



Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas

Trabajos del

22 Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas

San Juan – 27 y 28 de septiembre de 2018

Área III. Educación, Política Profesional y Balance Social

22 Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas : Área Educación, Política Profesional y Balance Social - 1a edición especial. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : FACPCE, 2018.

Edición para la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas

ISBN 978-987-1927-10-4

2. Educación. 3. Actuación Profesional. CDD 330.071

APORTES A LOS PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN PROFESIONAL Y CURRICULAR

Visiones desde la ética, la educación y la sostenibilidad

Documento Técnico para Debate

XX Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas

San Juan, 27 y 28 de septiembre de 2018

Grupo de Debate y Exposición: N° 3. Educación- Política Profesional-
Responsabilidad Social y Balance Social

Coordinador: Eduardo Ingaramo

Coordinación: Eduardo Ingaramo		
Elaboración		
Área de Educación. CECYT/FACPCE		
Director: Juan Carlos Seltzer		
Área de Valores Profesionales. CECYT/FACPCE		
Director: Carlos María Vitta		
Área de Responsabilidad y Balance Social. CECYT/FACPCE		
Director: Eduardo Ingaramo		3512311511 ingacasa1@gmail.com

Tabla de contenido

<i>RESUMEN</i>	3
<i>EL PROBLEMA</i>	4
La transformación en el contexto de los actores.....	4
Síntesis	5
La transformación de los fines.....	6
La transformación de los medios.....	6
<i>MARCO TEÓRICO</i>	7
Visión desde los valores	7
Visión desde la Formación Superior y la Actualización Permanente	8
Visión desde la sostenibilidad	8
<i>ESTADO DEL ARTE</i>	9
Visión desde los valores	10
Visión desde la Educación Superior y la Formación Permanente.....	12

Seltzer, J. C, y otros (2018).....	12
Visión desde la sostenibilidad	14
La Comisión Asesora de Responsabilidad y Balance Social de FACPCE (2014)....	15
Del Barco, J P y otros. (2018)	16
Berri, A M y Palacios C (2018)	18
Panel Permanente de Evaluación de Balances Sociales (CECYT/FACPCE).....	19
<i>TEMAS PARA DEBATE</i>	20
<i>BIBLIOGRAFIA</i>	22
<i>ANEXO: PROPUESTA DE CONTENIDO DE ÉTICA PROFESIONAL</i>	24

APORTES A LOS PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN PROFESIONAL Y CURRICULAR

Visiones desde la ética, la educación y la sostenibilidad

RESUMEN

Los procesos de transformación se definen como aquellos en los que por la existencia de nuevos actores, nuevas variables y/o nuevas relaciones entre ellos, se reconfiguran los sistemas sociales de modo estructural.

Así, se hacen otras cosas -nuevas funciones y tareas-, y las que persisten se hacen de un modo distinto, por lo que las competencias, habilidades y conductas cambian.

Este es evidentemente un momento de ese tipo, en donde el subsistema universitario y el de formación permanente de los profesionales ya egresados, también se transforman.

Como todo proceso de desarrollo es integral (afecta el tener, el pertenecer y el ser), gradual (los cambios son progresivos pero continuos), acumulativo (se avanza paso a paso) y es potencialmente conflictivo (por los efectos redistributivos que implica).

En el siguiente documento pretendemos sumar a los aportes ya realizados, otros provenientes de investigaciones terminadas de la Comisión asesora de Responsabilidad y Balance Social de FACPCE¹, del Área de Valores Profesionales², Educación³ Responsabilidad y Balance Social⁴⁵⁶ de CECYT/FACPCE.

De ellos surgen problemas, dilemas, contradicciones, consensos y posibilidades que son necesarios abordar en la búsqueda de soluciones y el desarrollo de las profesiones, tanto en las universidades como en los CPCE en sus áreas de formación permanente.

¹ Accifonte L. y otros (2014) “Propuesta educativa para la formación del profesional en ciencias económicas en responsabilidad social y balance social”. Comisión Asesora de Responsabilidad y Balance Social FACPCE. Documento base al XX Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas. Salta, 29 al 31 de octubre de 2014.

² Vitta, C y otros (2014) “Bases para una propuesta de enseñanza de la ética profesional en las facultades de ciencias económicas”. XX Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas. Salta

³ Seltzer, J C (Director) y otros (2018). “Aportes del Área de Educación CECYT/FACPCE para una profesión con futuro. Una profesión 4.0” Compilación ad hoc de artículos, informes y trabajos base (2004-2016) con investigadores Gabalachis G. Díaz L. Salvatierra N. Pulido M. Simonetti M.I. Giménez J. Hauque L. Chucoff T. Liendro E. Cabral G. Giorla A.M.

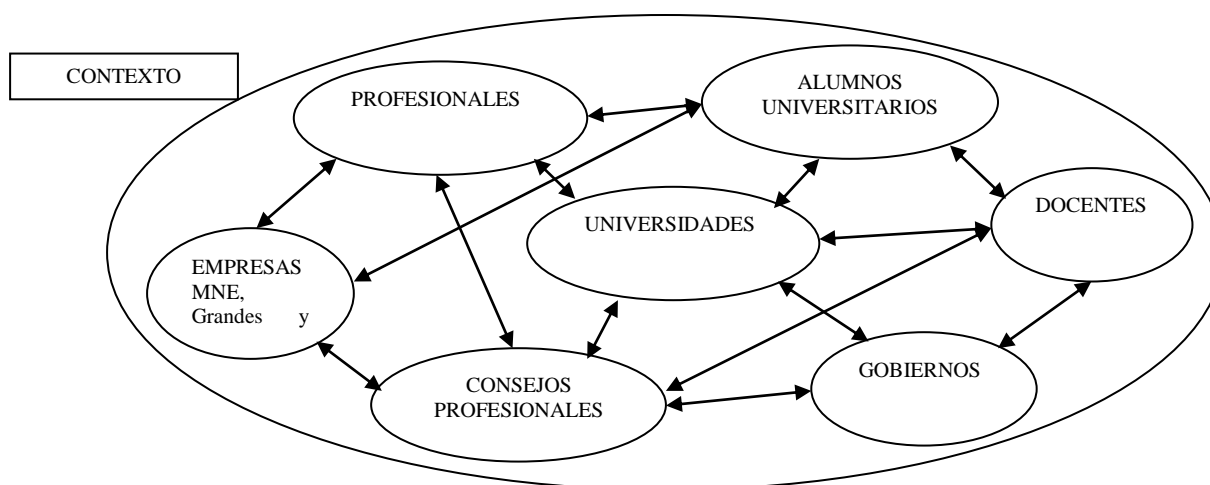
⁴ Berri, A y Palacios, C. (2018). Informe de avance “Revelación de información financiera y no financiera relacionada con el cambio climático”. Área de Responsabilidad y Balance Social CECYT/FACPCE

⁵ Del Barco, J. y otros. (2018). Informe de avance “Propuestas de incorporación de la RS y el Balance Social en las carreras de Grado de Contador Público”. Área de Responsabilidad y Balance Social CECYT/FACPCE.

⁶ Ingaramo, E y Jerkovic, N. (2018). “Análisis Comparativo de Balances Sociales - Argentina 2016/7”. Área de Responsabilidad y Balance Social. CECYT/FACPCE. Presentado al XXII Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas -San Juan, 28 y 29 de septiembre de 2018

EL PROBLEMA

El sistema social de formación universitaria y actualización permanente, reconoce los siguientes actores:



La transformación en el contexto de los actores

Sistemas:

El sistema global sufre una crisis, la globalización de la información, financiera y del conocimiento conviven con el cierre de fronteras a las personas, al comercio de bienes y servicios y las restricciones a la concentración de patentes tecnológicas.

El sistema nacional -en evidente crisis económica, de transformación cualitativa y de valores- sufre los avatares del sistema global.

Empresas

Las grandes empresas multinacionales, gozan de la globalización y las restricciones al ejercicio monopólico de patentes, y no son afectadas sustancialmente por las fronteras impuestas por bloques económicos y países a las personas, y comercio de bienes y servicios. Su planificación tributaria y financiera, sus operaciones offshore, el poder de mercado que concentran y su capacidad de cartelización y cooperación -fusiones- con pares, impone al resto -países y empresas nacionales- sus condiciones.

La grandes y pequeñas empresas nacionales, por el contrario compiten con dificultades ante las empresas multinacionales, y sufren las consecuencias de políticas nacionales recesivas, inflacionarias y sectoriales.

Profesionales

En ese contexto ocupacional diverso que afecta la sostenibilidad de sus clientes/empleadores, los profesionales en ejercicio conviven con el conflicto entre su formación por incumbencias - algunas de las cuales desaparecerán-, las nuevas competencias y sus propios valores éticos.

Alumnos universitarios

Con un futuro imprevisible, los alumnos universitarios, navegan con planes de estudio antiguos -basados en incumbencias- y en transformación por nuevos -basados en competencias y habilidades⁷-, sus valores y prioridades en donde la sostenibilidad y la búsqueda de independencia son claves.

Universidades

Con mayores exigencias por los procesos de acreditación y calificación institucional global, y menores recursos financieros -por disminución de presupuestos nacionales (en las universidades nacionales) y menores ingresos por matriculas, desgranamiento de alumnos (en las universidades privadas), así como resistencias al cambio de los claustros, su ecuación de equilibrio sostenible es compleja.

Docentes

En pleno proceso de transformación curricular, de contenidos y exigencias de categorización, los docentes sufren los efectos del ajuste presupuestario de las Universidades y sus salarios en particular.

Gobiernos

Acosados por los déficits (fiscal, cuasi-fiscal, comercial, turístico y de la balanza de pagos) y las deudas resultantes en contextos financieros volátiles, navegan la contradicción de anunciar mayor calidad de la educación superior y las reducciones del presupuesto universitario, con normas ya dictadas -Res. ME 3400/16- que implican reasignaciones de recursos.

Consejos Profesionales

Con menor matriculación y capacidad de retención de matriculados, colectivos profesionales -independientes y en relación de dependencia- vulnerables a los procesos de transformación -competencias-, y amenazas a sus funciones paraestatales, también tiene ante sí una realidad compleja.

Síntesis

Así una síntesis descriptiva del contexto de los actores que configuran sus relaciones mutuas, podría concluir que:

1. *“Con nuevas variables, de comportamiento imprevisible en términos sistémicos, no existen recomendaciones ni soluciones óptimas posibles”*
2. *“Cualquier solución que se plantee a los dilemas, conflictos y contradicciones, debe contemplar el corto, mediano y largo plazo”*

⁷ **Las Básicas: Cómo se aplican en tareas diarias:** Lectura y Escritura, Matemáticas Elementales; Proceso Científico; Cultura financiera elemental; Conocimiento básico de computación; Conciencia Cívica y Social.

Las Competencias: Como se enfrentan problemas complejos: Pensamiento Crítico y Solución de Problemas; Creatividad; Comunicación; Trabajo en Equipo.

Cualidades del Carácter: Cómo se enfrentan los cambios del entorno: Curiosidad; Iniciativa; Perseverancia; Adaptabilidad; Liderazgo; Conciencia Social y Cultural

3. *“Todas las soluciones posibles requieren del consenso de los demás actores del sistema”*

La transformación de los fines

Los fines de la sociedad y la tarea educativa disputan concepciones valorativas -éticas y ontológicas- se han transformado, incluyendo nuevas variables, nuevos modelos educativos y de ejercicio profesional, y nuevas exigencias que implican nuevas competencias y habilidades.

Así se plantean:

1. Discusiones entre la ética -o filosofía moral, que defiende valores tradicionales y el “deber ser” de la familia y el trabajo, contra los valores hedonistas y mundanos- y la ontología - metafísica o primera filosofía aristotélica, que se plantea desde “lo que hay”-.
2. Nuevas formas de creación de valor -ambiental, social y económico- y administración de riesgos que se reporte a los grupos de interés -inversores, proveedores, públicos internos, etc.- que implica una ampliación de modelos de desarrollo.
3. Un cambio fundamental en el proceso educativo que reemplaza la transferencia de conocimientos -enseñanza-, por la capacidad de aprendizaje -que implica investigación-, que permita su adaptación a la mayor velocidad del cambio.
4. Mayor diversidad en los perfiles profesionales, inclusive con contenidos multidisciplinarios por competencias, que abandone o disminuya los contenidos referidos a incumbencias.
5. Entrenar a los profesionales -en formación o egresados- para moverse adaptativamente en modelos de una realidad cambiante, especialmente en soluciones compartidas, limitando aquellos modelos basados en la predictibilidad.

En todos ellos, sus dilemas, discusiones, nuevas formas y cambios, se han polarizado como ocurre habitualmente en todos los ámbitos, especialmente en nuestro país, a pesar que existen formas intermedias y coincidencias parciales que medien entre el deber ser y la realidad del contexto, las diversas formas de creación de valor y su distribución, entre el conocimiento y la capacidad de aprendizaje, y los perfiles disciplinares y multidisciplinarios, si solo se moderara el absolutismo universitario -como comunidad de profesores y catedráticos- por la libertad de cátedra.

La transformación de los medios

Los medios, aun en su esencia instrumental, por las posibilidades que han expandido y su integración con la práctica, son parte del proceso de transformación.

Así, su transformación hace posible la transformación en los fines, por lo que se orientan a cambios referidos a resolver los siguientes dilemas:

1. Reemplazar el aprendizaje disciplinar, por un aprendizaje interdisciplinario.
2. Complementar actividades áulicas -o escolásticas- por modalidades semi-presenciales o a distancia

3. Complementar la evaluación de conocimientos -típica del proceso de enseñanza- por la evaluación de procesos y en especial de la práctica profesional supervisada -apropiada en los procesos de aprendizaje-.

MARCO TEÓRICO

Un marco teórico es una elección de ideas, autores y líneas de pensamiento, que auto objetivan la perspectiva de quienes lo elaboran y sobre las cuales basan sus argumentaciones y conclusiones.

Visión desde los valores

Vitta⁸, desde la axiología y ética dice *“El placer puede ser definido como una sensación o sentimiento, agradable o eufórico, que en su forma natural se manifiesta cuando se satisface plenamente alguna necesidad del organismo humano”*.

La gratificación por su parte, incluirá además los esfuerzos, las angustias, los fracasos y desasosiegos en general, para llegar al objetivo deseado que seguramente producirá una más profunda y duradera sensación de bienestar.

Martín Seligman⁹ psicólogo positivista, dice *“No estoy en contra de los placeres, aconsejo cómo incrementarlos. Pero cuando se dedica una vida entera sólo a la búsqueda de emociones positivas, la autenticidad y el significado brillan por su ausencia”*.

La respuesta a la pregunta nos lleva a analizar qué es la llamada “paradoja hedonista” y “la rueda del molino hedonista”.

Canavesio (2014)¹⁰, hace referencia al discurso del Dr. Camilo Dagún (1925-2005) con motivo de los 375º aniversario de la fundación de la UNC (1988), cuando expresó: “Los principios humanistas para un nuevo orden económico, político y social de y entre las Naciones son la eficiencia económica; la justicia social; la libertad y el humanístico-ecológico”.

También cita a Victoria Camps Cervera (1941)¹¹, filósofa y catedrática universitaria española, afirma que:” No hay maestros especializados en ética, como los hay de matemáticas. La educación en los valores éticos es tarea de todos, de todos los que actúan de un modo u otro sobre los educandos”.

Zygmunt Bauman¹², dice *“Así, frecuentemente poner distancia del otro peligroso, nos blindamos. De allí que las relaciones con los objetos y con las personas sean “líquidas”, fugaces, precarias, inconsistentes, defensivas, sustituibles, carentes de compromiso, todo lo cual*

⁸ Extraído de Vitta, C. y otros (2014). Op. Cit.

⁹ Seligman, M E P. (2011) *“La auténtica felicidad”*. Ed. Zeta Bolsillo. ISBN: 9788498725087

¹⁰ Canavesio, C H. (2014). “Ética en el plan de carreras de Ciencias Económicas “. XX Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas. Salta.

¹¹ Camps Cervera, V. (2013). Historia de la Ética. Vol I. Ed. Crítica

¹² Bauman, Z. (2007). *“El miedo líquido”*. Ediciones Paidós Ibérica. Barcelona.

transforma el natural gregarismo de la condición humana en una dispersión de islotes solitarios y cercados por el pánico.”

Y agrega, *“La economía de consumo depende de la producción de consumidores y los consumidores que hay que producir para el consumo de productos “contra el miedo” tienen que estar atemorizados y asustados, al tiempo que esperanzados de que los peligros que tanto temen puedan ser forzados a retirarse y de que ellos mismos sean capaces de obligarlos a tal cosa (con ayuda pagada de su bolsillo, claro está)”*

O sea que desde esta visión, se plantean dos perspectivas, uno axiológico-ético desde el “deber ser” que cuestiona nuestros valores personales, y otro más metafísico-ontológico desde “lo que hay”, que cuestiona nuestra actuación profesional, especialmente en el Marketing.

Visión desde la Formación Superior y la Actualización Permanente

Seltzer y otros¹³ señalan *“formar, y sostener, hoy un profesional no es entrenarlo en modelos basados en la predictibilidad. Debe preparárselo para moverse adaptativamente en la realidad cotidiana, inventando en muchos casos soluciones compartidas”,* y agrega desde la opinión de Díaz Barriga¹⁴ que *“la elaboración de propuestas de formación y desarrollo profesional debe considerarse tanto las características particulares de las diferentes disciplinas como las del ejercicio de la profesión donde ellas se aplican”*

Citando a Francis, J. R. (1990)¹⁵ dice *“El contador ha elegido decir algo sobre algo (aquello que la contabilidad reporta) a alguien (para quien el reporte es preparado). El reconocimiento explícito del estatus de la contabilidad como una práctica discursiva (como opuesta a la visión de que los contadores solo reportan los hechos) es profundamente importante porque obliga al contador a conocer su propio entorno personal, su propia agencia moral y su papel retórico, en la producción y creación de reportes contables. Así, el carácter discursivo de la práctica contable está inextricablemente vinculado a su carácter moral”*

Visión desde la sostenibilidad

La sostenibilidad es la evolución actual de la caridad, la filantropía, la solidaridad, el asistencialismo y la responsabilidad -todas relaciones verticales de poder-, la sustentabilidad ambiental y la biodiversidad, y la inclusión social y económica, que en los últimos tiempos han ido integrándose en las visiones más amplias y comprensivas que las incluyen.

¹³ Seltzer, J. C. y otros. Op. Cit.

¹⁴ Díaz Barriga (1999) “Didáctica y currículum” México, Paidós Educador

¹⁵ Francis, J. R. (1999). Publicado originalmente como “After Virtue? Accounting as a Moral and Discursive Practice”, en Accounting, Auditing and Accountability Journal (1990), 3(3), pp. 5-17. Traducción hecha por Fabián Leonardo Quinche Martín.

La sustentabilidad ambiental y biodiversidad tomó impulso a partir del Informe Bruntland¹⁶, y su continuidad en la Conferencia sobre medio ambiente y desarrollo, y la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (1992).

Mientras que la inclusión social y económica tiene diversos orígenes pero su impulso ganó fuerza en los 80 y 90 cuando las políticas económicas predominantes produjeron fenómenos de concentración de la riqueza y exclusión.

En el nuevo siglo, las consecuencias del escándalo Enron (2002), impulsó a las “big blue” de la auditoría y consultoría a curarse en salud a reformular las NIIF y aportando a Global Reporting Initiative (GRI). En los últimos años los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) del Pacto Global, y la encíclica Laudato Si (2015) del Papa Francisco¹⁷, han integrado los conceptos ambientales, sociales y económicos, a pesar de los traspiés producto del negacionismo de EEUU respecto del calentamiento global y el Acuerdo de París (2015).

En lo estrictamente económico, algunos autores (Krugman¹⁸, Piketty¹⁹) señalan que la actual concentración de la riqueza, alcanza valores de apropiación por parte del capital, similares a los de fines del siglo XIX y principios del siglo XX -6 o 7 décimos del total-, que produjo la crisis de 1930, por exceso de producción sin la correspondiente demanda, lo que se estaría replicando actualmente, en especial por la incorporación de la mano de obra femenina a la PEA, las telecomunicaciones, la informática y la robótica, que ahorran trabajo y dejan indefensa a la fuerza laboral, que disminuye su capacidad adquisitiva, al igual que las políticas de ajuste.

Por lo que más allá de la injusticia distributiva, producen efectos negativos en la sostenibilidad del sistema económico mundial.

ESTADO DEL ARTE

La Res. ME 3400-E/2017 que reglamenta los estándares de acreditación de la Carrera de Contador Público, establece sus contenidos mínimos y recomienda que *“su presentación en forma de áreas temáticas no debe generar rigideces que puedan atentar contra la necesaria flexibilidad curricular”*

En cada área, se establecen contenidos mínimos obligatorios en diversas áreas del conocimiento:

1. En Contabilidad e impuestos
 - a. Se incluye en “la contabilidad y sus segmentos” un ítem de contabilidad socio ambiental.

¹⁶ Bruntland, G. y otros. (1987). *Nuestro futuro común. Informe Bruntland*. Naciones Unidas

¹⁷ Francisco I, (Papa) (2015). *“Laudato Si. Sobre el cuidado de la casa común”*. En https://w2.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html

¹⁸ Krugman, P. y otros (2011) - *Fundamentos de economía* ISBN 978-84-291-2633-4. Editorial Reverté.

¹⁹ Piketty, T. (2014). *El capital en el siglo XXI*. Fondo de Cultura Económica

- b. Nada se dice de informes o balances no financieros, ni sobre las normas de lavado de activos, auditoría (o aseguramiento) de Balances sociales, etc.
2. En Economía
 - a. Nada se establece como contenido mínimo relacionado con el tema, ni los modelos de sostenibilidad, ni la creación de valor económico, social y ambiental -ODS, etc.-, ni las teorías sistémicas, antropológicas o de equilibrio imperfecto, mientras se extiende en contenidos que se orientan a la maximización de resultados financieros.
 3. En el Área Jurídica
 - a. Solo se mencionan ítems referidos a trabajo humano y la relación trabajo-empresa y la responsabilidad del Estado.
 - b. Nada se mencionan de derechos difusos -ambientales y de consumo-, de minorías, ni leyes de ética pública, ni de gobierno abierto, ciudadanía y sociedad, derechos humanos, etc.,.
 4. En el área Administración y tecnologías de la información
 - a. Se mencionan los ítems referidos a la responsabilidad social y gobiernos corporativos.
 - b. Nada se menciona de gestiones orientadas a la sostenibilidad, la elaboración de Balances Sociales, marketing responsable, mecanismos de participación de grupos de interés, análisis de materialidad, indicadores, etc.
 5. En el área humanística
 - a. Se menciona Ética Profesional

Todo lo cual muestra la escasa importancia, atribuida a la inclusión, sostenibilidad, su gestión, reporte y aseguramiento, donde los Contadores Públicos tienen y tendrán mucha involucración.

Visión desde los valores

Desde los valores, el confinamiento en un contenido referido a Ética, impide el debate de ideas y su aplicación a las diversas áreas del conocimiento.

Además, lo escueto de la referencia al contenido mínimo, no menciona ni la Ética de la Ciencia, ni la Ética del cuidado, ni tantas otras visiones éticas, morales, privadas y públicas que hacen a los sistemas de creencias y las prácticas sociales consolidadas, como el cuidado del planeta, su biodiversidad, su multi-culturalidad, etc.

En la acción comunitaria, cuando la persona debe ejercer una profesión, surge el término “Deontología”, que deriva del griego: “deontos” (deberes) y “logos” (tratado). Este tratado o teoría de los deberes es, en esencia, un sinónimo de lo que debe entenderse por ética. Esta expresión, se reserva para designar específicamente la ética de las profesiones. Así se habla de "deontología médica", "deontología jurídica", "deontología biológica", según sea la profesión

analizada, y, consecuentemente, podemos hablar de "deontología contable" o "deontología del Contador Público".

El profesional se encuentra colegiado en Entidades Profesionales. Y es función de éstas preservar el buen ejercicio.

La conciencia es la guía para el buen obrar de la persona humana. Cuando el profesional se colegia conforma un cuerpo profesional y este cuerpo encuentra su conciencia en el Código de Ética.

En esa tarea, es de particular valía el apoyo permanente de las Entidades Profesionales. Un aporte esencial de éstas lo constituye la promulgación y vigilancia del Código de Ética Profesional. Los nuestros tienen muchos años de preciada existencia y se refieren, en síntesis, a la responsabilidad que tiene la profesión ante la sociedad de actuar con preparación y calidad profesional, y sostener un criterio libre e imparcial

También se refieren a las responsabilidades hacia quienes patrocinan sus servicios, que consisten en servirles con lealtad, guardar el secreto profesional y rechazar tareas que no cumplan con la moral; asimismo, se refieren a los deberes hacia la profesión misma; respetar a los colegas y a la profesión, dignificar la imagen profesional a base de calidad, y mantener las más altas normas profesionales y de conducta; y contribuir al desarrollo y difusión de los conocimientos propios de la profesión.

Esto es especialmente importante, tanto para la ética como para la responsabilidad social y la sostenibilidad, en la medida que frecuentemente nuestras profesiones reciben cuestionamientos éticos generalizados y por tanto injustos, pero que también afectan la creación de valor compartido, y los riesgos para los grupos de interés, en aspectos como el trabajo en negro o esclavo, la evasión impositiva, el lavado de activos, corrupción y transparencia que deben desterrarse.

Canavesio (2014)²⁰ aporta datos recientes en base al relevamiento efectuado en 47 facultades de ciencias económicas – públicas y privadas de la Argentina. En él arriba a los siguientes resultados “de las carreras de Contador Público, Lic. En Administración y Licencias en Economía: (atento que las facultades incluyen otras carreras no tradicionales):

1. Solamente en 20 (veinte) facultades "la ética forma parte de los planes de estudios (42,55%) .
2. Las facultades que no tienen la asignatura “ética”, bajo ninguna de las diferentes denominaciones (Ética y Deontología Profesional; Ética y RS; Ética Profesional, etc.) y solo la abordan como parte de otra asignatura, que las denominamos “parcial” - son dieciocho (18) que representan un 38,30%.

²⁰ Canavesio, C H (2014). Op. Cit.

3. Nueve (9) facultades no abordan la “Ética”, ni en alguna asignatura específica o parcial; aunque se pudo conocer a través de las encuestas, que en varias asignaturas (tales como, tributaria, contable, jurídica, etc.) se analizan dilemas y problemáticas desde el enfoque ético. Estas 9 facultades representan el 19,15 % de la muestra

Visión desde la Educación Superior y la Formación Permanente

Seltzer, J. C, y otros (2018)²¹

Recomiendan lo siguiente:

Conclusiones Generales

- ✓ Generar contadores públicos que se constituyan en portavoces y educadores en el diálogo ineludible entre organización y comunidad de la cual surge la organización y a la que sirve.
- ✓ Las Universidades como formadoras, y los Organismos Profesionales en su rol de resguardo del interés público deben trabajar juntos bajo un enfoque de cooperación y colaboración mutua:
 - En la búsqueda de consensos en temas claves
 - En la complementación de experiencias, capacidades, recursos físicos y humanos en acciones de formación y de experiencia práctica.
 - En el rescate pedagógico de las experiencias laborales personales reales de los estudiantes y de la práctica bajo sistema de pasantías o similares.
- ✓ La certificación profesional y el proceso de educación continua deberían ser de cumplimiento obligatorio pues mejoraría la credibilidad en la prestación del servicio profesional.
- ✓ Se lleven a cabo establezcan estrategias, con los países limítrofes para establecer las bases de reciprocidad en el ejercicio profesional.
- ✓ El uso de las T.I.C. en las organizaciones e instituciones obligará a tomar decisiones de estrategia y política institucional para lograr cambios institucionales redefiniendo las estructuras de gestión y su organización interna,
- ✓ Instrumentar una capacitación conjunta en normas en general según necesidad surgidas a partir de encuestas realizadas.
- ✓ Verificar las mallas curriculares agregando y/o reubicando áreas de conocimientos y las actividades de enseñanza aprendizaje que permitan el desarrollo del juicio profesional requerido, para que el proceso se enmarque en la educación y no en el adoctrinamiento.

Conclusiones sobre las TIC

²¹ Seltzer, J. C, y otros (2018). *Op. Cit*,

Las áreas de Educación y Política Profesional²² en su trabajo base al 21° Congreso concluye que:

- ✓ La globalización, los cambios tecnológicos, la revolución de las TIC y de INTERNET han impactado en la cultura, en la economía, en el comercio, en la política y también se ha infiltrado en la forma de relacionarse de las personas.
- ✓ En este contexto, los individuos, las organizaciones y las distintas profesiones han tenido también que adaptarse a estos cambios, enfrentando los nuevos desafíos que imponen la interrelación y operación de dichas tecnologías digitales.
- ✓ En la Sociedad del Conocimiento lo más valorado, no es la producción de bienes o la construcción de maquinarias y equipos, sino las habilidades, capacidad y competencias (conocimientos, aptitudes y actitudes) de las personas para crear, emplear y distribuir creativa, comprometida y críticamente los conocimientos y para adaptarse a los cambios constantes de una realidad signada por un ritmo vertiginoso de innovación tanto científica como tecnológica. Para ello es necesario que las personas se actualicen y sigan aprendiendo durante toda la vida.
- ✓ En este escenario, se analizó la necesidad de que la formación de los profesionales, en particular los profesionales en Ciencias Económicas, esté basada en un enfoque por competencias, que expresa las potencialidades de la persona para orientar su actuación en el ejercicio de la profesión con iniciativa, flexibilidad y autonomía, en escenarios heterogéneos y diversos, a partir de la integración de conocimientos, habilidades, motivos y valores que se expresan en un desempeño profesional eficiente, ético y de compromiso social.
- ✓ Se ha analizado y descrito la forma en que la tecnología de la información y comunicación (TIC) e Internet pueden contribuir a la formación por competencias del profesional en Ciencias Económicas, favoreciendo el desarrollo de competencias profesionales genéricas esenciales para el profesional de hoy y del futuro. Estas competencias facilitan la adquisición de competencias profesionales específicas de la profesión que un buen diseño curricular, combinado con un adecuado uso educativo de las TIC deben procurar.
- ✓ La capacidad para gestionar los conocimientos, así como el manejo y administración competente de la tecnología (competencia digital), son capacidades sumamente importantes para el Contador, sobre todo por la característica que atraviesa a la profesión, tal es el diseño, implementación, evaluación y administración de sistemas de información, así como la elaboración y el análisis de información financiera.

²² Seltzer, J. C; Gabalachis, G; Salvatierra, N. y otros (2016) “La formación y el desarrollo profesional como proyecto interinstitucional-REDIECON hacia una atmósfera de acción. Trabajo Base Área Educación y Política Profesional. 21° Congreso nacional de profesionales en ciencias económicas. Tucumán – Argentina.

- ✓ Las TIC tienen una enorme potencialidad para contribuir al desarrollo de las competencias genéricas y específicas que el profesional de Ciencias Económicas necesita desarrollar para afrontar los desafíos del mundo actual. En primer lugar para comunicarse y realizarse como individuo, y en segundo término para su realización y ejercicio profesional.
- ✓ Las Universidades en general han incluido o están en proceso de incluir explícita e implícitamente en sus currículos de grado y posgrado, el estudio y aplicación de TIC en la formación del profesional en Ciencias Económicas. Asimismo, la profesión organizada se encuentra en el mismo proceso de incluir las TIC para sus programas de actualización permanente.
- ✓ En este trabajo se ha intentado mostrar y describir todos los frentes y alternativas que el campo de las TIC presenta como desafíos y oportunidades para la formación de los profesionales en Ciencias Económicas. Y en tal sentido resulta oportuno expresar que, como profesionales de este Siglo XXI, debemos comprometernos con un modelo de excelencia para formación y de actualización permanente para los profesionales en Ciencias Económicas de nuestro país. Con un modelo que debe enmarcarse en una visión hacia el futuro, a fin de que los profesionales actuales y futuros puedan asumir la complejidad del contexto en razón de los vertiginosos cambios derivados de la propia globalización e internacionalización de la economía, enfrentando con seguridad y solvencia los retos que la competencia, el liderazgo y la tecnología les imponen y demandan.

Conclusiones en articulación interinstitucional

Plantea el funcionamiento de una Red Digital Interinstitucional de Educación para las ciencias económicas (REDIECON), para responder a las exigencias cada vez más cambiantes, no solo del entorno, sino de la complejidad propia de las organizaciones,

Que pone de manifiesto las razones por las cuales deben pensarse y planificarse acciones nuevas, donde se redefina la eficacia tanto de los actuales Proyectos de Carreras en Ciencias Económicas, como de los Programas de Capacitación Continua. Y quizás así desde un modelo de redes interinstitucionales se puedan aportar los mecanismos y dispositivos que logren dar el esperado salto cualitativo.

Visión desde la sostenibilidad

Los contenidos mínimos establecidos en la Res. ME 3400-E/2017 son claramente insuficientes, dado el actual contexto mundial y sus preocupaciones, así como las exigencias de habilidades a sus trabajadores, que incluyen entre las básicas la Conciencia Cívica y Social y entre las avanzadas la Conciencia Social y Cultural.

La ausencia de contenidos mínimos referidos a las normas aplicables a países como los ODS y las derivadas de ella a empresas como las directrices OCDE, las normas AA1000, la ISO 26000

-todas unidas en Marco Conceptual GRI-, las SASB adoptadas por la SEC de EEUU o los índices por los paneles de acciones (DJSI Dow Jones Sustainability Index, etc.), son suficientes como para mostrar la rémora de la norma emitida hace apenas unos meses..

Es evidente que los problemas de los actores del sistema, mencionados al inicio, respecto del proceso de transformación que estamos viviendo, no hacen fácil la solución que necesariamente será gradual, acumulativa y potencialmente conflictiva.

Por lo que este debate que planteamos, pretende un diálogo empático, en que aumente el conocimiento, la comprensión y la puesta en marcha de programas preparatorios y decisiones estratégicas para hacer posible el cambio requerido.

La Comisión Asesora de Responsabilidad y Balance Social de FACPCE (2014)²³

En el XX Congreso Nacional -29 al 31 de octubre de 2014, Salta- propuso:

Las ciencias económicas tras sucesivas crisis han encarado su rol protagónico que les corresponde, desde lo micro hasta lo macroeconómico; desde la administración tradicional hacia la gerencia socio-ambiental; desde lo contable centrado en lo económico-financiero hacia la contabilidad socio-ambiental desarrollando sistemas de información contable más complejos, Balances Sociales micro y propuestas macro-contables

Las Universidades concientizadas de los riesgos socio-ambientales que:

1. Ponen en peligro la vida en el planeta;
2. Aumentan la inequidad, la fragmentación y la pobreza;
3. Aumentan la volatilidad de los mercados y los riesgos de inversión;

Producen o debieran producir cambios pertinentes acordes a las demandas de las sociedades revisando sus contenidos, estructuras y métodos de enseñanza-aprendizaje, y así sus docentes familiarizarse con nuevos roles relacionados con propuestas de diversificados medios de enseñanza que puedan adaptarse a las peculiaridades actuales y futuras.

La Responsabilidad Social Universitaria (RSU), tiene que ver con los signos, definiciones e imposiciones que acontecen a raíz de la crisis social-económica-ecológica mundial, sumada a la crisis del saber (ciencia, tecnología, técnica, arte) que, indudablemente, da lugar para una reforma curricular con una importante ponderación e introspección referente a la implicancia social de la producción/propagación del conocimiento y la formación de los individuos-profesionales “responsables”.

Lograr profesionales con mayor compromiso ético y responsabilidad social requiere redefinir su perfil formativo por lo cual se propone

- *Avanzar en la formación en Responsabilidad Social, mediante una asignatura obligatoria.*

²³ Accifonte L y otros. (2014). Op. Cit.

- *La inclusión de la educación socio-ambiental como eje transversal en todos los niveles educativos desde el preescolar, primario, secundario y universitario, para que los ciudadanos cuenten con un bagaje de conocimiento internalizado.*

Para lograr este perfil, la Universidad también se involucra con Responsabilidad Social desde la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) como una política de mejora continua de la Universidad hacia el cumplimiento efectivo de su misión social mediante cuatro procesos: gestión ética y ambiental de la institución; formación de ciudadanos conscientes y solidarios; producción y difusión de conocimientos socialmente pertinentes; participación social en promoción de un desarrollo más equitativo y sostenible.

La RSU como política institucional global abarca todos los procesos académicos y administrativos de la universidad y en este marco se plantean las acciones de Extensión, a saber

- *El dictado de un Programa de RS y RSO para docentes con el objetivo de formarlos en la temática, de modo que se pueda transversalizar la enseñanza de la ética y propiciar que en cada asignatura se discutan los dilemas éticos concretos vinculados con sus contenidos. Los estudios de posgrado también deben incorporar la formación en RS y RSO.*
- *Charlas, debates, talles y similares destinados a Entidades Intermedias y Público en general.*
- *Cátedras libres (o abiertas).*

Los Consejos y Colegios Profesionales deberían ofrecer dicha temática (como ya lo hacen con otras) en cursos de actualización profesional y complementar (mediante convenios) la actividad de las Universidades.

Del Barco, J P y otros. (2018)²⁴

Reporta la situación actual de sesenta y cuatro (64) Universidades Nacionales relevadas (correspondientes a 19 provincias y CABA), en la que:

Solo cincuenta y seis (56) ofrecen en su oferta académica la carrera de contador público de las cuales el 52% (29) son facultades que pertenecen a universidades nacionales y el 48% (27) son privadas.

Teniendo en cuenta las facultades con carrera de CP, únicamente 37 ofrecen en sus planes de estudio materias relacionadas con RSE y Balance Social, bajo el formato de materia individual o con la temática incluida en una materia más general (se trata de 19 materias obligatorias, el resto son optativas o electivas)

De estas 37 materias, once corresponden a asignaturas relacionadas directamente con nuestra área de investigación. Como se observa en la tabla I, las materias se presentan bajo los nombres de:

Tabla I

²⁴ Del Barco J P y otros. (2018). Op. Cit.

Balance Social
Contabilidad Social y Ambiental
Ética y Responsabilidad Social
Informe Rendición de Cuentas
Responsabilidad Social
Responsabilidad Social y Balance Social
RSE
Seminario Contabilidad Socio Ambiental y de ONG
Seminario de RSE

Dieciséis materias encuentran dentro de su contenido curricular temas relacionados con RSE y Balance social, se puede ver en la tabla II cuales son algunas de éstas asignaturas.

Tabla II

Contabilidad y finanzas de empresas
Emprendimientos universitarios y practica solidaria
Ética
Ética en los negocios
Ética general económica
Ética profesional
Ética y actuación profesional
Ética y deontología profesional
Ética, empresa y sociedad
Organización de empresas
Poder económico y derechos humanos
Seminario de práctica y actualización profesional
Seminario III

Los temas tratados tanto en las asignaturas individuales como en aquellas que solo presentan una unidad dentro de ella respecto a RSE son los siguientes:

- RSE nociones generales
- Balance Social, Indicadores
- Stakeholders, Guías Internacionales para la elaboración, autoevaluación, Auditoria y/o aseguramiento; gestión de la sustentabilidad, sistema de información, Balance Social
- Cadena de valor y ciclo del producto, valores y ética empresarial, derechos humanos y el trabajo.
- Normativas, Informes de Rendición de cuentas, Reportes integrados, Auditoria de informes de rendición de cuentas, aplicación en diversos entes
- Instrumentos de la RS, Modelo de gestión de la RS, Comunicación, Rol del Estado en la RS, Estudio de Casos
- La responsabilidad social empresaria como fuente de competitividad empresarial. Los costos de la RSE, Costos sociales y costos medioambientales derivados de la toma de decisiones en la empresa. Reducción de costos y RSE: ¿dos modelos en pugna?.Compatibilización de enfoques para el logro del desarrollo sustentable de la empresa.

- Política de Gestión Ambiental
- Fundamentos éticos de la administración y los administradores: Responsabilidad Social Organizacional
- Contabilidad Social, Teorías de la Contabilidad Social, Información para los usuarios de la contabilidad social
- Contexto social; costos sociales; RS universitaria; voluntariado, sociedad civil, cambios del rol del estado; elaboración y gestión de proyectos; compromiso, solidaridad y comunicación

Berri, A M y Palacios C (2018)²⁵

En un trabajo que busca “Identificar qué información financiera y no financiera revelan las empresas -49 en España y 50 en Argentina publicadas en la Base de datos GRI en el año 2017-, según www.database.globalreporting.org

Especialmente el contenido del indicador EC2/201-2: “Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático”

Concluyen en forma preliminar que:

Sobre las organizaciones informadas en España

- Son las grandes organizaciones de España las que informan el indicador EC2 de GRI o en su caso el 201-2 de Nuevos estándares GRI, identificando los Riesgos y Oportunidades vinculadas al cambio climático
- Estas grandes organizaciones en forma mayoritaria pertenecen al sector Servicios Financieros, siguiendo en importancia el sector telecomunicaciones, energía, agua y electricidad
- El 30% de las organizaciones que presentan información social y medioambiental (Balance Social, Reporte de Sostenibilidad etc.) no incluyen el indicador EC2/ 201-2
- El 12% lo considera una información no material por lo tanto no reportable/aplicable
- Se detecta que el 9% declara utilizar GRI, pero su informe no responde a la aplicación de la Guía
- El 9 % utiliza otros mecanismos para revelar información relacionada con el cambio climático, no aplicando GRI.

Sobre las organizaciones informadas en Argentina

- Son las multinacionales y las grandes organizaciones de Argentina las que informan el indicador EC2 de GRI identificando los Riesgos y Oportunidades vinculadas al cambio climático
- Estas multinacionales y grandes organizaciones en forma mayoritaria pertenecen al sector Servicios de telecomunicaciones, energía, agua y electricidad, siguiendo en importancia el sector Servicios Financieros.

²⁵ Berri, A M y Palacios, C. (2018). Op. Cit.

- El 62% de las organizaciones que presentan información social y medioambiental (balance social, reporte de sostenibilidad etc.) no incluyen el indicador EC2

- El 24% considera que no hay consecuencias financieras del cambio climático

Consideraciones a partir de la comparación de ambos relevamientos:

- En España, al igual que en Argentina, son las grandes organizaciones (incluyendo a las multinacionales) las que exponen el indicador EC2 de GRI o en su caso el 201-2 de Nuevos estándares GRI, identificando los Riesgos y Oportunidades vinculadas al cambio climático.

- El número de organizaciones que informan este indicador en España (40%) superan ampliamente a las organizaciones que lo informan en Argentina (14%)

- En ambos países, la mayoría de las organizaciones no informan este indicador o expresan que no es aplicable o completan con información no pertinente.

- El porcentaje de organizaciones que no informan o indican que no es aplicable o que no hay consecuencias ascienden al 60% en España, mientras que en Argentina llegan al 86%.

Panel Permanente de Evaluación de Balances Sociales (CECYT/FACPCE)²⁶

El estudio concluye que:

- **La historia** de los compromisos de las organizaciones con la responsabilidad -caridad, filantropía, solidaridad-, la inclusión y la sostenibilidad, son lo suficientemente complejas y exigentes como para que sean solo voluntarias.
- **La evolución de los últimos años**, en la cantidad de informes, reportes o Balances Sociales -más allá de aquellos que lo hacen por convicción- requiere de exigencias externas -políticas, sociales, financieras, de clientes, mercados de capitales, o inclusive legales- que aumenten los costos y riesgos de gestiones no orientadas a la sostenibilidad, sin reportes o sin verificación externa independiente.
- **La voluntariedad** -bajo esas presiones- ha logrado introducir formalmente la necesidad de reporte -mostrando gestiones orientadas a la sostenibilidad- a partir de cumplir mínimamente con los requisitos establecidos en las gestiones y reportes
- **La cobertura y la vinculación de los balances sociales a los balances financieros**, es claramente insuficiente por lo que se hace imprescindible incorporar los balances como norma de cumplimiento obligatorio y conjunto a los balances financieros.
- **El aseguramiento** es claramente insuficiente, tanto en cantidad como en su alcance, por lo que las afirmaciones contenidas en los documentos de reporte, no tienen el grado de certeza necesario para obtener credibilidad y confianza sobre su transparencia.

²⁶ Ingaramo, E y Jerkovic, N. (2018). Op. Cit.

- **Si las exigencias -inclusive legales- no superan lo formal**, es poco probable que el cumplimiento real aumente y se evite la inexorable tendencia hacia la concentración de la riqueza y exclusión, los desequilibrios geográficos, sociales y ambientales. Así:
 - La identificación de los grupos de interés, no se traduce en relaciones inclusivas, que tiendan a la colaboración, cooperación e integración
 - La definición de temas materiales -además de los datos de contexto en aumento-, requiere un diálogo permanente e institucionalizado con los grupos de interés prioritarios, que aún no ha alcanzado un nivel aceptable
 - La estructura, funciones, desempeño y retribuciones de los Órganos superiores de gobierno, no han alcanzado ni la formalización, ni la eficacia, ni la coherencia necesaria para que realmente estemos hablando de gestiones orientadas a la sostenibilidad.
 - Aún cuando el número de indicadores reportados en las 3 dimensiones y sus diversos aspectos ha aumentado, aún no se verifica una mejora en su calidad de exposición, lo que podría mejorar con la aplicación de los Estándares GRI.
- Las profesiones involucradas en la gestión, reporte y aseguramiento, y sus entidades asociativas, tienen ante sí varios importantes desafíos:
 - Formar sus profesionales en los valores, estrategias, políticas, sistemas, herramientas y procedimientos orientados a la sostenibilidad, su reporte y aseguramiento.
 - Informar periódicamente sobre el cumplimiento de los aspectos más allá de lo formal.
 - Forzar a las instituciones -políticas, sociales, financieras, multilaterales, etc.-, a incrementar las exigencias a las organizaciones -estatales y privadas, con o sin fines de lucro- de cumplimiento efectivo de gestiones orientadas a la sostenibilidad, su reporte y aseguramiento.
 - Asumir como propio el mismo compromiso.

TEMAS PARA DEBATE

Las siguientes propuestas son indicativas y no exhaustivas, y están ordenadas por tema de modo que sirvan como disparadores de debates que comienzan con este documento, pero que debieran prolongarse en todos los ámbitos posibles dados los enormes cambios que se están viviendo, y sobre todo las múltiples adaptaciones que nuestras profesiones, la formación profesional y universitaria deberán asimilar.

Desde la Ética Profesional

1. ¿Se considera que en las nuevas definiciones curriculares contemplan la formación de ciudadanos y profesionales calificados y comprometidos a los fines de actuar sobre los

diferentes problemáticas sociales, como el propio Ministerio de Educación invita a las universidades, a través de su Res 233-E/2018?

2.- ¿Le corresponde a los Consejos realizar aportes a las Facultades de Ciencias Económicas de cada provincia – consensuados a nivel de la FACPCE – sobre los estándares reglamentados de acreditación de la carrera de contador público?

3. ¿Corresponde a la FACPCE y a los Consejos contemplar en sus programas de capacitación la ética profesional, no necesariamente en cursos o seminarios específicos, sino fundamentalmente de forma integral y pluridimensional (en forma transversal)?

Desde la Educación

1. Qué opinan los profesionales de las ciencias económicas acerca de su propia formación y ejercicio profesional?

2. ¿Cuáles son los problemas que las personas tienen que resolver en la realidad y que podrían ser atendidos por los profesionales de ciencias económicas?

3. Cuáles aportes se podrían realizar para un modelo de capacitación profesional continua?

4. ¿Qué búsquedas y hallazgos de aplicaciones de las T.I.C. pueden ofrecerse para los profesionales de ciencias económicas para una nueva manera de resolución de problemas reales que tiene la gente? Por ej. planificación tributaria vs. sistemas automatizados de liquidación de impuestos; revisión por muestras vs. revisión de todo (big data)

5. ¿Cómo se podrían desarrollar mecanismos de integración, de reunión y participación de otros interesados, y por lo tanto responsables del proceso de formación de profesionales, en particular la relación de las entidades educativas con los organismos de la profesión?

6. ¿La propuesta de una red educativa de instituciones profesionales, educativas y demás partes de interés (REDIECON) resulta ser un mecanismo de integración Interinstitucional apropiado para habilitar y facilitar una participación más dinámica y comprometida de todos los responsables del proceso de formación de profesionales?

7. ¿De qué manera sería factible superar la tensión entre teoría y práctica vía las prácticas profesionalizantes?

8. ¿Qué búsquedas y hallazgos de aplicaciones de las TIC en la formación y el desarrollo continuo pueden ofrecerse?

9. ¿Se podría identificar alguna concepción o mecanismo superador de antinomias que permita “anticiparse” y no “ir detrás de los problemas”?

Desde la sostenibilidad ambiental

1. ¿Cree Ud. que las competencias de los profesionales de Ciencias Económicas en la preparación y verificación de información no financiera deben formar parte del “perfil” del graduado del siglo XXI?

2. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) al igual que el Pacto Global de Naciones Unidas (por citar dos de las distintas iniciativas) velan por un crecimiento sostenible e impulsan el compromiso de las organizaciones a contribuir a mitigar las consecuencias del Cambio Climático. ¿Cree Ud. que este compromiso debe ser revelado por los entes informantes a sus grupos de interés?

Desde la sostenibilidad y sus reportes

1. ¿Es posible y en caso afirmativo como se integran los contenidos Éticos y los referidos a la responsabilidad, sostenibilidad, triple creación de valor y riesgo en los contenidos mínimos referidos a Conciencia Cívica y Social (habilidades básicas) y Conciencia Social y Cultural /(cualidades de carácter)
2. ¿Los Balances Sociales, deben seguir siendo voluntarios u obligatorios en ciertos casos? ¿El aseguramiento debiera ser voluntario u obligatorio? ¿Con aseguramiento razonable o limitado?
3. ¿El EVEGyD debe o no ser el 4º estado contable de presentación obligatoria? Y por tanto parte de los contenidos incluidos en el área contable e impositiva, como parte del segmento de Contabilidad social y ambiental.
4. ¿Qué proceso de formación docente debieran recibir aquellos con asignaturas vinculadas a la responsabilidad y sostenibilidad, su gestión, reporte y aseguramiento, los sistemas y herramientas?

BIBLIOGRAFIA

1. Accifonte L. y otros (2014) *“Propuesta educativa para la formación del profesional en ciencias económicas en responsabilidad social y balance social”*. Comisión Asesora de Responsabilidad y Balance Social FACPCE. Documento base al XX Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas. Salta, 29 al 31 de octubre de 2014.
2. Vitta, C y otros (2014) *“Bases para una propuesta de enseñanza de la ética profesional en las facultades de ciencias económicas”*. XX Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas. Salta
3. Seltzer, J C (Director) y otros (2018). *“Aportes del Área de Educación CECYT/FACPCE para una profesión con futuro. Una profesión 4.0”* Compilación ad hoc de artículos, informes y trabajos base (2004-2016) con investigadores Gabalachis G. Díaz L. Salvatierra N. Pulido M. Simonetti M.I. Giménez J. Hauque L. Chucoff T. Liendro E. Cabral G. Giorla A.M.
4. Berri, A y Palacios, C. (2018). Informe de avance *“Revelación de información financiera y no financiera relacionada con el cambio climático”*. Área de Responsabilidad y Balance Social CECYT/FACPCE

5. Del Barco, J. y otros. (2018). Informe de avance “*Propuestas de incorporación de la RS y el Balance Social en las carreras de Grado de Contador Público*”. Área de Responsabilidad y Balance Social CECYT/FACPCE.
6. Ingaramo, E y Jerkovic, N. (2018). “*Análisis Comparativo de Balances Sociales - Argentina 2016/7*”. Área de Responsabilidad y Balance Social. CECYT/FACPCE. Presentado al XXII Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas -San Juan, 28 y 29 de septiembre de 2018
7. Seligman, M E P. (2011) “*La autentica felicidad*”. Ed. Zeta Bolsillo. ISBN: 9788498725087
8. Canavesio, C H. (2014). “*Ética en el plan de carreras de Ciencias Económicas* “. XX Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas. Salta.
9. Bauman, Z. (2007). “*El miedo líquido*”. Ediciones Paidós Ibérica. Barcelona.
10. Díaz Barriga (1999) “*Didáctica y curriculum*” México, Paidós Educador
11. Francis, J. R. (1999). Publicado originalmente como “*After Virtue? Accounting as a Moral and Discursive Practice*”, en *Accounting, Auditing and Accountability Journal* (1990), 3(3), pp. 5-17. Traducción hecha por Fabián Leonardo Quinche Martín.
12. Bruntland. G. y otros. (1987). *Nuestro futuro común. Informe Bruntland*. Naciones Unidas
13. Francisco I, (Papa) (2015). “*Laudato Si. Sobre el cuidado de la casa común*”. En https://w2.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html
14. Krugman, P. y otros (2011) - *Fundamentos de economía* ISBN 978-84-291-2633-4. Editorial Reverté.
15. Piketty, T. (2014). *El capital en el siglo XXI*. Fondo de Cultura Económica
16. Seltzer, J. C; Gabalachis G.; Diaz Angulo; L. (2017) “*Sondeos de opinión en torno al perfil del Contador Público. Una indagación colaborativa entre Universidad y Organismos Profesionales*”. 23° Encuentro Nacional de Investigadores Universitarios del Área Contable. 13° Simposio Regional de Investigación Contable. La Plata – Buenos Aires – Argentina.
17. CECyT – AREA EDUCACION - (2016) INFORME N° 3 “*Las TIC en la formación y el desarrollo profesional continuo de profesionales de Ciencias Económicas*”. Área Educación CECYT – FACPCE
18. Seltzer, J.C. (2016) “*Del contador público al contador social*” en “*El hombre que aprende*” Ediciones Cooperativas. Buenos Aires – Argentina
19. Seltzer, J. C; Gabalachis, G; Salvatierra, N. y otros (2016) “*La formación y el desarrollo profesional como proyecto interinstitucional- REDIECON hacia una atmósfera de acción*”. Trabajo Base Área Educación y Política Profesional. 21° Congreso nacional de profesionales en ciencias económicas. Tucumán – Argentina.

20. CECyT – AREA EDUCACION - (2015) INFORME N° 2 “Formación y desarrollo profesional de contadores, tensiones y desafíos”. Área Educación CECYT. 1ª ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires
21. CECYT – AREA EDUCACION - (2014) Desarrollo profesional continuo de profesionales en Ciencias Económicas” Trabajo Base Área Educación y Política Profesional. 20° Congreso nacional de profesionales en ciencias económicas. Salta – Argentina
22. Seltzer J.C. (2013) Competencias y formación en ámbitos de convergencia normativa. Aportes para una reformulación curricular XXX Conferencia Interamericana de Contabilidad, Punta del Este, Uruguay,
23. Seltzer J.C. (2013) Enseñar las NIIF Aportes al proceso de enseñanza aprendizaje de normativa contable IX Congreso de Educadores del Área Contable –. Punta del Este, Uruguay .
24. CECyT – AREA EDUCACION - (2012). – INFORME N° 1 “Formación y Ejercicio Profesional. Desarrollo Profesional Continuo de Contadores”. Área de Educación. CECyT - FACPE.
25. Pulido M. (2012) “Sistemas de aprendizaje permanente. Caracterización de un sistema de formación continua para el Contador. 19° Congreso nacional de profesionales en ciencias económicas. Mendoza– Argentina.
26. Seltzer J.C. (2012) “Los efectos colaterales de las NIIF en la formación del contador”. 19° Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas.
27. Seltzer J.C. (2010) “Las zonas rojas en la formación del Contador” 18° Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas. Buenos Aires.
28. Seltzer J.C. (2009) Requerimiento de capacidades no técnicas en la formación del contador financiero y de gestión”. II Congreso Latino-Americano de Contabilidade de Gestão. Universidad de Río de Janeiro (UERJ).
29. Seltzer J.C. (2008) “Formación y ejercicio profesional. La visión de IFAC” y “Las prácticas profesionalizantes”. 17° Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas, Córdoba, Argentina:
30. Seltzer, J. C (2004) “Las Capacidades no Técnicas en el Perfil Profesional del Contador en la República Argentina. Sondeo de Opinión”. 15° Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas – Salta

ANEXO: PROPUESTA DE CONTENIDO DE ÉTICA PROFESIONAL

En aras de lograr confiabilidad respecto de nuestras profesiones, se asume la recomendación de la XXI Conferencia Interamericana de Contabilidad, en lo que se refiere a procurar que en todos los Institutos Universitarios dedicados a la formación de profesionales de nuestras disciplinas,

se imparta una Cátedra de Ética Profesional, como materia obligatoria en el último tramo de las carreras.

Desde el Área Valores Profesionales del Cecyt se entiende que los objetivos de esa materia serían:

1. Ratificar en los futuros profesionales la convicción de que el valor ético es particularmente esencial para la subsistencia de una actividad que, como la nuestra, tiene como fundamento la confiabilidad y la credibilidad.
2. Reiterar que los principios éticos profesionales deben ser respetados objetivamente, evitando toda relativización y/o apreciaciones subjetivas "ad casum", que alteren su contenido o produzcan desconcierto.
3. Fortalecer el sentido ético, no solo como elemento insustituible en el ejercicio de la labor, sino como realización personal del profesional.
4. Reflexionar sobre la necesidad de hallar gozo en el desarrollo del quehacer profesional y que éste está relacionado con el cumplimiento de nuestras profundas convicciones humanas.
5. Recordar que es en la actividad social en donde tiene vigencia toda Deontología Profesional. La que nos compete, rige las relaciones con colegas, clientes, organizaciones profesionales y la sociedad civil toda.
6. Destacar los tres principios básicos que fundamentan la actividad social y salvaguardan la libertad personal: Bien Común, Subsidiaridad y Solidaridad.
7. Poner énfasis en los aspectos éticos de la labor profesional en la Empresa, que, siendo nuestro cliente, es esencialmente una comunidad de personas, en la que influimos en su actividad interna y externa.
8. Alentar, apoyar y propender, por todos los medios al alcance, la vigencia de los valores éticos, en el área de los negocios y de la economía en general, la que debe estar impregnada de un hondo sentido humano y de servicio comunitario.
9. Intensificar la consustanciación y fortalecimiento de las Entidades Profesionales, pilares insustituibles de la defensa, capacitación y vigilancia del ejercicio profesional.
10. Tomar conciencia de la necesidad de impregnar de los principios éticos, a todas las sociedades intermedias y, con obligación preponderante, al Estado, sus dirigentes y ciudadanos.
11. Divulgar el contenido y facilitar el estudio y comprensión de los Códigos de Ética profesionales, sin olvidar que su aplicación trasciende el texto formal, para convertirse en una expresión de servicio personal y comunitario.
12. Favorecer la respuesta ética adecuada a cada circunstancia, específicamente, en el presente, a los tiempos de globalización económica.
13. Aplicar en un trabajo integrador los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos durante la realización del Seminario de Práctica Profesional.

14. Fomentar y crear un ámbito adecuado para reflexionar la realidad social de su entorno y promover los valores de participación, solidaridad y cooperación en el desarrollo de proyectos.

15. Participar de otras instancias de formación de la práctica profesional para dar una mejor respuesta a las nuevas demandas sociales y laborales.

El programa propuesto sería:

Unidad 1 La Ética en el marco del conocimiento. Ética y Persona. Potencialidades humanas: inteligencia, voluntad y memoria, La conciencia. Su formación permanente. Ética y Sociedad. Principios fundamentales de la vida social: Bien Común, Subsidiaridad, Solidaridad. La libertad personal. La bioética.

Unidad 2 Ética y Universidad. Responsabilidad Social Universitaria. La actividad de nuestro profesional en el mundo de las formas económicas. La responsabilidad que le compete por ser especialista, experto y hombre de confianza. El elemento intelectual y el volitivo. El respeto al medio ambiente. La conciencia del profesional.

Unidad 3 Profesión y profesional. Deontología Profesional. Distintas manifestaciones del ejercicio profesional. El entorno económico, el empresarial y el de los negocios. El ejercicio libre de la profesión. El ejercicio en relación de dependencia. Ley N° 20.488 de Ejercicio Profesional.

Unidad 4 Las Entidades Profesionales, órganos naturales de la sociedad civil. Órganos profesionales en nuestra jurisdicción. La Colegiación Obligatoria. Nuestro Código de Ética, su nacimiento y contenido. Principios y atributos. Organismos internacionales profesionales. El Código de Ética de IFAC. Tratamiento de la actuación profesional a través de las fronteras.

Unidad 5 La ética en las organizaciones. La ética empresarial en el contexto de una ética cívica. El marco ético-económico de la empresa moderna. Ética de la empresa. Ética en la dirección. Responsabilidad Social Empresaria.

Análisis Comparativo de Balances Sociales - Argentina 2016/7

AREA:

Educación – Política profesional – Responsabilidad Social y Balance Social

TEMA:

La búsqueda de la competitividad dentro del marco de la responsabilidad social

XXII CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONÓMICAS San Juan, 27 y 28 de septiembre de 2018

AUTORES

Lic. Eduardo Ingaramo - Mat. 10-04496.8 CPCECba

Dirección: Marcelo T de Alvear 935 - 11 C. CP 5000. Córdoba

Cel. 3512311511

Correo electrónico ingacasa1@gmail.com

Cr. Nicolás A. Jerkovic - Mat. C.P. T 332 F105 CABA

Dirección: Bartolomé Mitre 1738 - 10 C - CABA

Cel. 1168457023

Correo electrónico nicolasjerkovic@yahoo.com.ar

Evaluadores 2016	Evaluadores 2017
Accifonte, Laura	Accifonte, Laura
Almeida, Elda E.	Almeida, Elda E.
Alvarez, Horacio	Bahadourian, Laura
Bahadourian, Laura	Cabral, María José
Berri, Ana María	DellOro, Rocio
Bifaretti, Marcela	Freeman, Liliana
DellOro, Rocio	Furman Florencia
Freeman, Liliana	Kebleris, Silvia Marcela
García, Ana María	Madoery, María Elena
García, Walter Jesús	Phielipp, Juan Carlos
Geba, Norma	Rolandelli, María del Pilar
Kebleris, Silvia Marcela	Striker, Mirta
Leguizamon, Omar	Videla, Fabiana Cecilia
Miranda, Patricia	Waltar, Analia Cecilia
Ortiz Fonzalida, Liliana	
Perez, Andrea	
Real, Jorgelina	
Rodriguez Falbo, Melisa	
Rolandelli, María del Pilar	
Striker, Mirta	
Torres, Marcela	
Viggiano, María Ines	
Waltar, Analia Cecilia	

Análisis Comparativo de Balances Sociales - Argentina 2016/7

AREA:

Educación – Política profesional – Responsabilidad Social y Balance Social

TEMA:

La búsqueda de la competitividad dentro del marco de la responsabilidad social

XXII CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONÓMICAS
San Juan, 27 y 28 de septiembre de 2018

Tabla de contenido

SÍNTESIS	3
MARCO TEÓRICO	4
Los reportes GRI	5
ESTADO DEL ARTE	6
En el mundo	6
En el sub continente (Sudamérica y el Caribe)	7
En el Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Uruguay)	8
En Argentina	8
METODOLOGÍA	9
EVALUACIÓN DE LOS BALANCES SOCIALES	9
Características de la muestra evaluada	9
Cobertura de los Balances	10
Vinculación del Balance Social y el Financiero	10
Suplementos sectoriales	11
Verificaciones de la calidad y Aseguramiento de los datos	11
Grupos de Interés	11
Relaciones con grupos de interés	12
Definición de temas materiales	14
Indicadores reportados	14
Indicadores económicos	15
Indicadores ambientales	15
Indicadores Sociales	15
Contenido de los indicadores	17
Gobierno Corporativo	18
Estructura	18
Funciones	19
Competencias y desempeño	20
Retribución e Incentivos	20
Códigos de Conducta o Éticos	21
CONCLUSIONES	22

SÍNTESIS

Un breve marco teórico nos introduce en el tema y sus principales referentes a lo largo de la historia.

La investigación pretende mostrar la evolución en el mundo, América del Sur y Caribe, el Cono Sur y nuestro país de las prácticas de elaboración y registro de Informes, Reportes y Balances Sociales en la Base GRI.

También, a partir de una muestra estratificada de los Balances Sociales de empresas argentinas registradas en la base de datos de Global Reporting Initiative (GRI) en 2016 (28 casos de 90 casos totales) y un avance de las evaluaciones de 2017 (17 casos de 84 casos totales) se analizan y

comparan las prácticas de elaboración, su contenido y calidad de exposición, su verificación externa, así como las prácticas de gobierno corporativo.

Como consecuencia de ella, se obtienen conclusiones y recomendaciones de políticas institucionales y públicas, que induzcan a mejorarlas, ampliarlas y profundizarlas.

Palabras Clave: Evaluación - Balances Sociales - Argentina - Gobierno Corporativo - Políticas

MARCO TEÓRICO

Los marcos teóricos que se pueden tomar son de larga data, abundantes y pueden ser muy diversos, habida cuenta que la problemática social ha evolucionado mucho desde que Aristóteles definió al hombre como un ser social, por lo que haremos un análisis sistemático que nos lleve a la situación actual de las teorías, que conviven y/o se acumulan y capitalizan unas sobre otras, con efectos prácticos en la tarea diaria.

Así, las teorías comenzaron con Aristóteles siendo filosóficas (la primera filosofía le llamaba), metafísicas, hasta convertirse en nuestros días en ontológicas basadas “en lo que hay”, pero también fueron religiosas, morales, axiológicas y éticas, basadas “en lo que debe ser” y aún hoy se da ese debate entre ambas.

En nuestro caso particular, habida cuenta que se trata de lograr un desarrollo sostenible -ambiental, social y económicamente- como parte de una política pública e institucional en evolución, hemos optado por una visión sobre “lo que hay”, más allá que personalmente no renunciamos a nuestros personales principios religiosos, morales y éticos.

Nuestro modelo responde a 4 preguntas, que hacen a la creación y distribución de la riqueza:

1. ¿Qué riqueza? Financiera, económica, social, humana o ambiental
2. ¿Cómo se distribuye? Que responde a la distribución sectorial de todos los tipos de riqueza.
3. ¿Dónde se invierten, gastan y/o residen? En donde se responde a la distribución geográfica de la riqueza
4. ¿Cómo se relacionan con los grupos de interés? Que responde a los tipos de relaciones, sus procedimientos, objetivos comunes, contenido y calidad de los reportes.

Así, nuestras referencias teóricas son las siguientes:

Referente histórico o teórico	Años	Aporte	Efecto actual
Aristóteles	384 a 322 AC.	En su libro “La Política” establece que ella está compuesta por la política propiamente dicha, la ética y la economía, como ciencia arquitectónica. Llama crematística a la actividad (que consideraba usuraria) de los mercaderes que lucraban con el privilegio de disponer un puesto de ventas dentro de las ciudades-estado griegas, en detrimento de productores y ciudadanos.	La teoría sobre la Política, se sostiene hoy. Todavía se conservan prejuicios respecto de “los mercaderes” y la concentración de la riqueza.
Flavio Claudio Giuliano	331-363 DC.	Crea la filantropía (amor al hombre) en reemplazo de la caridad cristiana, a quienes perseguía.	Aparecen las fundaciones (benéficas) y donaciones.
San Agustín de Hipona	354 a 430 DC.	Reconoce la caridad cristiana como forma de remediar la concentración de la	Sostiene para estados religiosos, las fundaciones,

Referente histórico o teórico	Años	Aporte	Efecto actual
		riqueza.	donaciones y limosnas.
Alex de Tocqueville	1805 a 1859	Revela que el éxito de (Norte) América es consecuencia de la responsabilidad social de la sociedad civil organizada	La responsabilidad social que aporta al éxito es previa al Estado democrático y se origina en la sociedad civil organizada
Georg Wilhem Frederic Hegel	1770 a 1831	Establece la relación entre la Sociedad civil organizada y el Estado	Da lugar a la función redistributiva de los Estados, mediante impuestos y subsidios.
León XIII (Papa)	1878 a 1903	Encíclica Rerum Novarum, base de la Doctrina Social de la Iglesia que reconoce a los sindicatos y trabajadores como creadores de la riqueza	Legitimación de la actividad y representación sindical
Gro Harlem Bruntland ¹	1987	En el informe a la Asamblea General de las Naciones Unidas revela el calentamiento global, la pérdida de biodiversidad, etc.	Los ODS y el Acuerdo de París (2015) son su último efecto, y antes la cumbre de la tierra en Río (1992) los protocolos de Kioto (2000).
Robert Putman ²	1993	Reveló la importancia de las redes locales y regionales en el desarrollo económico en base a la confianza, las normas efectivas y la adhesión a los principios de la cooperación	Clusters, cadenas de valor, agencias de desarrollo regional, etc. los efectos de esta teoría.
Guillermo O'Donnell ³	2003	Reconoció la accountability -rendición de cuentas- como condición sine qua non de los Estados democráticos y sus instituciones	Los Reportes, Informes de sostenibilidad, Balances Sociales, Planes de Metas, etc. son su consecuencia.
Francisco I (Papa) ⁴	2015	Encíclica Laudato Si, integra lo social, lo político, lo económico y lo ambiental	Refuerza las visiones integradas de todas las formas de riqueza.

Los reportes GRI

Nuestra elección sobre las normas de Global Reporting Initiative (GRI), se basa en el liderazgo mundial alcanzado, las alianzas que ha sabido construir con el Pacto Global de las Naciones Unidas, la International Organization for Standardization (ISO), la Organización Económica para la

¹ Bruntland, G. y otros. (1987). *Nuestro futuro común. Informe Bruntland*. Naciones Unidas.

² Putnam, R. (1993) *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press, ISBN 0-691-07889-0

(1995) *Bowling Alone: America's Declining Social Capital*. Journal of Democracy.

³ O'Donnell, G. (2004) *La democracia en América Latina: hacia una democracia de ciudadanas y ciudadanos: contribuciones para el debate*, 2004, ISBN 9505119992, págs. 149-192.

⁴ Francisco I, (Papa) (2015). "Laudato Si. Sobre el cuidado de la casa común". En https://w2.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html

Cooperación y el Desarrollo (OCDE), la Carbon Disclosure Project (CDP), y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA).

La amplitud de temas que abarca, y su estructura de gestión en red por lo que también ha sido tomada como referencia de las profesiones en ciencias económicas a escala global (IFAC, International Federation of Accountants), de nuestro país (FACPCE, Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas) y de buena parte de nuestro continente y subcontinente.

ESTADO DEL ARTE *En el mundo*

Total Histórico de organizaciones reportantes	
Total	12590
Grandes Nacionales	7487
Multinacionales	2999
PyMes	1977

Global Reporting Initiative, en su base de datos de reportes de sostenibilidad - <http://database.globalreporting.org/search> - informa en su historial un total de 48.556 reportes⁵ de 12.590 organizaciones de todo el mundo, de los cuales 30.394 son informes auto-declarados por las empresas bajo alguno de los formatos GRI.

De ellas 7487 son Grandes Empresas Nacionales, 2999 Multinacionales y 1977 PyMes.

La distribución geográfica muestra la primacía de Europa y Asia, luego Sud América y el Caribe, América del Norte, África y Oceanía.

El promedio de reportes presentados, refleja el tiempo que hace se incorporaron a la tarea de reporte. En él resalta que África es la que más reportes tiene por

Total histórico			
Continente	Organizac.	Reportes	Reportes promedio
África	639	2928	4,58
Asia	4437	14534	3,28
Europa	4187	17892	4,27
Norte América	1279	5342	4,18
Sud América y Caribe	1649	6189	3,75
Oceanía	399	1671	4,19

organización, mientras que Europa, Norte América, Oceanía, Sud América y el Caribe y finalmente Asia lo hicieron luego en ese orden.

Año	Total Anual de organizaciones por tamaño			
	Total	Grandes Nacionales	Multi-nacionales	PyMes
2013	5193	3246	1403	542
2014	5763	3546	1615	600
2015	6239	3729	1850	657
2016	6874	4249	1953	666
2017 ⁽⁵⁾	5858	3633	1636	579

La distribución anual por tipo de empresa, revela la importancia de esta herramienta para las Grandes Empresas Nacionales y Multinacionales, que en 2017 muestra -aunque son datos provisorios- una evolución negativa.

Entre 2002 y 2016 se produjo un crecimiento notable del número de organizaciones reportantes.

En 2017⁶ se puede suponer -con los límites mencionados- que algunos problemas globales (como el rechazo de EEUU y otros países al Acuerdo de París) o regionales (p. ej. los casos de corrupción institucional denominados Lava jato o Petrolao en Brasil que involucró a gran número de sus grandes empresas), demoraron su reporte, su registro en la base de datos GRI, o hicieron desistir de su elaboración a algunas ellas.

No obstante, el interés de las empresas va en aumento, sea porque:

⁵ Datos al 18/06/18. Los documentos son registrados por partners de GRI en los años a los que se refieren, por lo que estos datos pueden modificarse, sobretudo los referidos al último año.

⁶ Un análisis efectuado a mediados de marzo pasado reportaba también una caída en 2016, que fue revertida con cargas posteriores, sin que se descarten aún los problemas invocados.

1. Algunos problemas globales producen sospechas -trabajo esclavo, ambientales, de salud pública, corrupción, etc.- en algunos públicos de interés particulares de las empresas
2. Por las decisiones de inversores institucionales que comenzaron a evaluar esos y otros riesgos.
3. La multiplicación de Paneles de acciones en las principales bolsas mundiales -que disminuyen los costos de capital de nuevas inversiones-
4. Las exigencias de agencias reguladoras, o
5. Las exigencias de empresas mayores en las cadenas de valor

Por lo que aumenta la necesidad de reportar, sea por vocación, conveniencia o exigencias externas, a pesar de algunos traspiés en el proceso de búsqueda de sostenibilidad económica, financiera, social y ambiental.

Ese crecimiento y el de GRI en particular, se dio desde 2002 en que se incorporaron de diversas formas, a Global Reporting Initiative (GRI) las 4 grandes empresas de auditoría mundial (Deloitte, PricewaterhouseCoopers -PwC-, KPMG y Ernst & Young) luego que la quinta de ellas (Arthur Andersen) quebrara como consecuencia del escándalo financiero de Enron.

Norma	Evolución de la aplicación de normas por año		
	2015	2016	2017
GRI - G3	345		3
GRI - G3.1	686	1	1
GRI - G4	2712	3630	2663
GRI Estándar	0	5	60
Citando GRI	723	852	634
No GRI	1792	2422	2541

Es de hacer notar, que en la base existen Reportes, Informes y Balances Sociales de todo tipo, bajo normas de cualquier tipo, emitidos por todo tipo de empresas desde 2002, en que GRI emitió su primera norma.

Los últimos 3 años las normas aplicadas, muestran la evolución producida en ese período, en una tendencia hacia auto-declaraciones de reportes con mayores

exigencias, mientras se sospecha que no respetan reglas, por lo que al menos algunos no cumplen con las normas de contenido y calidad de las últimas normas GRI que dicen respetar.

Hipótesis que pretendemos probar en el análisis de los documentos registrados de empresas argentinas.

En el sub continente (Sudamérica y el Caribe)

Año	Organizaciones
2013	720
2014	771
2015	900
2016	850
2017	763

En nuestro sub continente la serie histórica de los últimos 5 años reitera el comportamiento del ámbito mundial, regresando en 2017 a valores de 2014, luego de haber caído en 2016.

No obstante, lo cual la norma G4 se ha consolidado como el estándar

líder -aunque sin incorporar aún los Estándares GRI existentes desde 2016 y obligatorios desde el 1/7/2018, por lo que será necesario mantener actualizada esta serie.

Asimismo, los reportes No GRI, se mantienen en números estables -o con un leve crecimiento-, aunque un análisis particular revela que la

disminución del número, no afectó el cumplimiento auto-declarado de la norma líder.

Norma	Evolución de la aplicación de normas por año		
	2015	2016	2017
GRI - G3	41	0	0
GRI - G3.1	140	0	0
GRI - G4	512	624	525
GRI Estándar	0	0	8
Citando GRI	66	83	69
No GRI	143	147	163

Norma	Aplicación de Normas por tipo de Empresa - Año 2017		
	Grandes Nacionales	Multi-nacionales	PyME
GRI - G4	388	89	48
GRI Estándar	5	1	2
Citando GRI	45	11	13
No GRI	94	32	37

Analizando la auto-declaración de las normas por tipo de empresa, surge que las grandes empresas -nacionales y multinacionales- tienen mejores posibilidades de aplicación de las normas más exigentes, mientras que tanto en número, como en aplicación de normas, las PyMes no logran evolucionar en los aspectos cuantitativos o cualitativos.

En el Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Uruguay)

En la primera columna del siguiente cuadro se muestran los resultados de la región, que muestran - más allá de la provisoriedad de los resultados 2017-, una caída de la cantidad de organizaciones que informan a la Base GRI.

En ella resalta la caída del número en Brasil que comenzó en 2016, posiblemente por la crisis jurídica, empresaria y política producida por los casos Lava Jato y Petrolao. Más allá de esa hipótesis, es

Año	Organizaciones				
	Total	Argentina	Brasil	Chile	Uruguay
2015	451	95	266	72	18
2016	429	90	249	74	16
2017	378	84	213	65	16

evidente la disminución de la intensidad de las políticas públicas y difusión de los temas referidos a la sostenibilidad social y económica -con crisis importantes-, y la sustentabilidad ambiental -por los efectos de la primarización de las economía de Brasil y Argentina-, además de los efectos indirectos del rechazo de EEUU a los compromisos ambientales del Acuerdo de París, lo que se confirmaría por la importante caída en el número de reportes de empresas multinacionales y nacionales grandes.

Año	Organizaciones			
	Total	Grandes Nacionales	Multinacionales	PyMes
2013	404	299	71	34
2014	408	306	68	34
2015	451	336	75	40
2016	429	327	67	35
2017	378	295	54	29

En Argentina

El comportamiento de reporte de las empresas del país es similar al del resto del mundo, mientras que la auto-declaración de normas parece muy volcada a la norma G4, con escasos casos de reportes No GRI o Citando GRI, lo que contrastaremos en detalle con los datos y evaluaciones del Panel Permanente de Balances Sociales que expondremos en los puntos siguientes.

Año	Total	Organizaciones reportantes por tamaño y año			Organizaciones por norma aplicada				
		Grandes Nacionales	Multinacionales	PyMes	No GRI	Citando GRI	GRI Estándar	G4	G3.1
2015	95	59	30	6	6	5	0	64	14
2016	90	57	26	6	14	8	0	68	0
2017	84	55	23	6	9	7	2	66	0

Por lo pronto en el cuadro siguiente, podemos hacer un adelanto, que muestra que de 134 organizaciones que reportaron en los últimos 3 años, se observa que un 39% de ellas solo reportó

una vez, un 29,8% lo hizo dos veces y solo el 38,2% de las empresas lo hicieron en todos los períodos, lo que al menos pone en duda las exigencias de periodicidad requeridas en las normas GRI.

Concepto	2015 - 2016 - 2017
Organizaciones con 1 reporte en los últimos 3 años	43 - 32,1%
Organizaciones con 2 reportes en los últimos 3 años	40 - 29,8%
Organizaciones con 3 reportes en los últimos 3 años	51 - 38,1%
Total de organizaciones que reportaron en los últimos 3 años	134

En definitiva y a modo de conclusión del Estado del Arte:

1. **En el ámbito mundial**, el rechazo de EEUU a los Acuerdos de París (2015), su negacionismo del efecto invernadero y sus conflictos con la globalización han puesto en crisis el proceso de reporte, especialmente en las empresas que no reciben exigencias de sus públicos de interés -sean clientes, agencias estatales reguladoras, inversores, trabajadores, socios, etc.-.
2. **En el ámbito regional** -Latinoamérica y Cono Sur-, la crisis jurídica, empresarial y política de Brasil derrumbó las políticas de reporte en las que ese país era líder regional hasta 2015
3. **En Argentina**, la inestabilidad política, económica y cierta postergación de los temas ambientales de los últimos gobiernos, se verifica también en las políticas de reporte de las empresas del país.

METODOLOGÍA

Las muestras fueron elaboradas por muestreo estratificado por tamaño y simple al azar en cada estrato, del total de los Reportes, Informes y Balances Sociales existentes en la Base GRI disponibles para Argentina del año 2016 y 2017.

Previo a la asignación de las empresas, los evaluadores -todos profesionales matriculados en alguno de los Consejos Profesionales en Ciencias Económicas asociados a la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas- fueron evaluados por sus currículos y capacitados por un sistema en línea.

Los evaluadores, firmaron una declaración de independencia respecto de las empresas asignadas, que los obligaba a rechazarlos si tuvieran relaciones profesionales o de cualquier tipo con ellas.

Una vez asignados los casos, los evaluadores utilizaron un cuestionario en línea, elaborado con base en las comprobaciones GRI, planteadas en su norma G4 y algunos constructos -previamente testeados- como los referidos a la Cobertura de los reportes y los referidos a Gobierno Corporativo que provienen de la OCDE.

EVALUACIÓN DE LOS BALANCES SOCIALES

Características de la muestra evaluada

Actividad Principal	2016		2017	
	Cant	%	Cant	%
Bancaria o Financiera	1	3,6	2	11,8
Mínera	1	3,6		
Metalúrgica	2	7,1		
Petróleo y derivados	1	3,6	1	5,9
Agropecuaria	1	3,6		
Agroalimentaria	2	7,1	2	11,8
Seguros	1	3,6		
Distribución masiva	1	3,6		
Productos químicos y Farmacéuticos	1	3,6		

La muestra relevada -28 de 90 casos en 2016 y 17 de 84 casos en 2017-, como puede observarse en el cuadro adjunto, tiene una gran diversidad de empresas, caracterizadas por su actividad principal, lo que es representativo de la población considerada en la Base GRI.

Servicios de consultoría o software	3	10,7	2	11,8
ONG	4	14,3		
Estatal	2	7,1	2	11,8
Transporte y logística	2	7,1	3	17,6
Salud	1	3,6		
Agroquímica	1	3,6		
Servicios Públicos	3	10,7	3	
Aeropuertos			1	5,9
Telecomunicaciones			1	5,9
Otros	1	3,6	1	5,9
Total	28	100,0	17	100,0

Cobertura de los Balances

La cobertura indica sobre qué empresas se debe informar. En la versión G4 cambió su definición desde el grado de control o influencia significativa sobre las empresas en G3 y G3.1, al “ámbito de impacto” de G4, que se define como aquél en dónde ocurren los impactos relacionados con un Aspecto material: dentro o fuera de la organización, independientemente de que la organización ejerza un control o influencia significativos sobre una entidad concreta, lo que no puede ser medido con la información suministrada en la base. Por lo que utilizamos el criterio anterior más restrictivo y compatible con los criterios de consolidación financieros.

Año	Casos	Empresas que forman los grupos	Empresas incluidas en los informes	%
2016	28	72	62	86%
2017	17	39	27	69%

A ese respecto los resultados indican que, en 2016 se informaron sobre el 86% de las empresas sobre las que existe control, y en 2017 el 69%.

Lo que representa una insuficiente cobertura, de acuerdo a lo exigido por la norma GRI G3 o 3.1 y mucho más si nos referimos a la norma G4.

Mucho más si consideramos que en ambos años las organizaciones evaluadas dicen haber emitido -incluido el que se evalúa- un promedio de 4,12 balances en los años anteriores, por lo que no podría considerarse la posibilidad que aún no han alcanzado un avance significativo en su elaboración.

Vinculación del Balance Social y el Financiero

Solo unos pocos Balances Sociales, referencian sus datos al Balance Financiero. En 2016 fueron 6 sobre 28 casos (21%) y en 2017 fueron 3 sobre 17 casos (17,6%) que informaron en ellos el Activo, Pasivo e Ingresos del período al que se refieren, etc.-

Ello contraría las recomendaciones de G4 y casi todas las normas existentes -que incluso recomiendan presentarlos simultáneamente a la Asamblea-, y el distinto tratamiento dado al Balance Financiero (obligatorio) y Social (voluntario).

Es posible que distintas causas influyan en ello, por ejemplo:

1. Los tiempos legales disponibles para realizar ambos balances
2. Los grados de dificultad y entrenamiento de sus equipos elaboradores en uno y otro.
3. La importancia dada a la complementariedad de ambos informes para informar socios/asociados, inversores, proveedores, trabajadores y otros grupos de interés.
4. La importancia atribuida a la información proporcionada en uno y otro, lo cual puede deducirse de lo siguiente:
 - a. El cumplimiento exhaustivo o no, de las normas técnicas vigentes para su elaboración y exposición.
 - b. El tipo de aseguramiento de cada uno -aseguramiento razonable o limitado, con informe breve o no, con o sin salvedades, con o sin observaciones-

Al respecto nos extenderemos en los siguientes puntos, lo que nos permitirá deducir cuáles son las **causas más determinantes**, cuáles pueden ser **coadyuvantes** -o sea ayudan a provocar el resultado- y cuáles pueden ser **intervinientes** -o sea hacen que algunos casos se comporten de una forma y otros de otra-.

Suplementos sectoriales

¿Utiliza algún suplemento sectorial?	Frecuencia 2016	Frecuencia 2017
Aeropuertos	1	
Centrales eléctricas y Distribución de energía eléctrica	2	
Construcción y sector inmobiliario	1	
Organizaciones no gubernamentales	1	1
Organizadores de eventos	1	
Procesamiento de alimentos	1	
Servicios financieros	1	2
Gasóleo y Gas		2
Medios de comunicación		1
No utiliza	20	11
Total	28	17

En cuanto al uso de suplementos sectoriales, el 73.33% no utiliza ninguno, aún cuando en ambos años 23 de ellas -el 51%- desarrollan actividades donde existen suplementos sectoriales disponibles, y que por tanto debieran ser utilizados.

Verificaciones de la calidad y Aseguramiento de los datos

En cuanto a verificaciones de calidad y/o aseguramiento independiente, es también muy baja la cantidad de Balances Sociales que tienen una verificación GRI, y

¿Ha tenido verificación GRI y/o aseguramiento independiente de los datos consignados?	Cant. 2016	Cant. 2017
Sin registro, verificación ni certificación	13	7
Solo registro GRI	5	7
Verificación de nivel GRI - "in accordance - Core"	1	1
Aseguramiento independiente con informe limitado, con modificaciones (salvedades o abstención de opinión)	2	
Aseguramiento independiente con informe limitado, sin modificaciones (salvedades o abstención de opinión)	4	2
Certificación ISO	2	0
Otras	1	0
Total	28	17

solo el 21,4% en 2016 y el 11,8% en 2017 tiene una verificación independiente, pero solo con informe limitado, o sea solo referida a algunos datos y sin expedirse sobre la razonabilidad del mismo, de acuerdo a lo especificado por la/s norma/s que dicen aplicar.

Grupos de Interés

Cuantos Grupos de interés han definido	2016	2017
4	1	1
5	3	
6	3	
7	2	1
8	2	1
9	3	3
10	4	4
11	4	3
12	2	
13		3
15	3	1
16	1	
Total	28	17

Las organizaciones cuyos Balances Sociales evaluamos, definen en muchos casos un gran número de grupos de interés prioritarios -con 9,39 grupos promedio por organización en 2016 y 10,18 en 2017-, lo que podría significar una fuerte conciencia de quienes los afectan o a quienes afectan en sus decisiones.

Sin embargo ese supuesto debiera convalidarse con las características de las relaciones establecidas con ellos.

Relaciones con grupos de interés

El análisis incluye reportar cuantas empresas informan relaciones con cinco grupos de interés genéricos:

1. Internos -jerárquicos, obreros y administrativos, supervisores y socios-,
2. De la cadena de valor -proveedores, clientes actuales y potenciales-,
3. Asociativos empresarios -Clusters y Cámaras y Empresas pares-,
4. De la sociedad civil organizada -Grupos sociales minoritarios, excluidos o discriminados, OSC locales y Redes locales y regionales-,
5. Estados -Nacional, Provincial y Municipal-.

Las cifras del cuadro siguiente, son elocuentes:

1. Obviamente los

GRUPO GENÉRICO	GRUPO DE INTERÉS	Cantidad 2016	%	Cantidad	%
Públicos internos	Jerárquicos	23	82%	14	82%
	Supervisores	21	75%	15	88%
	Obreros y administrativos	26	93%	16	94%
	Socios	19	68%	14	82%
Cadena de valor	Proveedores	23	82%	15	88%
	Clientes actuales	22	79%	14	82%
	Clientes potenciales	10	36%	6	35%
Pares y sus Asociaciones	Clusters y Cámaras Empresarias	10	36%	11	65%
	Empresas pares	8	29%	7	41%
Sociedad Civil organizada	Grupos sociales minoritarios, excluidos o discriminados	3	11%	5	29%
	OSC Locales	22	79%	12	71%
	Redes locales o regionales	6	21%	8	47%
Estado	Nacional	14	50%	11	65%
	Provincial	16	57%	11	65%
	Municipal	15	54%	12	71%

2. En la Cadena de valor, se destacan las informaciones sobre relaciones con proveedores y clientes actuales.

3. Existe un crecimiento notable en 2017 en las informaciones

referidas a Clusters, Cámaras Empresarias y Empresas pares, lo cual es positivo en la medida que crea las condiciones previas adecuadas para lograr mecanismos de cooperación e integración.

4. Es importante la cantidad de organizaciones que reportan actividades en relación a las OSC locales y creciente las referidas a Redes Locales o regionales.
5. Es creciente, el reporte de relaciones con los Estados -Nacional, Provincial y Municipal- aunque seguramente menor a las que realmente tienen con ellos.

Internos, de la cadena de valor y asociativos

En un análisis de las características de las relaciones reportadas en los balances evaluados en la muestra de 2016 -los referidos a 2017 requieren para este análisis un número mayor de casos evaluados-, asumen distintas características, dependiendo de qué grupo de interés se trate. Así las relaciones con:

1. Proveedores y Clientes actuales son principalmente de información y a lo sumo de colaboración con éstos últimos

Definición de temas materiales

Opinión del evaluador 2016	Contexto			Intereses			Compromisos y Expectativas		
	Impactos, Riesgos y Oportunidades ⁷	Principales asuntos y retos del sector ⁸	Riesgos importantes para la organización	Valores, estrategias, objetivos, etc. de la Organización ⁹	Intereses y asuntos principales ¹⁰	Intereses y expectativas de grupos de interés ¹¹	Factores críticos del éxito	Leyes, Reglamentos y Acuerdos Internac. ¹²	Expectativas básicas de acuerdos internac. de la organización
Si, claramente	25,0	21,4	21,4	64,3	25,0	35,7	32,1	42,9	28,6
No es claro	28,6	35,7	35,7	21,4	39,3	42,9	42,9	14,3	21,4
No lo hace	32,1	28,6	28,6	7,1	21,4	14,3	14,3	32,1	28,6
No Sabe / No Contesta	14,3	14,3	14,3	7,1	14,3	7,1	10,7	10,7	21,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

La lectura del cuadro anterior muestra que existe un escaso análisis de los impactos, riesgos y oportunidades, de la empresa y el sector -solo entre el 20 y 25% de los casos lo hace claramente-, no obstante lo cual un 64% de ellos plantea sus valores, estrategias y objetivos que así son inconsistentes o insuficientemente fundamentados, transformándolos aparentemente en solo buenas intenciones.

Opinión del Evaluador 2017	Contexto			Intereses			Compromisos y Expectativas		
	Impactos, Riesgos y Oportunidades	Principales asuntos y retos del sector	Riesgos importantes para la organización	Valores, estrategias, objetivos, etc. de la Organización	Intereses y asuntos principales	Intereses y expectativas de grupos de interés	Factores críticos del éxito	Leyes, Reglamentos y Acuerdos Internac.	Expectativas básicas de acuerdos internac. de la organización
Si, claramente	11,8	29,4	11,8	64,7	47,1	29,4	17,6	35,3	47,1
No es claro	29,4	29,4	47,1	23,5	29,4	47,1	52,9	29,4	23,5
No lo hace	47,1	29,4	35,3	5,9	11,8	17,6	17,6	23,5	17,6
No Sabe / No Contesta	11,8	11,8	5,9	5,9	11,8	5,9	11,8	11,8	11,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Prácticamente la misma lectura se puede hacer de las evaluaciones de 2017, con ligeras diferencias -atribuibles a las empresas evaluadas, el número de ellas y por supuesto a la subjetividad del evaluador.

Indicadores reportados

Una medición posible -aunque imperfecta- del cumplimiento de las normas de reporte, es establecer sobre cuántos indicadores informa cada documento.

En nuestro análisis, los evaluadores recopilan la información de las tablas GRI -donde la organización, informa sobre cuales se reportan y cuáles no- priorizando la objetividad que sería imposible ante la diversidad de formas, modalidades, diseños y contenidos informados, lo cual ha sido solucionado parcialmente por los Estándares GRI, aún no aplicados en los ejercicios que forman parte de este trabajo.

La tabla GRI -en la que se puede informar sistemáticamente también el cumplimiento de otras normas como ISO 26000, directrices OCDE y del Pacto Global, además de su aseguramiento o no-

⁷ Impactos, riesgos u oportunidades relacionados con la sostenibilidad que se puedan estimar razonablemente que hayan sido identificados a través de investigaciones sólidas llevadas a cabo por personas de capacidad reconocida o por organismos expertos con méritos suficientes en el campo pertinente

⁸ Principales asuntos y retos futuros del sector, tal como informen las empresas homólogas y los competidores

⁹ Principales valores, políticas, estrategias, sistemas de gestión operativa, objetivos y metas de la organización

¹⁰ Intereses y asuntos principales relacionados con el desempeño sostenible e indicadores planteados por los grupos de interés (por ejemplo, grupos vulnerables dentro de comunidades locales, sociedad civil)

¹¹ Intereses y expectativas de los grupos de interés con intereses específicos en la organización (por ejemplo, empleados, accionistas y proveedores)

¹² Leyes, reglamentos, acuerdos internacionales o acuerdos voluntarios relevantes con importancia estratégica para la organización y sus grupos de interés

es la única forma conocida y difundida de lectura sistemática de un Balance Social, Informe o Reporte, por lo que convalidar aquellos que no la tienen, significa renunciar a una forma de lectura ordenada y estándar, que sería fuente de confusión y causa de una lectura no profesional.

Los valores absolutos -promedio, máximo y mínimo- de indicadores reportados, no indican de por sí una buena o mala situación general, pero constituyen una base comparativa para los siguientes períodos, que debieran incrementarlos.

Bajo esas restricciones la información recopilada es la siguiente:

Indicadores económicos

¿Cuántos indicadores Económicos informa?	Frecuencia 2016	Frecuencia 2017
0	11	4
1	2	1
3	1	3
4	5	2
5	2	0
6	2	4
7	4	0
9	1	3
Total	28	17

Con 9 indicadores económicos reportables -4 de valor económico directo, 2 de presencia en el mercado, 2 de impactos indirectos y 1 de prácticas de adquisición- la muestra relevada muestra un gran número de organizaciones que no tienen Tabla GRI o que no reportan indicadores económicos y solo una lo hace en forma exhaustiva.

En 2017 el 23,5% no tiene Tabla GRI, y el resto promedia 4,11 indicadores económicos por organización.

Indicadores ambientales

La comparación, revela que -al igual que en otros indicadores- ha aumentado notablemente la cantidad de organizaciones que han comenzado a informar sobre indicadores ambientales y muchas otras han aumentado la cantidad de indicadores en cada aspecto-

El hecho que ha aumentado notablemente la cantidad de informes que cuentan con Tabla GRI -en 2016 eran 9 y en 2017 solo 2 las que no lo exponen-, mejora la facilidad de su lectura.

El total de indicadores ambientales recomendados por GRI son 34 -2 sobre materiales, 5 energía, 3 agua, 4 biodiversidad, 7 emisiones, 5 efluentes y residuos, 2 productos y servicios, 1 de cumplimiento regulatorio, 2 de transporte, 1 general, 2 de evaluación ambiental de proveedores y 1 de mecanismos de reclamación-.

¿Cuántos indicadores Ambientales informa?	Frecuencia 2016	Frecuencia 2017
0	9	2
1		1
2	2	
3		2
4	1	
5	2	
6		4
7	4	
8		
9		1
10	1	
11 a 15	3	4
16 a 20	4	2
21 a 25		
26 o más	2	1
Total	28	17

Indicadores Sociales

GRI establece 48 indicadores sociales -16 de prácticas laborales, 12 de derechos humanos, 11 de Sociedad y 9 de Responsabilidad sobre productos-, que analizamos por separado dada su importancia.

Prácticas laborales y trabajo digno

¿Cuántos indicadores Laborales informa?	Frecuencia 2016	Frecuencia 2017
---	-----------------	-----------------

Como puede observar, ha sido notable el aumento de los indicadores de este aspecto, que cuenta con 16 indicadores en G4.

Además la incorporación de la Tabla GRI, no solo ratifica la primacía de esa norma, sino que indudablemente generaliza el ordenamiento en la elaboración y la facilidad de la lectura del informe.

En un aspecto en el que están involucrados directamente los trabajadores de la organización.

0	16	3
1		1
3	1	
4	1	
6	2	4
7	4	
8 a 10	4	3
11 a 15		6
Total	28	17

Derechos Humanos

¿Cuántos indicadores de DDHH informa?	Frecuencia 2016	Frecuencia 2017
0	13	5
1	3	2
2	2	5
4	3	1
5 a 7	7	3
8 A 10	2	1
Total	28	17

Los indicadores sobre el tema fueron de los primeros en comenzar a reportarse -para empresas formalizadas y medianas o grandes no son un problema informarlos-

Por ello de los 12 indicadores obligatorios que exige el aspecto, no han variado sustancialmente en la evaluación de ambos períodos

Solo una leve disminución de las empresas que no los ordenaban en la tabla GRI, y la ausencia de indicadores que implican una mayor organización -P.ej. la evaluación

de proveedores- e involucramiento con grupos minoritarios y vulnerables, que se ratifica la ausencia de relaciones o relaciones de baja intensidad con ellos, analizada anteriormente.

Sociedad

La norma G4 recomienda 11 indicadores -2 de comunidades locales, 3 de lucha contra la corrupción, 1 de políticas públicas, 1 de prácticas de competencia desleal, 1 de cumplimiento regulatorio, 2 de evaluación de la repercusión social de los proveedores y 1 de mecanismos de reclamación por impacto social- En nuestra medición de 2016 hemos utilizado los referidos a transparencia y gobierno, y Relaciones con la comunidad de la norma G3.1 que era obligatoria en 2015 y 2016.

En la comparación interanual surge en ambos extremos que han disminuido la proporción de organizaciones que no reportaban indicador alguno, mientras que han comenzado a observarse

organizaciones que reportan todos los existentes.

¿Cuántos indicadores de Transparencia y Gobierno informa?	Frecuencia 2016	Frecuencia 2017
0	18	6
1	1	1
2	1	3
3		1
5 a 7	3	2
8	2	
9	2	
10	1	
11		4
Total	28	17

Relaciones con la comunidad - Sociedad

¿Cuántos indicadores de Relaciones con la Comunidad informa?	Frecuencia 2016	Frecuencia 2017
0	9	3
1	4	1
2	2	2
3	1	3
4	7	4
5 a 7	4	2
8 a 10	1	1
11		1

Total	28	17	El aspecto cuenta con 11 indicadores en G4 -2 para comunidades locales, 3 lucha contra la corrupción, 1 política pública, 1 competencia desleal, 1 cumplimiento regulatorio, 1 evaluación social de proveedores y 1 mecanismos de reclamo por impacto por impacto social.
-------	----	----	---

Nuevamente se observa una evolución positiva en la cantidad de indicadores reportados

Tanto por la disminución de los casos en que no se reporta ninguno, como por los casos que se suman en 2017 a reportarlos todos o casi todos.

Responsabilidad sobre productos

La norma G4 recomienda 9 indicadores sobre el tema -2 de salud y seguridad de los clientes, 3 de etiquetado de productos y servicios, 2 de comunicaciones de mercadotecnia, 1 de privacidad de los clientes y 1 de cumplimiento regulatorio-.

En la comparación interanual se observa la notable disminución de los casos en que no reportaban.

Sin embargo no se observa como en otros

aspectos un aumento de los casos en que reporta de modo exhaustivo el aspecto.

¿Cuántos indicadores de Responsabilidad sobre productos informa?	Frecuencia 2016	Frecuencia 2017
0	11	3
1	2	3
2	2	3
3	4	1
4		2
5 a 7	7	3
8 a 10	2	2
Total	28	17

Contenido de los indicadores

Además de los aspectos cuantitativos, GRI establece requisitos cualitativos que debieran cumplir en su presentación.

Opinión del evaluador 2016.	En cada aspecto se reportan datos de contexto	En cada aspecto se evalúan los resultados obtenidos en los compromisos asumidos en períodos anteriores	Si los resultados no fueron los esperados, se mencionan las posibles causas	En cada aspecto de asumen compromisos - enfoque de la dirección- para el siguiente período	Existe un compromiso en avanzar en el nivel de elaboración del Balance, Informe o Reporte
Totalmente de acuerdo	3,6	7,1	0,0	3,7	43,5
Parcialmente de acuerdo	25,0	39,3	20,8	25,9	17,4
Parcialmente en desacuerdo	28,6	25,0	25,0	25,9	13,0
Totalmente en desacuerdo	42,9	28,6	54,2	44,4	26,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Como puede observarse en el cuadro anterior -en 2016- **no se reportan en la mayoría de los casos datos de contexto** -el 71,5% de las evaluaciones no están de acuerdo total o parcialmente con esa afirmación- lo que es compatible con lo expresado en los análisis de materialidad.

Ligeramente distinto es el acuerdo/desacuerdo con la evaluación de resultados obtenidos respecto de los compromisos asumidos en períodos anteriores, sin embargo es de hacer notar que en el 39.3% que está de acuerdo con esa afirmación, **reportan solo aquellos que se han cumplido.**

Por lo que, a falta de incumplimientos reportados, **el 74,2% no está de acuerdo -total o parcialmente- con la mención de sus causas.**

Además el 70,3% de las evaluaciones, **no está de acuerdo -total o parcialmente- con la afirmación respecto de la asunción de compromisos para el siguiente período.**

Todo ello, aunque se dice que existe un compromiso de avanzar en el nivel de elaboración del Informe, Reporte o Balance social.

Opinión del evaluador 2017	En cada aspecto se reportan datos de	En cada aspecto se evalúan los resultados obtenidos en los compromisos	Si los resultados no fueron los esperados, se	En cada aspecto de asumen compromisos - enfoque de la	Existe un compromiso en avanzar en el nivel de

	contexto	asumidos en períodos anteriores	mencionan las posibles causas	dirección- para el siguiente período	elaboración del Balance, Informe o Reporte
Totalmente de acuerdo	23,5	23,5	11,8	17,6	41,2
Parcialmente de acuerdo	41,2	35,3	17,6	52,9	29,4
Parcialmente en desacuerdo	17,6	17,6	29,4	11,8	11,8
Totalmente en desacuerdo	17,6	17,6	35,3	11,8	
No sabe / No contesta	0,0	5,9	5,9	5,9	17,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

En 2017 parecen haber mejorado las evaluaciones respecto a reportar datos de contexto, evaluar los resultados y asumir compromisos para el siguiente período, manteniéndose estable y positivo el compromiso de mejorar el nivel de elaboración del Balance social.

Sin embargo se mantiene en el segmento negativo lo referido a mencionar las posibles causas de los resultados no esperados.

Gobierno Corporativo

Global Reporting Initiative (GRI) desde sus primeras versiones de normas, y mucho más desde su asociación con la OCDE -que desde 2004 contaba con sus directrices para empresas multinacionales, e ISO -con su estándar 26000-, desarrolló indicadores en ese sentido en su versión G4.

Según GRI G4, el Gobierno del Ente debe reportar su Estructura, Funciones del Órgano Superior de Gobierno (OSG), sus competencias, desempeño, y su Retribución e Incentivos.

Además de contar con Códigos de Conducta o Éticos, que establezcan sus Valores, Principios, Estándares y Normas, sus Mecanismos -internos y externos- de asesoramiento y denuncia ante posibles violaciones.

De este modo se entiende que una organización está en condiciones estructurales, sistémicas y procedimentales sostenibles en lo colectivo y coherentes con lo individual.

Estructura

La estructura de una organización no es suficiente para caracterizarla, pero es imprescindible si se pretende coherencia, continuidad y mejora permanente hacia la sostenibilidad.

En el cuadro siguiente podemos evaluar:

1. La existencia de instancias formales
2. Los aspectos enunciativos como compromisos y políticas explícitas
3. Prácticas inclusivas y de mejora permanente.

La **existencia de un órgano de administración o consultivo sobre los temas orientados a la sostenibilidad**, que disponga de reportes financieros auditados externamente en forma independiente son constitutivos de una organización decidida a gestionar de ese modo.

En 2016 el requisito solo alcanza al 39,3% de las organizaciones, pero en 2017 parece haberse generalizado hasta alcanzar un 64,7% de la muestra.

La **enunciación de políticas explícitas, compromisos y mecanismos que aseguran la integridad de los informes**, implican que éstos informes se perfeccionan en la medida que existan estructuras formales.

Al igual que en el punto anterior la situación entre 2016 (un 39,3% de los casos) y 2017 que alcanzó el 52,9% de los casos.

Por último, una gestión inclusiva, donde se oye, evalúa y consideran las preocupaciones, críticas y sugerencias de los grupos de interés, es una forma menos formalizada -y posiblemente menos acreditable-, aunque posiblemente más efectiva de poner en práctica una gestión sostenible, que

alcanza al 48,1% en 2016 y asciende al 64.7% en 2017, aunque como es obvio es una afirmación de las organizaciones que es más difícil de verificar.

Acuerdo o desacuerdo con la afirmación	Tiene un consejo de administración o consultivo (o estructura similar) y los reportes financieros son auditados por auditoría externa independiente	El Directorio, Consejo de administración o consultivo (o estructura similar) tiene compromisos, políticas explícitas y mecanismos formales que aseguran la integridad de los informes	La alta administración (consejo y directores) incorpora criterios de orden socio ambiental en la definición y gestión del negocio y tiene como norma oír, evaluar y considerar las preocupaciones, críticas y sugerencias de los grupos de interés en asuntos que las involucren
2016			
De Acuerdo	39,3	39,3	48,1
En Desacuerdo	60,7	60,7	51,9
Total	100,0	100,0	100,0
2017			
De Acuerdo	64,7	52,9	64,7
En Desacuerdo	35,3	47,1	35,3
Total	100,0	100,0	100,0

Funciones

Las funciones profundizan y dan continuidad a las organizaciones, procurando verificar con hechos parciales pero concretos, las meras enunciaciones y afirmaciones sobre prácticas inclusivas y participativas, que incluyen:

1. La descripción de las funciones del OSG
2. La realización de consultas a grupos de interés
3. La frecuencia con que se realiza
4. Las medidas correctivas adoptadas por esa práctica.

La descripción de la función el Órgano Superior de Gobierno (OSG) para la identificación y gestión de los impactos, riesgos y oportunidades en los 3 aspectos -económica, social y ambiental- se da en el 53,9% de los casos en 2016 y 88,2 en 2017, lo que implica un notable avance.

Dado que la asunción de esas responsabilidades, va más allá de la simple elaboración del informe - con frecuencia impulsadas por un promotor comprometido- sin comprometerse en la tarea desde el inicio, el modelo incluye otros aspectos más verificables.

Acuerdo o desacuerdo de los evaluadores 2016	Describe la función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social	Se efectúan consultas a los grupos de interés para utilizar en el trabajo del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social	Indica con qué frecuencia analiza el órgano superior de gobierno los impactos, los riesgos y las oportunidades de índole económica, ambiental y social	Señala qué medidas se han adoptado para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales
2016				
Totalmente en desacuerdo	30,8	28,0	50,0	40,0
Parcialmente en desacuerdo	15,4	20,0	15,0	12,0
Parcialmente de acuerdo	38,5	36,0	25,0	36,0
Totalmente de acuerdo	15,4	16,0	10,0	12,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
2017				
Totalmente en Desacuerdo	5,9	11,8	47,1	58,8
Parcialmente en Desacuerdo	5,9	5,9	11,8	5,9
Parcialmente de Acuerdo	52,9	52,9	23,5	23,5
Totalmente de Acuerdo	35,3	23,5	11,8	11,8
No Sabe / No Contesta		5,9	5,9	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Este segundo paso en el proceso de gestiones orientadas a la sostenibilidad, implica **consultar a los grupos de interés** en el uso de la información del paso anterior, alcanza el 52% de los casos en 2016 y el 76,4% en 2017, lo que ratifica el avance interanual.

La mención a la frecuencia con que se analizan impactos, riesgos y oportunidades, si bien puede considerarse como no esencial, reporta una práctica habitual y regular, que no se informa en el 65% de los casos en 2016 y en el 58,9% en 2017, lo que pone en duda su sistematicidad y habitualidad en un número importante, aunque decreciente de casos.

La extensión de su conocimiento al resto de la organización, mide en qué proporción de los casos esa información puede o no ser asumida por todos los que la componen, lo que alcanza al 48% de las organizaciones en 2016 y 35,3% en 2017, en único elemento que tiene una evolución anual negativa.

En definitiva, si el OSG no tiene bien definidas sus funciones en la sostenibilidad, si no se realizan consultas con los grupos de interés, o si no se hace con frecuencia y regularmente, o no se extiende al resto de la organización el conocimiento de esa información, es poco probable que esas organizaciones estén el camino de una gestión orientada a la sostenibilidad y se hagan cargo de ejecutarla.

Competencias y desempeño

Cumplidas las exigencias anteriores, es necesario medir si se evalúa el desempeño y como se hace, y cuáles son los efectos prácticos de esa gestión.

Así, la **descripción de los procesos de evaluación del desempeño**, de existir acreditan no solo que existe cierta formalización de la gestión, que se entiende de que se trata y pueden comunicarlo.

En 2016 ese requisito alcanzó al 33,4% de las organizaciones y en 2017 al 35,3% de las evaluadas.

Describir las medidas adoptadas como consecuencia de la evaluación, muestra los casos en que esa evaluación supera lo meramente formal.

El cuadro siguiente muestra que en 2016 solo el 16,7% de las organizaciones de la muestra lo mencionan y en 2017 son el 17,7%, lo que configura una de las mayores carencias de los Balances Evaluados.

Acuerdo o desacuerdo con la afirmación	Describe los procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno	Describe las medidas adoptadas como consecuencia de la evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno
2016		
Totalmente en desacuerdo	58,3	70,8
Parcialmente en desacuerdo	8,3	12,5
Parcialmente de acuerdo	29,2	12,5
Totalmente de acuerdo	4,2	4,2
Total	100,0	100,0
2017		
Totalmente en Desacuerdo	47,1	58,8
Parcialmente en Desacuerdo	11,8	23,5
Parcialmente de Acuerdo	23,5	11,8
Totalmente de Acuerdo	11,8	5,9
No Sabe / No Contesta	5,9	
Total	100,0	100,0

Retribución e Incentivos

Si bien se argumenta éticamente a favor de la sostenibilidad y se afirma que existen menores riesgos y algunas ventajas financieras, todo ello ocurre en el mediano y largo plazo.

Si los sistemas de retribución e incentivos, no promueven las prácticas y resultados de una gestión orientada a la sostenibilidad, el interés individual de los administradores -en especial de los miembros del OSG- se contraponen con lo que se dice perseguir, por lo que es un elemento clave en la evaluación de una organización, que se cuentan con mecanismos adecuados a ese fin.

La notable ausencia de información u opiniones negativas, tanto en 2016 como en 2017, sobre los sistemas de remuneración -por rendimiento, en acciones o primas, etc.- y fundamentalmente las vinculadas al desempeño social y ambiental, ratifican que a pesar de los informes, algunas estructuras y competencias del Órgano superior de Gobierno y su desempeño, esto no se traduce en sistemas de remuneración que premien el compromiso con el desempeño social y ambiental, lo que implica admitir un compromiso formal, a lo sumo basado en los procedimientos de oficina, o reportes no exhaustivos y muchas veces no verificados, que ponen en duda el compromiso efectivo con la sostenibilidad social y ambiental.

Acuerdo o desacuerdo con la afirmación	Existe Remuneración POR RENDIMIENTO para el órgano superior de gobierno y la alta dirección	Existe remuneración EN ACCIONES O PRIMAS para el órgano superior de gobierno y la alta dirección	Existen OTRO TIPO DE RETRIBUCIONES para el órgano superior de gobierno y la alta dirección	En alguna de las anteriores existen retribuciones VINCULADAS AL DESEMPEÑO SOCIAL Y/O AMBIENTAL
2016				
Totalmente en desacuerdo	7,1	14,3	7,1	7,1
Parcialmente en desacuerdo	3,6	-	3,6	-
Parcialmente de acuerdo	3,6	-	10,7	-
Totalmente de acuerdo	14,3	-	-	-
No sabe / No contesta	85,7	85,7	89,3	92,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
2017				
Totalmente en Desacuerdo	29,4	29,4	23,5	35,3
Parcialmente en desacuerdo	-	-	-	-
Parcialmente de Acuerdo	11,8	-	5,9	-
Totalmente de Acuerdo	5,9	5,9	5,9	5,9
No Sabe / No Contesta	52,9	64,7	64,7	58,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Códigos de Conducta o Éticos

La existencia de Códigos de conducta o Éticos es un primer paso formal en el proceso de gestión, pero más importante que su existencia o no, es la forma en que se elabora:

1. ¿con o sin participación de todos los grupos internos o externos de la cadena de valor?
2. ¿considerando o no sus preocupaciones o necesidades?
3. ¿con o sin evaluación periódica de su cumplimiento?
4. ¿con o sin revisión periódica?
5. ¿con o sin sanciones o premios por incumplirlo o cumplirlo?, etc.

Códigos de Conducta o Códigos Éticos	Frecuencia 2016	Frecuencia 2017
No existen	1	2
Existen en elaboración	1	
Existen y son difundidos internamente	12	10
Existen y son aplicados rigurosamente	10	4
No Sabe / No Contesta	4	1
Total	28	17

Sin los cuales se convierten en una expresión de deseos, un modo de sanción disciplinaria, con ausencia de compromiso y sin convicción de quienes son sujetos sometidos a él, impuestos de arriba hacia abajo y aplicados de modo discrecional.

Por lo que los resultados que muestran que existe un buen número de organizaciones cuentan con uno que se difunde y/o se aplica rigurosamente, deben leerse bajo esa ausencia de información.

CONCLUSIONES

- **La historia** de los compromisos de las organizaciones con la responsabilidad -caridad, filantropía, solidaridad-, la inclusión y la sostenibilidad, son lo suficientemente complejas y exigentes como para que sean solo voluntarias.
- **La evolución de los últimos años**, en la cantidad de informes, reportes o Balances Sociales -más allá de aquellos que lo hacen por convicción- requiere de exigencias externas - políticas, sociales, financieras, de clientes, mercados de capitales, o inclusive legales- que aumenten los costos y riesgos de gestiones no orientadas a la sostenibilidad, sin reportes o sin verificación externa independiente.
- **La voluntariedad** -bajo esas presiones- ha logrado introducir formalmente la necesidad de reporte -mostrando gestiones orientadas a la sostenibilidad- a partir de cumplir mínimamente con los requisitos establecidos en las gestiones y reportes
- **La cobertura y la vinculación de los balances sociales a los balances financieros**, es claramente insuficiente por lo que se hace imprescindible incorporar los balances como norma de cumplimiento obligatorio y conjunto a los balances financieros.
- **El aseguramiento** es claramente insuficiente, tanto en cantidad como en su alcance, por lo que las afirmaciones contenidas en los documentos de reporte, no tienen el grado de certeza necesario para obtener credibilidad y confianza sobre su transparencia.
- **Si las exigencias -inclusive legales- no superan lo formal**, es poco probable que el cumplimiento real aumente y se evite la inexorable tendencia hacia la concentración de la riqueza y exclusión, los desequilibrios geográficos, sociales y ambientales. Así:
 - La identificación de los grupos de interés, no se traduce en relaciones inclusivas, que tiendan a la colaboración, cooperación e integración
 - La definición de temas materiales -además de los datos de contexto en aumento-, requiere un diálogo permanente e institucionalizado con los grupos de interés prioritarios, que aún no ha alcanzado un nivel aceptable
 - La estructura, funciones, desempeño y retribuciones de los Órganos superiores de gobierno, no han alcanzado ni la formalización, ni la eficacia, ni la coherencia necesaria para que realmente estemos hablando de gestiones orientadas a la sostenibilidad.
 - Aún cuando el número de indicadores reportados en las 3 dimensiones y sus diversos aspectos ha aumentado, aún no se verifica una mejora en su calidad de exposición, lo que podría mejorar con la aplicación de los Estándares GRI.
- Las profesiones involucradas en la gestión, reporte y aseguramiento, y sus entidades asociativas, tienen ante sí varios importantes desafíos:
 - Formar sus profesionales en los valores, estrategias, políticas, sistemas, herramientas y procedimientos orientados a la sostenibilidad, su reporte y aseguramiento.
 - Informar periódicamente sobre el cumplimiento de los aspectos más allá de lo formal.
 - Forzar a las instituciones -políticas, sociales, financieras, multilaterales, etc.-, a incrementar las exigencias a las organizaciones -estatales y privadas, con o sin fines de lucro- de cumplimiento efectivo de gestiones orientadas a la sostenibilidad, su reporte y aseguramiento.
 - Asumir como propio el mismo compromiso.

BIBLIOGRAFÍA

- Bruntland, G. y otros. (1987). *Nuestro futuro común. Informe Bruntland*. Naciones Unidas.
- Putnam, R. (1993) *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press, ISBN 0-691-07889-0
- (1995) *Bowling Alone: America's Declining Social Capital*. Journal of Democracy.
- O'Donnell, G. (2004) *La democracia en América Latina: hacia una democracia de ciudadanas y ciudadanos: contribuciones para el debate*, 2004, ISBN 9505119992, págs. 149-192.
- Francisco I, (Papa) (2015). "Laudato Si. Sobre el cuidado de la casa común". En https://w2.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_encyclica-laudato-si.html

“PROPUESTA DE INDICADORES DE MEDICIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA”

Área III: Educación – Política profesional – Responsabilidad Social y Balance Social.

Tema: La búsqueda de la competitividad dentro del marco de la responsabilidad social.

XXII CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONÓMICAS, San Juan, 27 y 28 de septiembre de 2018.

Autor: Virginia María Altobelli de Priego, domicilio: Barrio San Carlos, manzana 54, casa 6, Cel.: 0387155725924, mail: virgialtobelli@gmail.com

Trabajo de Joven Profesional: se presenta para ser evaluado como trabajo del Congreso y para competir por el premio Joven Profesional.

“PROPUESTA DE INDICADORES DE MEDICIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA”

Área III: Educación – Política profesional – Responsabilidad Social y Balance Social.

Tema: La búsqueda de la competitividad dentro del marco de la responsabilidad social

XXII CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONÓMICAS, San Juan, 27 y 28 de septiembre de 2018.

Trabajo de Joven Profesional: se presenta para ser evaluado como trabajo del Congreso y para competir por el premio Joven Profesional.

INDICE

RESUMEN

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

LOS *STAKEHOLDERS* EN LA RSU

EL ENFOQUE DE GESTIÓN INTEGRAL DE RSU

LA NECESIDAD DE INDICADORES PARA MEDIR LA RSU

INDICADORES PARA MEDIR RSU

INDICADORES PROPUESTOS

CONCLUSIÓN

BIBLIOGRAFIA

NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

RESUMEN

Es importante que la Universidad se integre a la comunidad y se comprometa con sus necesidades para elaborar respuestas y soluciones a sus problemas actuales y futuros, existiendo coherencia en los procesos y actividades que lleva a cabo.

Hay que evaluar los efectos de la institución a nivel interno y externo, analizar las necesidades y planteos de los *stakeholders*, para actuar en base a sus intereses.

En el presente trabajo se presenta un enfoque de gestión integral con una mirada transversal que involucra la acción de los estudiantes, graduados, docentes, investigadores y demás personal de la institución universitaria en vistas de una Universidad Socialmente Responsable que trabaje en pos de satisfacer los intereses de los *stakeholders*.

Los ejes de gestión responsable planteados en el trabajo para las universidades son: Gestión Ética Gestión Medioambiental, Gestión Laboral, Gestión Interna y Organizacional, Gestión de la Participación Social Responsable, Gestión de Formación Académica Socialmente Responsable y Gestión de Investigación Socialmente Útil y Gestión Social del Conocimiento.

Finalmente, se proponen indicadores para la medición de la Responsabilidad Social Universitaria de las Instituciones de Estudio Superior. Los indicadores planteados podrían ser incluidos en un cuestionario de evaluación de la Responsabilidad Social Universitaria, para medir la percepción que tienen las partes de interés, mediante una escala de Likert.

Palabras claves: Responsabilidad Social Universitaria, *Stakeholders*, Indicadores.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

En la Declaración sobre Educación Superior de 2009, la UNESCO establece que “frente a la complejidad de los desafíos globales presentes y futuros, la educación superior tiene la responsabilidad social de mejorar nuestra comprensión de cuestiones que presentan múltiples aristas, involucrando dimensiones sociales, económicas, científicas y culturales y nuestra habilidad para responder a ella”. La universidad “debería asumir el liderazgo en su sociedad promoviendo la generación de conocimiento global con el objeto de enfrentar los desafíos mundiales, la seguridad alimenticia en todas las regiones, el cambio climático, la gestión de los recursos hídricos, el diálogo intercultural, la energía renovable y la salud de la población”.⁽¹⁾

La responsabilidad social universitaria (RSU) es definida como “una política de calidad ética del desempeño de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y personal administrativo) a través de la gestión responsable de los impactos educativos, cognitivos, laborales y ambientales que la universidad genera, en un diálogo participativo con la sociedad para promover un desarrollo sostenible.”⁽²⁾

Fernando Pérez Domínguez expresa: “La RSU es una nueva manera de funcionamiento de la Universidad, un nuevo modo de hacer y comportarse basado en una relación más fluida y directa de la Universidad con su entorno social, para lo que se toma en consideración los efectos, repercusiones y expectativas que la actividad de la Universidad genera tanto en sus

propios miembros (docentes, investigadores, personal de administración y estudiantes) como en la Sociedad”.⁽³⁾

Cabe aclarar que, la RSU, no trata únicamente sobre proyección social o extensión universitaria. La RSU no es filantropía, es un instrumento de gestión de las organizaciones interna y externamente, es global e integral.

A su vez, para que exista responsabilidad social tiene que haber coherencia entre la misión, visión y valores de la organización, la gestión interna, de los intereses de los *stakeholders*, la gestión ambiental, entre otros aspectos.

LOS STAKEHOLDERS EN LA RSU

Según Freemar, los *stakeholders* “son cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por la consecución de los objetivos de la organización”⁽⁴⁾.

Para gestionar una organización con criterios de responsabilidad social, es fundamental identificar a los grupos de interés, que variarán según diversos factores como el área geográfica de actuación o la actividad desarrollada y planificar políticas basadas en la relación mantenida con los mismos⁽⁵⁾.

Por lo tanto, es fundamental conocer las demandas de los grupos de interés y por ello mantener un flujo de información constante con ellos.

La universidad debe considerar a todos los *stakeholders* afectados por el desarrollo de sus actividades, asumiendo responsabilidad. Sería un grave error considerar cada conjunto de *stakeholders* por separado⁽⁶⁾.

En opinión de Vallaeys⁽⁷⁾, es más complicado determinar los grupos de interés de la universidad que los de otro tipo de organizaciones, ya que el carácter universal de la universidad provoca que la inmensa mayoría de los grupos de interés tengan relación, directa o indirecta, con dicha institución.

Vallaeys⁽⁸⁾, menciona a los siguientes grupos de interés directos: personal no docente, personal docente-investigador, autoridades, estudiantes, proveedores, egresados, empleadores, otras Universidades o centros de enseñanza y/o investigación, comunidades locales (asociaciones vecinales, comunidades rurales, poblaciones vulnerables, etcétera), organizaciones sociales (ONG, empresas, gobiernos locales, etcétera), estado.

En la misma línea, Vallaeys considera en el texto “Manual de los Primeros Pasos” que existen otros actores sociales afectados más indirectamente por el desempeño de la universidad, como los padres de los estudiantes, los familiares de los empleados, los colegios o consejos profesionales, los sectores del Estado que se vinculan con la universidad, los medios de comunicación, los centros de investigación o incluso las generaciones futuras, ya que su existencia y bienestar depende también de lo que se enseña e investiga hoy en las universidades. Entonces, la medida de una universidad socialmente responsable será aquella que asuma los intereses y necesidades de las personas, grupos o instituciones con los cuáles se relaciona, en la

búsqueda de compatibilizar objetivos organizativos y sociales, gestionando a su vez los impactos cognitivos, educativos, sociales o ambientales que la actividad de la universidad genera ⁽⁹⁾.

EL ENFOQUE DE GESTIÓN INTEGRAL DE RSU

La RSU “debe entenderse al amparo de la teoría de los *stakeholders*, donde se recoja su compromiso con la satisfacción de las necesidades y/o expectativas de las diferentes partes interesadas en cada una de sus funciones (docencia, gestión, investigación) desde una triple vertiente (económica, social y medioambiental). Sobre estas directrices, la RSU debe configurarse como un modelo de dirección y gestión de las universidades basadas en una serie de principios sociales, éticos y/o medioambientales, los cuáles deben impregnar cada una de las principales funciones de las universidades, todo ello desde una idea centrada en las externalidades que produce la actividad de las universidades en la sociedad” ⁽¹⁰⁾.

Vallaeys en su publicación “Responsabilidad Social Universitaria. Propuesta para una definición madura y eficiente” en páginas 8 a 10 y Pérez Domínguez en su publicación “La Responsabilidad Social Universitaria (RSU)” en páginas 10 a 15, proponen 4 ejes de gestión socialmente responsable en la Universidad:

1. Gestión interna.
2. Gestión de la formación académica y pedagógica.
3. Gestión de producción y difusión del conocimiento.
4. Gestión de la participación social y relaciones de la Universidad con el exterior.

La Figura N°1 hace referencia al Enfoque Global de RSU:

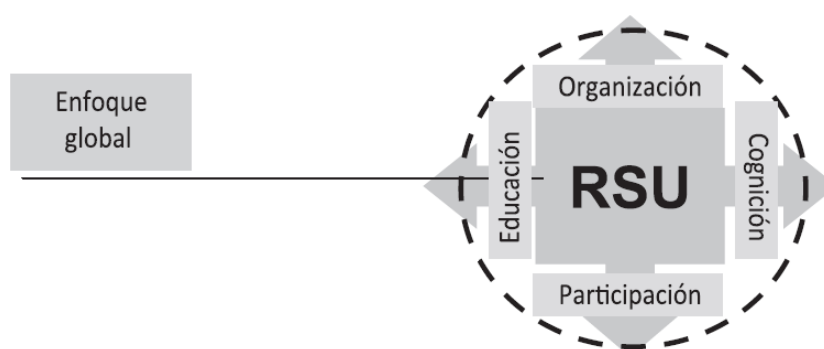


Figura N° 1: Enfoque Global de RSU. Adaptando gráfico de VALLAEYS, F. ⁽¹¹⁾.

Seguidamente se propone una adaptación de los ejes de gestión mencionados anteriormente (dividiendo al punto de gestión interna en cuatro: Gestión Ética, Gestión Medioambiental, Gestión Interna y Organizacional y Gestión Laboral). A su vez, se mencionan aspectos que podrían ser tenidos en cuenta en cada una de las gestiones:

1. Gestión Ética. Promueve la equidad y desecha la discriminación en la comunidad universitaria. Gestión ética significa una gestión justa, que rehúsa la explotación y las inequidades injustificadas, no acepta las discriminaciones, etc., una gestión de procesos

participativos y democráticos con transparencia y afán de mejoramiento continuo. Es decir que la entidad sea abierta hacia la autocrítica y la solución de problemas, una organización que pueda aprender continuamente a partir de la participación de sus propios miembros, lo que implica niveles de comunicación fluida y sincera ⁽¹²⁾.

2. Gestión Medioambiental. Fomenta el respeto al medio ambiente con un comportamiento ecológico cotidiano responsable.

La Universidad tiene un impacto ambiental negativo que no se puede subestimar: uso de papel (riesgo de deforestación si no se usa papel reciclado e insumos extraídos de bosques renovables), transporte diario de muchas personas hacia el campus, uso de productos contaminantes en artefactos electrónicos, etc. ⁽¹²⁾

Aquí se incluye la promoción del reciclado, la no utilización del papel, uso consciente de la energía y el agua, uso sostenible de los materiales y recursos, cuidado y respeto de la biodiversidad.

Se tiene en cuenta la responsabilidad social frente a las emisiones, efluentes y residuos (polución atmosférica, contaminación de aguas y tierras, transporte vehicular, efecto invernadero) y la huella ecológica (impacto ambiental de las construcciones, energía gris, etc.).⁽¹²⁾

3. La Gestión Interna y Organizacional: incluye la gestión responsable de los recursos materiales, financieros y extrafinancieros.

Las universidades tendrían que realizar inversiones socialmente responsables (ISR), es decir, considerar en el proceso de toma de decisiones relativas a la inversión criterios financieros y extra-financieros (medioambientales, sociales, éticos). Tomando con ello en consideración los intereses de las partes interesadas (empleados, estudiantes, comunidad en general, organizaciones, ONGs, etc.).

Actualmente la ISR abarca a todos los activos: inmuebles, infraestructuras, vehículos, tecnologías medioambientales, activos monetarios, bienes de consumo, etc.

En la gestión responsable interna se verifica un involucramiento de la universidad en las compras y/o construcciones de bienes y la contratación de servicios, extendiendo en lo posible el compromiso de la responsabilidad social a los proveedores y empresas subcontratadas.

Es fundamental la comunicación y transparencia de la cuentas, logrando una rendición continua y completa.

4. Gestión Laboral: incluye la gestión responsable del clima laboral y de los recursos humanos

La Universidad genera impactos en la vida de sus trabajadores (becarios, personal de apoyo, personal docente e investigadores). Los docentes e investigadores forman al alumnado, por lo que es fundamental conocer cuáles son sus necesidades y tareas para ayudar a un mejor desempeño de los mismos.

Se requiere un personal motivado. Seguramente vienen con perspectivas de crecimiento y posibilidades de hacer carrera. La universidad debe brindar condiciones laborales de calidad, con un buen ambiente relacional entre las personas.

Por otro lado, los docentes son un referente para la sociedad de la universidad, siendo fundamental contratar profesores con antecedentes, méritos y calidad de enseñanza.

5. Gestión de Formación Académica Socialmente Responsable. Incluye la elección de temas y contenidos curriculares de las carreras como las metodologías de enseñanza y la formación como profesores.

La Universidad produce un impacto directo sobre la formación de los jóvenes y profesionales, aportándoles una manera de mirar y entender el mundo. Al enseñar desde un enfoque integral, no sólo se transmiten conocimientos, sino que se conecta a los estudiantes con las problemáticas actuales y el desarrollo sostenible.

“Las organizaciones actuales demandan para sus contrataciones, egresados universitarios que cuenten con las competencias laborales requeridas, esto se traduce en que requieren altos índices de conocimiento y desempeño por parte de sus colaboradores, y como factor intangible y difícil de evaluar el garantizar que el comportamiento y compromiso de estos sea incuestionable, esto es, de carácter ético, honesto y socialmente responsable”.⁽¹³⁾

Por otro lado, los docentes no deben limitarse en sus clases a difundir contenidos sobre la relevancia del cuidado del medio ambiente, la ética, la ética profesional, las organizaciones sociales, sino relacionar dichos contenidos con los actores involucrados (*stakeholders*). Es tarea de los docentes inculcar un espíritu crítico y recomendar el hecho de mantenerse informado sobre la situación mundial, social, económica, política, cultural, etc. Los estudiantes deberían formarse también para poder resolver sus propios problemas morales y a ponerse en el lugar del otro.

“La educación tendría que inspirar, provocar y motivar la participación activa y libre del individuo sobre su realidad y dotarlo de herramientas para que pueda construir una nueva postura frente a los problemas de su entorno físico y temporal. Recuperar la capacidad del ser humano de evaluar, de comparar, de escoger, de decidir y, por último, de intervenir en el mundo es fundamental”.⁽¹⁴⁾

Los docentes tienen que recibir una actualización permanente. A su vez, la universidad tiene que evaluar las necesidades del docente, del sistema, de los estudiantes y de la sociedad al encarar la formación de los docentes universitarios; superando la visión de la capacitación individual de los docentes, determinando la necesidad de la universidad y la comunidad.

La sociedad sufre males que la Universidad puede colaborar en resolver. La formación de los estudiantes incluye no sólo las capacidades técnicas, sino también la reflexión sobre cómo el entorno puede favorecer o perjudicar el desarrollo de las personas y cómo se puede cooperar para que sea positivo y la formación en la investigación. Se necesita de graduados que sean

altamente calificados y responsables, que defiendan los derechos humanos y valores democráticos, abordando su profesión como una posibilidad de servicio a los demás. Asumiendo valores, competencias y actitudes necesarias para el posterior desarrollo profesional, estando preparados científica y humanamente para generar soluciones a los problemas actuales. Para ello, una posible solución es la actualización de los programas y de los planes de estudio. Es importante incluir en la currícula de grado de los futuros profesionales contenidos referidos a la Responsabilidad Social, ética en los negocios y gestión ambiental. Ello se puede lograr de diversas modalidades, considerando que es fundamental lograr integrar aspectos teóricos y prácticos. Se trata de vincular el aprendizaje y la profesionalidad con las necesidades del contexto.

Una modalidad consiste en adicionar a los programas de las asignaturas una unidad que abarque temas relacionados a la Responsabilidad Social, Emprendedorismo Social, Economía Social, Ética Profesional sumando al marco previo nuevos contenidos. Otra modalidad consiste en la inserción en los planes de estudio de las carreras de asignaturas. Finalmente, tenemos la modalidad de incorporación transversal de la temática en el cursado de las materias, mediante contenidos que hagan referencia a la realidad (incluyendo problemas sociales, por ejemplo), mediante prácticas reales o simuladas; se incorporan estos temas atravesando los programas de las asignaturas de las carreras. ⁽¹⁵⁾

La universidad debe analizar la creación de nuevas carreras de grado y de postgrado, de acuerdo a la oferta y demanda del mercado laboral y a las necesidades del entorno económico y social. Es fundamental que la universidad forme profesionales competentes en el marco de la responsabilidad social.

Por otro lado, creemos necesarias las tutorías a los estudiantes.

“En las sociedades actuales, las estrategias adoptadas para la recuperación económica y la creación de empleo deben estar basadas en la educación y la formación de calidad de todo el capital humano disponible” ⁽¹⁶⁾.

6. Gestión de Investigación Socialmente Útil y Gestión Social del Conocimiento. La universidad tiene la facultad de diagnosticar las necesidades sociales de conocimiento en su entorno, de orientar o dirigir la producción del saber e investigación, su difusión, el desarrollo de las tecnologías, la selección de los temas de estudio, etc.

Es fundamental que los estudiantes se reconozcan a sí mismos como agentes de cambio, que expresen sus reflexiones, se vinculen a la investigación.

En la misma línea, docentes y graduados debieran involucrarse institucionalmente en los programas y proyectos de investigación, comprometiéndose con las problemáticas actuales de los *stakeholders* y buscando alternativas para superarlas. Cabe tener en cuenta que el abordaje de las circunstancias probablemente necesite de múltiples ópticas y esferas, por lo que sería conveniente la realización de trabajos interdisciplinarios.

Las universidades desarrollan convenios con diversos organismos e institutos, creando conocimientos y trabajando sobre problemas del entorno social.

Además, es importante que “se tenga en cuenta la contribución de la investigación universitaria al desarrollo del entorno y la transferencia de estos conocimientos a la sociedad”. “Así como su contribución en la búsqueda de soluciones a problemas globales como: la paz, el desarrollo sostenible, la pobreza y la diversidad cultural”.⁽¹⁷⁾

Es prioritario llevar un seguimiento de las investigaciones ya realizadas y evaluar sus resultados en la realidad social y medioambiental.

Por otro lado, una universidad responsable incentiva y apoya el desarrollo de trabajos multidisciplinarios y las investigaciones basadas en la comunidad (permitiendo a su vez, la investigación a actores no académicos).

7. Gestión de la Participación Social Responsable. Se colabora en la resolución de problemáticas, creando capital social, con un comportamiento solidario de la comunidad universitaria y sus colaboradores o haciendo accesible el conocimiento a la sociedad en general.

La universidad se relaciona con el exterior, por ello hay que superar el enfoque de extensión universitaria tradicional, mostrando la presencia universitaria en la sociedad, colaborando con agentes sociales no académicos y formando un desarrollo humano sostenible en la comunidad.

Por su parte, en algunas universidades existe, como requisito previo a la graduación, la realización de un proyecto de extensión o un voluntariado. También hay cátedras que en sus investigaciones y proyectos incluyen acciones comunitarias.

Sin embargo, estas propuestas son por lo general aisladas y desarticuladas y, hasta en algunos casos, desconocidas por la comunidad universitaria.

Se trata de profundizar la formación solidaria, ética y transformadora de los jóvenes para que tengan un actuar responsable y comprometido con su entorno inmediato.

A su vez, habría que involucrarse en la promoción económica, social y cultural de las comunidades.

Es interesante diseñar estrategias de cooperación entre las universidades y las empresas para generar un mayor nivel de desarrollo de la sociedad en su conjunto. Así mismo, generar permanencia de las actividades de transferencia de conocimiento o la incubación de empresas.

Para lograr la transformación social, es necesario establecer alianzas con el entorno y utilizar los medios de comunicación y redes sociales. Adicionalmente, la universidad es capaz de participar y desarrollar políticas públicas.

Dentro de la proyección social encontramos las pasantías para estudiantes (voluntarias y obligatorias), realización de proyectos y el voluntariado universitario. “Un currículo basado en competencias, contribuye a la proyección social al reafirmar saberes prácticos y no exclusivamente teóricos, como respuesta a problemas concretos”.⁽¹⁸⁾

También se suman las actividades de asistencia técnica, de fortalecimiento institucional, de impacto comunitario (como talleres, centros de asistencia, huertas, alfabetismo, etc.).

LA NECESIDAD DE INDICADORES PARA MEDIR LA RSU

La Responsabilidad Social se debe reflejar en la visión, misión y objetivos estratégicos, valores. A su vez, un instrumento de medición tiene que permitir establecer, de manera objetiva, los resultados y la percepción que tienen las partes interesadas. ⁽¹⁹⁾

Cada organización (familia, empresa, universidad, ONG, etc.) debe ser consciente de su impacto en la sociedad y autocrítica, debido a que incorporar la Responsabilidad Social implica gestionar cambios. ⁽²⁰⁾

Cuando nos comprometemos con la responsabilidad social, entendemos que no es filantropía, ni caridad, ni marketing, ni una moda sino una decisión consciente de involucrarse con un nuevo paradigma que se basa en la adopción y puesta en práctica de valores, comportamientos y acciones que fortalezcan la sostenibilidad, la inclusión, la justicia y el desarrollo social, orientados a consolidar una sociedad con crecientes niveles de integración, participación, creación y distribución de la riqueza; procurando satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones de dar cuenta de sus propias necesidades y para ello. ⁽²¹⁾

Se requiere que encontremos soluciones integrales e intersectoriales; para ello necesitamos apertura, creatividad e innovación, con un sentido transversal que brinde respuestas a las múltiples demandas de la sociedad que aún se hallan insatisfechas.

Es necesario un examen minucioso del actuar universitario en forma responsable y considerando si se ha obrado eficazmente, teniendo en cuenta una gran cantidad de variables discrecionales. Para esto la universidad debería analizar los datos de sus diferentes fuentes, tanto para evaluar el desempeño frente a los objetivos y metas definidas como para identificar áreas de mejora, incluyendo posibles beneficios para las partes interesadas.

Interesa conocer el resultado de las actividades emprendidas por la institución con el objetivo de determinar si éstas son las adecuadas y están causando un impacto positivo en los estudiantes y demás *stakeholders* y buscar la manera la fortalecerlas, o en caso contrario, replantearse tanto los objetivos como las estrategias de acción, conforme a los resultados de esta evaluación. Por ello, es de suma importancia conocer el efecto de las acciones emprendidas por cada una de las universidades y para ello es necesario encontrar los instrumentos que apoyen a la medición de estas acciones. ⁽¹³⁾

INDICADORES PARA MEDIR RSU

En este trabajo, se toma como instrumento de medición a los indicadores. Contar con un sistema de indicadores permite medir el grado de avance o cumplimiento del plan adoptado para incorporar y/o encaminarse a la RSU en la Universidad e interpretar los resultados por la gestión.

Los indicadores “son estadísticas, serie estadística o cualquier forma de indicación que nos facilita estudiar dónde estamos y hacia dónde nos dirigimos con respecto a determinados objetivos y metas, así como evaluar programas específicos y determinar su impacto”.⁽²²⁾

Los indicadores “son herramientas que sirven para proveer información y poder diagnosticar con mayor precisión y/o evaluación si los logros propuestos se alcanzaron”. Tales herramientas de trabajo que se complementan con los recursos teóricos, favorecen el diseño y la ejecución de planes, además de la evaluación de resultados.⁽²³⁾

A su vez, el uso de indicadores de responsabilidad social es útil para colaborar en la gestión e implementación prácticas responsables y transparentes, aportando claridad sobre cuáles son las principales actividades que se corresponden para ser socialmente responsables e influir en el comportamiento los involucrados en la universidad.⁽¹³⁾

De acuerdo a Hart y Northmore, “existen tres problemas frecuentes al medir el compromiso de la universidad con la sociedad: la variedad de enfoques adoptados, la falta de atención en los resultados e impactos y falta de instrumentos y herramientas estandarizadas”⁽²⁴⁾. Al seleccionar adecuadamente los indicadores de medición, es necesario asegurarse que exista una relación clara entre los indicadores y sus diferentes niveles.

INDICADORES PROPUESTOS

Dado que el modelo GRI no está adaptado a las universidades, adoptarlo para rendir cuentas sobre el desempeño ético, social y ambiental de la educación superior conduce a un efecto inverso a lo que se quiere, al subrayar exclusivamente ciertos aspectos que resultan del desempeño socialmente responsable de la institución, aquellos que pueden ser evidenciados, medidos reiteradamente, y comparados, descartando otros temas y prácticas que no tienen estas características de prestarse fácilmente a la normalización gerencial.⁽²⁵⁾

Si se pretende medir a las Universidades con las mismas herramientas que a las empresas se caerá en errores, como mínimo es necesario complementarlas con indicadores específicamente concebidos para la educación superior. El resultado sería un autodiagnóstico universitario producido con mucho esfuerzo, pero que no observa las dimensiones claves de los impactos académicos, elaborado exclusivamente por personal administrativo, y que no recoge la voz de los estudiantes y docentes desde la realidad de la relación pedagógica, sino solo como “clientes y colaboradores” satisfechos o no. Pero los estudiantes no son los “clientes” de la universidad, ni la transmisión de conocimientos es su “producto”. Utilizar esta terminología de flujos de entrada y salida violenta la realidad de una casa de estudios donde la gente convive para la educación mutua y la búsqueda de la verdad.⁽²⁶⁾

Los profesionales en ciencias económicas somos competentes en la creación de los indicadores de RSU, su medición y evaluación. Un indicador en la Universidad permitirá evaluar el grado de desarrollo institucional, la madurez en los procesos socialmente responsables, la inclusión de información apropiada que brinde la construcción de estrategias de evaluación y medición del

sistema universitario en lo referente a las expectativas, riesgos y las demandas o necesidades sociales asociados a ellas.

La cultura del reporte es fundamental para la responsabilidad social. Es muy importante que cada universidad pueda cumplir con su RSU desde un autodiagnóstico de sus impactos sociales y ambientales medidos y evaluados con indicadores producidos desde los cuatro ámbitos de la gestión, la formación, la cognición y la participación social ⁽²⁷⁾.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, se consideran siete componentes centrales que constituyen los principales ejes para el desarrollo de una estrategia integral y sustentable.

A continuación se proponen indicadores para cada eje de gestión, los cuales podrán ser parte como primera medida, de un cuestionario para medir la RSU utilizando la escala de Likert (1. Totalmente de acuerdo, 2. De acuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4. En desacuerdo, 5. Totalmente en desacuerdo), realizando preguntas al respecto a los distintos *stakeholders* para conocer su percepción de la Universidad en cuanto a RSU. Cabe aclarar que, los indicadores siguientes fueron extraídos de los textos de “Gestión universitaria ética y responsable. Indicadores de RSU” ⁽²⁸⁾, “Hacia la Construcción de Indicadores de Responsabilidad Social Universitaria” ⁽¹²⁾, “Necesidad de Indicadores de Medición de la Responsabilidad Social en las Universidades” ⁽¹³⁾, “Observando la Responsabilidad Social Universitaria” ⁽²⁹⁾ o fueron incluidos en el listado con modificaciones.

1. Gestión Ética:

- 1.1. Existencia de comités formales por cuestiones éticas.
- 1.2. Existencia de un código de ética y evidencia de sus acciones.
- 1.3. Adopción de sistemas de gestión ética y Responsabilidad Social.
- 1.4. Existencia de una política de comunicación alineada con los valores y principios de la universidad.
- 1.5. Inclusión de facilidades para que se expresen las diversas tendencias religiosas de sus miembros.
- 1.6. Respeto a las diversas tendencias políticas de sus miembros.
- 1.7. Realización de foros y paneles para que sus miembros conozcan las distintas posturas que hay frente a problemas de interés general.
- 1.8. Coherencia de las autoridades entre sus principios y sus acciones.
- 1.9. Participación de todos los estamentos universitarios (docentes, auxiliares, graduados, personal no universitario y estudiantes) en las decisiones del instituto de educación superior.
- 1.10. Realización de elecciones democráticas para autoridades académicas.
- 1.11. Brinda espacios para la libre expresión de ideas y creencias.
- 1.12. Fomenta la inclusión de los grupos poco representados o marginados (población indígena, minoría racial, personas con discapacidad física o mental, niños, personas con VIH, diversas identidades de género).

- 1.13. Existencia de reglamentación de las elecciones gubernamentales de la universidad.
- 1.14. Facilitación de condiciones, con expresa normativa, para que las alumnas embarazadas y/o con hijos, discapacitados puedan estudiar y concluir la carrera.

2. Gestión Medioambiental:

- 2.1. Existencia de una política de adquisición y de consumo responsable con el medio ambiente.
- 2.2. Existencia de dependencias académicas certificadas con base en la norma ambiental ISO 14001.
- 2.3. Existencia de mecanismos y evaluación de resultados del manejo de residuos, gases, desechos, restos de experimentos.
- 2.4. Control de gases de escape de sus vehículos institucionales.
- 2.5. Promoción de la utilización de medios de transporte menos contaminantes entre los miembros de la institución.
- 2.6. Reconocimiento como una “Universidad verde”.
- 2.7. Autodiagnóstico permanente acerca de su huella ecológica y resolución eficiente de los problemas.
- 2.8. Política de las 4 “RE”: REutilizar, REciclar, REducir, REspetar. Por ejemplo existencia de un proyecto basado en reducir el consumo de energía, agua, productos tóxicos y materias primas.
- 2.9. Lanzamiento de concursos para el tratamiento de desechos, el reciclaje, el ahorro de energía.
- 2.10. Existencia de una oficina o personal para atender los asuntos medioambientales.
- 2.11. Realización de capacitaciones sobre la concientización ecológica y reducción de impactos ambientales (economizar agua, energía, etc.).
- 2.12. Realización de capacitaciones a sus miembros en el autocuidado, informando de cómo prevenir ciertas enfermedades.
- 2.13. Establecimiento de normas que limitan el consumo de cigarrillos en espacios públicos cerrados y abiertos.
- 2.14. Promoción de acciones concretas de cuidado y preservación del medio ambiente a través de la reducción, reciclaje y reutilización de materiales tales como papel, agua, electricidad, etc. adoptando procesos de medición y monitoreo en términos de sustentabilidad.
- 2.15. Dispone de depósitos para separar la basura según tipo de material (vidrio, papel, otros).
- 2.16. Realización de campañas de concienciación y de educación ambiental dirigidas a familiares de empleados y a ciertas comunidades del entorno.

3. Gestión Laboral:

- 3.1. Realización de capacitaciones constantes al personal administrativo y docente.

- 3.2. Realización de capacitaciones a docentes y no docentes en temas relacionados a la Responsabilidad Social.
- 3.3. Existencia de buen Clima laboral: La universidad ofrece a su personal/sus empleados un ambiente físico y humano agradable y seguro.
- 3.4. Inversión para mantener en buenas condiciones de trabajo para los docentes. Ej.: Posee áreas de trabajo ergonómicas.
- 3.5. Revisión regular de desempeño y desarrollo profesional del personal docente, no docente y directivos.
- 3.6. En los procesos de selección de personal se considera la experiencia en compromiso social y proyección que tenga el aspirante.
- 3.7. Existencia de políticas para la contratación de docentes y personal según sus capacidades y no por recomendaciones.
- 3.8. Cumplimiento de los derechos laborales en cuanto a remuneraciones y prestaciones al personal docente, no docente, funcionarios y pasantías estudiantiles.
- 3.9. Tiene y respeta las políticas de igualdad de oportunidades laborales (igualdad de género, color, religión, creencia, nacionalidad, género, discapacidad o cualquier otro factor).
- 3.10. Tiene y respeta las políticas de promoción y línea de carrera para el personal, docentes e investigadores.
- 3.11. Brinda a sus empleados prestaciones como: plan de salud familiar, ayuda para educación de sus hijos, ayuda para adquisición de vivienda, guardería en el lugar de trabajo.
- 3.12. Posee políticas y mecanismos formales para oír, evaluar y acompañar posturas, preocupaciones, sugerencias y críticas de los empleados.
- 3.13. Existencia de mecanismos para recibir sugerencias del personal administrativo, docente y los estudiantes para la mejora de los procesos internos.
- 3.14. Posee programas de intercambio internacional de docentes.
- 3.15. Desarrolla actividades de integración efectiva de sus profesores, directivos y alumnos.
- 3.16. Realiza acciones preventivas para evitar accidentes y problemas de salud de sus empleados y alumnos.
- 3.17. Existen programas específicos para la salud de la mujer, la facilitación de la lactancia materna (incluyendo horarios flexibles, posibilidad de tener al bebé en el centro laboral, posibilidad de conservación de la leche materna) que monitorean docentes de las especialidades afines (cuando existen).
- 3.18. Existencia de guardería a disposición de los niños en etapa preescolar del personal administrativo, docente y estudiantes.
- 3.19. Existencia de canales de comunicación económico-financieras de la universidad al personal.

3.20. Existencia de programas de capacitación interdisciplinaria para docentes e investigadores.

4. Gestión Interna y Organizacional:

4.1. Existencia de procesos estratégicos certificados en la norma ISO 9001.

4.2. Presencia de edificios, equipamiento e infraestructura accesible y apropiada para personas con discapacidad.

4.3. Presencia de la responsabilidad social de la universidad en su Misión, Visión y Objetivo; en su Reglamento.

4.4. Existencia de criterios de selección de proveedores congruentes con una provisión socialmente responsable.

4.5. Realización de rendiciones de cuentas y reportes periódicos con transparencia.

4.6. Existencia de reportes o memorias de sostenibilidad.

4.7. Utilización de campañas de marketing para promover temas de responsabilidad social de utilidad pública y general.

4.8. Existencia de un Modelo de gestión y de evaluación de la RSU.

4.9. Desarrollo de alianzas estratégicas con proveedores, empresas, otras universidades, organizaciones de la sociedad civil o entidades públicas e internacionales, para crear corrientes de opinión a favor de una cultura de responsabilidad social, promoviendo campañas sobre temas específicos.

4.10. Selección de proveedores considerando su adhesión a principios de Responsabilidad Social, como por ejemplo prohibición del trabajo infantil, condiciones adecuadas de trabajo, adopción de estándares ambientales y apoyo a iniciativas sociales.

4.11. Existencia de un plan estratégico de comunicación para introducir, crear y/o impulsar corrientes de opinión pública a favor de la cultura de responsabilidad social en la sociedad en general.

4.12. Control de la utilización honesta de los recursos para los fines institucionales asignados.

5. Participación Social Responsable:

5.1. Aporte de recursos (infraestructura, financiamiento, personal) para actividades de desarrollo social.

5.2. Cursos extra-curriculares para actividades culturales y deportivas para los estudiantes.

5.3. Participación de alumnos y docentes en actividades o proyectos con enfoque de Responsabilidad Social Universitaria.

5.4. Cuenta con Secretaría de Extensión Universitaria o similar.

5.5. Cuenta con programas de extensión universitaria.

5.6. Organización regular de eventos académicos accesibles a la comunidad.

5.7. Proyectos con organismos gubernamentales y otras universidades e instituciones.

- 5.8. Organización de foros y actividades en las que participan personas externas a la institución.
- 5.9. Cuenta con estudiantes becados de bajos recursos.
- 5.10. Brinda una oferta alimenticia nutritiva, saludable y accesible en el campus universitario.
- 5.11. Todo estudiante que egresa ha participado por lo menos una vez durante sus estudios en un proyecto de Desarrollo.
- 5.12. Existencia de proyectos de voluntariado.
- 5.13. Promueve el voluntariado estudiantil, docente y de su personal administrativo y facilita la mejora continua sus las iniciativas voluntarias.
- 5.14. Los programas y/o proyectos de extensión o proyección social promueven la integración de diversas disciplinas como manera de abordar problemáticas complejas.
- 5.15. Los programas y/o proyectos de extensión o proyección social generan cambios o mejoras en la realidad de los beneficiarios (mediante la incorporación de nuevas soluciones y aumento de sus capacidades, etc.).

6. Formación Académica Socialmente Responsable:

- 6.1. Libertad de cátedra: otorga a sus docentes la libertad en el uso de metodologías de enseñanza.
- 6.2. El número de alumnos que concluyen satisfactoriamente sus estudios es congruente al número de cursantes.
- 6.3. Existencia de programas educativos en modalidad abierta y a distancia.
- 6.4. Generación de debates sobre diferentes temas políticos, sociales o ambientales, realidad social y los problemas de Desarrollo.
- 6.5. Trato personalizado a cada uno de sus estudiantes.
- 6.6. Participación en foros, congresos, seminarios que tratan temas relacionados a la RSU.
- 6.7. Existencia de convenios de prácticas o programas de desarrollo profesional.
- 6.8. Contiene asignaturas que contienen actividades vinculadas al enfoque de RS.
- 6.9. Formación en ética y valores como eje transversal de todos los programas académicos.
- 6.10. Inclusión, retención y titulación de los jóvenes vulnerables.
- 6.11. Facilidad de acceso a las bibliotecas.
- 6.12. Actualización constante de los programas y planes de estudio.
- 6.13. Contiene postgrado con contenidos temáticos de RS.
- 6.14. Promoción de la participación en experiencias que permiten vivenciar y ponerse en contacto con situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.
- 6.15. Construcción de soluciones originales y pertinentes a problemáticas sociales relevantes y de los sectores más desfavorecidos.

6.16. Se promueve la libertad de pensamiento y un espíritu crítico con respecto a la realidad y de los temas sociales relevantes a fin de conocer y comprender las causas y las posibilidades de solución en base a los conocimientos adquiridos.

6.17. Contiene y brinda apoyo a los estudiantes que tienen problemas emocionales o psicológicos. Existen las tutorías estudiantiles.

6.18. Evidencia del seguimiento a los egresados.

6.19. Mantiene relaciones con sus egresados y obtiene de ellos información estratégica sobre la situación laboral y social del país.

6.20. Fortalecimiento de la empleabilidad de los egresados.

6.21. Existencia de centro de estudiantes y centro de egresados.

7. Investigación Socialmente Útil y Gestión Social del Conocimiento:

7.1. Puesta en práctica de la investigación en todas las carreras.

7.2. Los temas a investigar son definidos considerando las demandas sociales.

7.3. Cuenta con líneas de investigación orientadas a la solución de problemas de desarrollo social.

7.4. Se tienen proyectos de investigación con enfoque de RS.

7.5. Se tienen tesis con enfoque de RS.

7.6. Se han realizado publicaciones de investigaciones con enfoque de RS.

7.7. Se tienen proyectos interdisciplinarios y convenios que articulan unidades de la universidad e instituciones externas (entre las diferentes carreras, ONG, Sector Público, Comunidades, Organismos Internacionales, Empresas, otras universidades, gremios, colegios profesionales etc.) orientados a la solución de problemas de desarrollo local.

7.8. Estudio de propuestas para resolver los problemas sociales y ambientales del país.

7.9. Capacitación a diversos grupos sociales para la investigación y producción de conocimientos propios.

7.10. Existencia de medios para compartir información de los proyectos en desarrollo, resultados de sus investigaciones y conclusiones.

7.11. Existencia de becas que estimulen la participación de docentes y alumnos en investigaciones.

7.12. Existencia de sistemas de promoción de investigaciones socialmente útiles.

7.13. Los equipos interdisciplinarios de investigación tienen una estructura con actores sociales no universitarios.

7.14. Establecimiento de alianzas con otros actores (Gobierno, Empresas, ONG), para elaborar políticas de conocimiento, líneas de investigación y campos de formación adecuados a los requerimientos sociales.

7.15. Divulgación a la comunidad de las actividades y resultados de investigación.

7.16. Difusión del saber a públicos tradicionalmente marginados.

- 7.17. Promoción del diálogo entre investigadores y decisores políticos.
- 7.18. Investigación de las demandas sociales no satisfechas relacionadas con las carreras que ofrece.
- 7.19. Existencia de medios específicos de difusión y transferencia de conocimientos a la ciudadanía.
- 7.20. Membresías, suscripciones o adhesiones a redes, organismos, observatorios, consejos que impulsan RSU.

CONCLUSIÓN

La Responsabilidad Social Universitaria, adoptando el concepto de Vallaey⁽²⁾, es una política de gestión de la calidad ética de la universidad que busca alinear sus cuatro procesos (gestión, docencia, investigación y extensión) con la misión universitaria, sus valores y compromiso social, mediante el logro de la congruencia institucional, la transparencia y la participación dialógica de toda la comunidad universitaria (autoridades, estudiantes, docentes, administrativos) con los múltiples actores sociales interesados en el buen desempeño universitario y necesitados de él, para la transformación efectiva de la sociedad hacia la solución de sus problemas de exclusión, inequidad y sostenibilidad.

La RSU, no debe quedarse sólo en un compromiso declarativo o cuestión ideológica, sino que debe estar acompañada de una estrategia de gestión. El mundo necesita un cambio de rumbo hacia la equidad y sustentabilidad.

Es necesario que la Universidad empiece a realizar cambios de rutina y a actuar en base a un enfoque de Gestión integral que involucre transversalmente a la Responsabilidad Social Universitaria.

Las Universidades son responsables de su actuar y de su participación en los entornos sociales.

Los institutos de educación Superior tienen que promulgar, implementar y controlar la RSU.

Al ser una visión transversal, no sólo se es “solidario” y se “cuida al medio ambiente”, sino que se vela por los derechos de todos los *stakeholders* involucrados.

Como dice Vallaey, la RSU no es un asunto de corazón sino de gestión.

La autocrítica y evaluación de lo que cada Institución de estudio Superior viene realizando es fundamental, y para ello son de suma utilidad los indicadores de RSU. Pero dichos indicadores deben de ser cuidadosamente elegidos de tal modo que logren medir la gestión en RSU y hacer reflexionar la comunidad universitaria para la mejora continua de su función social.

El GRI, ni los PRME, ni la ISO 26000 plantearon indicadores para la RSU. En este trabajo se proponen indicadores que podrían ser incluidos en un cuestionario de evaluación de RSU, para medir la misma mediante una escala de Likert (1. Totalmente de acuerdo, 2. De acuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4. En desacuerdo, 5. Totalmente en desacuerdo).

Los indicadores propuestos en esta investigación son un inicio para medir la RSU en los Institutos de Educación Superior, ya que todavía se continuará formando los mismos.

Finalmente, es importante destacar que la Universidad debe apuntar a la formación en competencias profesionales que tengan en cuenta la responsabilidad social.

BIBLIOGRAFIA

ALPHANDÉRY P., DJAMA M., FORTIER A. y FOUILLEUX E., “*Normaliser au nom du développement durable*”, Versailles: Éditions Quæ, 2012.

ASOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES JESUITAS EN AMÉRICA LATINA [AUSJAL], “Políticas y Sistema de Autoevaluación y Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria en AUSJAL” Editorial, 2009. Recuperado de <https://goo.gl/RH1ihF> el 22 de junio de 2018.

CAVALLO, M. A.; LEDESMA, A. B. y DÍAZ, L. P., “La Formación de Profesionales en Ciencias Económicas en el Siglo XXI. La Responsabilidad Social de las Organizaciones como Contenido Transversal en las Currículas de Grado”, Área IX Responsabilidad y Balance Social, 21º Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas, Osmar D. Buyatti, Librería Editorial, 2016.

CRUZ LÓPEZ, Y., “La Calidad y la Responsabilidad Social de las Universidades”, Boletín Electrónico GUNI, 2009.

DURAN, C. “Observando la Responsabilidad Social Universitaria” Universidad Construye: País, 2002. Recuperado de: http://www.cyta.com.ar/biblioteca/bddoc/bdlibros/rse/334_as_observando_la_rsu.pdf el 09 de julio de 2018.

EZCURRA, D., “Responsabilidad Social, Enredarse en un Compromiso Colectivo. Cinco Aportes para un Camino Necesario”.

FREEMAN, R. E., “Strategic Management: A Stakeholder Approach”, Pitman, Boston, 1984.

FREIRE, P., “Pedagogía de la Indignación”, Ediciones Morata, S.A., Madrid, España, 2001.

FERNÁNDEZ, I. A., “Responsabilidad Social Universitaria: Realidad Emergente en el Ámbito de la Educación Superior. Primera parte. Fundamentos Conceptuales de la Responsabilidad Social Universitaria. Capítulo 1. Responsabilidad Social Universitaria: Realidad Emergente en el Ámbito de la Educación”, 2015. Recuperado de: http://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/49066/books_gratis-Experiencias-iberoamericanas-en-responsabilidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=15 el 28 de mayo de 2018.

GAETE, R., "Responsabilidad Social Universitaria: una Nueva Mirada a la Relación de la Universidad con la Sociedad desde la Perspectiva de las Partes Interesadas. Un Estudio de Caso", Tesis Doctoral, Universidad de Valladolid, Valladolid, 2012.

GONZÁLEZ FERNÁNDEZ - LARREA, C. M.; GIL RAMÓN GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C., “¿Extensión Universitaria, Proyección Social o Tercera Misión? Una Reflexión Necesaria”, Revista Congreso Universidad. Editorial Universitaria Félix Varela, Núm. 2, Vol. II, 2013.

Recuperado de: <http://www.congresouniversidad.cu/revista/index.php/rcu/article/view/482/448> el 22 de mayo de 2018.

HART, A. y NORTHMORE, S., “*Auditing and evaluating University-Community Engagement: Lessons from a UK Case Study*”. Higher Education Quarterly, Núm. 1, Vol. 65, 2010, 34-58.

HERNÁNDEZ, R. D. y SALDARRIAGA, A. “Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria. Caso: Escuela de Ingeniería de Antioquia”, Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/dyna/v76n159/a24v76n159.pdf> el 23 de junio de 2018.

HORN, R. V., “*Statistical indicators for the economic and social sciences*”, University Press, Cambridge, Hong Kong, 1993.

OTHÓN FLORES CONSEJO, J.; ACEVEDO TEJEDA, R.; MEZA GONZALEZ, J. F. y MORALES ANTONIO, N. “Propuesta de un Sistema de Indicadores para Medir la Responsabilidad Social de una Institución de Educación Superior (IES)” Recuperado de <http://revistas.uv.mx/index.php/Uvserva/article/download/2144/3848> el 22 de junio de 2018.

PÉREZ DOMÍNGUEZ, F., “La Responsabilidad Social Universitaria (RSU)”, Consejo Social de la Universidad de Huelva, 2009. Recuperado de: <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/13428/RSU%20con%20bibliograf%20-%20UHU%202009.pdf?sequence=2> el 22 de mayo de 2018.

RAMALLO, M., “La evaluación de la Responsabilidad Social Universitaria” Debate Universitario, Núm. 7, Vol. 4, 2015, 25-38.

RAMÍREZ ORELLANA, A. “La RSC y la Triple Cuenta de Resultados”, Estrategia Financiera, Núm. 231, 2006.

VALAREZO GONZÁLEZ, K.; SARANGO LALANGUI, P.; SALCEDO VITERI, K.; VALDIVIEZO ABAD, C.; SÁNCHEZ FARFÁN, L. A.; MARÍN GUTIÉRREZ, I. “Gestión Universitaria Ética y Responsable. Indicadores de RSU”. ISBN-13: 978-84-15698-29-6, 2013. Recuperado de: http://www.revistalatinacs.org/13SLCS/2013_actas/170_Valarezo.pdf el 09 de julio de 2018.

VALLAEYS, F.; DE LA CRUZ, C. y SASIA, P. M., “Responsabilidad Social Universitaria. Manual de Primeros Pasos”, Inter-American Development Bank, 2009.

VALLAEYS, F. y CARRIZO L., “Hacia la Construcción de Indicadores de Responsabilidad Social Universitaria”. Recuperado de: https://durs.cayetano.edu.pe/images/Biblio/HerramientasRSU/HerramientasGestion/indicadores_rsu.pdf el 28 de mayo de 2018.

VALLAEYS, F., “Introducción a la Responsabilidad Social Universitaria; Capítulo 10, RSU: ¿Cómo entenderla para Quererla y Practicarla?”, Responsabilidad Social Empresarial y Universitaria, Tomo 6, 2016.

VALLAEYS, F., “Las Diez Falacias de la Responsabilidad Social Universitaria”, Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, Núm. 1, Vol. 12, 2018.

VALLAEYS, F., “La Responsabilidad Social de las Organizaciones”, 2006. Recuperado de: <http://durs.cayetano.edu.pe/images/Biblio/MarcoConceptual/QueEsRS/laresponsabilidadsocialdelasorganizaciones.pdf> el 22 de mayo de 2018.

VALLAEYS, F., “Responsabilidad Social Universitaria: una Nueva Filosofía de Gestión Ética e Inteligente para las Universidades”, Educación Superior y Sociedad, Núm. 2, 2008.

VÁZQUEZ OTEO, O., “La Responsabilidad Social Corporativa: el Papel de la Sociedad Civil”, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, Núm. 53, Ciriec - España, 2005.

UNESCO, “Declaración sobre Educación Superior”, 2009.

WIGMORE ÁLVAREZ, A., “La Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU)”, Tesis doctoral, 2016. Recuperado de: <http://helvia.uco.es:8080/bitstream/handle/10396/13365/2016000001394.pdf?sequence=1&isAllowed=y> el 28 de mayo de 2018.

YFARRAGUERRI VILLARREAL, L., “Necesidad de Indicadores de Medición de la Responsabilidad Social en las Universidades”, Daena: International Journal of Good Conscience. Núm. 1, Vol. 9, 2014, 142-157. Recuperado de [http://spentamexico.org/v9-n1/A13.9\(1\)142-157.pdf](http://spentamexico.org/v9-n1/A13.9(1)142-157.pdf) el 22 de junio de 2018.

NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) UNESCO, “Declaración sobre Educación Superior”, 2009.
- (2) VALLAEYS, F., “La Responsabilidad Social de las Organizaciones”, 2006. Recuperado de: <http://durs.cayetano.edu.pe/images/Biblio/MarcoConceptual/QueEsRS/laresponsabilidadsocialdelasorganizaciones.pdf> el 22 de mayo de 2018.
- (3) PÉREZ DOMÍNGUEZ, F., “La Responsabilidad Social Universitaria (RSU)”, Consejo Social de la Universidad de Huelva, 2009. Recuperado de: <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/13428/RSU%20con%20bibliograf%20-%20UHU%202009.pdf?sequence=2> el 22 de mayo de 2018.
- (4) FREEMAN, R. E., “*Strategic Management: A Stakeholder Approach*”, Pitman, Boston, 1984.
- (5) VÁZQUEZ OTEO, O., “La Responsabilidad Social Corporativa: el Papel de la Sociedad Civil”, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, Núm. 53, Ciriec - España, 2005.
- (6) RAMÍREZ ORELLANA, A., “La RSC y la Triple Cuenta de Resultados”, Estrategia Financiera, Núm. 231, 2006.
- (7) VALLAEYS, F., “Responsabilidad Social Universitaria: una Nueva Filosofía de Gestión Ética e Inteligente para las Universidades”, Educación Superior y Sociedad, Núm. 2, 2008.
- (8) VALLAEYS, F.; DE LA CRUZ, C. y SASIA, P. M., “Responsabilidad Social Universitaria. Manual de Primeros Pasos”, Inter-American Development Bank, 2009.
- (9) GAETE, R., “Responsabilidad Social Universitaria: una Nueva Mirada a la Relación de la Universidad con la Sociedad desde la Perspectiva de las Partes Interesadas. Un Estudio de Caso”, Tesis Doctoral, Universidad de Valladolid, Valladolid, 2012.
- (10) WIGMORE ÁLVAREZ, A., “La Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU)”, Tesis doctoral, 2016. Recuperado de: <http://helvia.uco.es:8080/bitstream/handle/10396/13365/2016000001394.pdf?sequence=1&isAllowed=y> el 28 de mayo de 2018.
- (11) VALLAEYS, F., “Introducción a la Responsabilidad Social Universitaria; Capítulo 10, RSU: ¿Cómo entenderla para quererla y practicarla?”, Responsabilidad Social Empresarial y Universitaria, Tomo 6, 2016.
- (12) VALLAEYS, F. y CARRIZO L. “Hacia la Construcción de Indicadores de Responsabilidad Social Universitaria”. Recuperado de:

<https://durs.cayetano.edu.pe/images/Biblio/HerramientasRSU/HerramientasGestion/indicadoresrsu.pdf> el 28 de mayo de 2018.

(13) YFARRAGUERRI VILLARREAL, L., “Necesidad de Indicadores de Medición de la Responsabilidad Social en las Universidades”, *Daena: International Journal of Good Conscience*. Núm. 1, Vol. 9, 2014. Recuperado de [http://spentamexico.org/v9-n1/A13.9\(1\)142-157.pdf](http://spentamexico.org/v9-n1/A13.9(1)142-157.pdf) el 22 de junio de 2018.

(14) FREIRE, P., “Pedagogía de la Indignación”, Ediciones Morata, S.A., Madrid, España, 2001.

(15) CAVALLO, M. A.; LEDESMA, A. B. y DÍAZ, L. P., “La Formación de Profesionales en Ciencias Económicas en el Siglo XXI. La Responsabilidad Social de las Organizaciones como Contenido Transversal en las Currículas de Grado”, Área IX Responsabilidad y Balance Social, 21º Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas, Osmar D. Buyatti, Librería Editorial, 2016.

(16) FERNÁNDEZ, I. A., “Responsabilidad Social Universitaria: Realidad Emergente en el Ámbito de la Educación Superior. Primera Parte. Fundamentos Conceptuales de la Responsabilidad Social Universitaria. Capítulo 1. Responsabilidad Social Universitaria: Realidad Emergente en el Ámbito de la Educación”, 2015, Pág. 15. Recuperado de: http://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/49066/books_gratis-Experiencias-iberoamericanas-en-responsabilidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=15 el 28 de mayo de 2018.

(17) CRUZ LÓPEZ, Y., “La Calidad y la Responsabilidad Social de las Universidades”, Boletín Electrónico GUNI, 2009.

(18) GONZÁLEZ FERNÁNDEZ - LARREA, C. M.; GIL RAMÓN GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C., “¿Extensión Universitaria, Proyección Social o Tercera Misión? Una Reflexión Necesaria”, *Revista Congreso Universidad*. Editorial Universitaria Félix Varela, Núm. 2, Vol. II, 2013, pág. 4. Recuperado de: <http://www.congresouniversidad.cu/revista/index.php/rcu/article/view/482/448> el 22 de mayo de 2018.

(19) OTHÓN FLORES CONSEJO, J.; ACEVEDO TEJEDA, R.; MEZA GONZALEZ, J. F. y MORALES ANTONIO, N. “Propuesta de un Sistema de Indicadores para Medir la Responsabilidad Social de una Institución de Educación Superior (IES)” Recuperado de <http://revistas.uv.mx/index.php/Uvserve/article/download/2144/3848> el 22 de junio de 2018.

(20) HERNÁNDEZ, R. D. y SALDARRIAGA, A., “Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria. Caso: Escuela de Ingeniería de Antioquia”, Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/dyna/v76n159/a24v76n159.pdf> el 23 de junio de 2018.

(21) EZCURRA D. “Responsabilidad Social, Enredarse en un Compromiso Colectivo. Cinco Aportes para un Camino Necesario”.

(22) RAMALLO, M. “La Evaluación de la Responsabilidad Social Universitaria”, *Debate Universitario*, Núm. 7, Vol. 4, 2015.

(23) HORN, R. V., “*Statistical indicators for the economic and social sciences*”. University Press, Cambridge, Hong Kong, 1993.

(24) HART, A. y NORTHMORE, S. “*Auditing and evaluating University-Community Engagement: Lessons from a UK Case Study*”. *Higher Education Quarterly*, Núm. 1, Vol. 65, 2010.

(25) ALPHANDÉRY P., DJAMA M., FORTIER A. y FOUILLEUX E., “*Normaliser au nom du développement durable*”, Versailles: Éditions Quæ, 2012.

(26) VALLAEYS, F., “Las Diez Falacias de la Responsabilidad Social Universitaria”, *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, Núm. 1, Vol. 12, 2018.

(27) ASOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES JESUITAS EN AMÉRICA LATINA [AUSJAL], “Políticas y Sistema de Autoevaluación y Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria en AUSJAL” Editorial, 2009. Recuperado de <https://goo.gl/RH1ihF> el 22 de junio de 2018.

(28) VALAREZO GONZÁLEZ, K.; SARANGO LALANGUI, P.; SALCEDO VITERI, K.; VALDIVIEZO ABAD, C.; SÁNCHEZ FARFÁN, L. A.; MARÍN GUTIÉRREZ, I., “Gestión universitaria ética y responsable. Indicadores de RSU”. ISBN-13: 978-84-15698-29-6, 2013. Recuperado de: http://www.revistalatinacs.org/13SLCS/2013_actas/170_Valarezo.pdf el 09 de julio de 2018.

(29) DURAN, C., “Observando la Responsabilidad Social Universitaria” *Universidad Construye País*, 2002. Recuperado de: http://www.cyta.com.ar/biblioteca/bddoc/bdlibros/rse/334_as_observando_la_rsu.pdf el 09 de julio de 2018.

TÍTULO: “MUJERES EN LA PROFESION, SU ACTUALIDAD Y PERSPECTIVAS EN EL FUTURO”.

Área 3: Política Profesional.

Tema 2: La formación del profesional de Ciencias Económicas, su idoneidad para responder a los requerimientos del mercado.

XXII Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas, “Desde el presente hacia una profesión 4.0” San Juan, 27 y 28 de septiembre de 2018.

Nombre Autor: Dra. Elizabeth Feinberg C.P. T° 213 F° 217 CPCECF

Domicilio: Ramón L. Falcón 1805 Piso 8^{vo}. Dto. 26 CABA

Mail: info@lisbethfeinberg.com.ar

TÍTULO: “MUJERES EN LA PROFESION, SU ACTUALIDAD Y PERSPECTIVAS EN EL FUTURO“.

Área 3: Política Profesional.

Tema 2: La formación del profesional de Ciencias Económicas, su idoneidad para responder a los requerimientos del mercado.

XXII Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas, “Desde el presente hacia una profesión 4.0” San Juan, 27 y 28 de septiembre de 2018.

INDICE

Situación actual de la Mujer.

Políticas de Género a Nivel Mundial.

El desarrollo de la Mujer Profesional en la República Argentina.

La Mujer Profesional en Ciencias Económicas.

Conclusiones.

Anexo: Encuesta La Mujer y su experiencia en el desarrollo de su profesión.

Bibliografía

RESUMEN

En la actualidad, la mujer afronta nuevos desafíos, tanto a nivel personal, familiar como profesional. La disyuntiva entre elegir la familia o desarrollar su profesión va cediendo lentamente ante los avances que el género femenino a nivel conjunto va adquiriendo en el mundo laboral, logrando compatibilizar la atención de su familia con su crecimiento personal y profesional.

La diferencia de género siempre fue un tema difícil de tratar dentro de la humanidad ya que el hombre se consideraba una raza superior, hoy en día continuar con ese pensamiento sería negar una realidad donde la existencia de mujeres exitosas en el campo empresarial y profesional es innegable.

El presente trabajo tratará de exponer la actual situación de la mujer en el mercado laboral y las posibilidades de desarrollo que se vislumbran para la Mujer profesional en Ciencias Económicas en el futuro.

Políticas de Género, de organismos internacionales, promueven la inclusión de la mujer en ámbitos laborales de todo tipo, pero señalando que a fin de poder llevar a cabo las mismas, es necesario adecuar las condiciones básicas de vida, a fin que sean posibles de llevar a cabo.

Tanto la ONU, como el Grupo G20, a nivel Internacional, o los Gobiernos y organismos que nuclea las profesiones, están implementando Programas específicos para la Mujer Profesional potenciando su desarrollo a la par del hombre, pero considerando las características propias del género femenino.

Complementa el presente trabajo, una encuesta de mi autoría, donde a través de una serie de preguntas realizadas a mujeres profesionales de distintas carreras, sustentare lo vertido en el presente trabajo.

PALABRAS CLAVES:

Género. Mujer Profesional. Políticas. Inclusión. Desarrollo. Encuesta.

SITUACION ACTUAL DE LA MUJER

Aún a principios del siglo XXI existen, en mayor o menor grado según el país, prejuicios culturales y sociales que sumados a las transformaciones económicas afectan desfavorablemente la inserción de la mujer en el entorno laboral.

La necesidad de combatir las desigualdades y la cultura mediática ha hecho que gobernantes de muchos países comprendiesen la urgencia de generar leyes promoviendo la igualdad de oportunidades, basadas en políticas de género.

Por otra parte no debemos olvidarnos que en este siglo ha aumentado significativamente la mujer jefa de familia, producto de un cambio de mentalidad, tanto a nivel personal como también a nivel sociedad, donde la mujer se permite elegir la maternidad sin la obligación implícita de tener una pareja lo cual a su vez implica un esfuerzo muy significativo para ella, ya que a las obligaciones familiares como cabeza de hogar debe sumarse su desarrollo laboral.

Sin embargo, aunque el escenario actual para la mujer es mucho más favorable que en el siglo pasado, las mujeres aún se encuentran con un sentimiento interno culpabilizador que no les permite ubicarse del todo en un rol protagónico dentro del campo laboral, y eso puede observarse en la actitud que muchas mujeres presentan en el ejercicio de sus profesiones, tanto a nivel ejercicio independiente como en su desenvolvimiento en empresas.

Como dato estadístico, podemos observar que aún en los países del primer mundo, las mujeres siguen siendo una minoría en los puestos directivos y de toma de decisiones, dándose que, en general, las oportunidades de la mujer quedan limitadas a una franja estrecha de los denominados "empleos femeninos" (trabajo de oficina, servicios, ventas y profesiones liberales a un nivel medio) que en general reciben un salario inferior y son menos valoradas que los empleos tradicionalmente "masculinos".

Podemos observar también que la retribución salarial sigue siendo aún menor en puestos gerenciales o directivos.

Lamentablemente, en muchos países aun, por motivos de mandatos culturales familiares las mujeres siguen orientándose hacia profesiones que limitan su capacidad de adquirir las aptitudes científicas y tecnológicas necesarias para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado de trabajo.

Estas tendencias persisten a pesar de que son innegables los éxitos que se han logrado con respecto al acceso a la educación y a la formación profesional. Ya no puede suponerse que las mujeres que llegan al mercado del trabajo están menos preparadas que los hombres.

Asimismo podemos observar que se vienen desarrollando cambios significativos tanto en el hombre como en la mujer, donde compartir los roles es parte del proceso, encontrándonos que los padres comparten más con sus hijos /as, teniendo una relación más estrecha, ayudando a la madre a compartir los compromisos de la casa en todo el sentido de la palabra.

POLITICAS DE GÉNERO A NIVEL MUNDIAL

En materia de legislación , podemos observar que existen normas internacionales, incluidos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que establecen la igualdad de género en cuanto al acceso al empleo, el derecho a recibir igual remuneración, y la prohibición del hostigamiento sexual, entre otras cosas. Sin embargo, la persistente deficiencia en la aplicación de esas normas y la falta de medios para hacerlas cumplir las ha vuelto ineficaces.

Según estudios realizados por la ONU las mujeres y las niñas constituyen más de la mitad de la población del mundo., se encuentran en la primera línea y suelen ser las personas más afectadas, en comparación con los hombres y los niños, por la pobreza, el cambio climático, la inseguridad alimentaria, la falta de atención sanitaria, y las crisis económicas mundiales. Sus aportaciones y su liderazgo son fundamentales para encontrar una solución.

En consecuencia con la nueva agenda mundial 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por los Estados Miembros de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, han puesto su atención en cómo las mujeres se ven afectadas por cada uno de los Diecisiete ODS propuestos en dicha agenda, así como la manera en la que las mujeres y las niñas pueden, y de hecho así será, convertirse en actores fundamentales para alcanzar cada uno de estos objetivos.

A continuación podemos observar las Metas de Género consideradas dentro de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) aprobados:

ODS 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.

Las mujeres tienen derecho a un acceso igualitario a todas las vías que permitan poner fin a la pobreza, desde las redes de seguridad de protección social hasta el uso de la tecnología más reciente. Para lograr el primer ODS será fundamental cumplir con este derecho.

ODS 2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.

Poner fin al hambre significa que todas las mujeres pueden consumir alimentos suficientes con nutrientes adecuados. Si todas las mujeres que trabajan en la agricultura dejasen de sufrir discriminación, podrían contribuir a una mayor seguridad alimentaria en todo el mundo.

ODS 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todas y todos en todas las edades. Cumplir el derecho a la salud exige sistemas sanitarios totalmente adaptados a las mujeres y las niñas, que ofrezcan servicios de mayor calidad, más integrales y fácilmente accesibles. Las sociedades en su conjunto deben erradicar prácticas que ponen gravemente en peligro la salud y el bienestar de las mujeres, entre ellas, todas las formas de violencia de género.

ODS 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas y todos.

Para que la educación dé sus frutos, ésta debe ser inclusiva y de alta calidad. Los esfuerzos activos para poner fin a los estereotipos de género deben abordar aquellos que limitan la escolarización o que orientan a las mujeres y las niñas hacia ámbitos de estudio o trabajo “aceptables”.

ODS 6: Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todas y todos.

El objetivo es garantizar el agua y el saneamiento para todas y todos. Para lograrlo, se deben tener en cuenta todas las dimensiones específicas a las mujeres y las niñas y contar con ellas directamente en el proceso.

ODS 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todas y todos.

Como principales encargadas de gestionar la energía en los hogares, las mujeres podrían desempeñar un papel importante a la hora de generalizar la energía moderna sostenible. Todos los elementos de la planificación y la formulación de políticas sobre energía deben tener en cuenta las dimensiones de género y promover activamente el liderazgo de las mujeres. Dentro del propio sector de la energía, deben eliminarse las barreras que enfrentan las mujeres ejecutivas, empresarias y empleadas. Por otra parte, debe aumentar su representación en consejos energéticos, a nivel nacional y mundial.

ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos

En este sentido, se ha conseguido un cierto progreso. Hace 20 años, el 40 por ciento de las mujeres participaban en el empleo asalariado y remunerado; actualmente, el 48 por ciento de las mujeres reciben una paga por su trabajo. Sin embargo, a nivel mundial, las mujeres siguen trabajando con salarios inferiores en comparación con los hombres. Los estereotipos de género a menudo definen lo que es “un trabajo de mujeres” y adjudican a las mujeres los peores trabajos. De 143 países, al menos el 90 por ciento de ellos tienen algún tipo de restricción legal sobre el empleo de las mujeres. Cuando las economías se proponen promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género, los resultados obtenidos, como, por ejemplo, sociedades más justas y un mayor dinamismo económico, benefician a todo el mundo. Las mujeres deben tener el mismo acceso al trabajo decente, los recursos productivos y los servicios financieros, e influir en pie de igualdad en las decisiones económicas.

ODS 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

En el caso de muchos países, especialmente aquellos menos desarrollados, el cambio de la agricultura hacia la industria es el camino para conseguir trabajos mejor pagados y niveles de

vida más altos. Las industrias nuevas y existentes deben encontrar vías sostenibles, incluidas la innovación y una tecnología actualizada. Serán fundamentales las inversiones en investigación y desarrollo, aunque la mayoría del personal de investigación sigue siendo hombres; las mujeres representan únicamente el 25 por ciento en los países más avanzados de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos. De igual modo, las empresas de construcción, fabricación y energía, con pocas mujeres empleadas y encargadas de tomar decisiones, están muy lejos de lograr el equilibrio de género. Desde la planta de la fábrica hasta el laboratorio de alta tecnología, las mujeres deben tener igualdad de oportunidades a la hora de crear un futuro sostenible y compartido

ODS 10: Reducir la desigualdad en y entre los países.

Actualmente, hay más mujeres en el mercado laboral, en la política, en puestos de liderazgo, mujeres que rompen estereotipos y tabús sociales. Sin embargo, la discriminación por motivos de género hace que las mujeres sean propensas a sufrir disparidades más acentuadas. A nivel mundial, las mujeres ganan un 24 por ciento menos en comparación con los hombres, con brechas distintas entre los países. Por otro lado, también tienen más posibilidades en comparación con los hombres de ocupar puestos de trabajo vulnerables; de hecho, en los países en desarrollo hasta el 75 por ciento de los empleos de las mujeres corresponden al sector no formal o sin protección. En todo el mundo, el 83 por ciento de los trabajadores domésticos son mujeres y la mayoría de ellas no tienen derecho legal a recibir un salario mínimo. Es más, la discriminación por motivos de género puede converger con otros tipos de discriminación que afectan a la edad, la discapacidad, la etnicidad, el estatus económico, etc., multiplicando la carga de las desigualdades repetidamente. Las normas sociales que tratan a las mujeres como ciudadanas de segunda categoría en muchos casos se traducen en obstáculos estructurales al progreso, por ejemplo, en el caso de leyes que no castigan a los agresores que ejercen violencia de género. A veces también en presupuestos que no financian los servicios que más necesitan las mujeres. Independientemente de si la cuestión es la política fiscal o la migración segura o la regulación mejorada de los mercados financieros mundiales, deben reconocerse efectos distintos y potencialmente desiguales para las mujeres y los hombres. Sólo a partir de entonces se pueden adoptar medidas deliberadas para corregirlos, entre los países y dentro de ellos.

ODS 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

Actualmente, el mundo se está urbanizando a niveles nunca vistos en la historia. Para muchas mujeres y hombres, la oportunidad de trasladarse a una ciudad representa poder aspirar a una vida mejor. Sin embargo, las ciudades también son lugares de profunda desigualdad y desesperanza. La población de nuevos migrantes, muchos de ellos mujeres, puede acabar en suburbios sobrepoblados, mal conectados con el transporte público o servicios esenciales como el agua limpia. La vida pasa a ser entonces peligrosa e insalubre, con numerosos obstáculos para

asegurarse un puesto en la economía urbana. Para las mujeres, la discriminación de género acentúa los riesgos y se añade a ellos. No poder ir en autobús a una clínica para dar a luz puede derivar en una discapacidad permanente o la muerte. Todos los elementos de la gobernanza, la planificación y las finanzas urbanas deben incorporar activamente medidas a favor de la igualdad de género. Además, las mujeres merecen desempeñar papeles en pie de igualdad a la hora de tomar decisiones sobre un mundo cada día más urbano.

ODS 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

El mundo del despilfarro coexiste con el mundo de la necesidad. En este último, las personas consumen apenas lo suficiente para sobrevivir. Para conseguir un futuro seguro y sostenible hay que reducir los extremos. Las mujeres en la producción y el consumo deben tener un acceso igualitario a medios como la tierra y la tecnología, que pueden impulsar su nivel de vida.

ODS 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

Con sus experiencias y los conocimientos tradicionales como administradoras de muchos recursos naturales, las mujeres pueden ofrecer aportaciones valiosas para gestionar mejor el clima y sus riesgos. Asimismo, tienen el derecho a contar con todas las capacidades necesarias para protegerse, y a participar en las decisiones que tienen profundas implicaciones para las personas y el planeta.

ODS 14: Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.

Las mujeres representan el 47 por ciento de los 120 millones de personas del mundo que trabajan en la pesca y sobrepasan a los hombres en el sector pesquero marino a gran escala (66 por ciento) y en el sector pesquero interior a pequeña escala (54 por ciento). Pese a ello, las mujeres están principalmente concentradas en trabajos mal pagados y poco cualificados, ocupando empleos irregulares y de temporada en el procesamiento, el envasado y la comercialización. A menudo estas mujeres trabajan sin contrato o sin protección de los derechos laborales o de la salud y la seguridad. Asimismo, las mujeres ganan aproximadamente el 64 por ciento de los salarios de los hombres por realizar el mismo trabajo en la acuicultura. Las mujeres se enfrentan a los riesgos de la degradación de los océanos con menor cantidad de bienes y alternativas para cambiar de medios de vida, y menos resiliencia ante la pérdida de recursos naturales. Todas las estrategias para la conservación y el uso sostenible deben dar respuesta a estas vulnerabilidades. Debe corregirse la poca representación de las mujeres en las ciencias marinas y, a cambio, aprovechar todas las perspectivas de lograr soluciones justas y duraderas.

ODS 15: Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de forma sostenible, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad.

Las mujeres desempeñan un papel fundamental como administradoras de la tierra, y representan una gran parte de la fuerza laboral agrícola en los países en desarrollo. No es raro que sean ellas las que recolectan recursos como, por ejemplo, madera para combustible, y alimentos silvestres y hierbas para hacer medicamentos. No obstante, sus conocimientos sobre prácticas tradicionales que son inherentemente sostenibles a menudo se excluyen de decisiones sobre ecosistemas sostenibles. Esto constituye una pérdida respecto a un posible uso sostenible del ecosistema, que también depende de la igualdad de género en el resto de dimensiones: acceso a la tierra, medios de vida y recursos naturales, y poder expresarse sobre la manera en que estos se comparten. Las mujeres, y en especial las mujeres indígenas, deben ser incluidas en la toma de decisiones sobre el uso del ecosistema a todos los niveles, en calidad de actores fundamentales a la hora de preservar nuestro planeta.

ODS 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

Las mujeres han progresado en cuanto a representación en la toma de decisiones, tanto en algunos procesos de paz como en el ámbito de la gobernanza más general. Pese a todo, las cifras reflejan una desigualdad que todavía persiste. De 1992 a 2011, sólo el 9 por ciento de las personas que negociaban en las mesas de paz eran mujeres, a pesar de que la histórica resolución 1325 que el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas aprobó en el año 2000 reconocía que las mujeres debían desempeñar papeles fundamentales en este sentido. En agosto de 2015, únicamente el 22 por ciento de los escaños parlamentarios nacionales estaban ocupados por mujeres. Para las mujeres de muchas sociedades, las perspectivas de paz se ven socavadas por la violencia de género. Las mujeres representan el 98 por ciento de los 4,5 millones de personas estimadas a las que se somete mediante explotación sexual, por ejemplo. La discriminación de género como parte de sistemas jurídicos incluye la ausencia de castigo para los agresores que cometen actos de violencia de género. Si se protegen plenamente todos los derechos de las mujeres, sin excepción, en todas las leyes y prácticas, será posible lograr sociedades pacíficas e inclusivas.

ODS 17: Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

La igualdad de género es fundamental para todos los ODS, pero, a menudo, las mujeres terminan siendo las menos beneficiadas por los medios de ejecución, independientemente de la forma que estos se adopten. Si bien los gobiernos cada vez se inclinan más por la elaboración de presupuestos sensibles al género para asignar fondos a servicios y programas a favor de las mujeres, estos ejercicios han revelado enormes brechas en cuanto a financiación respecto a las necesidades de las mujeres, que llegan hasta el 90 por ciento. Sólo el 5 por ciento de los fondos de ayuda exterior tuvo la igualdad de género como objetivo principal en el periodo 2012-2013.

Únicamente cerca de una tercera parte de los países cuentan con un organismo encargado de recopilar estadísticas de género, pese a que contar con datos desglosados por género es un aspecto fundamental para definir las mejores vías para lograr la igualdad de género. Por ejemplo, hay muchos países que sencillamente no saben cuántas mujeres no tienen acceso a agua limpia o sufren maltrato en sus hogares. Las mujeres tienen derecho a un acceso igualitario a los medios de ejecución y a los beneficios que se deriven de ellos. Asimismo, necesitan encabezar las decisiones que se adoptan, ya sea en los ministerios de finanzas, en las empresas que producen tecnologías, en las oficinas de estadísticas o en las instituciones encargadas de la supervisión económica.

Por último luego de la Cumbre en Australia del G20 (principal foro internacional para la cooperación económica, financiera y política: aborda los grandes desafíos globales y busca generar políticas públicas que los resuelvan) surge el W20 como reclamo de un grupo poco representado, con el objetivo de apoyar los diversos esfuerzos avanzados en la comunidad internacional:

Sus principales puntos son:

- Participación económica y social plena de la mujer, según la Declaración de Líderes de Los Cabos en 2012.
- Inclusión financiera y educación de las mujeres, de la Declaración de Líderes de San Petersburgo en 2013.
- Reducción de un 25% en la brecha de las tasas de participación entre hombres y mujeres de los países del G20, para 2025.
- Llevar a más de 100 millones de mujeres a la fuerza de trabajo, comunicado en la Declaración de Líderes del G20 de Brisbane, en 2014.

Se espera que el W20 formule recomendaciones y establezca metas medibles y procesables para influir en los gobiernos del G20, a fin de implementar estos objetivos.

EL DESARROLLO DE LA MUJER PROFESIONAL EN LA REPUBLICA ARGENTINA

En la Argentina, en las últimas décadas se han producido profundas transformaciones estructurales derivadas de un proceso de internacionalización de las relaciones sociales y económicas.

Se observa un fuerte proceso de expansión de la fuerza de trabajo femenina, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha aumentado considerablemente en las últimas décadas; y su

presencia tiende a ser cada vez más permanente, ya sea decisión personal o como resultado de presiones económicas.

Según el Instituto Nacional de Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social, se puede observar distintas características en el mercado laboral argentino:

- Un mercado laboral muy segmentado horizontalmente, concentración de las mujeres en un conjunto reducido de ocupaciones que se definen como típicamente femeninas en términos culturales. Las mujeres trabajan, fundamentalmente como maestras y profesoras, enfermeras, secretarias, dactilógrafas, empleadas de oficina y vendedoras de comercio, peluqueras y afines.
- Las mujeres se encuentran sobre-representadas en actividades vinculadas al sector servicio de baja calificación laboral, donde el servicio doméstico ocupa un lugar preponderante.
- Al mismo tiempo se observa un mercado laboral muy segmentado verticalmente. Concentración de las mujeres en los puestos de menor jerarquía de cada ocupación, lo cual implica puestos de trabajo peor remunerados y más inestables. Esta situación se manifiesta sobre todo en el sector privado.
- Brecha salarial entre varones y mujeres. El ingreso percibido por las mujeres durante su vida activa, es inferior al de los hombres. Esto se explica porque las mujeres están concentradas en los grupos de ingresos bajos y medios mientras que los varones se concentran principalmente en los grupos de ingresos medios y altos.

En base a lo expuesto anteriormente, se puede decir que los problemas que enfrentan las mujeres en cuanto al mercado laboral están cada vez menos referidos a la educación formal; responden a la segmentación sexual del trabajo, a la falta de capacitación profesional acorde con los nuevos paradigmas de producción; y a la permanencia de patrones culturales que siguen considerando el trabajo femenino como complementario del masculino.

Desde el Instituto Nacional de la Mujer, se han venido desarrollando políticas y programas que permitan mejorar la inserción y desarrollo de la mujer en el ámbito laboral.

A fin de ampliar el campo de investigación se ha desarrollado una encuesta que se encuentra en el ANEXO.

LA MUJER PROFESIONAL EN CIENCIAS ECONÓMICAS:

Dentro de las carreras de Ciencias Económicas, podemos observar que en la Carrera de Contador Público y de Licenciatura en Administración, la matrícula ha crecido en estas últimas generaciones con profesionales del género femenino, siendo mayoría las mujeres que se reciben.

Sin embargo, los puestos que ocupan en las empresas las mujeres profesionales en Ciencias Económicas, no son del mismo nivel jerárquico ni retributivo que los hombres.

Nos encontramos con muchas mujeres Contadoras o Licenciadas en Administración desarrollando puestos administrativos o mandos medios, siendo una minoría la que ocupa un cargo Gerencial o Directivo.

En el interior del país, es muy significativa la cantidad de mujeres Contadoras ocupando puestos administrativos.

En relación al ejercicio profesional independiente, no es tan significativa la diferencia, sin embargo, nos encontramos que la mayoría de los grandes estudios profesionales están compuestos por socios hombres, siendo menor la cantidad de estudios medianos o grandes donde la cabeza sea una Mujer profesional.

En el área Financiera recién ahora se están incorporando mujeres profesionales, y en los Directorios de las Sociedades Anónimas son pocas las mujeres que ocupan dichos cargos.

CONCLUSIONES

Hemos realizado una reseña de las actuales condiciones de desarrollo de la mujer en la Argentina y a nivel mundial, abordando el desarrollo de la mujer en los ámbitos laborales y profesionales.

La mujer profesional en sí, dado los cambios que se vienen produciendo a nivel Género globalmente, incluyendo América Latina y sobre todo a la Argentina, podrá cada vez más acceder a puestos de trabajo acordes a sus capacidades, y características de género.

Dentro de las Ciencias Económicas y teniendo en cuenta los grandes cambios a nivel tecnológico que hoy por hoy permiten el trabajo utilizando distintos medios de comunicación como ser las web ex, Call, envíos de información a instante, y teniendo en cuenta que se prevé que en unos años serán pocas las empresas que tengan empleados sentados en un escritorio con horarios fijos, podrá la mujer profesional compatibilizar perfectamente sus vida personal y familiar con su desarrollo profesional.

Paralelamente, en la actualidad existen especializaciones dentro de las distintas áreas tradicionales de desempeño de los matriculados en Ciencias Económicas, que permiten aplicar de una forma innovadora y creativa el potencial que la mujer posee naturalmente por sus características propias de género, logrando así resultados distintos desempeñándose en puestos jerárquicos que potenciarán sus capacidades comunicacionales, relacionales, liderando grupos de trabajo en pos de los resultados buscados por las empresas.

Para lograr dichos avances hace falta aún continuar desde las organizaciones y Consejos Profesionales con el impulso a la mujer, a fin que pueda tener un cambio de actitud, donde la mujer y el hombre en lo laboral constituyan un equipo de trabajo para el logro de objetivos,

aportando cada uno sus capacidades y sus características propias de cada género a fin de sumar para la consecución de los mismos.

Es destacable el impulso que se están dando a nivel Programas de Reinserción y de Desarrollo de la Mujer Profesional en las instituciones que nuclean nuestra profesión, sin embargo aún falta reforzar en las mujeres profesionales, sus creencias internas, que les permitan saber que son capaces de desarrollar su carrera laboral, sin por ello, tener que enfrentarse a la elección Familia vs Profesión.

Por último , debemos abogar por la inclusión de la mujer en cargos de envergadura, dado que en cualquier labor empresarial, tanto el hombre como la mujer, conforman un engranaje, cada uno con sus características propias, donde ambos cumplen roles distintos que contribuyen al desarrollo de las organizaciones, con una mirada distinta, propia de cada género, pero a la par.

Bibliografía:

- (I) Naciones Unidas (2009). Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas.
- (II) Informes ONU Mujeres. Las Mujeres y Los Objetivos de Desarrollo Sostenibles.
- (III) Ministerio de Desarrollo- Instituto de la Mujer. Argentina.
- (IV) Encuesta de mi autoría a un grupo muestra de mujeres profesión.

ANEXO

ENCUESTA:

LA MUJER HOY Y SU EXPERIENCIA EN EL DESARROLLO DE SU PROFESIÓN.

Esta encuesta se realizó tomando como muestra al azar un grupo de ochenta mujeres profesionales de distintas carreras, que desarrollan su profesión en relación de dependencia o en forma independiente. El rango de edad varía de 20 años a 60 años, siendo la mayoría de la franja de 40 años a 50 años.

Profesiones: Lic en RRHH; Contadoras, Lic. Administración, Ingenieras en Sistemas, Traductoras, Abogadas, Médicas.

Las mujeres encuestadas pertenecen a CABA y a Provincia de Buenos Aires en su mayoría.

Encuesta realizada en el 2018. Para este Congreso por la AUTORA de este trabajo para sustentar las conclusiones vertidas en el mismo.

Preguntas:

- ¿Busca activamente oportunidades de desarrollo laboral?
El 63,6 % busca nuevas oportunidades de desarrollo mientras que el 32,4 % mantiene una actitud pasiva,
- ¿Cree que su familia se vería afectada si usted se desarrolla profesionalmente?
El 72,7 % sostiene que no, mientras el 18,2 % sostiene que Si, y el 9,1 % a veces.
- Si usted trabaja o trabajó en una empresa, la maternidad influyó en relación a las posibilidades de obtener ascensos o que le fueran asignados proyectos especiales cuando se reincorporó a su trabajo?
El 72,7 % de las mujeres encuestadas opinan que no, aunque el 27,3% opina que sí.
- ¿Considera que la retribución monetaria por el mismo trabajo desempeñado es igual para el hombre y para la mujer? Siente que se ha visto en la obligación de elegir entre su familia o desarrollarse profesionalmente?
El 45,5% de las encuestadas sostiene que no, aunque el 55.5% restante ha coincidido en que en la mayoría de las veces la retribución de la mujer es inferior.
- ¿Siente que se ha visto en la obligación de elegir entre su familia o desarrollarse profesionalmente?
El 54,5 % opina que no ha tenido que elegir entre su desarrollo profesional y la maternidad, aunque un 45,6 % sostiene que sí.

PROFESIONAL INDEPENDIENTE

- ¿Considera tener las mismas posibilidades de desarrollo que sus colegas hombres?
En el desarrollo de las profesiones independientes el 60 % de las mujeres encuestadas considera tener las mismas posibilidades que el hombre.
- ¿Considera que la maternidad implica una disminución en el tiempo que puede dedicar al ejercicio de su profesión?
El 70 % de las encuestadas reconoce que la maternidad le implica una disminución en el tiempo que puede dedicarle a la profesión.
- ¿Qué cambiaría en el camino que eligió para desarrollarse profesionalmente?
La mayoría de las encuestadas ha hecho hincapié en la toma de Mayor capacitación y solo una minoría respondió que postergaría la maternidad para más adelante

PROFESIONAL EN RELACION DE DEPENDENCIA

- Tipo de Empresa: Se encuestaron profesionales de Multinationales, Pymes y Pymes familiares en partes iguales.
- Cargo Desempeñado: La mayoría de las encuestadas (62, 5 %) ocupan cargos medios, 25 % empleadas, siendo una minoría las que están en puestos Gerenciales o de Directorio (12. %)
- Considera que sus empleadores hacen lo efectivamente necesario para potenciar su desarrollo profesional?
Solo el 25 % respondió afirmativamente.
- ¿Considera que sus opiniones son tenidas en cuenta a la hora de tomar decisiones en la empresa?
- El 50 % respondió que a veces se reconocen sus opiniones, siendo solo el 12, 55 el grupo que respondió que sus opiniones siempre son tenidas en cuenta, y el resto opinó en forma negativa.
- ¿Considera que si la empresa es flexible en permitirle atender las demandas de su vida familiar, usted podría cumplir con los objetivos de la organización en forma más eficaz y eficiente?
El 75 % de las encuestadas respondió en forma afirmativa, siendo sólo el 25 % restante que contestó Tal Vez.
- ¿Considera que su empresa tiene recursos que podrían contribuir a su progreso profesional y le permitirían alcanzar posiciones de liderazgo?
El 62.5% respondió en forma afirmativa, mientras que el 37,5% restante sostiene que no.

- ¿Considera que en su empresa a los hombres se les da mayores concesiones y flexibilidades que a las mujeres?
- El 57,2 % opinó que casi nunca se dan mayores concesiones a los hombres, mientras que el 42,9 % restante opinó que a veces sí.
- ¿Qué cambiaría en el camino que eligió para desarrollarse profesionalmente?

Las respuestas fueron mayor capacitación y mayor dedicación al desarrollo de la carrera. Sólo una minoría respondió que hubiera preferido ejercer en forma independiente su profesión.

**22° CONGRESO NACIONAL
DE PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONOMICAS
SAN JUAN - ARGENTINA
27 Y 28 SEPTIEMBRE DE 2018**

***¿NUEVAS “ZONAS ROJAS” EN LA FORMACIÓN DEL
CONTADOR?***

AREA: Educación – Política Profesional – Responsabilidad y Balance Social

TEMA: La Formación del Profesional en Ciencias Económicas, su idoneidad para responder a los requerimientos del mercado

AUTORES:

**Dr. UBA JUAN CARLOS SELTZER – CPCABA - UP – CECyT – M T De Alvear
1665 6° B – CABA – Buenos Aires - Tel: +54 11 4814 2390
(juancarlosseltzer@gmail.com)**

**Mgter. Cdra. GRISELDA GABALACHIS (MP 934CP) –CPCEM - UNaM– CECyT –
Lorenzini 1564 – Posadas – Misiones - Tel: +54 376 4 453658
(gabalachis@gmail.com)**

**Cdra. LILIANA DÍAZ – UNR – CECyT – Av Pellegrini 183 Rosario – Santa Fe -
Tel: +54 341 661-5939 (liliana.diazangulo@gmail.com)**

**22° CONGRESO NACIONAL
DE PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONOMICAS
SAN JUAN - ARGENTINA
27 Y 28 SEPTIEMBRE DE 2018**

***¿NUEVAS “ZONAS ROJAS” EN LA FORMACIÓN DEL
CONTADOR?***

AREA: Educación – Política Profesional – Responsabilidad y Balance Social

TEMA: La Formación del Profesional en Ciencias Económicas, su idoneidad para responder a los requerimientos del mercado

INDICE

RESUMEN	4
UNA PROFESION CON HISTORIA	5
1. ¿UNA PROFESION CON FUTURO?	8
2. CONTRIBUCIONES PARA LA MEJORA DEL PERFIL PROFESIONAL DEL PÚBLICO.....	11
RETOS Y DESAFIOS PARA UN NUEVO PERFIL PROFESIONAL.....	17
CONCLUSIONES	21
BIBLIOGRAFIA.....	24

RESUMEN

Podemos acordar que los últimos años, en el ámbito académico-profesional, han sido generosos en debates sobre temas relacionados con la formación de profesionales en ciencias económicas y su capacitación y desarrollo continuo en función de las nuevas exigencias que tanto la responsabilidad social como el mercado laboral plantean, surgidas como derivación y consecuencia de los profundos y permanentes cambios que las sociedades están viviendo.

Actualmente es tema de debate el futuro de algunas profesiones, llegando incluso a plantearse la necesidad o no de su existencia, en un mundo en el que las Tecnologías ya resuelven muchísimas tareas y acciones. La profesión de Contador Público es una de las cuestionadas, pero que, como el ave fénix, entendemos resurge y se fortalece en la complejidad que la abarca.

En lo que hace al estado del arte en el tema de formación de profesionales, se observa cierto acuerdo en no concebirla como un proceso lineal de adquisición de conocimientos; ya que la gran cantidad y los permanentes avances tecnológicos y científicos; las exigencias cada vez más cambiantes de las personas, empresas y otras organizaciones que se relacionan con las profesiones; las necesidades propias y las relacionadas con las disciplinas; las características de un entorno competitivo; las exigencias de la sociedad toda en cuanto a ética y responsabilidad social, entre otras cuestiones, ponen de manifiesto que formar hoy profesionales es educar para incertidumbre lo cual requiere muchas habilidades que van más allá de lo puramente técnico.

En el trabajo que presentamos a continuación pretendemos pensar y reflexionar en torno a ese futuro, y concretamente aportar algunos datos, opiniones e interpretaciones que realizamos en los últimos años desde distintos sondeos llevados a cabo en el ámbito profesional y académico, planteando la aparición de determinadas áreas de urgencia en la formación universitaria y continua, que deben ser atendidas en el escenario actual.

Este Congreso Nacional, que se ha propuesto entre otros, como objetivo “*analizar y proponer las políticas profesionales, educacionales y definición de perfiles de incumbencias, destinadas a preservar y acrecentar la jerarquía del graduado y su participación en el medio social*”, resulta ser el ámbito apropiado para reflexionar sobre la responsabilidad que nos compete, a profesionales; docentes; investigadores; a las organizaciones y al propio Estado, en lo que hace la Formación Inicial y Capacitación Profesional Continua para mejorar la performance profesional del Contador Público protagonista del Siglo XXI.

PALABRAS CLAVES: Profesión. Formación. Contador Público. Competencias. Capacidades. Saberes.

1. UNA PROFESION CON HISTORIA

En general se expresa que una profesión es una ocupación con reconocimiento legal, que sigue una trayectoria a lo largo de toda la vida del individuo y le sirve como medio de subsistencia. Pero siguiendo a Stinnett (1962), corresponde aclarar que el término profesión, tal como se utiliza en la actualidad, no tiene equivalente en el mundo antiguo, ya que, hasta comienzo del siglo XVIII, la sociedad requería solamente una media docena de grupos altamente especializados, los que hasta la Edad Media no se habían unido, sea que fueran miembros del clero o de gremios exclusivos. Es recién a fines de ese siglo, que el impacto de la edad científica y de la revolución industrial crea nuevas áreas de actividad intelectual especializada, así como la necesidad de nuevas profesiones.

En este marco cabe aclarar, que el vocablo “profesionalización”, es entendido como la tendencia de los grupos profesionales a organizarse según el modelo propio de las profesiones liberales.

Si bien, para las profesiones tradicionales en Ciencias Económicas, la obtención del título de grado y la respectiva matriculación habilitan plenamente para el ejercicio de todas las incumbencias profesionales, el Estado, a través de determinadas leyes ha comenzado a imponer algunos límites. Así, para el caso de los síndicos concursales, la realización del posgrado de especialización resulta un requisito, y en algunas provincias, se requiere a los profesionales que quieran actuar como peritos en el ámbito de justicia, realizar cursos y aprobar los respectivos exámenes que acreditan conocimientos y aptitudes para el ejercicio de dichos cargos.

Cabe también señalar que la Ley de Educación Superior, no prevé la injerencia de los Organismos Profesionales en la formación de los futuros graduados, y si bien los graduados integran el co- gobierno universitario, lo hacen como claustro independiente y no como representantes de las organizaciones profesionales. Pero es interesante mencionar que, en la actualidad, la **F.A.C.P.C.E.** y los distintos Consejos ha suscriptos acuerdos¹ de vinculaciones con distintas Facultades de Ciencias Económicas, en vistas a una contribución en la mejora y calidad, entre otras acciones, de las prácticas profesionales a través de pasantías, o facilitando becas a estudiantes avanzados para capacitaciones específicas y otras acciones similares.

Adentrándonos en particular en la carrera de Contador Público, ciertas investigaciones dan cuenta que la misma surgió en países como Argentina, de la mano del desarrollo comercial operado a partir del siglo XIX. La clave de la organización de esta carrera partió de la idea de diferenciar la llamada economía de empresa (donde estaba incorporada junto a la carrera de Licenciatura en Administración) de la economía política, ámbito de la Licenciatura en Economía (Popescu, 1963).

¹ Convenios de F.A.C.P.C.E. con Universidades <https://www.facpce.org.ar/capitacion-convenios.php>
Acceso , 11:06:2018

En aras a la pertinencia de este trabajo, en cuanto a la profesionalización en el campo de las Ciencias Económicas, se tomará, aquí parte de lo que oportunamente ya describiera el Informe N° 1, del Área de Educación del **C.E.C. y T.**, en torno a las investigaciones y estudios de Chirom (1985) en cuanto a la evolución de la profesión de Contador Público², quien señala cuatro etapas:

- **1° etapa:** Se inicia en el año 1905 y se prolonga hasta 1945. Durante estos primeros 40 años la profesión tenía todas las características de liberal e individual.
- **2° etapa:** Se la puede prolongar hasta el año 1960. Durante ella se intensificó la vigilancia sobre el ejercicio profesional y se comenzó con la aplicación de normas éticas.

El decreto N° 5103 de 1945, ratificado por la ley N° 12.291, que dio nacimiento a los Consejos Profesionales de Ciencias Económicas, en su artículo 2° establecía qué se entiende por ejercicio liberal de las profesiones mencionadas en el artículo 1° (Doctor en Ciencias Económicas, Actuario y Contador Público): *"aquél que se realiza en forma individual, sin relación de dependencia con el dador del trabajo, consistiendo la retribución en honorarios, conforme al respectivo arancel."*

- **3° etapa:** Ubicada hacia fines de los años 60 y se prolonga hasta el año 1972. Se crea el Instituto Técnico de Contadores Públicos, con el que se inicia la profundización de cuestiones técnico-científicas vinculadas con el ejercicio de la profesión.
- **4° etapa:** Se produce un gran avance teórico y técnico de la profesión, la computación se convierte en una importante herramienta, el ejercicio individual solo se concibe para muy pequeñas unidades económicas y el trabajo de los profesionales se desarrolla mayormente en relación de dependencia, asociados con otros profesionales o en estudios de mayor envergadura en los que la dotación de capital y la concentración de distintas especialidades adquiere relevancia.

Los autores del mencionado Informe N° 1, infirieron, en el marco del escenario socioeconómico y profesional del momento, que la 4° etapa indicada por Chirom, habría finalizado, y se estaría en una **5° etapa**, con características manifiestamente diferentes, donde se configura un escenario cuyos rasgos salientes, tomando la visión de Tenti Fanfani (1989) lo constituyen la crisis de las profesiones y la preponderancia de los servicios; la Universidad como productora de los profesionales que el mundo demanda; la interdependencia creciente de las economías; la regionalización; los grupos en condiciones de aislamiento, exclusión y fragmentación; el nuevo

² La profesión de Contador Público se inicia en 1786 cuando Manuel Belgrano propone la creación de una Escuela de Comercio y con el decreto del gobierno de J. M. de Rosas del 12 de julio de 1836 que reglamentó el oficio público de Contador.

rol de los estados nacionales; las decisiones a nivel mundial; la movilidad laboral entre países y las recurrentes crisis financieras; las nuevas demandas y creciente complejidad que adquieren los servicios profesionales; la inserción y predominio de las nuevas tecnologías y formas de comunicación, entre otros factores.

Dando continuidad al recorrido histórico de la organización profesional, como entidad de segundo grado, aparece la **F.A.C.P.C.E.**, fundada en julio de 1973 tras la XI Convención del Chaco, cuyo lema, "*Nuevos horizontes de la Profesión*", señaló un camino jalonado por importantes hitos históricos que materializaron realizaciones de incuestionable nivel en la consideración de la comunidad nacional³.

La **F.A.C.P.C.E.** al ejercer la representación internacional de los profesionales de Ciencias Económicas del país, es integrante de **I.F.A.C.**, entidad dedicada a servir al interés público mediante el fortalecimiento de la profesión. A través de sus consejos independientes emisores de normas, fija normas internacionales sobre ética, auditoría, seguridad, educación y sector público. Asimismo, emite pautas que alientan el alto rendimiento de los profesionales.

A nivel internacional, la preocupación por adecuar la formación de contadores profesionales a las exigencias del mundo globalizado también se puso de manifiesto en los pronunciamientos del Consejo de Normas Internacionales de Formación en Contaduría (International Accounting Education Standards Board/IAESB) de la IFAC, en los que se observan los atributos característicos de un perfil profesional amplio.

La **I.F.A.C.**, ha propuesto un modelo de formación de contadores profesionales a través de **I.A.E.S.B.** Dichos Estándares Internacionales de Educación (**I.E.S.**), constituyen una referencia para los organismos-miembros de **I.F.A.C.**, acerca de lo que ese organismo internacional espera que se cumpla en la formación y desarrollo continuo de los contadores profesionales.

Y en ese marco se inscribe también la recomendación de pautas para una "Currícula Homogénea" que realiza la **A.I.C** (Conferencia Interamericana de Contabilidad) a efectos de su instrumentación, por parte de los Organismos Patrocinadores y las Unidades Académicas de las Universidades que tengan dentro de su oferta académica la Carrera de Contador Público.

En tal sentido vale destacar que actualmente nos encontramos transitando un momento particular, tal es el proceso de acreditación, por parte de la CONEAU, de la carrera de contador público, con alcance a todas unidades académicas donde se oferta la carrera, donde las universidades y los organismos profesionales deben intervenir para actualizar la formación a

³ <https://www.facpce.org.ar/institucional-filosofia.php> Acceso del 21/06/2018 19:35:29

determinados estándares de calidad, conocimiento y eficiencia. A tal fin se ha conformado en el año 2017 una mesa de enlace entre la FACPCE y el CODECE.

2. ¿UNA PROFESION CON FUTURO?

En los últimos años se ha acentuado el debate sobre temas relacionados con la formación de profesionales en ciencias económicas y su capacitación y desarrollo continuo, en función de las demandas de la sociedad surgidas de las competencias que requiere el mercado laboral como consecuencia de los profundos y permanentes cambios del mundo de hoy. Una adecuada respuesta por parte de los profesionales a las mencionadas demandas constituiría una señal satisfactoria de compromiso y responsabilidad social.

A partir de la misión de la Educación Superior Argentina, establecida en la LES N° 24.52, que es la de *“formar científicos, profesionales y técnicos, que se caractericen por la solidez de su formación y por su compromiso con la sociedad de la que forman parte, entre otros”*, y a modo de poder aggiornarla con escenarios futuros, vale rescatar en este acápite, las **metas de desarrollo sostenible** de la UNESCO para la Agenda 2030.

Por ejemplo, la Meta 4.4., establece *“aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.”*

En tanto que la Meta 4.7 prevé, *“garantizar que todos los alumnos **adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible**, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros medios”*.

Como también se propone *“aumentar sustancialmente la oferta de **profesores calificados**, entre otras cosas mediante la **cooperación internacional para la formación de docentes** en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.”*

Cabe resaltar que la sostenibilidad es un derecho humano de tercera generación, que se califica como “derechos de solidaridad”, incluyen, de forma destacada, el derecho a un ambiente sano, a la paz y al desarrollo para todos los pueblos y para ello es preciso, por ello, asumir un compromiso para que toda la educación, tanto formal(desde la primaria **a la universitaria**) como informal (museos, medios, etc.),preste sistemáticamente atención **a la situación del mundo** con el fin de proporcionar **una percepción correcta de los problemas**, sus causas y las

medidas que se deben adoptar, y que fomente valores, actitudes y comportamientos favorables para el logro de un futuro sostenible, (OEI 2010:112)

Todo lo expresado anteriormente tiene su importancia en que las carreras profesionalizantes primordialmente preparan profesionales para la vida, en un sentido amplio. Y en lo que hace al ejercicio profesional, la formación académico-profesional, constituye el conjunto de conocimientos, enfoques, metodologías, actitudes y valores, donde esa formación académica tiene un papel determinante sumado a la obligación de fomentar e intensificar con posterioridad a lo largo de todo el ejercicio de la profesión.

La convergencia de la digitalización, el aprendizaje continuo, nuevas formas de intercambio y negociación de bienes y servicios, como las alternativas de trabajo emergentes, provocan que los modelos organizacionales y gubernamentales también se transformen.

En este contexto actual de interconexión digital a nivel global, particularmente son las tecnologías de la información y comunicación (TIC) las que impulsan y posibilitan los cambios y avances en casi todas las áreas competitivas de empresas, organizaciones, organismos públicos y en otras variadas actividades, para las cuales las universidades y organismos profesionales, deberían estar a la vanguardia. Por su acelerado desarrollo y uso extendido, es imposible pensar en un profesional de las Ciencias Económicas, alejado del conocimiento, aplicación y apoyo de las herramientas tecnológicas.

Es así que, para algunos estudiosos, el tema de las nuevas tecnologías está marcando un hito o punto bisagra para algunas profesiones. Los autores de “El Futuro de las Profesiones”⁴, entre otros, se preguntan en este escenario por la relevancia de las profesiones en el siglo XXI, entre ellas la profesión contable. Y al respecto, también nos lleva a reflexionar a quienes estamos en la acción cotidiana de ejercicio profesional y de formación de nuevos contadores públicos a preguntarnos, si en realidad estamos accediendo a lo que podría considerarse una **6ta etapa** en la historia del desarrollo de la profesión, reconfigurándola o, en una visión más pesimista, llegando al fin de la profesión contable.

Si bien la irrupción de nuevos modos de operar y producir, como la redistribución y la redefinición de fuentes y actividades laborales y profesionales no son nada nuevo, la diferencia actual es que el ciclo de habilidades es mucho más corto que nunca y el cambio está sucediéndose a una escala sin precedentes.

En una sociedad caracterizada por la presencia de Internet, no se necesita que los médicos, profesores, contables, arquitectos, sacerdotes, consultores, abogados y muchos otros, trabajen como lo hacían en el siglo XX. Desde la tele-presencia hasta la inteligencia artificial

⁴ Susskind R. Susskind D. (2016) “El futuro de las profesiones”. Teell Editorial, S.L.

conllevarán cambios fundamentales en la forma en que el conocimiento práctico de los especialistas se pone a disposición de la sociedad. Los autores citados más arriba defienden que nuestras profesiones actuales están anticuadas, son opacas y difícilmente asequibles, y que el conocimiento de los mejores pueden disfrutarlo sólo unos pocos.

También Yvonne Huertas⁵ (2017) expresa que la inteligencia artificial, “big data”, y el internet de las cosas, son las formas de tecnología que prometen causar esta ruptura con el pasado y con los trabajos tradicionales. Siendo lo que se denomina la “4º Revolución Industrial” el perfecto escenario para redefinir el futuro de las profesiones, entre las que se incluye la de Contador Público.

Y ese contexto, se pregunta y nos preguntamos también ¿Qué se espera del Contador del futuro? A lo que podemos responder, coincidiendo con Huertas, que se espera sea una voz activa de la sociedad civil, evidenciando competencia interdisciplinaria con dominio de las tecnologías y compromiso social con la comunidad.

Si bien partimos en este acápite de preguntarnos si la profesión de contador público tiene futuro, podemos concluirlo, con un planteo en positivo, coincidiendo la Presidenta de Comisión Técnica de Sistemas y TI de la AIC, en que *“El contador del futuro... será una amalgama de tecnologías, finanzas, responsabilidad social, ética y otras competencias que aún no conocemos... La visión de este nuevo contador de un mejor futuro estará centrada en la capacidad de cada país de dominar las tecnologías emergentes: “big data”, inteligencia artificial, el internet de las cosas, analítica de datos, entre otros. Su capacidad de anticipar el cambio, de redefinir su zona de confort fuera de los parámetros de la comodidad de lo conocido: este es el nuevo estándar de vida para continuar siendo relevante en estos tiempos de cambios continuos. Abrazar la innovación, la discontinuidad, es el mandato de la profesión”*.

Asimismo debemos considerar que en esta era del conocimiento global, la sociedad está signada por la explosión de la información y su acelerada expansión y difusión, pero más que demandarse procesos de acumulación cuantitativa de dicha información, que por lo pronto han sido resueltos por la tecnología informática, lo que entendemos se requiere, es el desarrollo de capacidades y competencias de diferenciación, recreación crítica, reestructuración, procesamiento, y producción de nuevos conocimientos, que posibiliten generar respuestas alternativas a problemáticas complejas, cambiantes y situadas en contextos diversos, no siempre predecibles.

Desde las perspectivas expuestas, no hay dudas que la formación de profesionales que deberán desempeñarse en tales escenarios requiere el desarrollo concurrente de capacidades intelectuales

⁵ Yvonne L. Huertas, Presidenta de la Comisión Técnica de Sistemas y TI de la AIC.

y valores de comportamiento, ambos de gran solidez, además de conocimientos técnicos y habilidades procedimentales que deberán adecuarse a las demandas del momento. Para el logro de esa formación y para que la misma se generalice en sus bases sólidas, entendemos podría pensarse en ciertos estándares basados en tales conceptos sólidos y no en reglas de aplicación que sin lugar a dudas tendrán que ir modificándose de acuerdo a los cambios que se operen en los diferentes contextos.

3. CONTRIBUCIONES PARA LA MEJORA DEL PERFIL PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO

Los autores individualmente, en el ámbito del Área de Educación del CECYT de la FACPCE vienen realizando sondeos desde el año 2004 con la intención de relevar la opinión de colegas profesionales en ciencias económicas y otros interesados, respecto de algunos aspectos de la formación y desarrollo continuo de los profesionales de las Ciencias Económicas en general, y de particularidades de la de los Contadores Públicos. Este sondeo se ha ido reiterando en años posteriores con incorporación de ítems referidos a otros aspectos que fueron surgiendo en la realidad profesional (por ejemplo, normas internacionales de información financiera - NIIF)

La estructura básica del sondeo a distintos grupos de interés consiste en interrogar a los participantes acerca de cuál es la **importancia** que le otorgan a una serie de **capacidades y habilidades** que han sido reconocidas como parte imprescindible del perfil del Contador Profesional,⁶ así como el **nivel** que, también en su opinión, tienen los egresados universitarios.

También se indaga la opinión sobre la inclusión de esas capacidades como objetivos de formación en la carrera, las posibles causas de las limitaciones para su desarrollo integrado en los programas, como también sobre otras cuestiones vinculadas, en especial acerca de la capacitación y el desarrollo profesional continuo.

Con los datos de **importancia y nivel** se determinan las **zonas de urgencia**, es decir, las capacidades y habilidades cuya atención debiera ser prioritaria en cuanto a las acciones a encarar.

En términos generales, la importancia otorgada por los grupos de opinantes a los ítems recogidos en el inventario, sugiere que forman parte del **perfil deseado en un profesional contable**, siendo necesarios para poder desempeñar adecuadamente su trabajo.

Estos resultados, unidos a los obtenidos en los bloques de otras cuestiones y limitaciones son un llamamiento a los responsables del diseño curricular para que tomen en cuenta estos aspectos en la fijación de los objetivos de formación y en el diseño subsiguiente del resto de componentes

⁶ A partir de identificaciones señaladas en normativa internacional sobre formación de contadores (IES)

curriculares. También para las organizaciones cuyo objetivo es la formación continua de los profesionales.

Vale destacar que en sondeos previos han aparecido “*zonas de urgencias*” compatibles con las proyecciones y aspectos del perfil a los que se viene haciendo referencia.

En el cuadro siguiente se incluyen los ítems de máxima atención, dentro de cada grupo:

ÍTEM	REFERENTES CLAVES
CONOCIMIENTOS.	AREA DE URGENCIA. Idiomas extranjeros. Normas internacionales de Contabilidad. Entidades Sin Fines de Lucro. Relaciones Humanas. Sistemas Informáticos no contables
CAPACIDADES DE COMUNICACIÓN.	AREA DE OBSERVACION. Sensibilidad a las diferencias de cultura y lenguaje.
CAPACIDADES INTELLECTUALES.	AREA DE URGENCIA. Identificar y resolver problemas no estructurados en ambientes no familiares.
CAPACIDADES INTERPERSONALES.	AREA DE URGENCIA. Trabajar en forma efectiva en un ambiente de culturas diversas; negociar acuerdos y soluciones aceptables en situaciones de actuación profesional. Interactuar con gente cultural e intelectualmente diversas.
VALORES.	AREA DE URGENCIA. Ética, Responsabilidad Profesional, interés público, aprendizaje continuo.

Con respecto a las cuestiones acerca de las **limitaciones o inconvenientes**, en el cuadro siguiente se muestran las opiniones (ordenadas según el puntaje otorgado al grado de acuerdo con las afirmaciones presentadas)

<i>CAPACIDADES Y VALORES anteriormente enumeradas. (Medición es 0 = total desacuerdo a 10 = total acuerdo)</i>	
3. El desarrollo de estas capacidades debe abordarse de forma integrada dentro de las asignaturas.	8,79
4. Las instituciones profesionales deben participar de la diagramación del plan de estudios de la universidad.	8,64
5. La falta de interés del profesorado en el cambio y/o inercia en el uso de determinadas metodologías impiden que los alumnos aprendan estas capacidades.	8,36

La encuesta de opinión fue rediseñada durante el año 2016. El instrumento también previó otras cuestiones generales de formación y desarrollo continuo de todos los profesionales de Ciencias Económicas. El Sondeo se estructuró en cinco (5) áreas, optando por una jerarquización de cuestiones generales a más específicas, a saber:

A - Cuestiones generales.

B - Conocimientos.

C - Capacidades y valores.

D - Cuestiones específicas.

E - Autoevaluación.

Fue considerado el grado de acuerdo con relación a las cuestiones generales y específicas. En cambio, para conocimientos, capacidades y valores se analizó el grado de **importancia** y el **nivel** adquirido. En cuanto a autoevaluación se solicitaba el nivel de conocimientos y necesidades.

Por tratarse de una prueba piloto, no se obtuvo el número de respuestas representativo del universo encuestado. De todas maneras, presentamos los hallazgos encontrados conforme áreas relevadas, que permitirían actuar como disparadores para la discusión, pero se reitera, no pueden considerarse como manifestación de una “opinión general”.

En función a esta organización se presentan a continuación las respuestas procesadas estadísticamente, en algunos casos de un breve análisis e interpretación de los datos a partir de inferencias que el equipo investigador realiza desde su conocimiento empírico y de estudio del propio contexto de acción de los profesionales graduados.

CONOCIMIENTOS

En cuanto al **grado de acuerdo** respecto de algunas de las afirmaciones plasmadas en el Sondeo se puede observar que la mayoría de los encuestados está de acuerdo en que los planes de estudios contemplen a las NIIF como contenidos curriculares en las carreras de grado.

La universidad, al diseñar los planes de estudio, debe incluir las NIIF en la carrera de grado.

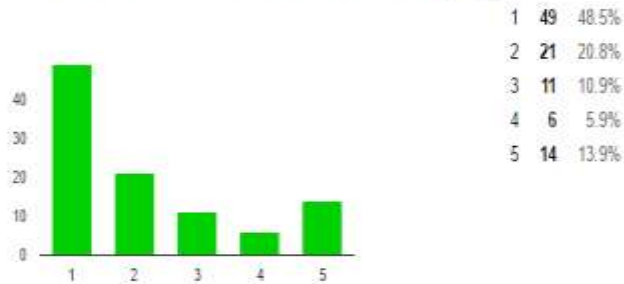


Un Contador Público sólo requiere conocimientos técnicos para desenvolverse con éxito en trabajos relacionados con su profesión.



Al mismo tiempo puede observarse que un número mayor de encuestados entiende que sólo conocimiento técnico no alcanza para alcanzar el éxito en la profesión.

La enseñanza de NIIF sólo debe estar incluida en cursos de posgrado.



La cuestión de las NIIF queda validada con la última afirmación de este grupo de cuestiones, donde puede observarse que la mayoría de los encuestados, casi el 70%, rechaza la enseñanza de las NIFF en el posgrado.

Pasando al segundo grupo de preguntas, se observa que **las áreas de conocimiento más relevantes para un contador público** resultan ser: la impositiva- tributaria (92%) y la correspondiente a los sistemas de información contable (90%) y aún más necesario parece ser el conocimiento y manejo de las normas contables nacionales en materia contable y de auditoria (94%)

Un segundo grupo en el ranking de conocimientos ocupan los correspondientes al área financiera (87%), seguidos por el manejo de sistemas y herramientas informáticas (83%) y por los conocimientos afines a la gestión administrativa (79%) y comercial (71%).

ÁREA FINANCIERA



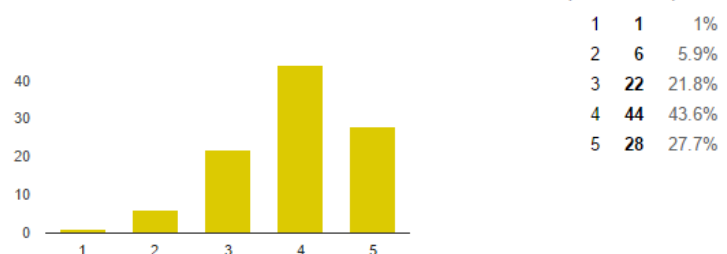
ÁREA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA



CONOCIMIENTOS Y MANEJO INFORMATICOS



ÁREA RELACIONADA CON LA ORGANIZACIÓN Y NEGOCIOS (Comercial)



Y un tercer grupo lo conforman los conocimientos relativos a las normas internacionales de contabilidad y auditoría (67%) y los idiomas extranjeros (56,5%)

NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA



IDIOMAS EXTRANJEROS



Asimismo, se indagó sobre la representación de los encuestados respecto del Nivel alcanzado por los egresados para cada uno de los tipos de conocimientos presentados anteriormente. En la mayoría de ellos parece haber cierto acuerdo en que son “aceptables”.

No así resultan ser las áreas de conocimiento organizacional e informática y los relacionados con aspectos normativos tanto nacionales como internacionales. Y los conocimientos que se reconocen haberse escasamente alcanzados son los que tienen que ver con las competencias idiomáticas.

Varios encuestados, han advertido que requeriría una atención y refuerzo, conocimientos que resultan escasos o poco considerados en la formación de los actuales graduados, que adolecen de no contar con conocimientos sobre relaciones humanas; sistemas de información no contable y particularmente poco o nada de administración gubernamental y normativas de entidades sin fines de lucro y otros aspectos societarios.

CAPACIDADES Y VALORES.

Las capacidades de comunicación, intelectuales e interpersonales han sido consideradas en un alto rango de importancia y parece ser que tienen un nivel aceptable de adquisición. Resulta para los encuestados relevante e importante, contar y demostrar valores profesionales; fue estimado por el 77% de los encuestados y el nivel alcanzado resultaría aceptable. Los encuestados han manifestado un alto grado de acuerdo en que el contacto con la realidad es lo que permitiría que se desarrollen las capacidades y valores, y el reconocimiento de estas en selecciones o evaluaciones de antecedentes. Se confirma la valoración de estas capacidades

dado el desacuerdo observado respecto de la afirmación (de control) de que esas capacidades y valores no tienen relevancia en un marco de globalización económica y normativización internacional.

Retomando con la mecánica de opinión relevada en el 2012 y anteriores, se consideró auspicioso, en el sondeo de 2016, indagar la **IMPORTANCIA** estimada para los encuestados que tienen algunas de las capacidades, en función de la experiencia acumulada por los mismos y el **NIVEL** alcanzado por los graduados.

Por ello a fin de facilitar la identificación de las mismas, en el propio instrumento de recolección se definieron cada una de las categorías presentadas. A saber:

Las capacidades de comunicación: Son las que le permiten al contador profesional recibir y transmitir información de fuentes electrónicas, impresas o humanas; formar juicios razonados y tomar decisiones en forma efectiva. Por ej. Manejar Idiomas extranjeros, ubicar, obtener, organizar, proporcionar y utilizar información de fuentes electrónicas, impresas o humanas.

Estas habilidades han sido consideradas en un alto rango de importancia y parece ser que tienen un nivel aceptable de adquisición.

Las capacidades intelectuales: permiten resolver problemas, tomar decisiones y ejercitar buen juicio en situaciones organizacionales complejas. Por ej. Identificar y resolver problemas no estructurados en ambientes no familiares; inquirir, investigar, analizar críticamente, reflexionar.

Estas capacidades lógicamente resultan sumamente importantes y así las comprenden los encuestados y el nivel alcanzado en el grado resulta aceptable.

Las capacidades interpersonales: permiten a los contadores profesionales trabajar con otros por el bien común de la organización. Por ej. Trabajar en forma efectiva en un ambiente de culturas diversas; negociar acuerdos y soluciones aceptables en situaciones de actuación profesional; Interactuar con gente cultural e intelectualmente diversas; resolver conflictos.

Estas capacidades resultan **muy importantes**, conforme los datos relevados y poseen una percepción **dispar** en cuanto al grado alcanzado en la formación universitaria.

Los valores profesionales: ejercer buen juicio y actuar de manera ética, en el mejor interés de la sociedad y de la profesión. Estos valores comprenden las actitudes que identifican a los contadores profesionales como miembros de una profesión. Son sus atributos: el compromiso de actuar con integridad y objetividad y de ser independiente bajo las normas profesionales aplicables. Por ej. Conocer las normas éticas, preocuparse por el interés público y/o la responsabilidad social: aprender en forma permanente. Más que todas las capacidades definidas previamente, resultan para los encuestados el contar y demostrar “Valores Profesionales”, más

del 77 % así lo han estimado y si bien, el nivel alcanzado en el grado resultaría aceptable, varios colegas afirman que, si bien los contenidos éticos y de responsabilidad profesional son fundamentales para un ejercicio integral y legal de la profesión, son pocas las Universidades son las que tienen este contenido en su curricula.

Es válido destacar también que, a partir de las interpretaciones de otros resultados de investigaciones anteriores de este equipo, se percibe la conveniencia y necesidad de que los organismos profesionales y las propias universidades, articulen sus esfuerzos y recursos en pos de un objetivo común: **preparar profesionales competentes y flexibles capaces de adaptarse a las condiciones cambiantes de un mundo globalizado.**

6. RETOS Y DESAFIOS PARA UN NUEVO PERFIL PROFESIONAL.

El mundo del trabajo atraviesa cambios importantes, que seguirán ocurriendo y podrán intensificarse en el futuro por el impacto en la tecnología sobre la cantidad y calidad de los trabajos y en este contexto los profesionales de ciencias económicas no serán la excepción.

Se acentúan las discusiones sobre los desafíos políticos para desarrollar una fuerza de trabajo capacitada, dado que los individuos pueden responder de manera negativa por no contar con habilidades y destrezas que se correspondan a las exigencias de su trabajo, conforme investigaciones realizadas por la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T).

En un mundo con tales características y con el estado actual de categorización de los conocimientos, las profesiones en ciencias económicas, deben seguir cumpliendo un rol destacado en la observación e interpretación de hechos ocurridos en los sectores de actividad que las convoquen, sistematización de los mismos y producción y gestión de información que contribuya y facilite a la toma de decisiones inmediatas por parte de los distintos usuarios y a la planificación de acciones futuras según las tendencias del contexto en el que interactúen.

Esto implica que la profesión en su conjunto, debe seguir brindando su aporte a la sociedad acompañando los procesos de evolución del mundo que la alberga y la demanda. Así lo han comprendido los organismos internacionales de la profesión impulsando fuertemente el proceso de internacionalización de normas, no solamente técnicas sino también por ejemplo de formación de contadores profesionales.

Entendiendo que el perfil profesional es aquel que aporta a la solución de necesidades sociales en relación a nuestra disciplina y necesita interacción con otros que no necesariamente son de la comunidad de profesionales de ciencias económicas. Es inminente la necesidad de práctica que ello demanda; en el mismo sentido fue entendido por el Consejo Interuniversitario Nacional al

establecer intensificar la formación práctica, como así también se ha declarado a la carrera de Contador Público de interés público en la Ley de Educación Superior.

El trabajo profesional con otros es lo que caracteriza a la práctica y los otros que interactúan con los profesionales de nuestra disciplina también están inmersos en situaciones prácticas complejas por la existencia de brechas entre las habilidades demandadas por las empresas y las habilidades técnicas de los empleados; es así que el escenario va mucho más allá de lo que se desea como perfil profesional o académico.

Un informe reciente del Observatorio de Empleabilidad UNR-Randstad, con cobertura sobre el área de influencia del Gran Rosario, trabajó sobre una selección de empresas líderes por sector de actividad, con la finalidad de analizar y **prospectar las habilidades demandadas** por el entramado productivo de la región. El informe arroja coincidencias sistemáticas en lo que refiere a **la escasez de competencias comunicacionales**, fundamentalmente comunicación eficaz y escucha activa; competencias consideradas también por las empresas de los sectores relevados como las de mayor valor estratégico para las posiciones analizadas en el estudio.

El déficit **en la capacidad de analizar y procesar información** surge en primer lugar a la hora de evaluar la falta de competencias técnicas de los jóvenes, mientras que, en el campo de las habilidades socioemocionales, la falta de competencias comunicacionales ocupa la primera posición.

Como se ha visto, los resultados de las investigaciones llevadas a cabo por este grupo, indican que las **capacidades de comunicación, intelectuales e interpersonales** han sido consideradas en un alto rango de importancia y parece ser que tienen un nivel aceptable de adquisición. Cuestión que se valida en la opinión de otros expertos. Por ejemplo, Pablo Granado, director de Recursos Humanos de PwC Argentina comenta que otro aspecto de los cambios que afectan a la formación de los contadores es el desarrollo de las llamadas *“habilidades blandas”*. *“Cuando nosotros vamos a buscarlos, más allá del tema técnico, evaluamos otras habilidades más blandas, como la proactividad y la capacidad de comunicación”*⁷.

Advertimos que existe una mirada en el mismo sentido no solamente de alcance profesional o regional sino que también desde la Oficina Internacional del Trabajo, cita uno de sus documentos: *“los administradores que trabajan con máquinas inteligentes y conectadas que los ayuden en las decisiones administrativas diarias y otras decisiones rutinarias necesitarán más*

⁷ En: “Contadores jóvenes: una figurita difícil en el mercado de talentos” disponible en: https://www.clarin.com/economia/contadores-jovenes-figurita-dificil-mercado-talentos_0_BJFOvOUmQ.html

habilidades interpersonales, que se adquieren principalmente a través de la experiencia, como el sentido común, la creatividad y la capacidad de resolver problemas.los administradores tendrán que realizar las preguntas para que las computadoras las respondan, abordar circunstancias excepcionales caracterizadas por algoritmos cada vez más inteligentes y aprender a lidiar con la ambigüedad”

Cabe destacar que el título de contador, en Argentina, corresponde a una profesión regulada por el Estado, que su ejercicio puede comprometer el interés público poniendo en riesgo de modo directo la salud, la seguridad, los derechos, los bienes o la formación de los habitantes. Y en virtud a ello, es que hoy se transita un momento particular, en lo que hace al proceso de acreditación de dicha carrera por parte de la CONEAU y donde las universidades y los organismos profesionales deberán intervenir para agiornar la formación a determinados estándares de calidad, conocimiento y eficiencia.

En relación a ello, vale plasmar las actividades reservadas, no exclusivas, que la Resolución CE N° 1131/16 ha fijado para el contador público, a saber:

- a) Diseñar, dirigir e implementar sistema de información contable en todos los segmentos de la contabilidad y costos.
- b) Registrar, medir y exponer la información contable histórica y proyectada para todo tipo de organizaciones y unidades económicas.
- c) Dirigir y realizar procedimientos de auditoría y dictaminar en materia contable e impositiva.
- d) Realizar los procesos de sindicatura en sociedades, concursos y quiebras.

Asimismo, de la indagación a los profesionales hemos rescatado opiniones respecto del rol de la universidad, sobre los planes de estudio de las carreras, la adhesión a la participación de las organizaciones colegiadas en el diseño curricular universitario de las carreras afines, la vinculación de los organismos profesionales con las universidades, entre otras.

Así en el interrogante sobre, sí los planes de estudio de las carreras en diferentes universidades vigentes en el país, deberían ser parecidos o tener cierta homogeneidad en cuanto a los contenidos o temas, fue respondida por el 80% de los encuestados acordando en este sentido. Se aprecia una importante adhesión a la participación de las organizaciones colegiadas en el diseño curricular universitario de las carreras afines. Como también un explícito reconocimiento de la necesidad de vinculación de los organismos profesionales con las universidades. Se observa una dispersión interesante en las respuestas respecto a la percepción de los encuestados en cuanto a la actitud de los estudiantes frente a los cambios o innovaciones en la metodología didáctica. Según los encuestados la falta de preparación de los docentes y la forma de evaluar a los

alumnos en relación a las capacidades y valores estaría interviniendo de manera obstaculizadora. Hay acuerdo mayoritario que el desarrollo de esas **capacidades y valores** deben ser abordados en forma integrada y no por separado durante el cursado de las distintas carreras.

Como se observa, la dinámica de la profesión y el contexto en el que se desarrolla demanda al profesional en ciencias económicas una actualización permanente. En Argentina, la FACPCE ha organizado el Sistema Federal de Actualización Profesional (SFAP): conjunto de actividades académicas de actualización profesional en Ciencias Económicas, respaldado por los Consejos Profesionales y la FACPCE que, mediante el otorgamiento de créditos, reconoce el esfuerzo de los matriculados que se capacitan dentro y fuera del país.⁸

Así, en relación a las **acciones de capacitación** posterior, del sondeo realizado, no hay acuerdo mayoritario respecto de la exclusividad de los consejos profesionales en la función de capacitación para contadores público. Se valora la existencia de mecanismos o sistemas de formación permanente. La existencia de un sistema voluntario de prueba o examen de actualización profesional parece ser buen visto por la mayoría de los encuestados. Han valorado positivamente los distintos soportes y modalidades de capacitación, destacándose el acuerdo en el uso de las aulas virtuales.

Por otra parte, como se ha expresado al plantear en este trabajo el futuro de la profesión, la irrupción exponencial de las tecnologías de información y comunicación exigen de la comunidad profesional competencia digital, esto es saber cuándo y por qué se necesita información, dónde encontrarla y cómo evaluarla, utilizarla de manera ética, efectiva y eficiente.

En efecto, las T.I.C obligan al contador profesional a redefinir su actual rol. El contador profesional, es hoy mucho más que un compilador de registros, utiliza los sistemas de información en calidad de especialista, para brindar servicios profesionales que van más allá de la simple preparación de estados financieros. Sumando además de las habilidades propias del manejo de la tecnología, las habilidades relativa al conocimiento de los controles, evaluación, diseño y gestión de tales sistemas.

Es evidente que el papel que juegan las T.I.C. en las instituciones universitarias y profesionales y en lo que respecta a la formación profesional y actualización con respecto a este desarrollo se hace necesario encontrar un camino con decisiones estratégicas.

En concordancia con lo expresado anteriormente, resaltamos lo que se presentara en el Trabajo Base del Área de Educación y Política Profesional del 21° Congreso Nacional de Profesionales

⁸ <https://www.facpce.org.ar/queeselsfap.php> Acceso 11/06/2018.

en Ciencias Económicas (Tucumán 2016) donde se fundamentan y proponen caminos y líneas de acción en esa dirección.

Como cierre de este acápite, donde planteamos retos y desafíos para llevar a cabo el desarrollo de un perfil profesional en línea con los tiempos actuales y los venideros, consideramos imprescindible que el profesional en ciencias económicas y en particular el Contador Público:

- a) Posea conocimientos teóricos y prácticos para promover el desarrollo sostenible.
- b) Piense sistemáticamente para atender la situación del mundo con el fin de percibir correctamente los problemas, sus causas y las medidas que se deben adoptar, y que fomente valores, actitudes y comportamientos favorables para el logro de un futuro sostenible.
- c) Sea competente para el desempeño en un mundo digital; esto es, saber cuándo y por qué se necesita información, dónde encontrarla y cómo evaluarla, utilizarla de manera ética, efectiva y eficiente.
- d) Esté acompañado en su trayectoria educativa universitaria por profesores calificados bajo acuerdos de cooperación internacional que posibiliten la formación de estos docentes.
- e) Disponga de una red colaborativa universidad-organismo profesional que favorezca su capacitación y desarrollo profesional a lo largo de toda la vida.

Es decir, el desempeño profesional debe ser realizado con habilidades específicas que se deben generar en las universidades y sostenerse en la red de vinculación entre universidad-organismos profesionales. La universidad debe proveer profesionales habilidosos, esa debe ser su misión, debe dar a conocer con sus planes de estudios a que habilidades apunta su perfil profesional, cuáles son las que prevalecen y cuales alcanzan niveles óptimos y mínimos.

Los planes de estudios y los programas de capacitación continua no se deben limitar a enunciar contenidos teóricos o prácticos en capsulas; deben dar cuenta de las habilidades, valores, ética y actitudes profesionales requeridas para demostrar competencias, lo que significa cumplir con determinados estándares en entornos profesionales reales.⁹

⁹ Ver “Modelo de redes interinstitucionales” en Trabajo base Área Educación CECYT XXI Congreso Nacional, Tucumán, 2016

7. CONCLUSIONES.

Comenzamos este trabajo describiendo sucintamente el origen de una de las profesiones más relevantes dentro del grupo de las relacionadas a las ciencias económicas, como también muy demandada en lo que hace a los servicios que atiende a nivel mundial y local. Pero también hemos planteado si la profesión, manteniendo los estándares actuales, podrá hacer frente a las nuevas demandas y requerimientos que se dan un mundo cada vez más tecnificado y complejo en términos políticos y socioeconómicos.

Coincidiendo con otros autores, preocupados por el tema, entendemos que la profesión de Contador Público, estaría ya inmersa temporalmente en una 6° etapa de evolución signada por la tecnología, que coincide con lo que da en llamarse la “Cuarta Revolución Industrial” (Klaus Schwab), y al decir de Yvonne Huertas, los contadores deben *“redefinir su zona de confort fuera de los parámetros de la comodidad de lo conocido...y abrazar la innovación, la discontinuidad, es el mandato de la profesión”* ya que no se trata de hacer lo mismo ayudados con la tecnología, sino animarnos a la tecnología para transformar la forma en que resolvemos los problemas de la gente que compete atender a nuestras profesiones y así difundir conocimientos más ampliamente en la sociedad (Susskind & Sussind, 2016).

Así, las demandas de la sociedad acerca de la calidad del trabajo de los contadores sólo quedarán satisfechas si se considera al conocimiento contable como representativo de un saber sabio y si las actividades de su difusión se enmarcan en la ética y en la responsabilidad social. En tal sentido, un *saber sabio* es el que tiene legitimidad, porque está fundado en la confianza que podemos concederle. Esa credibilidad es lo que, en definitiva, le conferirá ese carácter de saber auténtico.

La incertidumbre y complejidad del escenario global actual, lleva a las organizaciones profesionales nacionales e internacionales, al Estado y a las Universidades formadoras, a un replanteo profundo del perfil profesional de los contadores, que van desde el planteo de una currícula homogénea hasta la evaluación y certificación de sus saberes, como acreditación de los planes de estudios vigentes.

El reto y desafío es generar contadores públicos que puedan asumir el rol de líderes en una sociedad que va cambiando también sus expectativas. Constituyéndose en portavoces y educadores en el diálogo ineludible entre organización y comunidad, en un marco ético de responsabilidad social.

Es a partir de la observación de este contexto y de estas necesidades que surgió este aporte, para dar una mayor luz o poner en evidencia esas áreas que se perciben como urgentes o ausentes en la formación y definición del actual perfil de los contadores públicos. Más aún cuando tomamos conciencia que los problemas actuales no pueden ser abordados desde enfoques tradicionales

que terminan atentando a la sustentabilidad de la profesión y de la calidad de sus servicios.

En función al lema de este 22° Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas *“Desde el presente hacia una profesión 4.0”* y de los objetivos planteados, es que consideramos legítimo el aporte que traemos a discusión en torno al tema. En particular porque quienes hoy tenemos cierta responsabilidad en los ámbitos profesionales, académicos y de investigación, debemos ocuparnos no sólo en forma teórica, sino sobre todo práctica, reflexionando y plasmando acciones de construcción y de-construcción permanentes de modelos asertivos y dinámicos, en lo que hace a la formación y desarrollo continuo de profesionales para este tiempo de incertidumbres y cambios.

8. BIBLIOGRAFÍA

1. A.I.C (2015) “Pautas sobre la Currícula Homogénea para la Formación del Contador Público de nuestras Américas”. Disponible en <http://www.contadores-aic.org/download.php?id=1506%20>. Fecha Consulta: 13/0/2018
2. CECyT – AREA EDUCACION - (2012). – INFORME N° 1 “Formación y Ejercicio Profesional. Desarrollo Profesional Continuo de Contadores”. Área de Educación. CECyT - FACPCE.
3. CECyT – AREA EDUCACION - (2015) INFORME N° 2 “Formación y desarrollo profesional de contadores, tensiones y desafíos”. Área Educación CECYT. 1ª ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires
4. CECyT – AREA EDUCACION - (2016) INFORME N° 3 “Las TIC en la formación y el desarrollo profesional continuo de profesionales de Ciencias Económicas”. Área Educación CECYT – FACPCE
5. CO.DE.CE. (2013) Documento base para la acreditación de la carrera de Contador Público
6. DEL VECCHIO, S.; MAIDA, A y PEREZ Mercado G (2011) “La formación de criterio profesional del contador y su importancia en el campo laboral”. Mendoza. Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas
7. GALLY REY, R Y MONDOTE, N. (2001). “El perfil del contador público”. Boletín N° 36 – abril 2001 FACPCE. Buenos Aires. Argentina.
8. HARARI Y. N. (2016) “Homo Deus. Breve historia del mañana” Penguin Random House Grupo Editorial, Buenos Aires.
9. HUERTAS, Y. (Comisión Técnica de Sistemas y TI de la AIC). <http://www.contadores-aic.org/download.php?id=1883> Fecha Consulta: 04/07/2018
<https://www.aicpa.org/Research/CPAHorizons2025/DownloadableDocuments/cpa-horizons-report-web.pdf>
10. IAESB International Accounting Education Standards Board (2010) “Handbook of International Education Pronouncements”. [Fecha de consulta: 10/03/15]. Disponible en: <http://www.ifac.org/sites/default/files/publications/files/handbook-of-international-e-2.pdf>
11. LEY NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR N° 24.521 http://www.dprofesional.com.ar/mini/dngu_documentos/NORMAS_GENERALES/LEY%2024521.pdf
12. LEY NACIONAL N° 20.488. Normas referentes al ejercicio de las profesiones relacionadas con las Ciencias Económicas.
13. MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE (2017) “Un futuro que funciona: automatización, empleo y productividad”. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/digital%20disruption/harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/a-future-that-works-executive-summary-spanish-mgi-march-24-2017.ashx> acceso 11-/07-2018
14. NUBLER I. (2016). “Los Cambios Tecnológicos y el Trabajo del Futuro, Cómo lograr que la tecnología beneficie a todos”. Oficina Internacional del Trabajo. Consultado en: <http://www.relatos.org/documentos/OITAtipiconota3.pdf>
15. MORENO J., MARCACCIO A. (2014) “Perfiles Profesionales y Valores relativos al trabajo” CONICET Argentina. Ciencias Psicológicas 2014 VIII (2) 129-138 Prensa Médica Latinoamericana ISSN 1688-4094.

16. ONU - Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura. Objetivos de Desarrollo Sostenible. “Desglosar el objetivo de desarrollo sostenible 4. Educación 2030. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002463/246300s.pdf>
17. ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS. Para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 2021. Metas Educativas. “La educación que queremos para la generación de los bicentenarios” Recuperado de <https://www.oei.es/historico/metas2021/libro.htm>
18. OBSERVATORIO ECONÓMICO Y SOCIAL (2017) Observatorio de la empleabilidad Randstad - UNR Informe Nro 1. Disponible en: <http://www.observatorio.unr.edu.ar/la-universidad-nacional-de-rosario-y-randstad-lanzan-observatorio-de-empleabilidad>
19. RESOLUCIÓN 3400/17 – Ministerio de Educación y Deportes de la Nación Argentina
20. SELTZER, J. C (2004) “Las Capacidades no Técnicas en el Perfil Profesional del Contador en la República Argentina. Sondeo de Opinión”. 15º Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas – Salta
21. SELTZER, J.C. (2016) “Del contador público al contador social” en “El hombre que aprende” Ediciones Cooperativas. Buenos Aires – Argentina.
22. SELTZER, J. C; GABALACHIS, G; SALVATIERRA, N. y OTROS (2016) “La formación y el desarrollo profesional como proyecto interinstitucional”. Trabajo Base Área Educación y Política Profesional. 21º CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONOMICAS. TUCUMÁN – ARGENTINA.
23. SELTZER, J. C; GABALACHIS G.; DIAZ ANGULO; L. (2017) “Sondeos de opinión en torno al perfil del Contador Público. Una indagación colaborativa entre Universidad y Organismos Profesionales”. 23º Encuentro Nacional de Investigadores Universitarios del Área Contable. 13º Simposio Regional de Investigación Contable. La Plata – Buenos Aires – Argentina.
24. SUSSKIND, R. SUSSKIND, D. (2016). “El futuro de las profesiones: cómo la tecnología transformará el trabajo de los expertos humanos”. Teell Editorial.

**22° CONGRESO NACIONAL
DE PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONOMICAS
SAN JUAN - ARGENTINA
27 Y 28 SEPTIEMBRE DE 2018**

PONENCIA

CONSEJO ELABORADOR DE NORMAS DE EDUCACIÓN

AREA: Educación – Política Profesional – Responsabilidad y Balance Social

TEMA: La Formación del Profesional en Ciencias Económicas, su idoneidad para responder a los requerimientos del mercado.

AUTOR

Dr. UBA Juan Carlos Seltzer – CPCECABA

CECyT - UP – UDA – U.Maimónides

M. T. de Alvear 1665 – CABaires – Buenos Aires - Tel: +54 11 4814 2390

(juancarloseltzer@gmail.com)

**22° CONGRESO NACIONAL
DE PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONOMICAS
SAN JUAN - ARGENTINA
27 Y 28 SEPTIEMBRE DE 2018**

**PONENCIA
CONSEJO ELABORADOR DE NORMAS DE EDUCACIÓN**

AREA: Educación – Política Profesional – Responsabilidad y Balance Social

TEMA: La Formación del Profesional en Ciencias Económicas, su idoneidad para responder a los requerimientos del mercado

INDICE

Resumen	2
Palabras clave	2
Marco	3
Pronunciamientos	4
Ponencia	4
Bibliografía	5

RESUMEN

En esta ponencia se argumenta y respalda la necesidad de generar una nueva y fuerte evidencia del compromiso de la profesión en materia de formación y desarrollo profesional continuo de sus miembros, dotando de organicidad a las acciones que se vienen ya desarrollando con esta intención, generando visibilidad y reforzando tales acciones, con el establecimiento de un órgano que tendría a su cargo la elaboración de los pronunciamientos normativos relacionados con la formación profesional y el desarrollo profesional continuo de los profesionales de las Ciencias Económicas y en particular del Contador Público, con la finalidad de alcanzar en la Argentina los objetivos requeridos por la Normativa Internacional en esta materia, en la forma más completa y de alta calidad posible, acorde a los lineamientos de IFAC, institución de la que Federación forma parte.

PALABRAS CLAVE: Formación profesional. Ciencias económicas. Ponencia de normativa institucional. CENEDUC

MARCO

La Federación Internacional de Contadores (IFAC) propone su modelo de formación de contadores profesionales a través de su IAESB International Accounting Education Standard Board /Consejo de Normas Internacionales de Formación en Contaduría (antes EdCom).

Este Consejo ha elaborado una serie de documentos que en conjunto delimitan lo que la profesión contable a nivel mundial entiende que debería ser el trayecto que una persona que quiera postularse como *contador profesional*¹ debería seguir. Incluye, entre otros temas, los requisitos para:

- iniciar los estudios,
- conseguir la matriculación
- mantenerse en carrera a lo largo de toda la vida.

La IFAC Federación Internacional de Contadores en su SMO 2 (Statements of Membership Obligations (SMOs)) del 3 de noviembre de 2003 estableció que los organismos miembro (por ejemplo FACPCE) tienen, entre sus obligaciones, la de informar a sus miembros, firmas y todo tercero relacionado, las disposiciones de educación sobre contabilidad, auditoría y capacitación y toda IES (Normas internacionales de Formación) u otros pronunciamientos:

Por su parte, los organismos miembro deberán emplear su mejor esfuerzo para:

- (a) Trabajar por la implementación de todas las IES (Normas Internacionales de Formación) y otros pronunciamientos elaborados; y
- (b) En especial, incorporar en los requisitos de educación y capacitación nacional de la profesión contable los elementos del contenido y el proceso de educación y elaboración sobre las cuales se basan las IES o, cuando la elaboración de requisitos nacionales de educación y capacitación de la profesión contable fuere responsabilidad de terceros, persuadir a aquellos responsables del desarrollo de requisitos de educación y de capacitación para la profesión contable a fin de incorporarlos en ellos.

La prueba de “emplear el mejor esfuerzo” consiste en que el organismo miembro no podría - dentro de lo razonable- haber hecho más de lo que hizo y que hace lo mejor de sí para cumplir con la obligación particular derivada de su membresía.

Como parte de los “mejores esfuerzos” que la organización viene realizando puede indicarse

- a) La creación y el accionar del SFAP (Sistema Federal de Actualización Profesional)
- b) La actividad desplegada por la Comisión técnica de Educación de FACPCE.
- c) Los aportes a la temática por parte de diferentes áreas del CECyT, tales como la de Educación.

¹ En la definición de IFAC es aquél que es miembro de un organismo profesional adherido a IFAC.

- d) Los acuerdos firmados con Universidades y otros organismos de educación por parte de FACPCE y Consejos.
- e) El convenio de colaboración entre FACPCE y el CODECE mediante el cual las partes convienen establecer relaciones de complementación, cooperación y asistencia recíproca.
- f) La existencia de mesas de enlace y/o diálogo entre Consejos, Universidades y Decanos.
- g) La jerarquía del tratamiento de la temática en los Congresos Nacionales de la Profesión y Jornadas.

PRONUNCIAMIENTOS

IFAC, en el marco descripto al comienzo, ha fijado normas y guías mediante las cuales. Se establecen los requerimientos sobre la formación del contador público, la evaluación de sus capacidades y competencias, así como los requisitos de práctica previa para obtener la matriculación. Una vez obtenida ésta, ha definido un sistema de reválida, fundamentado en el Código Internacional de Ética, que consiste en la incorporación obligatoria del matriculado a un sistema de desarrollo profesional continuo.

En esta línea, Héctor Ostengo (1996) al identificar las características que, a su entender, debiera tener un necesario programa gradual de habilitación profesional el que, sugiere, debería ser optativo por parte del profesional, indica que su *administración debería estar a cargo de un organismo ad-hoc ...y su contralor al de un organismo de segundo grado, como por ejemplo la FACPCE, es decir, que sea gestionado a través de un organismo que funcione y se desenvuelva de la misma forma que el CECYT.*

Coherente con esta postura, el autor, cuando se refiere al programa de capacitación permanente, también indica que *...deberá generar un organismo de las mismas características del CECYT, pero orientado a la capacitación (que podrá ser el mismo que controle el programa gradual de habilitación mencionado anteriormente)*

PONENCIA

Con estos antecedentes, y en el marco de la conformación de nuevos Consejos Elaboradores de Normas para la Profesión de Ciencias Económicas, estimo oportuno se considere la factibilidad y pertinencia de constituir el CENEDUC, Consejo Elaborador de Normas de Educación.

Este organismo tendría a su cargo la elaboración de los pronunciamientos normativos relacionados con la formación profesional y el desarrollo profesional continuo de los profesionales de las Ciencias Económicas y en particular del Contador Público, con la finalidad de alcanzar en la Argentina los objetivos requeridos por la Normativa Internacional en esta materia, en la forma más completa y de alta calidad posible, acorde a los lineamientos de IFAC, institución de la que Federación forma parte.

Además, su accionar se constituiría en una nueva y fuerte evidencia del compromiso de la profesión en esta materia, generando visibilidad y reforzando las acciones que en ese sentido se vienen desarrollando con iniciativas tales como las mencionadas y con el norte marcado por Héctor Ostengo.

Son antecedentes de esta ponencia:

- a) las ocho normas del IAESB
- b) el SMO 2 de IFAC
- c) el modelo mexicano de educación profesional continua
- d) la conformación del CENADIM y del CENECO
- e) los resultados de sondeos primarios de opinión entre referentes claves.

En el convencimiento que la concreción de esta iniciativa redundará en el tan deseado desarrollo cualitativo y jerarquización de nuestras profesiones es que se presenta esta ponencia.

BIBLIOGRAFIA

IFAC (2017) “ Handbook of International Education Pronouncements” <http://www.ifac.org/publications-resources/2017-handbook-international-education-pronouncements>. Acceso del 20/06/2018.

IFAC (2012) “Statements of Membership Obligations (SMOs) 1-7” <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/Statements-of-Membership-Obligations-1-7-Revised.pdf> Acceso del 04/06/2018.

IMCP Instituto Mexicano de Contadores Públicos (2011) “Norma de educación profesional continua” http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2014/10/NEPC_ACT_2014.pdf Acceso del 20/06/2018.

IMCP (2015) “Norma de Desarrollo Profesional Continuo (NDPC)”, http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2015/08/NDPC_2015.pdf

IMPC/ANFECA (2014) “Guía para la implementación de Normas de Formación Profesional en Contaduría” <http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2014/11/Guia-para-la-implementacion-de-las-Normas-de-Formaci%C3%B3n-Profesional-en-Co....pdf>

OSTENGO H. (1996) “Un programa de capacitación y formación permanente”. Ponencia 11º Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas, Tucumán. En *Anales FACPCE* . página 189 y sig.

**PLATAFORMA DIGITAL DE EDUCACION ONLINE COMO ESTRATEGIA
DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

AUTORAS: KARINA ROXANA ARCE

SUSANA MASMUT

E.MAILS: karina_arce10@yahoo.com.ar

masmutsusana@hotmail.com

CEL: 381-156205331 / 381-154659434

**Área: EDUCACION – POLITICA PROFESIONAL – RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
BALANCE SOCIAL**

**Tema: NUEVOS ROLES DEL PROFESIONAL EN CIENCIAS ECONOMICAS CON
LA TRANSFORMACION DIGITAL EN LAS ORGANIZACIONES**

22° CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONÓMICAS.

SAN JUAN: 27 Y 28 DE SETIEMBRE DE 2018.

REPÚBLICA ARGENTINA.

**PLATAFORMA DIGITAL DE EDUCACION ONLINE COMO ESTRATEGIA
DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

**Área: EDUCACION – POLITICA PROFESIONAL – RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
BALANCE SOCIAL**

**Tema: NUEVOS ROLES DEL PROFESIONAL EN CIENCIAS ECONOMICAS CON
LA TRANSFORMACION DIGITAL EN LAS ORGANIZACIONES**

22° CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONÓMICAS.

SAN JUAN: 27 Y 28 DE SETIEMBRE DE 2018.

REPÚBLICA ARGENTINA.

PLATAFORMA DIGITAL DE EDUCACION ONLINE COMO ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

INDICE

- 1 Introducción
- 2 Desarrollo
- 3 Conclusión
- 4 Bibliografía

RESUMEN

Es de nuestro interés presentar a continuación un trabajo de carácter interdisciplinario en donde brindamos una propuesta de proyecto de Responsabilidad Social para una organización haciendo uso de las nuevas tecnologías. Para ello combinaremos varias temáticas: Transformación Digital, Responsabilidad Social y Cooperativas: Transformación Digital porque el profesional de ciencias económicas cuenta actualmente con un gran abanico de oportunidades laborales gracias a la innovación tecnológica, como ser por ejemplo participar del rediseño de negocios, gestionar la transformación digital y la cultura digital corporativa, entre otros. Responsabilidad social porque creemos que toda organización debe tener incorporado en su ADN este concepto, realizando su actividad económica a la vez que pueda generar impactos positivos en la sociedad y el medio ambiente. Y por último incluimos a las cooperativas porque la idea es que una organización pueda brindar un servicio de capacitación y formación, como parte de su estrategia de responsabilidad social, a aquellos interesados en participar de cooperativas. Uno de los desafíos que enfrentamos en Argentina es solucionar el problema de la desocupación y la exclusión social, y una de las herramientas para combatirla es el cooperativismo. Vemos que entre las prioridades podemos mencionar la de incorporar sobre todo a los jóvenes a las actividades cooperativas con la idea de generar nuevas alternativas de inserción laboral y de desarrollo social. Mediante este proyecto se hace más factible la formación y la inserción de jóvenes y adultos en la actividad cooperativa, porque tendrán a su disposición las herramientas necesarias para hacerlo posible.

Así como esta propuesta, el profesional en ciencias económicas puede desarrollar diversas iniciativas similares que impliquen brindar soluciones innovadoras a diversos problemas haciendo uso de las nuevas tecnologías, y teniendo presente la responsabilidad social en todo su accionar.

PALABRAS CLAVES

“Objetivos de desarrollo sostenible”. “Responsabilidad social”. “Cooperativas”. “Plataforma digital”. “Marketing digital”. “Educación online”.

PLATAFORMA DIGITAL DE EDUCACION ONLINE COMO ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

1 INTRODUCCION

Al escuchar en la actualidad noticias como: la utilización de software de inteligencia artificial para influir en la decisión de ciudadanos en elecciones presidenciales, el uso de dinero digital cuyo sustento está basado en múltiples redes de computadoras (criptomonedas), impresoras 3D que producen desde prótesis hasta alimentos y viviendas entre otras, muchas veces nos imaginamos y visualizamos imágenes futuristas, pero la realidad es que todo esto ya constituye el presente, y sí, en Argentina ya podemos contar, aunque sea en su etapa inicial, de mucho de lo comentado anteriormente.

La transformación digital está produciendo cambios muy profundos en todo lo conocido hasta ahora; a lo largo de los últimos años vimos como las plataformas digitales basadas en economía colaborativa llegaban a producir irrupciones en los modelos de negocios, generando diversas oportunidades comerciales para aquellas personas que sin contar con muchos recursos económicos accedían a competir en mercados donde hasta en ese momento solo competían grandes corporaciones. Llámese enfoque en nichos u oportunidades no satisfechas, lo cierto es que gracias a la “democratización de la información” y a las “mejores conexiones” producidas por Internet, muchos emprendedores lograron su éxito empresarial y posicionamiento en el mercado.

A pesar de todos estos avances tecnológicos que pueden implicar mejoras productivas, comerciales, de comunicaciones y de conexión internacional, Argentina aún sigue teniendo problemas para despegar de la grave crisis socioeconómica que ya lleva varias décadas. En un país donde existe gran cantidad de recursos naturales, humanos y tecnológicos, el desempleo ha llegado a niveles altos, la pobreza de ha incrementado, la exclusión y la desigualdad aún existen en gran escala. Si bien sabemos que esto se debe a múltiples causas, lo cierto es que se pueden

llevar a cabo diversas acciones para enfrentar estos problemas generando oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Si vemos alrededor del mundo y a lo largo de la historia, la mayoría de los países sufrieron crisis socioeconómicas profundas, algunas debido a sucesivas guerras, otras por desafortunadas medidas financieras, políticas y económicas. Sin embargo al analizar sus contextos, observamos el resurgimiento de la figura “empresa cooperativa” en esos momentos de crisis como mecanismo para enfrentar la pobreza, la desocupación, las desigualdades, creando entornos de cooperación, trabajo, solidaridad, y apoyo.

Con todo lo expuesto anteriormente, los objetivos de este trabajo son: 1) analizar las oportunidades que nos brindan las tecnologías y la figura de la empresa cooperativa como herramientas para enfrentar el desempleo, la exclusión y la desigualdad en Argentina, 2) presentar una propuesta de trabajo interdisciplinario y con triple impacto (económico, social y ambiental) que puede ser utilizada como parte de una estrategia de Responsabilidad Social en una organización con o sin fines de lucro, y finalmente 3) brindar una reflexión a partir de este trabajo acerca de los nuevos roles del profesional en ciencias económicas con la transformación digital en las organizaciones.

2 DESARROLLO

2.1 Transformación Tecnológica: Universo de oportunidades para el profesional

En la introducción de este trabajo hemos contado con un panorama general de los cambios producidos por los avances tecnológicos, que resultaron ser beneficiosos para la inclusión al mercado laboral y comercial de muchas personas.

La plataforma Airbnb o booking son ejemplos de herramientas digitales que posibilitaron que muchos usuarios puedan generar su propio negocio, ofreciendo alojamiento o paquetes turísticos, compitiendo de manera directa con grandes cadenas de hoteles, mientras que dicha plataforma recibe ganancias principalmente por comisión y por publicidad. Así también se observó una gran evolución comercial en Sitios Web de alquiler, permuta o venta de bienes y servicios como por ejemplo Amazon.

Uno de los puntos clave del éxito de estas plataformas es su BIG DATA, que es la gran base de datos generada a partir de la recopilación de todo tipo de información producto de la navegación que realizan los usuarios en su Sitio Web. Realmente esto constituye lo máspreciado de esta nueva era tecnológica; el BIG DATA, ya que entre otras cosas se pueden

desarrollar muchísimos negocios a partir de conocer con mayor detalle los gustos y hábitos del cliente e influir en su compra o manipularlo para generar distintos tipos de respuesta. Sin ir más lejos, se piensa que gracias a la información que genera la red social Facebook, ésta puede haber sido comercializada a empresas y utilizada para influir en decisiones trascendentales como fueron las últimas elecciones presidenciales de EEUU. Aquí se piensa que se generaron noticias tanto falsas como verdaderas de diferentes temas polémicos y fue difundida de manera personalizada según el perfil de cada ciudadano estadounidense en Facebook para influir en su votación.

Otro de los usos muy polémicos del BIG DATA es el que realiza la plataforma Amazon. Diversos diarios digitales han sacado a la luz que esta empresa utiliza la información recopilada de las transacciones de compra y venta que realizan sus usuarios para identificar los productos mas vendidos en su plataforma, y generar así por su propia cuenta nuevos negocios, ofreciendo productos de las mismas características y mejorados a un precio mas bajo acaparando e ingresando así a un nuevo mercado a la vez que perjudica a los mismos usuarios que confían en su plataforma para vender sus productos, los cuales terminan dejando la plataforma por baja en sus ventas.

Sin duda alguna la herramienta tecnológica por excelencia para recopilar datos es el teléfono móvil, el cual ya forma parte de nuestra vida cotidiana y muchas veces no conocemos todas las vulnerabilidades o falta de privacidad que pueden derivar de su uso. Un ejemplo claro de esto y que pocas personas conocen es que diversas aplicaciones del teléfono móvil (generalmente de juegos y gratuitas) utilizan el micrófono incorporado para recopilar datos de los hábitos del usuario, como ser los sonidos del entorno, voces, publicidades de la TV., por más que tengamos el celular en la cartera o bolsillo.

¿Y por qué es importante saber todo esto para nuestro trabajo profesional? En primer lugar porque más allá de que se instaure la polémica que si es ético o no, o si es fraude o no realizar este tipo de acciones, lo cierto es que todo lo expuesto anteriormente es una realidad y debemos involucrarnos porque nos afecta a todos; ya sea en la búsqueda de un mejor marco legal que regule la privacidad personal y empresarial, o bien en la adquisición de mecanismos de protección para toda información interna de las empresas ante un posible espionaje, hackeo, entre otros.

En segundo lugar debemos tener “participación proactiva” en la generación de información que “consumen” en Internet nuestros grupos de interés: profesionales, clientes, comunidad, etc. Hoy en día las redes están saturadas de información falsa, poco clara, y de dudosa procedencia, la cual influye en las decisiones que tomen los usuarios. Como profesionales en ciencias económicas, tenemos la “responsabilidad social” de proveer información actualizada, clara y veraz, que incluso podemos utilizarla para atraer clientes nuevos y fidelizar los actuales.

Y en tercer lugar se debe tener conocimiento actualizado de tendencias de nuevas herramientas tecnológicas y su utilización, para adaptarlas a nuestro trabajo; esto logrará potenciarlo, agregarle valor y generar una mayor competitividad. Los que trabajamos en Marketing por ejemplo, podemos encontrar muchísimas herramientas digitales que utilizamos para: publicidad, posicionamiento e imagen de marca, investigación de mercado, diseño y gestión de sitios Web de comercio electrónico, de formación online, etc. Lo importante de esto es que se torna imprescindible la utilización de estas nuevas herramientas para poder competir en el mercado; si al realizar una investigación por ejemplo, para el lanzamiento de un nuevo producto, solo trabajamos con encuestas, focus group y entrevistas sin tener en cuenta la información que se puede recopilar con software de monitoreo Web y redes sociales, posiblemente dicha investigación no arrojará resultados acertados para la toma de decisiones. Recuerden, “no” todo lo que el cliente dice en una encuesta o entrevista es real. A través de su comportamiento y hábitos en el uso de Internet se cuenta con mejor información para la toma de decisiones. Llegará el día en que los programas de inteligencia artificial conocerán más de las personas, que ellas mismas.

2.2 Combinando la transformación digital con la Responsabilidad Social

Anteriormente ya hemos hablado acerca del universo de posibilidades y de ámbitos de actuación que cuenta el profesional en Ciencias Económicas a partir de esta revolución tecnológica. Es por eso que es de nuestro interés presentar una propuesta de proyecto social que puede ser utilizada por ejemplo para ampliar o mejorar los servicios que brinda una organización, y que a su vez forme parte de su estrategia de responsabilidad social. Como sabemos la responsabilidad social es la responsabilidad de la organización por los impactos tanto positivos como negativos que genera en el ámbito económico, social y ambiental. Teniendo en cuenta esto, resulta muy apasionante y un desafío mayor desarrollar este trabajo haciendo foco en la temática propuesta por la “Agenda 2030” de Naciones Unidas. Para aquellos que no la conocen: es una iniciativa creada entre Naciones Unidas y sus países miembros, en pos del cumplimiento de un conjunto de Objetivos de Desarrollo Sostenible hasta el año 2030. En total son 17 objetivos, alguno de ellos son: Eliminación de la pobreza, Hambre “0”, Educación de calidad, Trabajo decente y Crecimiento económico, Reducción de las desigualdades, ciudades y comunidades sostenibles, entre otros.

El profesional cuenta con infinidad de combinaciones entre utilización de tecnología, responsabilidad social y los ODS. Y para ir cerrando el enfoque de este trabajo y a efectos de desarrollar la propuesta de un proyecto social hemos decidido tomar una serie de consideraciones:

- La organización a la cual se puede proponer este nuevo servicio para añadir valor a su grupo de interés puede ser un consejo profesional en ciencias económicas provincial.
- La idea es proponer a dicha institución la posibilidad de brindar un servicio de formación online a la comunidad mediante la utilización de diversas herramientas tecnológicas, principalmente de una plataforma de educación online y otras adicionales que pasaremos a detallar mas adelante.
- Al pensar en la temática de dicha capacitación y en pos de constituirse en un propuesta enmarcada dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, hemos elegido hacer foco en: Trabajo Decente y Crecimiento Económico (ODS 8), Reducción de las Desigualdades (ODS 10) y Educación de Calidad (ODS 4). Y dentro de estas opciones hemos pensado en la figura de la empresa “cooperativa” como herramienta para enfrentar el desempleo y la desigualdad.

Existe un amplio consenso entre muchos actores, entre ellos organismos de las Naciones Unidas como la Organización Internacional del Trabajo y la Alianza Cooperativa Internacional, acerca de que la empresa cooperativa es el tipo de organización que mejor satisface todas las dimensiones de la reducción de la pobreza y la exclusión social. La causa es que la forma en que las cooperativas ayudan a reducir la pobreza es importante: hallan oportunidades económicas para sus socios, empoderan a las personas desfavorecidas para que defiendan sus intereses, dan seguridad a los pobres permitiéndoles transformar sus riesgos individuales en colectivos, y median para que sus socios accedan a recursos que les sirvan para ganarse la vida¹.

A continuación vamos a trabajar en la propuesta comenzando a analizar el panorama actual de las cooperativas, realizaremos un diagnostico de la organización con la herramienta FODA, análisis de la competencia y una serie de entrevistas para definir finalmente la propuesta de un nuevo servicio como estrategia de responsabilidad social.

2.3 Panorama de empresas cooperativas en Argentina y el mundo

En el mundo, cerca de mil millones de personas están vinculadas a las cooperativas de una manera u otra, ya sea como socios/clientes, como empleados/participantes o de ambas formas. Las cooperativas emplean al menos a 100 millones de personas y se ha estimado que las empresas cooperativas aseguran los medios de subsistencia de cerca de la mitad de la población del planeta².

En Argentina actualmente se estima que existen 38.500 cooperativas, información brindada por el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES) a diario

“Clarín” en una entrevista realizada al titular del organismo Dr. Marcelo Oscar COLLOMB, en abril de 2018. INAES lanzó este año un proceso de actualización nacional de datos de cooperativas y mutuales, por el cual todas esas instituciones deberán actualizar determinada información ante el mismo. Se conoce como TAD (tramites a distancia) y la idea es depurar el padrón para tener datos más reales de la cantidad de cooperativas activas existentes en el país.

Como se sabe, las cooperativas surgen como respuesta colectiva a crisis, como ocurrió en los tiempos de penurias económicas en el Reino Unido en torno a 1840, en la depresión agrícola de la década de 1860 en Alemania, en la gran depresión de 1929 y 1930 en los Estados Unidos o en las crisis de desempleo en Europa en la década de 1970³.

Si bien cada país tuvo diferentes tipos de crisis, lo cierto es que según se pudo conocer, la evolución del movimiento cooperativo a lo largo del tiempo fue posible gracias a un fuerte enfoque en la formación y capacitación. Por ejemplo en Alemania hay 80 millones de personas, y hoy 1 de cada 4 alemanes está asociado al sistema cooperativo. Existen en este país importantes academias de formación para todos los niveles cooperativos, incluidos los de alto nivel gerencial y directivo. Es más, a través de una continua fusión de cooperativas y una evolución en su aprendizaje, es lo que contribuyó a que Alemania sea hoy una potencia financiera a nivel mundial. Y esto no solo puede observarse en el contexto nacional de cooperativas alemanas, en donde las de crédito y ahorro son el motor financiero de las de servicios y producción, sino también muchas de estas instituciones cooperativas brindan también financiamiento externo a diversos proyectos para el desarrollo sostenible en países de Latinoamérica, de Africa, entre otros.

Es por ello que con mucho beneplácito se recibió la reciente noticia de que INAES y la DGRV (Confederación Alemana de Cooperativas) firmaron un convenio mediante el cual ambas entidades acordaron trabajar juntas en tareas de capacitación, gestión, programas de formación y demás actividades de interés. Seguramente será un avance muy importante para el trabajo en conjunto de estas entidades y las cooperativas, para lograr la evolución y el desarrollo del cooperativismo en Argentina.

2.4 Reflexión sobre Cooperativismo en Tucumán

En la Provincia de Tucumán, existen aproximadamente 1800 Cooperativas y de las Cooperativas 3026 que son las que se constituyeron vinculadas con Programas Sociales existen aproximadamente 1300. Sin embargo estos datos corresponden a una fecha anterior a actualización de datos propuesta por INAES, el registro de cooperativas por TAD. Es por eso que mas adelante y una vez cerrado el padrón de reempadronamiento de INAES ya podremos contar con una base de datos más precisa de las cooperativas vigentes en Tucumán y el país.

Uno de los desafíos que enfrentamos es solucionar la desocupación y una de las herramientas para combatirla es el cooperativismo. Vemos que una de las prioridades es incorporar sobre todo a los jóvenes a las actividades cooperativas con la idea de generar nuevas alternativas de inserción laboral y de desarrollo social.

Las cooperativas brindan el espacio posible para canalizar las inquietudes juveniles y un instrumento donde se encuentran respuestas a las cuestiones más urgentes. Estos futuros cooperativistas a veces se enfrentan, al concurrir a solicitar asesoramiento, a un interrogatorio en tono que los intimida, haciéndoles sentir que lo que están por constituir no está bien, lo que significa que lejos de atraer y de promocionar el Cooperativismo se está haciendo todo lo contrario. Se debe crear un ambiente de confianza, de solidaridad.

Cuando un grupo desea formar una cooperativa debe asistir a un curso de Información y Capacitación brindados por IPACyM (Instituto Provincial de Acción Cooperativa y Mutual de Tucumán). Luego de realizado el mismo los futuros cooperativistas deben presentar un proyecto el cual presenta una serie de requisitos obviamente necesarios pero algunos, sin subestimar a los futuros cooperativistas, se les complicaría cumplir. Hay ciertos requisitos que no le serán complicados informar como: cual sería la actividad principal a la que se dedicaría la cooperativa; motivo por el cual se crea; capital Inicial; objeto inmediato del proyecto cooperativo, medios necesarios como ser capital, herramientas con especificación, antigüedad y monto de instalación; capacidad de los integrantes y desarrollo: curriculum vitae, fotocopias DNI y CUIL; cantidad de socios iniciales y al consolidar al proyecto; datos de clientes y proveedores, etc.

Ahora bien, entramos en una zona mucho más complicada para ellos, y se vuelve a reiterar no es que se subestime pero es difícil para los futuros cooperativistas: detallar el proceso productivo; realizar un análisis de Mercado donde se defina el comportamiento de la demanda actual y futura de la actividad que se pretende desarrollar; tener en cuenta los costos de producción del servicio, a corto y mediano plazo, como también los ingresos que se preveen; con respecto a la inversiones es necesario especificar costos (materia prima, mano de obra, adquisición de equipos, etc. Si bien el Organismo les explica, los cooperativistas salen a buscar quien les realice el proyecto y a un costo elevado a veces.

2.5 Desarrollo de la propuesta

La propuesta es diseñar una herramienta de capacitación y difusión, para concientizar acerca de los beneficios del movimiento cooperativo, brindar información certera y veraz, y

realizar alianzas entre la institución y el INAES, ipacym, provincia y municipio para potenciar el desarrollo cooperativo.

A continuación y para ir definiendo la propuesta, haremos un análisis FODA a fin de contar con un diagnóstico inicial de la situación actual del consejo y determinar la factibilidad de la misma. Luego haremos un análisis de la competencia y una serie de entrevistas, para ir desarrollando de manera más detallada la propuesta y confirmar además algunas de las hipótesis que planteamos acerca de los beneficios de las cooperativas para enfrentar el desempleo y la exclusión, y el potencial crecimiento del uso de la tecnología y la oportunidad del profesional en brindar soluciones innovadoras para la organización.

2.5.1 Análisis de la institución con herramienta de diagnóstico FODA

Fortalezas

Capital humano con experiencia y formación

Peso de la institución en el mercado

Alianzas con organismos públicos

Buena predisposición para el desarrollo y puesta en marcha de proyectos de diversa índole

Debilidades

Poca familiarización con plataformas de educación online.

Oportunidades

Existencia de herramientas tecnológicas en el mercado para la enseñanza online

Estímulos del organismo nacional (INAES) para fortalecer el sector: convenios con instituciones internacionales, entrega de subsidios, trabajo en la regularización y digitalización

Amenazas

Mayor presión tributaria sobre cooperativas y eliminación de exenciones y beneficios lo cual desalienta el impulso para la creación de las mismas

2.5.2 Análisis de la competencia

Actualmente existen en el mercado argentino cursos presenciales y a distancia sobre formación en Cooperativismo y Economía social, y los mismos son dictados en algunas universidades o institutos de capacitación. Por otra parte las escuelas cooperativas del país cuentan con una formación básica en cooperativismo.

Con respecto a la provincia de Tucumán, no existe una oferta de formación en Cooperativismo. La charla informativa que brinda el Ipacym es necesaria pero no suficiente.

Si bien desde nuestra provincia se puede acceder a cursos de formación online de instituciones de otras regiones del país, pero al no haber una sede o representante de dichos cursos en la provincia que puedan servir de nexo con la institución organizadora y que a su vez difundan las actividades de formación de la misma, prácticamente no existe competencia.

2.5.3 Entrevistas

El presente trabajo de investigación se hace posible, por un lado gracias a la recopilación de información proveniente de nuestra observación y experiencia profesional tanto en el ámbito cooperativo como de Marketing. Por otro lado hemos recurrido a bibliografía y experiencias de profesionales de diversos sectores. Sin embargo, también fue de nuestro interés, tener la voz y opinión de dos personas muy destacadas en su campo profesional puesto que sabíamos que podríamos obtener datos muy relevantes para el desarrollo de esta propuesta.

- **Entrevista 1**

La primera es una entrevista que se realizó a un “socio fundador” de una de las cooperativas más destacadas de Tucumán por su historia y desarrollo en la provincia. Estamos hablando de: Ramón A. Gonzalez de la *Coop. De Trabajo “La Esquina” Ltda.* Además el entrevistado es Vicepresidente de la *Federación de cooperativas de trabajo de la República Argentina (FECOOTRA)*

La idea al realizar esta entrevista fue la de conocer la opinión de un cooperativista sobre las oportunidades que brinda la figura de empresa cooperativa, sus desafíos y claves para el éxito de las mismas. Además esta cooperativa tiene una historia muy interesante de sus inicios.

1°) Podría contarnos sobre los inicios de la cooperativa, es decir lo que llevó a los fundadores a su conformación

La cooperativa de trabajo “La Esquina” Ltda. Surge luego de que sus dueños se dieran a la quiebra en los primeros meses del año 2002 debiéndoles a sus 13 (Trece) empleados varios meses de sueldos aguinaldos y vacaciones, es allí cuando estos empleados deciden hacerse cargo de la pizzería y formar lo que es hoy la Cooperativa de trabajo “La Esquina”, tomando como parte del pago de la deuda de sus anteriores patrones el poco mobiliario existente y acordando el alquiler del local en donde hasta el día de hoy funciona la sede productiva. Siendo

reconocida desde su inicio en estos 16 años de autogestión como referente de empresa recuperada exitosa por diferentes organizaciones del medio.

La cooperativa pertenece al rubro de la gastronomía y Alimentos, ya que produce los productos que ofrece y vende.

2°) ¿Cuáles fueron los beneficios que vio el grupo para trabajar bajo la figura jurídica de una cooperativa en vez de otra, como ser S.R.L., S.A., etc.?

Se buscó en la figura de la cooperativa unir el esfuerzo de todos los trabajadores para salir adelante en conjunto sin que quedara nadie fuera del sistema laboral y sin su fuente de trabajo. A pesar del desconocimiento de cómo funcionaba una cooperativa, lo cual nos ha tocado a todos a prender de que se tratan los principios y valores del cooperativismo.

3°) En su opinión como cooperativista ¿cuáles serían las dificultades por las que pasan aquellos grupos de personas que desean constituirse en cooperativas

Primero la falta de conocimiento que se tiene a la hora de conformar una cooperativa. Segundo las trabas e impedimentos que les ponen de manera burocrática tanto en el Órgano Local de la Provincia como en el INAES en muchos casos desalienta y desaniman al grupo para conformar cooperativas.

4°) En su opinión, ¿cuáles serían para usted las claves para el éxito de una cooperativa?

La organización en el trabajo; La buena administración; El respeto mutuo entre los asociados; Tener en claro la Visión y objetivos a llevar a cabo; La honestidad en la Administración de los Consejeros a los que les toca ocasional y por periodos determinados conducir la cooperativa.

5°) Piensa usted que las cooperativas pueden ser herramientas que puedan ayudar a enfrentar el desempleo, la exclusión y la desigualdad en Argentina?

El cooperativismo es el sistema apropiado para luchar contra el desempleo, la desigualdad social y la exclusión del sistema laboral. Estamos viviendo un cambio de época, un cambio civilizatorio, debemos pasar de un país de pocos a un país donde quepamos todos, donde todos tengamos las mismas posibilidades de realización. Para construir este país distinto, debemos impulsar la diversidad empresarial, deben coexistir los sectores privados, públicos y solidarios de la economía; entendiendo todos que las empresas son de propiedad social, porque estas existen porque los clientes, proveedores, trabajadores y gestores empresariales se aúnan en el esfuerzo común de producir bienes y servicios que satisfacen nuestras necesidades.

Este país que debemos construir no lo regala nadie, exige la participación de todos los cooperativistas, exige que nos construyamos en el sujeto político, social y económico que

impulse el cambio y eso lo debemos hacer desde nuestras empresas cooperativas y a su vez comprometiéndonos en la construcción de una nueva sociedad. Si queremos dejarles un país digno de ser vivido a nuestros nietos, el compromiso es ahora.

- **Entrevista 2**

La segunda entrevista fue realizada a la docente tallerista de tramas tejidos y nudos ancestrales Elena Aguirre.

La idea al realizar esta entrevista fue conocer que incentiva a las personas participar de estos talleres, y si podrían constituirse en su salida laboral en caso de aquellas que se encuentren desempleadas. Hay un potencial de crecimiento en lo que son cooperativas de artesanos, ya que son muchos los turistas de todo el mundo que deseen adquirir este tipo de producciones.

Elena Aguirre es tucumana y docente de manualidades realizadas con tejidos desde hace 20 años. Las técnicas que utiliza son las llamadas *tramas tejidas* y *nudos ancestrales* y para ello se utilizan principalmente bastidores, telares y agujas. Actualmente enseña en tres talleres: Mutualidad provincial, Centro cultural Don Bosco y Centro Educativo Esther Oliva. Además de esto suele organizar viajes para que sus alumnos/as puedan visitar diversas Rutas de Artesanos y aprender las técnicas de la región, como ser las que se encuentran en Amaicha del Valle, Tafí del Valle y el Mollar en Tucumán, y las de ciudad de Belén Catamarca, entre otras. Además también suele organizar talleres de formación y exposición en conjunto con fundaciones, mutuales, y organismos gubernamentales. En las mismas se invita a caciques y lugareños para que muestren sus técnicas, producción de hilados y tejidos.

1).- *¿De sus clases participan mujeres y varones?*

Así es ambos, pero en su mayoría mujeres. Los hombres participan más que nada para conocer acerca de los diversos elementos que se utilizan como ser bastidores, telares y agujas, para poder fabricarlas luego y vender.

2).- *¿Cuales son las expectativas de aquellas personas que participan de sus talleres?*

Bueno, si podría agruparlas en grupo, las expectativas por lo general dependen de la edad. Los más jóvenes vienen a aprender mayormente para luego poder vender lo producido en ferias por ejemplo. Y los adultos mayores lo hacen más regalar lo que producen, también vienen para socializar con el grupo, tener un lugar de esparcimiento haciendo algo que les guste, o porque les recomienda el medico como terapia para tratar la ansiedad, el estrés, y mejorar la movilidad de las manos.

3).- *¿Comercializan los productos que realizan en su clase? ¿Participan en ferias?*

Si, como dije antes, algunos vienen a aprender como se fabrican los elementos que utilizamos para hacer los tejidos, que es algo que también enseño, pero que la mayoría, por sobre todo las mujeres, prefieren comprar. Dichos elementos y los tejidos son vendidos, generalmente en ferias, organizadas por la municipalidad y la provincia. Algunos viajan a otras provincias a ofrecer sus productos también en ferias. Por lo general dos veces al año suelo organizar ferias en plazas cercanas al lugar de enseñanza, para que las artesanas puedan exponer sus trabajos y comercializarlos. Es como una clase a cielo abierto, donde la gente del barrio puede acercarse a observar y aprender tejido, a la vez que también puede adquirir los ya producidos.

4).- *Además de las capacitaciones presenciales que usted brinda, ¿los participantes acceden a medios digitales para su mayor formación de manera online?*

Así es, constantemente les sugiero videos de Youtube de distintos puntos de tejido para que puedan aprender además de lo que se enseña en mis clases. Incluso ellos mismos son autodidactas, aprenden de nuevos videos y vienen a las clases a seguir con su producción. Realmente es una herramienta que nos ayuda a potenciar el conocimiento y la creatividad. Ya prácticamente todos pueden disponer de celulares para ver videos, independientemente de la edad.

5).- *¿Qué opina usted acerca de lo que estarían necesitando sus alumnos/as para hacer de las ventas esporádicas en ferias o de manera particular, un emprendimiento más formal que llegue a constituirse en un negocio para ellos/as?*

Creo que se podría necesitar una formación en la constitución de una empresa o institución bajo la cual puedan comercializar sus productos en mayor cantidad, incluso al exterior; formalizar su actividad.

En nuestros viajes, cuando visitamos rutas de artesanos en los valles, ya se en Tucumán como en Catamarca vimos como se organizan y hasta algunos se constituyen en cooperativas. Tuvimos la oportunidad de visitar la cooperativa textil las “arañitas hilanderas” de la ciudad de Belén, provincia de Catamarca, y nos gustó mucho el trabajo que realizan, su forma organizativa, y el éxito que actualmente tienen.

2.5.4 Definición de producto/servicio

Luego de realizadas las entrevistas nos encontramos con datos muy interesantes. Si bien las mismas solo se realizaron a efecto de enriquecer la propuesta que se desea brindar, hemos comprobado una vez más algunas de las observaciones que realizamos durante el desarrollo de este trabajo: 1).- importancia de la figura cooperativa como herramienta para enfrentar el desempleo, la desigualdad y la exclusión social, y 2).- aumento creciente del uso de la tecnología como herramienta de desarrollo tanto personal como organizacional, lo cual constituye una oportunidad para el profesional de ofrecer soluciones mas innovadoras a sus clientes.

Existen dos puntos en las entrevistas que se quisiera destacar: Uno es acerca de las claves del éxito de una cooperativa:

<< La organización en el trabajo; La buena administración; El respeto mutuo entre los asociados; Tener en claro la Visión y objetivos a llevar a cabo; La honestidad en la Administración de los Consejeros a los que les toca ocasional y por periodos determinados conducir la cooperativa. >>

Y el segundo acerca de la importancia de generar alianzas con diversas instituciones tanto gubernamentales como de la sociedad civil, para que se potencie el desarrollo y crecimiento de la actividad comercial:

<< Suele organizar viajes para que sus alumnos/as puedan visitar diversas Rutas de Artesanos y aprender las técnicas de la región, como ser las que se encuentran en Amaicha del Valle, Tafí del Valle y el Mollar en Tucumán, y las de ciudad de Belén Catamarca, entre otras. Además también suele organizar talleres de formación, exposición y venta de artesanías, en conjunto con fundaciones, mutuales, y organismos gubernamentales. >>

Ahora bien, a continuación se define el producto/servicio como parte de una propuesta de proyecto social que se podría llevar a cabo como estrategia de Responsabilidad social:

“El servicio consistirá en brindar soluciones de Formación en Cooperativismo a la comunidad de Tucumán, contando para ello con una plataforma digital de educación online y realizando alianzas con instituciones gubernamentales, privadas y de la sociedad civil, para potenciar el trabajo de las cooperativas una vez constituidas”. La formación estará enfocada en ofrecer información sobre las bases y valores del cooperativismo, pasos para la constitución de las cooperativas y documentación requerida, herramientas básicas de gestión y manejo de

conflictos, entre otros. Esto no perjudicará el trabajo de asesoramiento profesional que realizan los matriculados, puesto que siempre es necesario contar con un profesional en ciencias económicas para los aspectos contables, de auditoría, evaluación de proyectos, etc. Al contrario, al aumentar la cantidad de cooperativas, aumentará también la demanda de servicios brindados por los profesionales”.

Este servicio puede ser ofrecido de manera gratuita para la comunidad, por ser este servicio parte de la Responsabilidad social de la organización. Si bien existen costos para la institución por llevarlo a cabo, pero estos son rápidamente amortizables por la digitalización del servicio, además se compensan con los beneficios de realizarlo.

2.5.5 Objetivo general

Brindar a la comunidad acceso a una oferta amplia de formación para la constitución y gestión de cooperativas, y difundir los beneficios del movimiento cooperativo. Generar alianzas con otras instituciones para trabajar en conjunto en el crecimiento y desarrollo de las mismas.

2.5.6 Público Objetivo

Jóvenes y adultos de la provincia de Tucumán que deseen formarse en cooperativismo y economía social.

2.5.7 Beneficios para el Consejo

- Potencial crecimiento de la cantidad de cooperativas en Tucumán, por lo que aumentará la demanda de servicios que podrían brindar los profesionales en ciencias económicas, como ser: contabilidad, auditoría, diseño y evaluación de proyectos, etc. De esta manera logra también un beneficio a sus matriculados
- Aumento de ingresos por certificaciones
- Mejora la imagen y notoriedad de la organización

2.5.8 Plataforma digital de educación online y otras

Después de un análisis de las distintas herramientas existentes en el mercado, y luego de investigar acerca de su uso en diversas instituciones educativas, se sugiere utilizar la plataforma

Moodle, donde se publicarán los cursos de formación. Dicha herramienta es utilizada por numerosas universidades, una de ellas es “Universidad Fasta”, y con la cual obtiene excelentes resultados. Actualmente es la herramienta con la cual dicta sus carreras a distancia. Dichas carreras se encuentran autorizadas por el ministerio de educación de la Nación para funcionar con la modalidad a distancia.

Además de esta herramienta de educación se pueden utilizar muchísimas más, dependiendo de las acciones que llevaremos a cabo durante el funcionamiento del servicio. Algunas de ellas son:

- Sitio Web que funcione como blog informativo
- Aplicaciones para mejorar la seguridad de la plataforma de educación y el blog
- Herramientas de Marketing digital: SEO (posicionamiento en buscadores), Inbound Marketing, Ludificación o gamificación, etc.
- Redes sociales
- Aplicaciones de monitoreo web y redes sociales
- Herramientas de publicidad de la plataforma Google
- Herramientas para el pago con tarjeta de debito/crédito: Mercado Pago, Todo Pago, etc.

Si bien es cierto, para llevar a cabo esta propuesta de educación no solo se requiere de herramientas digitales sino de todo un universo de elementos. Dichos elementos no serán motivo de estudio en este trabajo, ya que forman parte ya de la presentación del proyecto, en donde se exponen entre otros puntos: objetivos más concretos, planificación, presupuesto, recursos materiales y humanos, indicadores de desempeño, entre otros.

2.6 Nuevos roles del profesional con la transformación tecnológica en las organizaciones

En este trabajo de investigación se analizaron las diversas oportunidades que nos brinda el avance tecnológico.

A partir del análisis de las oportunidades que nos brindan las nuevas tecnologías y la figura de empresa cooperativa, se ha presentado una propuesta de trabajo interdisciplinario, y a partir de ello se ha podido reconocer los nuevos roles del profesional en ciencias económicas:

- Rol tecnológico: El profesional debe mantenerse actualizado acerca de las tendencias tecnológicas, a fin de poder asesorar sobre las posibles aplicaciones que pueda tener la misma en su ámbito laboral y el de sus clientes. Será más fácil adaptarla a sus necesidades y poder así obtener una ventaja competitiva.

- Rol social: Fomentar el desarrollo sostenible a través de alianzas estratégicas con instituciones públicas, privadas y del tercer sector
- Rol proactivo de creación y difusión de contenido informativo de interés para su público objetivo.
- Potenciar el trabajo interdisciplinario y la creatividad.
- Búsqueda constante de nuevos mercados en donde se pueda brindar soluciones innovadoras
- Gestionar la cultura digital corporativa y la innovación en las organizaciones

3 CONCLUSION

En el presente trabajo se analizaron las nuevas oportunidades que nos esta revolución tecnológica a los profesionales en ciencias económicas, encontrando nuevas formas de ofrecer un valor agregado al cliente brindando a su vez soluciones innovadoras. Tomamos un problema presente en Argentina que es básicamente el flagelo de la desocupación y presentamos una propuesta de proyecto social para enfrentar el mismo. Para ello utilizamos tanto un conjunto de herramientas tecnológicas como así también la figura de empresa cooperativa, la cual es conocida por su capacidad de generar oportunidades laborales aún en momentos de crisis. Esta propuesta a su vez podría formar parte de una estrategia de Responsabilidad Social Corporativa, la cual como sabemos tiene un triple impacto: económico, social y medioambiental. Y por ultimo mencionamos algunos de los roles del profesional en ciencias económicas en el marco de esta transformación digital y que precisamente están relacionados a este trabajo.

4 BIBLIOGRAFIA

4.1 Consultas en sitios Web

Las cooperativas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Fuente: <http://www.ilo.org/>

https://www.clarin.com/economia/cooperativas-mutuales-gobierno-lanza-censo-depurar-sector_0_rJfQi_Cjz.html

¹ Extraído de publicación: Las cooperativas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Fuente: <http://www.ilo.org/>

² Ibídem

³ Ibídem

- TRANSFORMACION DIGITAL: UNA OPORTUNIDAD PARA EL CONTADOR PUBLICO INDEPENDIENTE
- Educación – Política profesional – Responsabilidad Social y Balance Social
- Nuevos roles del profesional en Ciencias Económicas con la transformación digital en las organizaciones
- XXII CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONÓMICAS, San Juan, 27 y 28 de Septiembre de 2018
- Analía Mónica de la Peña
Avenida Cabildo 1257 9/B (1426) CABA
011-4783-3139 / 011-15-5695-4415
analiaestudiodelapena@hotmail.com

- TRANSFORMACION DIGITAL: UNA OPORTUNIDAD PARA EL CONTADOR PUBLICO INDEPENDIENTE
- Educación – Política profesional – Responsabilidad Social y Balance Social
- Nuevos roles del profesional en Ciencias Económicas con la transformación digital en las organizaciones
- XXII CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONÓMICAS, San Juan, 27 y 28 de Septiembre de 2018

INDICE

RESUMEN.....	3
¿QUE ES LA TRANSFORMACION DIGITAL?.....	5
LAS TENDENCIAS TECNOLOGICAS DE MAYOR IMPACTO EN LA ECONOMIA DIGITAL.....	6
TRANSFORMACION DIGITAL Y SU IMPACTO EN LAS ORGANIZACIONES.....	9
TRANSFORMACION DIGITAL Y SU IMPACTO EN LAS PYMES ARGENTINAS	11
TRANSFORMACION DIGITAL Y SU IMPACTO EN LOS ORGANISMOS ESTATALES	12
TRANSFORMACION DIGITAL Y SU IMPACTO EN LOS PROFESIONALES	13
TRANSFORMACION DIGITAL Y SU IMPACTO EN EL CONTADOR PÚBLICO INDEPENDIENTE	16
NUEVOS ROLES Y DESAFIOS DEL CONTADOR PÚBLICO INDEPENDIENTE.....	18
CONCLUSIONES	21
BIBLIOGRAFIA.....	23

RESUMEN

El presente trabajo explora el impacto que provoca la transformación digital de las organizaciones en el ejercicio profesional tradicional del contador público independiente.

Inicia su recorrido analizando de qué se trata la transformación digital y cuáles son sus tendencias tecnológicas principales.

A continuación se refiere a la transformación digital de las organizaciones en general, detallando las acciones que se están implementando para integrar la tecnología en todas las áreas de las mismas, y en particular, analizando cuál es la situación específica de las Pymes y de los organismos estatales en Argentina.

Finalmente, se analiza la relación entre la transformación digital, el ejercicio profesional y las nuevas competencias que se hace necesario desarrollar para aprovechar las oportunidades que esta nueva realidad presenta, ahondando en la situación particular del contador público

independiente y los desafíos a los que hoy se enfrenta ante las exigencias de un mundo digital, hiperconectado y cambiante a un ritmo constante y vertiginoso.

Este trabajo no intenta ser una crónica sobre tecnología sino una reflexión sobre el estado actual del ejercicio profesional del contador público independiente a la luz de los avances digitales del siglo XXI.

Su pretensión mayor es ser un catalizador para la transformación, revalorización y reivindicación de la profesión aprovechando las oportunidades únicas que la tecnología actual nos brinda.

¿QUE ES LA TRANSFORMACION DIGITAL?

La estrategia, no la tecnología, impulsa la transformación digital.

El mundo del siglo XXI es un mundo digital, globalizado e hiperconectado. Su característica principal es el constante cambio tecnológico, a un ritmo nunca antes visto. Se trata de un mundo que continuamente se transforma y modifica, y exige cada vez más el replanteo de las formas tradicionales de hacer negocios. Las organizaciones necesitan entender y adaptarse a esta nueva perspectiva si desean continuar siendo competitivas.

En este contexto, la transformación digital de las organizaciones ya no es una opción. Por el contrario, surge como una necesidad a fin de responder a las nuevas exigencias de consumo de los usuarios y como una oportunidad de crear ventajas competitivas en una nueva economía digital y global. No hay otra manera de renovarse y competir que no sea mediante la transformación digital.

La transformación digital no es un producto ni una solución que pueda comprarse. Es la reorientación de toda la organización a fin de integrar las nuevas tecnologías en los procesos de la compañía. Es un proceso de reinención de la organización a través de soluciones de base digital, aunque no limitado a éstas. En definitiva, se trata del proceso de modificar a una organización usando herramientas innovadoras, adoptando tecnología de punta y cambiando radicalmente la cultura corporativa con el propósito de adoptar nuevos modelos de operación y de negocio, para adaptarse al cambio que han sufrido los hábitos y costumbres de los consumidores tanto en modelos B2Cⁱ como B2Bⁱⁱ.

Es importante destacar que no se trata de implementar tecnología en forma aislada, sino dentro un marco de estrategia global. A pesar de que la adopción de nuevas tecnologías es condición necesaria, el enfoque principal no es la tecnología per se sino la forma de utilización de la misma para lograr los objetivos empresariales y la detección de las nuevas oportunidades de estrategia de negocios que surgen gracias a estas innovaciones. Asimismo, este cambio implica generar nuevas aptitudes y actitudes tanto en las personas físicas como en las organizaciones que interactúan en el mercado. Esta transformación reforma las dinámicas de las organizaciones para adaptarlas a las necesidades del presente y del futuro, convirtiéndose en pieza clave del plan de negocios.

La clave es ver la transformación digital como una oportunidad que permite replantearse la forma en que se hacen las cosas para lograr una organización más eficiente y competitiva. Cada

área, proceso y producto de la organización debe analizarse a la luz de este nuevo contexto digital, dinámico e hiperconectado. Modernizando la visión de la compañía, mejorando la experiencia de los clientes, creando productos y servicios de excelencia, promoviendo la cultura de la innovación en toda la organización, mejorando la comunicación y colaboración interna, haciendo más eficaces los procesos, estructuras y sistemas de la organización, promoviendo el análisis de datos, mejorando los procesos de captación, conversión y fidelización de los clientes, se generan nuevas fuentes de ingreso, se mejora la eficiencia operativa y se agiliza la capacidad de respuesta ante los cambios del mercado, creando innegables ventajas competitivas en la organización.

LAS TENDENCIAS TECNOLOGICAS DE MAYOR IMPACTO EN LA ECONOMIA DIGITAL

Sabiendo que la adopción de nuevas tecnologías es condición necesaria para encarar el proceso de transformación, cobra importancia realizar una rápida enumeración y definición de las mismas. Algunas, por su tiempo de existencia y su amplia difusión y utilización no necesitan mayores explicaciones, pues se trata de tecnologías ya instaladas en el mercado y fácilmente accesibles. Entre ellas, podemos nombrar a los smartphonesⁱⁱⁱ, las tablets^{iv}, las redes sociales^v, el almacenamiento en la nube^{vi} y la computación en la nube^{vii}.

Si nos referimos a otras tecnologías, más recientes y posiblemente menos difundidas en el saber popular pero dentro del marco de la transformación digital, no podemos dejar de mencionar a las siguientes:

- **BLOCKCHAIN:** *“Es una tecnología que permite la transferencia de datos digitales con una codificación muy sofisticada y de una manera completamente segura. Esta transferencia no requiere de un intermediario centralizado que identifique y certifique la información, sino que está distribuida en múltiples nodos independientes entre sí que la registran y la validan sin necesidad de que haya confianza entre ellos. Una vez introducida, la información no puede ser borrada, solo se podrán añadir nuevos registros, y no será legitimada a menos que la mayoría de ellos se pongan de acuerdo para hacerlo. Junto al nivel de seguridad que proporciona este sistema frente a hackeos, encontramos otra enorme ventaja: aunque la red se cayera, con que solo uno de esos ordenadores o nodos no lo hiciera, la información nunca se perdería.”*^{viii}

- **CRIPATOMONEDAS:** *“Son monedas virtuales que utilizan un cifrado digital para sus operaciones, y con las que se pueden realizar transacciones económicas sin necesidad de intermediarios. Estas monedas digitales utilizan la criptografía para crear economías más seguras, con una mayor privacidad y que no responden al control de ningún país o institución, ya que se encuentran totalmente descentralizadas. La mayor diferencia que poseen estas monedas electrónicas frente al dinero convencional es que estas solo están en la web y solo las podemos tener en forma digital”*^{ix}
- **INTERNET DE LAS COSAS:** *“Es un concepto que se basa en la interconexión de cualquier producto con cualquier otro de su alrededor. Permite que los ordenadores interactúen con elementos de la vida real y ganen independencia de los seres humanos”*^x
- **INTELIGENCIA ARTIFICIAL (AI):** *“Es una rama de ciencia informática en la que las máquinas realizan tareas como una mente humana, tales como escuchar o razonar. Representa un conjunto de disciplinas de software, lógica, informática y filosofía que están destinadas a hacer que los PCs realicen funciones que se pensaba que eran exclusivamente humanas, como percibir el significado en el lenguaje escrito o hablado, aprender, reconocer expresiones faciales, etc.”*^{xi}
- **REALIDAD VIRTUAL (RV):** *“Es un entorno de escenas u objetos de apariencia real. La acepción más común refiere a un entorno generado mediante tecnología informática, que crea en el usuario la sensación de estar inmerso en él. Dicho entorno es contemplado por el usuario a través de un dispositivo conocido como gafas o casco de realidad virtual. Este puede ir acompañado de otros dispositivos, como guantes o trajes especiales, que permiten una mayor interacción con el entorno así como la percepción de diferentes estímulos que intensifican la sensación de realidad.”*^{xii}
- **REALIDAD AUMENTADA (RA):** *“Es el término que se usa para definir la visión de un entorno físico del mundo real, a través de un dispositivo tecnológico. Este dispositivo o conjunto de dispositivos, añaden información virtual a la información física ya existente; es decir, una parte sintética virtual a la real. De esta manera; los elementos físicos tangibles se combinan con elementos virtuales, creando así una realidad aumentada en tiempo real. La realidad aumentada es diferente de la realidad virtual: sobre la realidad material del mundo físico monta una realidad visual generada por la tecnología, en la que el usuario percibe una mezcla de las dos realidades; en cambio, en la realidad virtual el usuario se aísla de la realidad material del mundo físico para sumergirse en un escenario o entorno totalmente virtual.”*^{xiii}

- **BOT DE CHARLA:** *“Es un programa que simula mantener una conversación con una persona al proveer respuestas automáticas a entradas hechas por el usuario. Habitualmente, la conversación se establece mediante texto, aunque también hay modelos que disponen de una interfaz de usuario multimedia. Más recientemente, algunos comienzan a utilizar programas conversores de texto a sonido, dotándolo de mayor realismo a la interacción con el usuario. Para establecer una conversación han de utilizarse frases fácilmente comprensibles y que sean coherentes, aunque la mayoría de los bot conversacionales no consiguen comprender del todo. En su lugar, tienen en cuenta las palabras o frases del interlocutor, que les permitirán usar una serie de respuestas preparadas de antemano. De esta manera, el bot es capaz de seguir una conversación con más o menos lógica, pero sin saber realmente de qué está hablando.”* ^{xiv}
- **BIG DATA:** *“Es un término que hace referencia a una cantidad de datos tal que supera la capacidad del software convencional para ser capturados, administrados y procesados en un tiempo razonable.”*^{xv}
- **BIG DATA ANALYTICS:** *“Es un concepto que agrupa las tecnologías y desarrollos matemáticos que se dedican a almacenar, analizar y cruzar toda esa información para intentar encontrar patrones de comportamiento. Trae consigo un abanico de conceptos digitales que serán cada vez más familiares, como el de los data lakes, el repositorio donde la información en bruto espera a ser analizada, o los de la minería de datos y el aprendizaje automático. Estos últimos son sistemas que buscan patrones cruzando la información, pero con una diferencia sustancial entre ellos. Si la minería de datos extrae la información para que una persona la analice, el aprendizaje automático va un paso más allá: detecta los patrones y actúa en consecuencia.”* ^{xvi}
- **IMPRESIÓN 3D:** *“Es un grupo de tecnologías de fabricación por adición donde un objeto tridimensional es creado mediante la superposición de capas sucesivas de material. Las impresoras 3D son por lo general más rápidas, más baratas y más fáciles de usar que otras tecnologías de fabricación por adición, aunque como cualquier proceso industrial, estarán sometidas a un compromiso entre su precio de adquisición y la tolerancia en las medidas de los objetos producidos. Las impresoras 3D ofrecen a los desarrolladores del producto la capacidad para imprimir partes y montajes hechos de diferentes materiales con diferentes propiedades físicas y mecánicas, a menudo con un simple proceso de ensamble. Las tecnologías avanzadas de impresión 3D pueden incluso ofrecer modelos que pueden servir como prototipos de producto.”* ^{xvii}

TRANSFORMACION DIGITAL Y SU IMPACTO EN LAS ORGANIZACIONES

La transformación digital de las organizaciones implica integrar la tecnología en cada área que corresponda, de acuerdo a los nuevos hábitos de los consumidores y empleados, para así aumentar su efectividad y reducir el tiempo de dedicación a cada tarea.

Para liderar la transformación digital ha de tenerse en claro la visión de la organización, la estrategia a aplicar y la oportunidad en que debe hacerse. Las grandes compañías ya están aplicando estándares de transformación, que se evidencian en acciones concretas en las siguientes áreas:

EXPERIENCIA DE USUARIO

Es esencial brindar una experiencia de usuario superior, no sólo para el consumidor, sino también para el proveedor y el empleado. Si bien una buena experiencia de usuario para el consumidor es requisito para lograr, mantener y aumentar las ventas, es necesario también otorgar una experiencia de usuario positiva a los empleados y colaboradores externos de la organización a través de la implementación de sistemas operativos de gestión que garanticen procesos operativos sencillos y claros en su utilización y optimización. De esta manera, no sólo se reducen los costos y tiempos de capacitación y soporte técnico, sino que al mismo tiempo se aumenta productividad.

COMPRESION DE LA REALIDAD DEL CLIENTE

Aquellas organizaciones con mayor madurez digital ya están obteniendo resultados de sus inversiones en sistemas de análisis e inteligencia competitiva, al utilizar las redes sociales para entender qué les agrada y qué no a sus clientes, al promover sus marcas en medios digitales o al construir comunidades online de intercambio de información para sus clientes. En definitiva, utilizar la tecnología para entender mejor al cliente o cliente potencial y poder actuar en consecuencia.

COMUNICACIÓN CON EL CONSUMIDOR

Debe facilitarse la comunicación con el consumidor a través de todos los medios posibles. La omnicanalidad se hace necesaria en un mundo digital e hiperconectado. Las organizaciones deben abrir todos los canales de comunicación posibles para “escuchar” a sus clientes, telefónicamente, por email o chat, a través de la página web, por aplicaciones móviles (apps),

personalmente o a través de canales digitales de autogestión. Un cliente que no puede comunicarse con la organización o que al comunicarse no obtiene la información que requiere, es un cliente frustrado, enojado y desmotivado que no querrá volver a hacer negocios con dicha empresa.

DIGITALIZACION DE LOS PROCESOS OPERACIONALES

No es posible pensar en transformación digital sin considerar la automatización de los procesos operativos, lo que en consecuencia permite liberar recursos para atender tareas estratégicas y de mayor valor agregado.

VIRTUALIZACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

En las organizaciones con mayor madurez digital es frecuente ver oficinas sin espacios pre-asignados. Los espacios se utilizan de acuerdo a la disponibilidad o a la necesidad de reunirse con el equipo de trabajo asignado a un proyecto en particular.

Adicionalmente, las herramientas de networking y las redes sociales colaborativas permiten a cualquier empleado en la organización trabajar con otros trabajadores sin importar donde están ubicados geográficamente. De esta misma forma, muchas empresas permiten a sus empleados trabajar algunas veces por semana desde su casa.

TOMA ESTRATEGICA DE DECISIONES

Más allá de estar mejor informados, la transformación digital en las organizaciones está cambiando el proceso estratégico de toma de decisiones, ya que se toman decisiones con datos reales y en tiempo real, se amplía la base de las personas que participan en los procesos de decisión, logrando en consecuencia múltiples visiones, precisión y velocidad en la obtención de conclusiones.

MODELO DE NEGOCIO DIGITAL Y/O RE-DISEÑO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

Una forma radical de iniciar el camino hacia la transformación digital es cambiar el modelo de negocio en forma sustancial o completamente. Esto ocurre cuando una tienda con presencia física agrega un sitio de e-commerce o rediseña por completo su negocio convirtiéndose en una empresa completamente virtual.

Asimismo, las organizaciones que avanzan hacia la digitalización de sus operaciones rápidamente advierten que deben implementar aplicaciones especialmente diseñadas para evaluar su oferta en función de las necesidades y reacciones del consumidor. Esto se logra haciendo sus productos y servicios interactivos, conectados y ligados a la actividad de sus

clientes. Los datos así capturados se utilizan para el re-diseño de los productos, servicios e infraestructura de la empresa.

FLUIDEZ EN LA TRANSMISION DE INFORMACION Y CONOCIMIENTO

La característica distintiva de la transformación digital en una organización es que los procesos, productos y personas estén conectados, tendiendo a la eliminación de los compartimentos estancos de información y las barreras geográficas. De esta manera, las áreas de la organización que así lo necesiten, debidamente apoyados por la tecnología correspondiente, pueden acceder a amplias bases de conocimiento y obtener la información precisa en tiempo real.

Es importante destacar que las acciones precedentemente descriptas deben formar parte de un plan integral de transformación. La transformación digital no implica solamente la aplicación de tecnología. La presencia en redes sociales, la implementación de una tienda online, la creación de una página web o la informatización de los procesos de la empresa, por sí solos y en forma aislada, no constituyen una verdadera transformación digital y serán esfuerzos que probablemente fracasarán. La verdadera transformación se logra cuando el cambio abarca los procesos, las personas y la tecnología. Transformarse digitalmente es tener una estrategia y cultura plenamente digitales, evolucionando y mejorando como organización digital y acompañando a todo el personal a innovar y formarse digitalmente.

TRANSFORMACION DIGITAL Y SU IMPACTO EN LAS PYMES ARGENTINAS

“El futuro ya está aquí, solo que no está distribuido equitativamente” (William Gibson)

Merece un apartado especial analizar qué ocurre con las Pymes en Argentina en lo referente a transformación digital. Si bien la transformación digital no es una opción, la realidad es que no siempre las MiPyMes poseen los recursos para implementar las nuevas tecnologías.

De la "Encuesta sobre el nivel de transformación digital de las empresas en Argentina" realizada por el Observatorio Permanente de la Industria del Software y Servicios Informáticos (OPSSI), durante el año 2016 se observa que aún queda un largo trecho por recorrer para las empresas argentinas en general y para las MiPyMes en particular.

Por ejemplo, de las empresas encuestadas, más de la mitad (56%) considera que su nivel de informatización no es el adecuado para crecer en su negocio y es aún mayor el porcentaje (65%) de empresas que no han hecho inversiones relevantes en tecnología en los tres años previos a la encuesta. La mitad de las encuestadas no utilizan un software específico para el desarrollo de

sus productos o servicios ni software CRM ^{xviii}, dos tercios no realizan ventas a través de plataformas e-commerce y un tercio no realiza campañas de marketing digital.

Al analizar los resultados arrojados también podemos concluir que las empresas más débiles frente a la transformación digital son las micro. En el 43% de los casos ni siquiera tienen su sitio web institucional actualizado (frente al 30% promedio) y sólo el 18% utiliza software ERP ^{xix} como herramienta de negocios (frente al 45% promedio).

Es importante destacar que una gran mayoría de las empresas argentinas (84%) al momento de contestar esta encuesta planeaban realizar inversiones informáticas en el futuro cercano y consideraban que las nuevas tecnologías modificarán el modelo de negocios de su mercado.

En conclusión, si bien estos resultados demuestran una situación presente desfavorable, también demuestran la oportunidad latente de reformulación de estas empresas con una visión y mirada digital, que les permitirá reorganizar y automatizar sus procesos internos, con mayor eficiencia y menor costo, mejorar sus productos y servicios, penetrar nuevos mercados y reencontrarse con sus consumidores en esta nueva realidad. Hay mucho camino por recorrer, pero se está transitando por el camino correcto.

TRANSFORMACION DIGITAL Y SU IMPACTO EN LOS ORGANISMOS ESTATALES

Los organismos estatales no han quedado al margen de la transformación digital. Muy por el contrario, lo consideran una herramienta fundamental tanto para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos como para hacer más eficiente la gestión gubernamental.

En el primer sentido, Marcos Peña (jefe de Gabinete de Ministros) en su discurso inaugural de la Conferencia Mundial de Desarrollo de las Telecomunicaciones 2017 (Buenos Aires, Argentina, del 9 al 20 de octubre de 2017) indicó que “la calidad democrática se fortalece con ciudadanos más conectados con capacidad no sólo para recibir información sino también para generarla y compartirla”. Adicionalmente, el ministro de Modernización, Andrés Ibarra, agregó que “el acceso digital es uno de los activos públicos que el Estado debe garantizar a la gente.”.

En el III Foro Argentino de Transformación Digital del Estado (Buenos Aires, Argentina, 10 de abril de 2018), el orador Eduardo Martelli (Secretario de Modernización Administrativa de la Nación) ha indicado que “la idea es pasar de un gobierno electrónico a un gobierno inteligente”. Asimismo, destacó que en la actualidad el 100% de los trámites de los 22 ministerios y 124 organismos ya son digitales, existiendo 3097 trámites del gobierno que se realizan enteramente

online y de los cuales 735 tramites se hacen a través del TAD^{xx}, habiéndose realizado hasta la fecha más de 2 millones de trámites de esta forma. En su presentación indicó que el objetivo es lograr que el gobierno central sea completamente digital durante el año 2018.

La evidencia de la transformación digital del Estado se encuentra a la vista a través de múltiples ejemplos de formas digitales de realización de trámites y consultas al alcance de todos los ciudadanos, como ser: “Mi Ansés” (de alcance nacional, para pedir turnos, obtener constancias de CUIL y consultar lugar y fecha de cobro), “Seguridad Provincia” (provincia de Buenos Aires, para denunciar delitos sin concurrir a comisarías o juzgados), “BA Subtes” (CABA, para consultar el estado de cada línea y su recorrido), “Atención Ciudadana” (provincia de Tucumán, para enviar consultas y reclamos sobre servicios públicos), “SFC Ciudad Móvil” (Santa Fe, para consultar en tiempo real el estado del tránsito y el transporte público), entre tantos otros.

A su vez, el Estado acompaña la transformación digital de las Pymes (registradas como tales) a través de programa implementado por el Ministerio de Producción de la Nación denominado “Innovación Digital para Pymes” que incluye financiamiento y cupones de descuento para la compra de equipos informáticos, el acceso a capacitación y el desarrollo de comercio electrónico para las empresas.

TRANSFORMACION DIGITAL Y SU IMPACTO EN LOS PROFESIONALES

El cambio constante, no sólo de puesto de trabajo o de empresa, sino inclusive de orientación profesional, es ya una realidad.

El profesional actual debe ser competente digitalmente, empleando sus capacidades, habilidades y conocimientos en contextos de características cada vez más digitales. Las competencias digitales profesionales son aquellas que permiten al profesional aprovechar las oportunidades que esta nueva realidad presenta. Así entendidas, podemos considerar como competencias digitales esenciales:

CONOCIMIENTO DIGITAL

Ser competente digitalmente implica evidentemente un conocimiento de tecnología pero significa sobre todo capacidad de exploración, aprendizaje y adaptación. Supone transitar permanentemente el camino que va desde las lógicas de la competitividad tradicional a las de la colaboración y la cooperación, desde la comunicación unidireccional a la conversación, desde las estructuras pesadas y rígidas a las ligeras y flexibles y desde la gestión basada en la escasez hacia la gestión de la abundancia.

Para el profesional implica actualizar en forma permanente sus conocimientos sobre las principales redes sociales, utilizar las mismas a título personal y/o profesional, tener una estrategia de marca personal en la red, sistematizar su participación en internet e intervenir de forma responsable en entornos digitales corporativos y privados.

GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

Vivimos rodeados de datos. La información es superabundante, accesible, extendida y móvil. Se puede acceder a ella desde cualquier lugar y en cualquier momento. Pero estos datos de nada sirven sino se gestionan correctamente.

El profesional de hoy debe ser capaz de aprovechar las oportunidades de información que nos brinda el mundo digital, siendo crítico de las fuentes de información para obtener data relevante y correcta, y sabiendo almacenarla y utilizarla en el momento y ocasión oportunos. Esta habilidad supone ser competentes en la búsqueda, obtención, evaluación, organización y comunicación de información en la red.

COMUNICACIÓN DIGITAL

En la era de la hiperconectividad, la comunicación digital es una de las principales competencias de todo profesional. Todo profesional debe ser capaz de comunicarse de manera eficiente y eficaz tanto interna como externamente, utilizando todos los medios digitales a su alcance. El profesional que domina la comunicación digital tiene habilidades para encontrar y seguir espacios de información y comunicación relevante, sabe crear sus propios canales de comunicación en la red, reutiliza y transforma la información obtenida, participa activamente en las redes sociales en temas específicos, mantiene redes virtuales de contactos profesionales y participa activamente en entornos virtuales y espacios colaborativos online. Asimismo, también sabe expresarse en forma escrita, manejar herramientas de escritura digital y colaborativa y es capaz de realizar presentaciones, en cualquier momento y lugar, con las herramientas disponibles.

TRABAJO EN RED

En la actualidad, el profesional más exitoso no es aquel que posee más conocimientos, más recursos o más experiencia sino aquel que es capaz de navegar en un mundo de información cambiante y superabundante y seleccionarla, organizarla y reutilizarla, valiéndose de las redes para compartir y construir conocimiento de manera colaborativa, recibiendo y dando feedback, negociando, contribuyendo y gestionando tareas en forma distribuida, mientras forja confianza y autoridad en entornos no presenciales. Por lo tanto, trabajar en red se torna una competencia

básica para optimizar el uso del tiempo, tomar decisiones más eficazmente, facilitar la circulación de la información y transparentar resultados.

APRENDIZAJE CONTINUO

El profesional de hoy se enfrenta diariamente al reto de vivir y trabajar en el cambio y la innovación constante. El aprendizaje continuo ya no es una opción para progresar, sino una condición básica para mantenerse en el mercado laboral, ya que la formación que se adquiere en un momento dado queda obsoleta rápidamente. De esta forma, aprender a aprender y aprender mientras se trabaja, se convierten en capacidades fundamentales a lo largo de la vida profesional y probablemente en las principales herramientas para mantener la competitividad. El profesional del siglo XXI es un “experto en serie”, o sea, un profesional con profundos conocimientos y competencias sobre diversos dominios que van cambiando a lo largo de su carrera profesional, lo que obliga a estos expertos a un constante proceso de actualización y aprendizaje.

Aprender hoy es comprender los valores de la cultura digital, ser proactivo y autónomo en el proceso de autoaprendizaje, crear redes de capacitación, compartir experiencias, valerse del aprendizaje colaborativo, fijarse metas y objetivos, y tener espíritu crítico para seleccionar las fuentes del aprendizaje válidas, utilizando los recursos de internet para identificar información y conocimiento relevante.

VISIÓN ESTRATÉGICA

Cuando la visión estratégica es realista, entendible y atractiva tiene un efecto motivador sobre la organización, proveyendo a la misma de un objetivo común y compartido. Un líder con visión estratégica digital es el principal impulsor de la transformación digital, “contagiando” su visión a todos los miembros de la organización.

El profesional con visión estratégica digital es aquel que entiende el fenómeno digital y sus lógicas propias, promoviendo acciones concretas para lograr los objetivos de la empresa, integrando a toda la organización en la estrategia de transformación, fomentando la capacitación de sus empleados, entendiendo lo digital como una oportunidad de negocio y aportando valor desde la transformación digital.

LIDERAZGO EN RED

Una competencia básica del entorno digital es el liderazgo en red, utilizando las herramientas digitales necesarias para la consecución de los objetivos planteados. La fluidez propia del entorno digital exige pensar el liderazgo como algo distribuido, colaborativo, flexible y móvil. Los líderes deben saber trabajar colectivamente y en equipo, gestionando desde las redes y en

las redes. Adicionalmente, la globalización y la digitalización convierten a los equipos de trabajo en multiculturales, pluridisciplinarios, temporales y virtuales. El líder de hoy debe saber manejar todas estas variables para poder fomentar la participación e interacción positiva de todos los miembros del equipo.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Una característica verdaderamente apreciable de los tiempos en que vivimos es el empoderamiento de los consumidores, clientes y usuarios gracias a lo digital. El cliente digital domina la relación con las empresas y exige atención, respuestas y soluciones rápidas. Esta cultura de participación lleva a las organizaciones a realizar cambios profundos en sus estrategias de relación con el cliente. Por ende, el profesional de hoy debe ser capaz de entender, monitorear y evaluar la actividad de los nuevos consumidores digitales, reconocer sus necesidades, satisfacerlas, comunicarse de manera eficaz, conocer sus perfiles, considerando lo digital en forma permanente.

TRANSFORMACION DIGITAL Y SU IMPACTO EN EL CONTADOR PÚBLICO INDEPENDIENTE

En el año 2013, Carl Benedikt Frey y Michael A. Osborne publicaron un estudio denominado “The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?” en donde estiman que casi el 50% de los trabajos estadounidenses son susceptibles de ser automatizados. A una extensa lista de posibles trabajos le fueron asignando un ratio de 0 a 1, que indica la probabilidad de ser “computarizados”, entendiéndose por ello la automatización del trabajo a través de equipos controlados por computadoras.

En dicha lista, a las funciones de contador y auditor se les ha asignado un ratio de 0.94, a las funciones contables de índole operativa (lo que clásicamente se denominaría “teneduría de libros” o “llevar contabilidades”) se les asigna un ratio de 0.98 y a las funciones impositivas (“preparación de impuestos”) un índice de 0.99. En todos los casos, se indica casi el índice máximo de susceptibilidad.

Si comparamos dichos índices con los asignados a otras profesiones liberales, (psicólogos 0.0043, abogados 0.035, ingenieros 0.014, arquitectos 0.018, entre otros) el valor asignado a las labores tradicionales del contador público independiente es sumamente preocupante.

En el año 2016 el Banco Mundial, basándose en este estudio, analizó el panorama en Latinoamérica. La conclusión resultante es que más del 60% de los trabajos de la región corren

riesgo, al menos en un plano teórico, de ser “computarizados”. Si bien ciertas condiciones económicas, políticas y culturales ralentizan el proceso, la alerta está instalada y es necesario comenzar a actuar en consecuencia.

Si se pospone el ingreso a la transformación digital, las consecuencias más probables serán un sinnúmero de situaciones negativas, tales como la incapacidad de reaccionar a tiempo a causa de procesos obsoletos o incluso manuales en un entorno de negocios que se caracteriza por su dinamicidad, desgaste en la relación con los clientes al no poder cumplir con sus expectativas, inmovilidad por no contar con las herramientas online adecuadas, pérdida de terreno frente a competidores que entienden acabadamente el entorno digital y actúan en consecuencia, multas y otras sanciones por la imposibilidad de cumplir en tiempo y forma a los requerimientos cada vez más exigentes de organismos oficiales, inhabilidad de aprovechar las ventajas que las nuevas tecnologías ofrecen, quedando al margen de esta verdadera revolución tecnológica o “cuarta revolución industrial”.

Adicionalmente, la transformación digital del Estado también impacta el desempeño de la labor del contador público, al modificar los trámites y procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones fiscales, previsionales, de registración y de información que exigen los organismos de contralor, haciendo necesaria la utilización de alguna forma de tecnología digital para efectuarlo. Ejemplo de esto es la plataforma de “Trámites a Distancia” (TAD), que permite realizar todo tipo de presentaciones, solicitudes y diligencias a través de medios electrónicos, con distintas dependencias del Estado Nacional.

En la misma línea, de la lectura del plan de gestión AFIP 2017, que se encuentra publicado en la web de dicho organismo, claramente se deduce la intención de avanzar con la utilización de la tecnología digital para el cumplimiento de los fines fiscales al indicar –entre otras medidas y objetivos propuestos-: acciones de control y fiscalización virtuales, atención de consultas mediante el servicio de consulta web, declaraciones juradas web, gestión de intimaciones por falta de presentación y/o de pago vía domicilio fiscal electrónico, documentación electrónica para el traslado de mercaderías, informatización y digitalización de procedimientos contenciosos aduaneros, etc.

Con sistemas y servicios web como “Mis Facilidades”, “Mis Retenciones”, “Sistema de Cuentas Tributarias”, “E-Ventanilla”, “Siradig Trabajador y Empleador”, “Declaración en Línea”, “Bienes Personales Web”, “Ganancias Personas Humanas (Web)”, es innegable la transformación digital de dicho organismo.

Profundizando esta transformación, en Junio de 2018 la AFIP anunció la futura implementación de un nuevo esquema de facturación, tendiente a la “despapelización”, que cuenta con

controladores fiscales de nueva tecnología, generaliza de comprobantes electrónicos y prepara el escenario para la generación del libro de IVA digital.

NUEVOS ROLES Y DESAFIOS DEL CONTADOR PÚBLICO INDEPENDIENTE

“Puedes centrarte en las barreras o bien en escalar el muro y redefinir el problema” (Tim Cook, CEO de Apple)

La transformación digital debe ir necesariamente acompañada por una transformación en la forma y manera en que el contador público independiente realiza su labor. En términos generales, sus funciones asociadas a la idea de teneduría de libros, liquidación de impuestos, liquidación de sueldos y demás tareas meramente operativas y de carácter repetitivo, deben reemplazarse por tareas que exigen un rol de carácter más ejecutivo, requiriendo un mayor equilibrio entre las habilidades hard (entendidas como aquellas de carácter técnico) y las habilidades soft (entendidas como aquellas de carácter interpersonal y de gestión), además de las competencias digitales ya consideradas en el presente trabajo.

El contador público independiente del siglo XXI debe conjugar su experiencia y conocimientos con su capacidad de adaptarse y ser flexible frente a un entorno cambiante, global y diverso, aplicando su creatividad para generar soluciones y propuestas originales. Las habilidades clave deben ser la planificación, la estrategia y el análisis.

De esta forma será capaz, a partir de una visión y entendimiento integral del negocio y la habilidad para examinar la información que recaba, de tomar un papel relevante en las decisiones de las organizaciones, tornándose en un asesor-consultor confiable y valorado dentro de la empresa.

El ámbito de la contabilidad y auditoría es uno de los más susceptibles de ser automatizados, especialmente en procesos operativos y repetitivos. La registración contable involucra tareas rutinarias que pueden ser completamente digitalizadas y automatizadas. Una contabilidad completamente digital facilita la ejecución de las tareas de auditoría a través de sistemas de inteligencia artificial, que pueden analizar y controlar el 100% de las transacciones realizadas. El auditor puede valerse de esta evolución tecnológica para realizar el trabajo de una forma más eficiente y completa debe ser pero debe ser plenamente capaz de conocer y entender estos nuevos escenarios para evaluar el control interno y valorar correctamente los riesgos de las tecnologías implementadas.

En el ámbito impositivo, la función del contador se transforma de “liquidador de impuestos” (la información ya la tendrán los organismos de recaudación a través de acciones de inteligencia fiscal o será automáticamente generada por los sistemas de información cada vez más sofisticados de las organizaciones) a consultores de planificación fiscal y especialistas de cuestiones impositivas que requieren un alto grado de conocimiento y expertise.

Es de destacar que para aquellas cuestiones impositivas de baja complejidad, la AFIP, a través de su presencia en redes sociales, bajo el alias “AFIPComunica”, la creación de portales temáticos de interfaz amigable (v.gr. monotributo, casas particulares) y la publicación de tutoriales sencillos, apunta a facilitar el cumplimiento de las obligaciones fiscales a los contribuyentes sin intervención de un profesional en la materia.

Por otro lado, se generan nuevas oportunidades de ejercicio de la profesión en el ámbito de los sistemas, haciéndose necesaria la participación activa del contador para la verificación del correcto desarrollo, implementación y adecuación de los mismos, asegurándose que la información que se obtiene en forma automatizada es correcta y responde a las necesidades que originaron su ejecución. Asimismo, una oportunidad de negocio que se presenta es la de ofrecer el servicio de implementación y soporte de software financiero, contable y de gestión a las organizaciones, incluyendo el análisis de la información generada por dicho software.

En conclusión, la transformación digital no es una cuestión pasajera en la que el profesional pueda decidir involucrarse o no. Es una verdadera ola transformadora de alcances no controlables y que ya está creando oportunidades y desafíos en la Argentina para la profesión. La propuesta implícita para los contadores públicos independientes es pasar a la acción rápidamente. Aquí y ahora.

Esto no significa realizar en forma inmediata una alta inversión en transformación digital. Puede comenzarse el proceso simplemente reformulando viejas prácticas, pensando cómo hacer las cosas de manera diferente, planificando tareas, administrando correctamente el tiempo, mapeando procesos para encontrar los obstáculos y las oportunidades de mejora. En definitiva, realizar una tarea “detectivesca” con el fin revelar aquellos procesos y tareas clave donde la implementación de tecnología tendría mayor impacto, a fin de brindar un mejor servicio a nuestros clientes y mejorar la calidad de vida laboral. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que la incorporación de tecnología permite la escalabilidad del ejercicio de la profesión, o sea, la posibilidad de mantener e inclusive mejorar el nivel de calidad en el servicio brindado aun cuando el número de clientes y transacciones aumenten, lo que resulta imposible en procesos “manuales”.

Y si bien existen innumerables maneras de incorporar tecnología al ejercicio de la profesión y la misma es fundamental para el proceso de transformación digital, lo que verdaderamente se transforma es el profesional en sí mismo y para ello una buena forma de comenzar es implementar al menos algunas de las siguientes sugerencias:

- Construir una “marca personal”: esta construcción comienza por un proceso de autoconocimiento y el análisis de fortalezas y debilidades para encontrar el nicho de mercado correcto.
- Construir una “identidad digital”: a través de la presencia y participación activa en las redes, la publicación de artículos en un blog o el envío periódico de un newsletter a clientes o posibles clientes.
- Cuidar la “imagen digital” puesto que se trata de la imagen profesional que estamos proyectando
- Utilizar almacenamiento y software en la nube a fin de tener acceso a los datos y sistemas desde cualquier lugar, compartir datos con los clientes en tiempo real y que los clientes pueden cargar datos y realizar transacciones directamente a fin de evitar la duplicación del trabajo.
- Networking: utilizar las redes sociales no sólo para atraer posibles clientes sino también para construir una red de contactos profesionales.
- Implementar la asociatividad y colaboración tanto en persona como en forma virtual, a fin de multiplicar las oportunidades profesionales.
- Ofrecer servicios en formas que agreguen valor a las organizaciones (asesoría, consultoría, planeamiento, especializaciones, outsourcing de tareas administrativas si contamos con la tecnología y estructura necesaria, etc.)
- Ofrecer servicios diferenciados para distintos niveles de clientes, apuntando a construir una cartera de cliente que elija y valore los servicios de mayor nivel de complejidad.
- Capacitación constante, particularmente aprovechando las diversas opciones de capacitación virtual y canales digitales de transmisión de información.
- Buscar la flexibilidad laborar a través de la implementación de oficinas virtuales, asistentes virtuales, canales de comunicación digitales, reuniones virtuales y transacciones e información alojada en la nube.
- Entender al cliente, sus necesidades y expectativas a fin de poder brindar servicios diferenciados, “customizados” y de excelencia.

Como indicación final y necesaria, siempre tener presente que la verdadera diferenciación no es la tecnología utilizada sino el valor que el profesional aporta.

CONCLUSIONES

Montar la ola en vez de ser arrastrado por la corriente.

A lo largo del presente trabajo ha quedado en claro que la transformación digital llegó para quedarse y no se trata de una opción ni de una moda pasajera. La única pregunta que nos queda por hacer es ¿cómo incorporar la transformación digital y aprovechar sus ventajas en nuestra vida profesional?

Tradicionalmente un contador que se precia de ser un buen profesional ha velado por el cumplimiento de las obligaciones de sus clientes en tiempo y forma. Y la triste realidad es que la “ausencia de problemas” no se manifiesta en un resultado concreto, por lo que normalmente no se premia e inclusive es posible que pase desapercibida. En el peor de los escenarios, el contador es considerado un “mal necesario” que “lleva los papeles” de la empresa. Los clientes que tienen esa percepción no realizan una valoración correcta de lo que dicha “ausencia de problemas” implica e intentan realizar gestiones y trámites por sí mismos sin el acabado conocimiento que esto requiere o, por el contrario, le asignan al contador un sinnúmero de tareas no siempre correctamente remuneradas y en algunos casos fuera de las incumbencias propias de la profesión.

Si consideramos que el insumo principal de cualquier profesional independiente es su tiempo, no es factible, ni razonable, ni sano insumir la mayor parte del mismo en el cumplimiento de un sinnúmero de obligaciones fiscales, legales, administrativas de carácter cuasi operativo y que parecen multiplicarse día a día.

Claramente, es momento de reasignar y reacomodar PRIORIDADES. Es hora de que los contadores públicos independientes visibilicemos, valoremos y hagamos valorar nuestro trabajo. Y para lograrlo nos enfrentamos al DESAFIO de ver a la transformación digital como la OPORTUNIDAD de hacerlo y actuar en consecuencia.

La tecnología es nuestra aliada, toda vez que permite automatizar aquellas tareas y procesos que insumen tiempo y agregan poco valor, dinamizar el tratamiento de la documentación y de las transacciones de los clientes, procesar datos en tiempo real y acceder a los mismos desde cualquier lugar, estar cerca del cliente de diversas formas, estar cerca de nuestros pares generando redes de contacto y soporte profesional. Nos abre un mundo de posibilidades como nunca antes existió.

Y una vez que volvemos a ser dueños de nuestro TIEMPO, podemos dedicarlo a lo realmente importante. Capacitarnos, desarrollar habilidades soft y competencias digitales, convertirnos en

expertos, aportar verdadero valor a nuestros clientes. Seremos capaces de diseñar nuestro destino profesional. Y los árboles ya no van a tapar el bosque.

Sólo entonces estaremos avanzando hacia el verdadero rol del contador público independiente y nos convertiremos en un “bien imprescindible” y una inversión excelente para la buena marcha de los negocios de nuestros clientes.

Indudablemente, HOY es tiempo de TRANSFORMACION.

BIBLIOGRAFIA

- AFIP, “Plan de gestión 2017”, 2017
- Angel S, “5 accounting functions that will be impacted by the digital revolution”, <https://www.linkedin.com/>, 31/05/2017
- Archanco R, “9 áreas clave para la transformación digital en las organizaciones”, <https://papelesdeinteligencia.com/>, 12/04/2017
- Balbi M, “Las 6 tendencias en tecnologías que impactarán en 2018”, <https://www.infobae.com/>, 17/12/2017
- Banco Comafi, “Llegó el tiempo de la transformación digital en la Argentina”, <https://www.comafi.com.ar/espaciopyme/>, N/D
- Barreiro F, “La transformación digital como clave del desarrollo”, <http://www.eleconomista.com.ar/>, 10/10/2017
- BMC, “Estrategia de transformación digital”, <http://www.bmcsoftware.com.ar/>, N/D
- Carl Benedikt Frey & Michael A. Osborne, “The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?”, 2013
- Cessi, “Estado y Perspectivas de la Transformación Digital en las Empresas Argentinas”, www.cessi.org.ar, 15/06/2016
- Cessi, “Mapa de la Transformación Digital”, www.cessi.org.ar, 15/06/2016
- Contreras S, “Cuáles son las barreras para la transformación digital, y cómo tu empresa puede superarlas”, <https://www.lanacion.com.ar/>, 14/12/2017
- Delgado C, “Más allá de las tiendas: Zara crece con el e-commerce”, <https://www.lanacion.com.ar/>, 10/10/2016
- Deloitte, “Corporate tax compliance and automation”, <https://www2.deloitte.com/us/en.html>, N/D
- Deloitte, “Strategy, not technology, drives digital transformation”, 2015
- Deloitte, “Tax compliance in a digital world”, 2017
- Dergarabedian C, “Los contadores argentinos ignoran los beneficios de la computación en la nube”, <http://www.iprofesional.com/>, 23/10/2014
- Digital House, “8 iniciativas para que las pymes avancen en su transformación digital”, <https://www.digitalhouse.com/>, 03/07/2017
- Dir&Ge, “Decálogo para no perderse en el proceso de transformación digital”, <https://directivosygerentes.es/>, 09/01/2017
- Dir&Ge, “Estas son las 7 tendencias tecnológicas de mayor impacto en la Economía Digital”, <https://directivosygerentes.es/>, 07/03/2018
- El Comercio, “Conoce el reto de los contadores en la era digital”, <https://elcomercio.pe/>, 12/07/2016
- Enfasys, “Transformación Digital, proceso irreversible para las empresas”, <https://www.enfasys.net/>, 03/05/2017
- Ernst & Young, “Tax technology and transformation”, 2017
- Felice M, “Derogación del CITI y el Libro de IVA Digital: la AFIP presentó un nuevo esquema de facturación junto a las cámaras empresarias”, <https://www.infobae.com/>, 26/06/2018
- Fernández M, “El futuro del empleo: ganadores y perdedores en el mundo del trabajo”, <https://www.lanacion.com.ar/>, 22/03/2017
- Fernández M, “Máquinas en lugar de humanos: los 10 trabajos que corren más riesgo de desaparecer”, <https://www.infobae.com/>, 09/07/2018
- Forrester, “La transformación digital en la era del cliente”, 2015
- Fuente O, “¿Qué es la Transformación Digital?”, <https://www.iebschool.com/>, 24/01/2018
- García Real I, “¿Qué es la digitalización empresarial?”, <https://www.iebschool.com/>, 06/10/2016
- Graham D, “How digital technology is transforming tax and finance”, <https://tax.thomsonreuters.com.au/>, 09/10/2015
- Harvard Business Review, “Delivering on the promise of digital transformation”, 2014
- Hasson M, “¿Cómo afrontar la transformación digital?”, <http://www.eleconomista.com.ar/>, 30/05/2017
- IEBS Business School, “Transformación digital en las empresas”, 2017
- Infotechnology, “¿Qué es blockchain, la tecnología que viene a revolucionar las finanzas?”, <https://www.infotechnology.com/>, 12/08/2016
- Josson P, “A modern accountant’s tech philosophy”, <https://www.silverfin.com/en>, N/D
- KPMG, “Digitalisation in accounting. Study of the status quo in german companies”, 2017

- La Nación, “Transformación digital, el desafío ineludible”, <https://www.lanacion.com.ar/06/06/2018>
- Laskowski N, “Dirigiendo la empresa digital: Cinco consejos para llegar allí”, <https://searchdatacenter.techtarget.com/es>, 08/2014
- LeapThePond.com, “Choosing the right middle-market accounting solution”, N/D
- Lefevere T, “Digital transformation in accounting: Redefine your core business”, <https://www.silverfin.com/en>, N/D
- Madariaga I, “Guía del CEO para la Digitalización: Estrategia para la transformación digital”, <http://www.wegetit.eu/>, N/D
- Manzoni C, Encarar el proceso de la transformación digital, una misión para las empresas en la nueva era”, <https://www.lanacion.com.ar/>, 30/07/2017
- Marr B, “The Digital Transformation Of Accounting And Finance - Artificial Intelligence, Robots And Chatbots”, <https://www.forbes.com/>, 01/06/2018
- Mato P, “Los sectores más apremiados por la transformación digital”, <https://www.lanacion.com.ar/>, 01/04/2018
- Monterrubio M, “¿Es sana la Transformación Digital a la que nos fuerza la Agencia Tributaria?”, <https://retina.elpais.com/>, 26/05/2017
- Movistar, “15 ideas para la transformación digital de tu negocio”, 2015
- Mujika I, “Guía del CEO para la Digitalización: Áreas de transformación digital”, <http://www.wegetit.eu/>, N/D
- Mujika I, “Guía del CEO para la Digitalización: Causas de la transformación digital”, <http://www.wegetit.eu/>, N/D
- Mujika I, “Guía del CEO para la Digitalización: la transformación digital y la experiencia de cliente”, <http://www.wegetit.eu/>, N/D
- Pérez García I, “Tecnología y auditoría: principales retos”, <https://www.icjce.es/>, N/D
- Personne, “Características del profesional del siglo XXI”, <https://persone.eu/>, 07/06/2017
- Pimenta C, “Cuatro oportunidades de oro en la construcción de una Agenda Digital Fiscal en América Latina y el Caribe”, <https://blogs.iadb.org/recaudandobienestar/es/>, 13/11/2017
- PSFK & BMC, “The digital transformation playbook”, 2016
- Purdue M, “The digital accounting firm of 2020”, <https://www.thomsonreuters.com/en.html>, 06/06/2017
- Rivera N, “Qué es el Internet of Things y cómo cambiará nuestra vida en el futuro”, <https://hipertextual.com/>, 20/06/2015
- RocaSalvatella, “Cultura digital y transformación de las organizaciones”, 2014
- Sage, “Bases para la transformación digital de las empresas”, N/D
- Sakata G, “La transformación digital de Argentina conduce al avance en el desarrollo e inclusión”, <http://www.canal-ar.com.ar/>, 15/02/2018
- Salas O, “Qué es -y qué no- la transformación digital”, <https://www.forbes.com.mx/>, 19/01/2018
- Samaniego J F, “Las diez tendencias tecnológicas que marcarán 2018”, <https://www.nobbot.com/>, 25/12/2017
- Sciolla P, “Digitalizar ya no será opcional para las empresas”, <https://www.ey.com/ar/es/home>, 11/04/2017
- Shah S, “What digital transformation means for accountants”, <https://www.accountingweb.co.uk/>, 26/05/2017
- Stewart L, “Is digital transforming accountancy?”, <https://www.icas.com/>, 15/05/2017
- TechTarget, “Consejos para la transformación digital empresarial”, 2017
- Tecnopymes, “El valor de la transformación digital para las Pymes”, <https://www.tecnopymes.com.ar/>, 15/05/2017
- Télam, “El empleo, la competitividad y la transformación digital, temas que le preocupan a las Pymes”, <http://www.telam.com.ar/economia>, 27/06/2017
- TyN Magazine, “Las tres barreras de la transformación digital de las pymes”, <http://www.tynmagazine.com/>, 29/09/2017
- Unique, “Transformación digital: qué es y cómo aplicarla en tu empresa”, <https://esunique.com/>, N/D
- Valenzuela J, “Transformación Digital del Contribuyente, ¿el siguiente paso?”, <https://www.transtecnia.cl/>, N/D
- Verni A, “Recursos Humanos: Cuatro mitos acerca de la transformación digital”, <https://www.clarin.com/>, 15/04/2018
- WEF & Accenture, “World Economic Forum digital transformation initiative”, 2017

– Ytuarte S, “Inexorable camino hacia la transformación digital”, <http://www.ambito.com/>, 24/08/2016

ⁱ **B2C** es la abreviatura de la expresión Business-to-Consumer («del negocio al consumidor», en inglés).

ⁱⁱ **B2B** es la abreviatura de la expresión Business-to-Business («del negocio al negocio», en inglés).

ⁱⁱⁱ El **teléfono inteligente (smartphone)** en inglés es un tipo de ordenador de bolsillo que combina los elementos de una tablet con los de un Teléfono móvil. Sobre una plataforma informática móvil, con mayor capacidad de almacenar datos y realizar actividades, semejante a la de una computadora, y con una mayor conectividad que un teléfono convencional. El término inteligente, que se utiliza con fines comerciales, hace referencia a la capacidad de usarse como un computador de bolsillo, y llega incluso a reemplazar a una computadora personal en algunos casos.

https://es.wikipedia.org/wiki/Teléfono_inteligente

^{iv} Una **tableta**, en muchos lugares también llamada por el anglicismo tablet, es una computadora portátil de mayor tamaño que un teléfono inteligente, integrada en una pantalla táctil (sencilla o multitáctil) con la que se interactúa primariamente con los dedos o un estilete (pasivo o activo), sin necesidad de teclado físico ni ratón. Estos últimos se ven reemplazados por un teclado virtual y, en determinados modelos, por un mini trackball o "bola de seguimiento" integrada en uno de los bordes de la pantalla.

[https://es.wikipedia.org/wiki/Tableta_\(computadora\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Tableta_(computadora))

^v Las **redes sociales** son sitios de Internet formados por comunidades de individuos con intereses o actividades en común (como amistad, parentesco, trabajo) y que permiten el contacto entre estos, de manera que se puedan comunicar e intercambiar información.

Si se quisiera clasificar a las redes sociales, podría hacerse según su origen y función:

Redes genéricas: Son muy numerosas y populares (como Facebook o Twitter).

Redes profesionales: Como LinkedIn, que involucran individuos que comparten el ámbito laboral o que buscan ampliar sus fronteras laborales y pueden ser abiertas o cerradas.

Redes temáticas: Relacionan personas con intereses específicos en común, como música, hobbies, deportes, etc., siendo la más famosa Flickr (temática: fotografía).

<https://concepto.de/redes-sociales/>

^{vi} El **almacenamiento en la nube**, del inglés **cloud storage**, es un modelo de almacenamiento de datos basado en redes de computadoras donde los datos están alojados en espacios de almacenamiento virtualizados, por lo general aportados por terceros.

Las compañías de alojamiento operan enormes centros de procesamiento de datos. Los usuarios que requieren estos servicios compran, alquilan o contratan la capacidad de almacenamiento necesaria. Los operadores de los centros de procesamiento de datos, a nivel servicio, virtualizan los recursos según los requerimientos del cliente. Solo exhiben los entornos con los recursos requeridos. Los clientes administran el almacenamiento y el funcionamiento de los archivos, datos o aplicaciones. Los recursos pueden estar repartidos en múltiples servidores físicos.

A los servicios de almacenamiento en nube, se puede acceder por diferentes medios, como un servicio web (web service), interfaz de programación de aplicaciones (API), interfaz de usuario (interfaz web) o alguna otra seleccionada por el cliente.

https://es.wikipedia.org/wiki/Almacenamiento_en_nube

^{vii} En la **computación en la nube** todo lo que puede ofrecer un sistema informático se ofrece como servicio, de modo que los usuarios puedan acceder a los servicios disponibles "en la nube de Internet" sin ser expertos en la gestión de los recursos que usan. La información se almacena de manera permanente en servidores de Internet y se envía a cachés. La computación en la nube son servidores desde Internet encargados de atender las peticiones en cualquier momento. Se puede tener acceso a su información o servicio, mediante una conexión a internet desde cualquier dispositivo móvil o fijo ubicado en cualquier lugar.

https://es.wikipedia.org/wiki/Computación_en_la_nube

^{viii} <https://www.imnovation-hub.com/es/transformacion-digital/que-es-blockchain-y-como-funciona-esta-tecnologia/>

-
- ix <https://www.economiasimple.net/que-son-las-criptomonedas.html>
- x <https://hipertextual.com/2015/06/internet-of-things>
- xi <https://www.hpe.com/lamerica/es/what-is/artificial-intelligence.html>
- xii https://es.wikipedia.org/wiki/Realidad_virtual
- xiii https://es.wikipedia.org/wiki/Realidad_aumentada
- xiv https://es.wikipedia.org/wiki/Bot_conversacional
- xv <https://es.wikipedia.org/wiki/Macrodatos>
- xvi <https://www.imnovation-hub.com/es/transformacion-digital/que-es-el-big-data-analytics-la-datificacion-de-la-sociedad/>
- xvii https://es.wikipedia.org/wiki/Impresión_3D
- xviii **CRM** es la abreviatura de la expresión Customer Relationship Management («gestión de relaciones con clientes», en inglés).
- xix **ERP** es la abreviatura de la expresión Enterprise Resource Planning («planificación de recursos empresariales», en inglés).
- xx **TAD** es la abreviatura de la expresión Trámites a Distancia

**LA ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA COMO INSTRUMENTO PARA
JERARQUIZAR AL PROFESIONAL DE CIENCIAS ECONÓMICAS QUE EJERCE
EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN LA PROVINCIA DE CÓRDOBA**

Área: “Educación – Política profesional – Responsabilidad Social y Balance Social”

Tema: “La búsqueda de la competitividad dentro del marco de la responsabilidad social”

XXII CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONÓMICAS

San Juan, Argentina. 27 y 28 de Septiembre de 2018

Autores:

COLAZO, NICOLÁS. Domicilio: Obispo Lascano 2650, Barrio Parque Chacabuco, Córdoba Capital. Teléfono: +5493515459036. Correo: nicolas.colazo@hotmail.com

FRONTERA, SANDRA ELENA. Domicilio: Javier López 1939, Barrio Villa Cabrera, Córdoba Capital. Teléfono: +5493512573931. Correo: sandra_frontera@hotmail.com

GONZALEZ, IVANA MELISA. Domicilio: Futaleufu 2229, Barrio Rivadavia, Córdoba Capital. Teléfono: +5493513295474. Correo: melisa_ivana_gonzalez@hotmail.com

IGLESIAS, FRANCISCO JAVIER. Domicilio: Olivares 3321, Barrio Matienzo, Córdoba Capital. Teléfono: +5493515151515. Correo: contadoriglesias@hotmail.com

ROSSO, VERÓNICA NAZARENA. Domicilio: Ituzaingó 639, Barrio Nueva Córdoba, Córdoba Capital. Teléfono: +5493513271351. Correo: rveronica_nazarena@hotmail.com

SOLLAZZO, GISELA FABIOLA. Domicilio: Cochabamba 4092, Barrio Yofre Sur, Córdoba Capital. Teléfono: +5493516601131. Correo: gisela.sollazzo@gmail.com

SPERANZA, MARCOS PABLO. Domicilio: Juan Sarachaga 651, PB “A”, Barrio Alta Córdoba, Córdoba Capital. Teléfono: +5493515319819. Correo: sarcos82@hotmail.com

ZARZOSA VALDIVIA, LUIS ALBERTO. Domicilio: Juan del Campillo 210, Barrio Cofico, Córdoba Capital. Teléfono: +5493515383920. Correo: zarzosa_luis@hotmail.com

**LA ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA COMO INSTRUMENTO PARA
JERARQUIZAR AL PROFESIONAL DE CIENCIAS ECONÓMICAS QUE EJERCE
EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN LA PROVINCIA DE CÓRDOBA**

Área: “Educación – Política profesional – Responsabilidad Social y Balance Social”

Tema: “La búsqueda de la competitividad dentro del marco de la responsabilidad social”

XXII CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONÓMICAS

San Juan, Argentina. 27 y 28 de Septiembre de 2018

ÍNDICE

RESUMEN Y PALABRAS CLAVES	1
1. INTRODUCCIÓN. LA ÉTICA PROFESIONAL Y LOS CÓDIGOS DE ÉTICA	2
1.1. La importancia de la ética y las instituciones	3
2. EL RETO DE INCORPORAR MATRICULADOS EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA AL CÓDIGO DE ÉTICA DEL CONSEJO PROFESIONAL DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE CÓRDOBA	5
3. LOS PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONÓMICAS QUE EJERCEN EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA. SITUACIÓN DENTRO DE LOS CONSEJOS PROFESIONALES	6
3.1. Panorama en Argentina	6
3.2. El Caso de la Provincia de Córdoba	7
4. EL ACTUAL CÓDIGO DE ÉTICA DEL CONSEJO PROFESIONAL DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE CÓRDOBA Y SU NECESARIA ADAPTACIÓN	11
5. CONCLUSIONES Y NUEVOS DESAFÍOS	15
NOTAS Y REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	19

RESUMEN

El presente trabajo aborda inicialmente los conceptos de ética profesional, ética aplicada y códigos de ética, reconociendo en este último instrumento - aunque falible - un significativo poder de acción en pos de garantizar un ejercicio profesional acorde a valores, principios y virtudes, con el propósito de lograr el mejoramiento continuo y la excelencia del ejercicio profesional.

Desde un marco referencial que analiza el contexto, las características, y los antecedentes normativos y de política que el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Provincia de Córdoba ha adoptado en los últimos años, se advierte una mayor relevancia de los profesionales que ejercen su actividad en relación de dependencia, cristalizada en su participación como porcentaje de la matrícula total, y progresivamente en su incidencia dentro del Consejo.

Esta realidad – que plasmó la reciente aprobación de una matrícula diferenciada para el ejercicio profesional “exclusivamente en relación de dependencia” en la provincia - interpela en muchos aspectos a una marcada tradición orientada hacia el ejercicio liberal de la profesión, y el Código de Ética aprobado hace más de treinta años no escapa a ello.

A través de este trabajo, se procura indagar y reflexionar críticamente sobre esta última normativa, en ánimo de contemplar mejor este escenario, así como puntualizar elementos que indefectiblemente debería contemplar un debate sobre su actualización.

A modo de colofón, se plantea el reto de prestigiar cada vez más la función del profesional que ejerce en relación de dependencia transversalmente a las distintas formas de relación laboral, y de concientizar a los empleadores públicos y privados, que no solo es obligatorio que el profesional que presta servicios se encuentre matriculado, sino que es mejor para sí mismos en términos institucionales (sujetándose a reglas legitimidad, previsibilidad, eficiencia) y un paso adelante en sentido hacia la responsabilidad social.

PALABRAS CLAVE

Ética; código de ética; instituciones; profesionales en relación de dependencia; matriculación diferenciada; adaptación normativa; Córdoba.

1. INTRODUCCIÓN. LA ÉTICA PROFESIONAL Y LOS CÓDIGOS DE ÉTICA.

Aún sigue habiendo discusión entre historiadores, sociólogos y economistas, sobre las fechas de los grandes impactos provocados por lo que se ha conocido como “revolución industrial”. Sin embargo no hay dudas que acarrió una serie de cambios que no fueron sólo tecnológicos sino también ambientales, demográficos y fundamentalmente sociales.

La creciente complejidad de aquellas empresas y de los procesos de producción (hasta ese entonces, casi estrictamente manuales), impuso nuevos sistemas de organización. Surge la especialización del trabajo en este período, y solo desde allí puede explicarse lo que hoy entendemos por formación profesional y por elementos constitutivos de cada profesión; de donde más tarde se desprenden naturalmente, los fundamentos éticos, los colegios profesionales y la ordenación del ejercicio mediante códigos de ética¹.

Prácticamente todas las estructuras organizacionales que hoy conocemos, resultaron de especializaciones de una masa relativamente homogénea, que fueron recíprocamente configurando la sustancia social².

Las éticas aplicadas al ejercicio de actividades y labores, nacieron por imperativo de una realidad social que necesitaba respuestas multidisciplinares en organizaciones que crecían y tareas que se particionaban, estudiaban y dominaban por campos de conocimiento propios.

Surge entonces la noción de *ética profesional o deontología*, como una rama de la ética³ cuyo propósito es establecer los deberes, obligaciones y conductas que tienen que asumir quienes ejercen una determinada profesión. Es la encargada de determinar las pautas éticas del desarrollo laboral mediante valores universales que poseen los seres humanos; señalando el conjunto de normas que hacen y mejoran al desarrollo de las actividades profesionales.

Siguiendo a Fernández y Hortal, definimos la ética profesional como “la indagación sistemática acerca del modo de mejorar cualitativamente y elevar el grado de humanización de la vida social e individual, mediante el ejercicio de la profesión”. Entendida como el correcto desempeño de la propia actividad en el contexto social en que se desarrolle, debería ofrecer pautas concretas de actuación y valores que habrían de ser potenciados.

La deontología profesional se ocupa de esos deberes y obligaciones, y busca formular un conjunto de normas exigibles a todos los que ejercen una misma profesión; principalmente garantizando competencia profesional y responsabilidad. Así, un *código de ética profesional* “es una organización sistemática del ethos profesional, es decir, de las responsabilidades morales que provienen del rol social del profesional y de las expectativas que las personas tienen derecho a exigir en la relación con el profesional”⁴.

Muchas veces se habla de una *ética profesional aplicada*, poniendo en sobresalto que no se está ya ante una ética meramente normativa – señera, enunciativa - sino descriptiva e incluso prescriptiva. Para su aplicación se elaboran códigos que reglamentan, de manera estricta o bien

a modo de orientación práctica, las cuestiones relativas al deber de los miembros de una determinada profesión⁵.

Nutrida por un lado del marco jurídico, y por otro del marco moral, el concepto básico es que obrar "de acuerdo a la ética" se corresponde con obrar de acuerdo a un código predefinido.

El apartamiento de una norma previa, en general por escrito, constituye una actitud o un comportamiento no ético. Por tanto, cuando hablamos de Código, hablamos del argumento supremo que ha de orientar cualquier conducta.

Sin embargo, la búsqueda perseverante de esas reglas que funcionen y fundamentos férreos, se inspiró primariamente en lo que Baumann señala como la "fe en la factibilidad": en un entorno cuya velocidad de cambio era sustancialmente más lento que en la actualidad; en la *fe* de una sociedad libre de contradicciones, que puede señalar un camino como lo hace la lógica. En otras palabras, el pensamiento y la práctica moral en que surgen las éticas aplicadas, estaban animados por la creencia en la posibilidad de un código relativamente estable, no ambivalente, infalible⁶.

Quizás hoy sea difícil encontrar esas normas casi imperecederas, en un escenario de modernidad "líquida"⁷, cuya forma cuesta comprender y contener no solo en leyes o documentos, sino en ideas y conceptos. Sin embargo, la ética es un mojón de referencia, y el código (a través del poder fiscalizador de los Consejos) un instrumento con el que hoy podemos pensar, instar y fiscalizar, una cada vez más íntegra actuación profesional.

1.1. La importancia de la ética y las instituciones.

La vida en sociedad conlleva no solamente el ejercicio de derechos sino que entraña obligaciones y responsabilidades frente a los demás. La Ley nos impone unas, y la conciencia y nuestra moral nos impone otras⁸.

Sin embargo, sabemos que hay una gran diferencia entre el deber ser y el ser, entre cómo deberían actuar las personas y cómo realmente actúan. En ese territorio surge la necesidad de recordar los valores que deben guiar las actuaciones, máxime cuando hablamos de una profesión – como la nuestra – con alto enfoque práctico; tanto, que muchas veces la formación se concentra en dominar elementos técnicos, relegando debates epistemológicos o metodológicos.

Quizás en menor medida los egresados de carreras de economía, pero sin duda Contadores, Administradores y otras carreras afines que son gobernadas por el Consejo (Licenciados en Recursos Humanos, Licenciados en Administración Agropecuaria, por ejemplo), representan para los consumidores de sus servicios, soluciones concretas, recomendaciones y/o intervenciones que aportan directamente al cumplimiento de objetivos personales u organizacionales, sea en organizaciones con fines de lucro, en el Estado, o en el sector público no estatal.

De ninguna manera se incorporan saberes de modo acrítico, ni hablamos de una “descientifización” de las Ciencias Económicas; pero sin duda se encuentra dominada por un fuerte pragmatismo, que se traduce también en su eclecticismo teórico⁹.

Resulta inseparable entonces al ejercicio de esta profesión, por la naturaleza teleolista a la que responden quienes procuran sus servicios, la tensión entre medios y fines.

Puede plantearse que en muchos casos actuar de modo ético, podría no ser eficaz o eficiente.

Quizá, la dimensión ética deba incorporarse no como un elemento adicional a estos dos últimos conceptos, sino subsumiéndose al primero; entendiendo que el actuar ético es “el actuar correcto” (eficacia), y que además es hacerlo “al menor costo posible” (eficiencia) para la sociedad, que es la que da razón de ser la profesión y del Consejo - en particular en la Provincia de Córdoba, según lo expresa el art. 37 de la Constitución Provincial, y la Ley 10051-.

El actuar técnico es inseparable del actuar ético cuando hablamos de organizaciones *humanas*. El modo en que las personas usan su razón en el trabajo, no puede reducirse al dominio de determinados conocimientos o herramientas.

Henry Fayol ya señalaba que la sola preparación técnica no es suficiente para los requerimientos de las empresas y destacaba la falta de capacidades en administración de los egresados universitarios y los déficits de las currículas de grado¹⁰. Más tarde Mintzberg, mencionaba “en EEUU, cada 10 años, un millón de egresados en MBA ingresan en la economía del país para dirigir –sin experiencia– a gente con experiencia”¹¹.

Sin duda las Universidades, los Colegios Profesionales, las grandes organizaciones, y todas las instituciones especialmente relevantes para la sociedad tienen un largo camino que recorrer en pos de conciliar las tres “E”: *eficacia, eficiencia, ética*.

Sabemos que el debido funcionamiento de las instituciones, entendidas como reglas de juego y pautas regularizadas de interacción que son conocidas, practicadas y normalmente aceptadas por los agentes sociales; explican (más que las riquezas naturales o la capacidad para la guerra) el éxito o fracaso de las naciones¹².

Ante la falta de transparencia, la corrupción, las crisis económicas y de valores, muchos han apuntado de manera recurrente al Estado como institución, por la centralidad que ocupa en las sociedades modernas. Sin embargo cada una de las organizaciones que componen el entramado social (empresas, sociedad civil, grupos activistas, etc.) son actores también significativos, que detentan cada uno su propio campo de poder, en el que sería esperable definan de modo ético sus reglas de juego, sus instituciones.

Las buenas instituciones formales e informales serían aquellas que, a partir de un conocimiento acumulativo, acaban siendo legítimas, equitativas, eficientes, estables y flexibles, y, por ello limitan conductas ineficientes, fraudulentas e ilegales en la sociedad, e incentivan lo contrario, además de dar certidumbre¹³.

Por este motivo, cuando proponemos rediscutir el código de ética del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba, lo hacemos en el marco de procurar una mejora en términos institucionales. Promover el análisis con el propósito de lograr el mejoramiento continuo y la excelencia del ejercicio profesional en el ámbito público y privado, así como prestigiar la función del matriculado.

Si bien no habrá una única receta, los principios que han de sustentar nuestras decisiones deben estar orientados a tomar en cuenta el bien común, porque como dice Savater “la reflexión ética pretende ayudarnos a entender cómo podemos ayudarnos los unos a los otros a convivir mejor, a disfrutar de la mejor vida posible”. Cada día tenemos la opción de escoger la naturaleza de nuestros actos, de dirigirlos con dignidad¹⁴.

La importancia de un código que contemple toda la amplitud del ejercicio profesional (tanto cuando se ejerce de manera liberal como en relación de dependencia), radica en que la actuación profesional deber ser un compromiso personal y social en razón de la función que se desempeña de cara a la sociedad, más allá del rol que se ocupe dentro de una organización (como parte integrante o como asesor externo).

Es indispensable abordar y actualizar el código de ética porque es ese marco de “integridad” para la profesión. Un sistema que no deberá agotarse en la mera formalización del marco, sino su efectiva implementación y su constante monitoreo y evaluación.

2. EL RETO DE INCORPORAR MATRICULADOS EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA AL CÓDIGO DE ÉTICA DEL CONSEJO PROFESIONAL DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE CÓRDOBA

No hay dudas de la crucial importancia que simboliza mantener actualizado un código de ética, para que pueda contemplar mejor las realidades a la que el ejercicio de una profesión se enfrenta.

En ese marco, es ineludible analizar la capacidad del actual Código de Ética del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba - aprobado en asamblea ordinaria el 27/03/1985 -, para reflejar las nuevas facetas de trabajo que se han modificado desde el momento de su sanción (hace más de 30 años), particularmente desde la aparición de la “matriculación especial para profesionales que ejercen en relación de dependencia” (Resolución del Consejo Directivo N° 35 del año 2012), y la posterior creación de la “Comisión Asesora de Profesionales que Ejercen en Relación de Dependencia” dentro del Consejo que la refleja.

Si bien la actual normativa reconoce ya en su preámbulo que “las normas de este Código no excluyen otras que conforman un digno y correcto comportamiento profesional” y que “La ausencia de disposición expresa, no debe interpretarse como admisión de actos o prácticas

incompatibles con la vigencia de los principios enunciados, ni considerarse que proporcione impunidad” - es decir que advierte que la normativización es insuficiente para garantizar la excelencia profesional; y que es preciso forjar el “*êthos*”, el carácter de la actividad, que se forma con valores, principios y virtudes, no solo con el mero seguimiento de leyes -, entendemos que tres decenios de tiempo más el desdoblamiento de matrículas en el año 2012, reclaman una necesaria revisión amén que rescatemos la vigencia de los valores y principios que siguen intactos en la profesión, pero que precisan actualizarse para conservar su factibilidad y posterior control.

De ese mismo anhelo surgen cada vez más los comités de empresas, de ámbitos profesionales diversos, y la inquietud por complementar la existencia de un código con la participación de *comisiones asesoras* sobre problemáticas específicas, puesto que se vuelven un instrumento capaz de generar recomendaciones y orientaciones en el ejercicio profesional, mucho más rápidamente que lo haría una sola unidad centralizada que intente - sin sensores especializados - comprender y regular respecto a una totalidad¹⁵.

La incredulidad en esa última posibilidad es natural efecto del volumen y velocidad de los cambios que ocurren en nuestro entorno, de la sobremodernidad¹⁶; en el sentido de que los esfuerzos por contener desde estructuras preexistentes, son sino desviados, erigidos sobre bases destinadas más temprano que tarde a agotarse.

Quizás esa contradicción en que nos pone la noción de “código” con fundamentos universales e inamovibles versus una realidad cambiante o ambivalente, sea un oxímoron, una imposibilidad¹⁷. Sin embargo entendemos que tiene más sentido continuar en este viaje de exploración y discusión desde los fundamentos de nuestra profesión y renovarlos, que defender un status quo posiblemente dissociado de la realidad, un simulacro¹⁸.

Porque es en definitiva ese marco ético-ideológico el que reflejará los valores, planes, ideas y acciones que como actores sociales se admitirán o aceptarán, de aquellos que serán rechazados o bien ubicados en una zona difusa, sujeta a mayores consideraciones y debates¹⁹.

3. LOS PROFESIONALES EN CIENCIAS ECONÓMICAS QUE EJERCEN EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA. SITUACIÓN DENTRO DE LOS CONSEJOS PROFESIONALES.

3.1. Panorama en Argentina

Si bien el Artículo 1° de la Ley Nacional 20488 del año 1973, que regula el “Ejercicio de las Profesiones relacionadas a las Ciencias Económicas”, no establece distinción entre el ejercicio de manera independiente o en relación de dependencia, la propia autonomía de las provincias para regular la materia dentro de sus territorios, así como el innegable perfil en pos

de la labor independiente que ha tenido el ejercicio profesional (especialmente del egresado contador que es la matrícula dominante); hace que la creciente participación de los profesionales que se desempeñan en relación de dependencia sea un nuevo desafío para los Consejos Profesionales, respecto a la captación de nuevos matriculados y al control del cumplimiento de la Ley por parte de éstos y de las organizaciones que los emplean.

A nivel nacional existe un total de veintiséis (26) Consejos Profesionales de Ciencias Económicas (CPCE) distribuidos entre las distintas provincias. De estos, actualmente ocho (8) Consejos tienen dentro de su estructura algún tipo de diferenciación en la matrícula y/o una comisión que los nucleee, a saber:

- La *Ciudad Autónoma de Buenos Aires*, cuenta con una Comisión de Desarrollo del Profesional en Relación de Dependencia²⁰.
- Si el profesional no ejerce en forma independiente en el ámbito de la provincia de *Chaco* puede optar por la matrícula en la “categoría de Asociado”, pagando un porcentaje del valor correspondiente a la plena²¹.
- En *Chubut*, poseen una matrícula especial para aquellos profesionales que practican su actividad exclusivamente en relación de dependencia²².
- En *Mendoza* funciona una Comisión para quienes trabajan en relación de dependencia con el sector público²³.
- Los profesionales que ejercen su actividad únicamente en relación de dependencia en la jurisdicción de *Neuquén*, pueden solicitar el beneficio de la matrícula del 30% del importe de la plena²⁴.
- En *Río Negro* tienen la opción de adherirse a una matrícula reducida²⁵.
- En *Santa Cruz*, los profesionales en ciencias económicas que se desempeñen en relación de dependencia o en cargos públicos de la Administración Nacional, Provincial o Municipal, poseen la alternativa de pago del “Derecho Reducido”, obteniendo una bonificación del 50%²⁶.
- En la provincia de *Córdoba*, existe una Comisión Asesora de Profesionales en Relación de Dependencia, como así también una matrícula diferenciada, reglamentada por Resolución N° 35/12²⁷.

Es decir, de los veintiséis (26) Consejos, solo ocho (8) poseen algún tipo de distinción entre profesionales dependientes e independientes, y de ellos, solo la Provincia de Córdoba detenta una matriculación diferenciada más la estructura de una Comisión Asesora a la mesa directiva.

3.2. El Caso de la Provincia de Córdoba

Aunque como se dijo, la legislación nacional desde hace más de cuarenta años obliga estar matriculado en cualquiera de las condiciones en que se desarrolle la profesión, la legislatura de la Provincia de Córdoba más recientemente y haciéndose eco una realidad observada - que el profesional en relación de dependencia muchas veces evitaba o eludía la matriculación bajo el supuesto de la dependencia jerárquica, de la no obligatoriedad de la intervención del Consejo en su rúbrica para actos internos de la organización, o de ya efectuar aportes previsionales en otro ámbito²⁸ - promulgó la ley 10051 en el año 2012: un nuevo “Reglamento Del Consejo Profesional De Ciencias Económicas De Córdoba”.

En esta normativa, expresamente en su artículo 57°, se establece la obligatoriedad de matriculación y sujeción al Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba (CPCECBA), cualquiera sea la condición del ejercicio. Una suerte de fortalecimiento a la normativa nacional, ratificada cuando inmediatamente aprobada la ley provincial, una resolución del Consejo Directivo del Consejo (N° 35/12) fijó una matrícula diferenciada para el ejercicio profesional “exclusivamente en relación de dependencia”.

Esa matrícula especial, además de habilitar y obligar en los mismos términos en cuanto a la ética profesional y otros deberes profesionales, brinda una importante gama de beneficios y servicios, prácticamente idénticos al matriculado tradicional (consultas asesoras, biblioteca, becas, participación en el gobierno del Consejo, etcétera), a excepción de las regulaciones propias por el diferente tipo de ejercicio profesional.

Así, el Profesional de Ciencias Económicas en Relación de Dependencia dentro de la Provincia de Córdoba, está obligado a pagar solo el derecho por el ejercicio profesional (exclusivo bajo relación de dependencia), el cual es equivalente al ochenta por ciento (80%) del valor fijado para el derecho de la matrícula habilitante para el ejercicio liberal o independiente de la profesión. No está obligado a aportar al Departamento de Servicios Sociales ni a la Caja de Previsión Social, puesto que se presume que ya cuenta con un aporte a obra social y jubilación, y precisamente la norma apunta a establecer condiciones menos gravosas.

Sí, opcionalmente puede el nuevo matriculado diferencial, abonar el 50% del aporte a la Caja de Previsión Social, con derecho de acceder luego al 50% de las prestaciones jubilatorias según a la categoría por la que opte contribuir.

Con este nuevo marco regulatorio acompañado de una fuerte campaña de difusión por parte del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba, en los últimos años se observó un importante crecimiento en la inscripción de la matrícula en relación de dependencia, manteniéndose constante las adhesiones en números absolutos a la matrícula plena. Lo que señala ya una tendencia progresiva en cuanto a la participación de un tipo de matrícula y otra en el Provincia de Córdoba. (figura1)

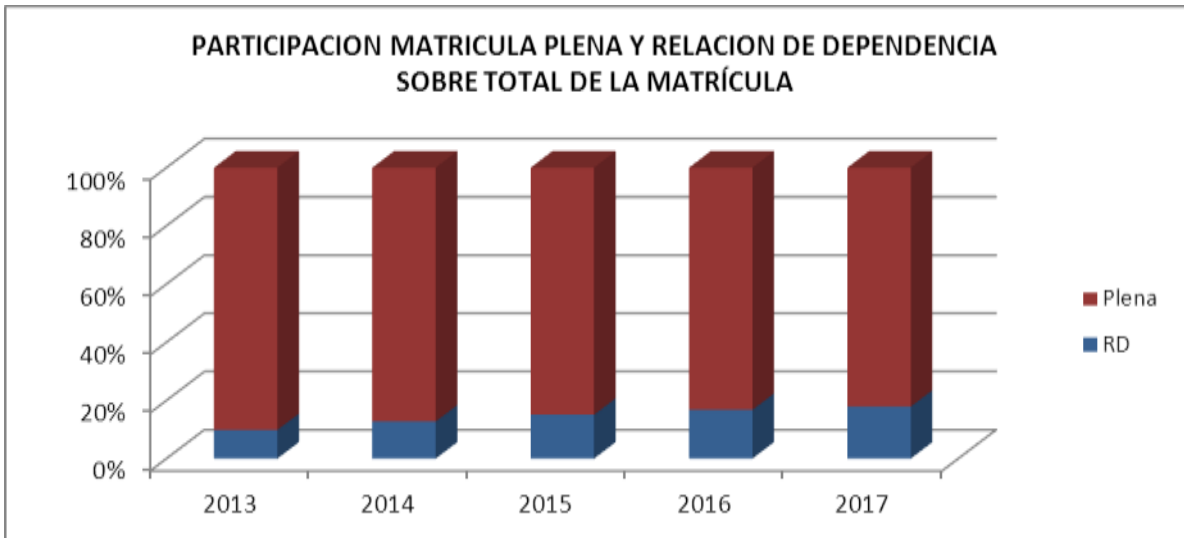


Figura 1. Fuente: elaboración propia en base a datos del CPCECBA.

De sostenerse esta tendencia - creciente número de incorporaciones de matrículas especiales en relación de dependencia, con un número relativamente constante de adhesiones a la matrícula plena, sobre el total de la matrícula - podemos proyectar que en poco más de quince (15) años, el Consejo estará integrado en proporciones bastante similares por ambas categorías (figura 2).

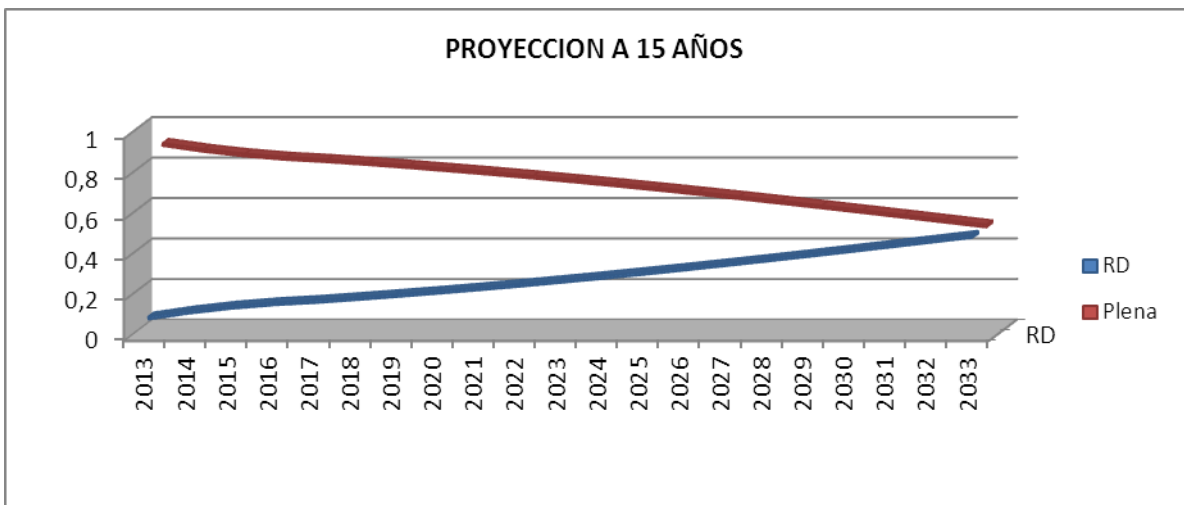


Figura 2. Fuente: elaboración propia en base a datos del CPCECBA.

Por otra parte, una característica que se puede observar en la matrícula especial en relación de dependencia, es la mayor participación de otras profesiones distintas a la de Contador Público (Licenciaturas en Administración de Empresas, en Economía, en Recursos Humanos, en Marketing, en Administración Rural, etc.) en el total de la misma (figura 3). Se evidencia allí una mayor diversidad y representatividad respecto a todas las carreras incorporadas al Consejo, en detrimento de la matrícula tradicional o plena (figura 4).

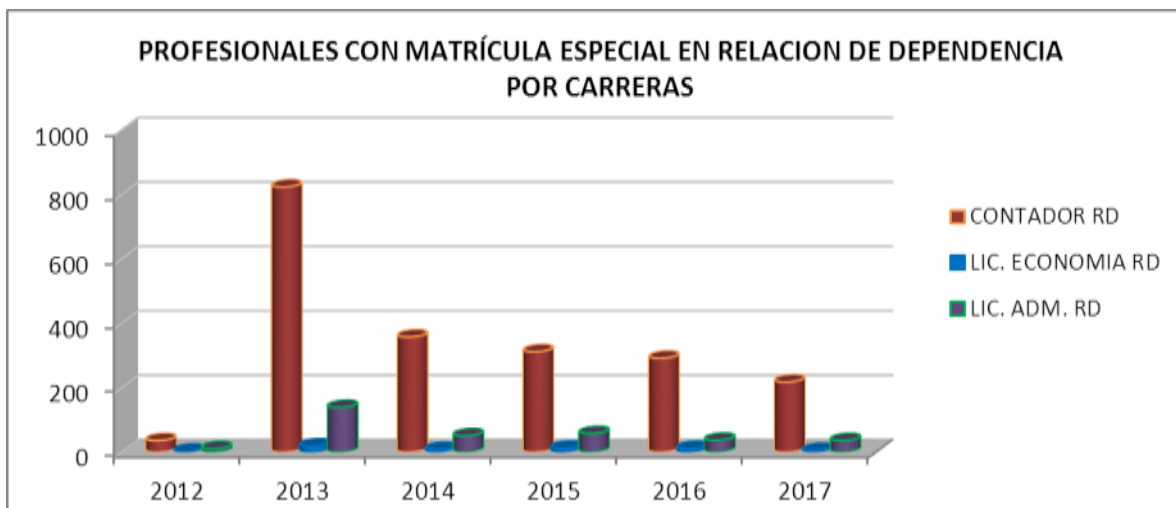


Figura 3. Fuente: elaboración propia en base a datos del CPCECBA.

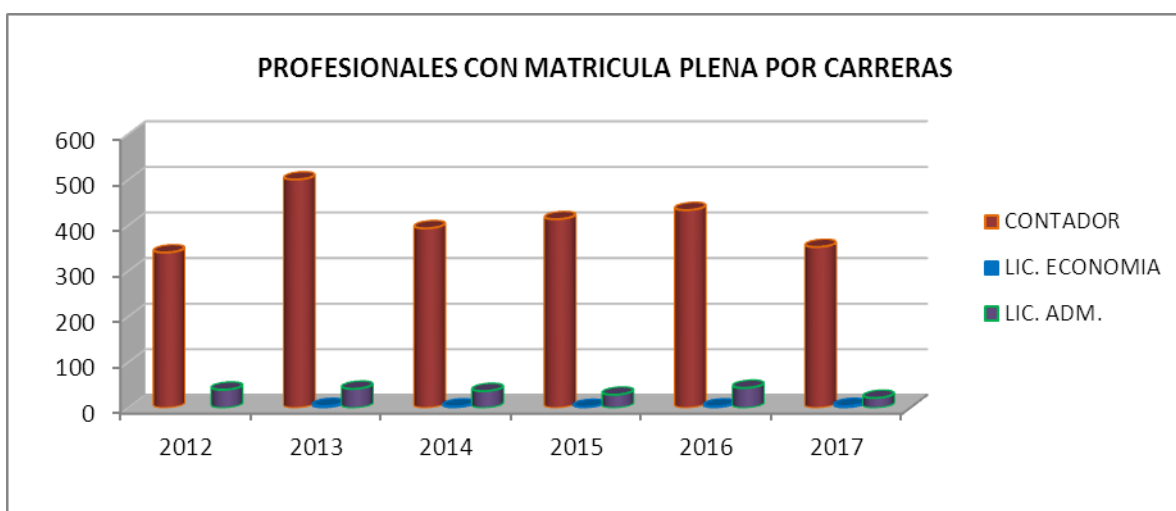


Figura 4. Fuente: elaboración propia en base a datos del CPCECBA.

Un último dato relevante para caracterizar el panorama provincial de la profesión, surge de los anuarios de egresados de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba, principal casa de estudios de Educación Superior en nuestra Provincia.

Analizando la información que se encuentra disponible (cohortes 2014, 2015, 2016 y 2017), en promedio el 38 % de los graduados no trabaja al momento de su egreso, el 7% trabaja de manera independiente, y el 55% restante lo hacen en relación de dependencia²⁹. Es decir que en la inmediatez a la culminación de los estudios, el ejercicio dependiente ocupa un rol preponderante en la práctica profesional.

Asimismo, y según surge de las mismas encuestas, en promedio entre un 6% y un 10% de quienes obtienen su título de grado (variando según el año considerado), mencionó la importancia de la ética profesional. Si bien la encuesta no es obligatoria ni responde a una

muestra seleccionada, sitúa otra vez la centralidad de investigar, discutir, dialogar sobre estos temas.

Por último, y al solo efecto de contrastar con otras profesiones que también se ejercen en la provincia, se enuncian las entidades deontológicas que han avanzado en el mismo sentido que el Consejo Profesional de Ciencias Económicas y que hoy cuentan con una matrícula diferenciada o categorías de matrícula para los profesionales que ejercen en relación de dependencia; estos son el *Colegio de Psicólogos*³⁰, el *Colegio de Arquitectos*³¹, el de *Maestros Mayores de Obra y Técnicos*³² y el *Colegio de Ingenieros Civiles*³³.

4. EL ACTUAL CÓDIGO DE ÉTICA DEL CONSEJO PROFESIONAL DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE CÓRDOBA Y SU NECESARIA ADAPTACIÓN

Hemos dicho; palabras más, palabras menos; que la ética profesional puede considerarse como el modo en que cada individuo ejerce la profesión acorde a sus valores y dignidad individuales, como así también la forma en que contribuye a la identidad de la comunidad profesional. Esto es muy importante a la hora de que la sociedad los perciba como una comunidad de profesionales con principios, valores y normas de conducta, que contribuyen permanente al bien común³⁴.

Es sustancial que el Código de Ética de que se trate, incluya principios fundamentales como justicia (veracidad y fidelidad de la palabra dada), fortaleza profesional, humildad profesional y prudencia, que deben orientar la conducta de los sujetos alcanzados; y que esta guía no excluya dimensiones relevantes del ejercicio profesional.

Como dijimos, aunque nunca un código podrá ser totalizador y absoluto, no puede obviar superficies relevantes del plano profesional, máxime cuando éstas – como lo es el ejercicio en relación de dependencia – señala una tendencia creciente en cantidad y relevancia por la diversidad de profesiones que ella mejor representa.

La actual norma, en algunos apartados se revela desfasada en relación al ejercicio dependiente, quizá sobrecargando de responsabilidades a un profesional que no siempre está en condiciones de libertad para decidir, o eludiendo componentes de su ejercicio que toman características distintivas respecto al profesional independiente.

A continuación, se particularizan elementos del actual articulado, donde consideramos reflexionar críticamente en pos de contemplar mejor al ejercicio profesional en relación de dependencia.

No pretendemos de manera alguna dar una mirada cabal, concluyente; sino aproximar elementos que podrán incorporarse en un futuro debate para actualizar la referida norma. Tal es así que de un total de veintiún (21) artículos y veintinueve (29) incisos que integran el Código,

solo consideramos relevante analizar seis (6) artículos y cinco (5) incisos, que se desarrollan a continuación.

El primer artículo del Código aprobado en asamblea ordinaria el 27/03/1985³⁵, reza: *“Estas normas son de aplicación para todos los profesionales inscriptos en este Consejo, en razón de su estado profesional y en el ejercicio de su profesión. También alcanzan a los inscriptos en el Registro Especial de No Graduados”*.

Aun cuando la legislación es de presunción conocida, obligatoria y exigible, la realidad indica que la matriculación no es ponderada por el empleador a la hora de incorporar profesionales de Ciencias Económicas en relación de dependencia. Sí, valúa los conocimientos y la titulación universitaria, pero al no estar exigida (complementariamente al Consejo) por los organismos gubernamentales de fiscalización y control la rúbrica matriculada en las labores internas, la obligatoriedad de la matriculación en la práctica del profesional dependiente se diluye. Diferente al caso, por ejemplo, del profesional externo, en ejercicio liberal, para la certificación de libros contables.

A pesar de los esfuerzos que pueda hacer el Consejo para el control del ejercicio ilegal de la profesión, nunca podrá estar presente en todas y cada una de las organizaciones en que se empleen profesionales del campo - en la Provincia, se estima un número de sesenta mil (60000) empresas³⁶; a esto se deben agregar el sector público nacional, provincial y municipal (427 municipios y comunas), más el denominado tercer sector de Organizaciones No Gubernamentales (aproximadamente 3200)³⁷ -.

Por ello sería deseable que las normas del Código, así como lo establece el artículo primero, sean aplicables no solamente a los profesionales inscriptos, sino también a aquellos que aun debiendo estar inscriptos no lo están pero se hallan en condiciones de hacerlo.

Continuando con la lectura de la norma, llegamos al artículo segundo, donde se establecen las obligaciones para los profesionales en Ciencias Económicas. Está integrado por catorce (14) incisos, de los cuales resaltamos los incisos “a” y “f”, que analizamos seguidamente:

- *“a) A expresarse en forma clara, precisa, objetiva, completa y de acuerdo a las normas establecidas por el Consejo, en toda opinión, certificación, informe, dictamen y en cualquier documento que emitan. La responsabilidad por la documentación que firmen los profesionales es personal e indelegable.”*

Cuando un profesional trabaja en una organización, ya sea pública o privada, es común que tenga que elaborar informes financieros o de gestión, dar su opinión sobre asuntos de materia tributaria, laboral o contable y hasta tomar decisiones en base a ciertas opiniones o criterios, propios o de otros profesionales. Paralelamente, en los distintos puestos de trabajo de una organización, el acceso a la información suele ser parcial conforme las funciones o jerarquía, porque no está disponible, o porque los propietarios o directivos del ente se niegan a otorgarla.

Quien informa debe tener el firme propósito de ver, comprender y comunicar un acontecimiento tal cual es, prescindiendo de las preferencias, intereses o posturas propias; pero este principio tal cual se encuentra establecido en la norma, es de difícil aplicación directa para el profesional en Relación de Dependencia.

Si bien la objetividad por sí misma, es algo muy difícil de lograr por el sujeto en cualquier circunstancia, cuando se trabaja en Relación de Dependencia se agrava, puesto que se encuentra influido por factores inmediatos como la estructura organizativa, la vinculación laboral a la que esté sujeto, los reglamentos internos, etc.

Los enunciados más complejos de este inciso en la mirada del profesional dependiente son: *“toda opinión”* y *“cualquier documento que emitan”* sin admitir excepciones. En el primer caso, los profesionales diariamente expresan opiniones, argumentos e informes en sus trabajos. Garantizar que estén pronunciados bajo la forma que indica el actual Código es algo de naturaleza casi imposible.

Al existir una dependencia económica del profesional con su empleador, existirá presión o al menos una tensión, al emitir determinados informes u opiniones que pueden causar un malestar entre los superiores.

En este inciso se refiere también a la responsabilidad personal e indelegable, sin un acotamiento preciso. En el ejercicio de la profesión dependiente, cuando se firma un documento, informe o dictamen, no se hace necesariamente responsable de él, salvo que se trate de documentos para los cuales tiene un poder legal para emitirlos y están dentro de sus incumbencias profesionales.

- *“f) Abstenerse de aconsejar o intervenir cuando su actuación profesional permita, ampare o facilite actos incorrectos; pueda usarse para confundir o sorprender la buena fe de terceros, emplearse en forma contraria al interés general, a los intereses de la profesión o a la ley”.*

En el caso de un profesional que trabaja realizando asesoramiento, ¿cómo es posible que pueda abstenerse de aconsejar o intervenir en una situación o hecho en el cual no lo desea pero es obligado por la dependencia que tiene?

Resulta oportuno citar el artículo 86° de la Ley de Contrato de Trabajo, *“Cumplimiento de órdenes e instrucciones: El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes”.*

Existe sin duda un importante espacio de discusión en este punto.

Continuando la normativa, el artículo tercero del código, refiere a los comportamientos que constituyen *“falta de ética”*.

Como se dijo, el problema ético encuentra su centro en los procesos de decisión de las personas. El ejercicio de la libertad coloca al actuar humano dentro del campo de la responsabilidad, y allí

es donde surgen algunas particularidades para el Profesional que Ejerce en Relación de Dependencia, que deberían estar contempladas³⁸.

Por ejemplo, en el inciso “f” del mencionado artículo (3°), reza *“Asociarse, para el ejercicio de la profesión, con quienes carezcan de título habilitante o permitir que otra persona ejerza la profesión en su nombre o facilitar que alguien pueda actuar como profesional sin serlo.”*

En el caso de un profesional inserto en una organización, es probable que se encuentre con personas que desarrollan tareas que son propias de la profesión sin ser profesionales en condiciones de ejercicio, y difícilmente sea él el decisor respecto a quién se emplea o asigna en cada puesto. Entendemos que el profesional, y especialmente si ocupa puestos de jerarquía o vinculados a ciertas funciones staff como puede ser Recursos Humanos, puede tener un cierto margen de acción para incidir organizacionalmente dentro de lo que este inciso prescribe.

Sin embargo, y de manera general, es probable que tenga que integrar y trabajar en equipo con personas que puedan no ser profesionales; sin que ello deba interpretarse necesariamente como facilitación al ejercicio indebido de la profesión. En caso de rehusarse o negarse a hacerlo, el profesional matriculado puede quedar muy expuesto o debilitado dentro del grupo humano y de la cúpula organizacional que lo ha incorporado para sumar sus servicios.

Es tarea del Consejo regular y ejercer el poder de policía sobre el ejercicio ilegal de la profesión, si es que la situación planteada se encuadra como tal, por ese motivo consideramos importante incorporar este inciso al debate de una posible adaptación del código de ética, desde una mirada no solo declarativa sino operativa.

Quizá, atacando a la misma problemática pero desde otra perspectiva, pueda plantearse la regulación por parte del Consejo a ciertas tareas que normalmente se desarrollan dentro de las organizaciones y para las cuales el profesional de ciencias económicas tiene la incumbencia profesional para desarrollarla; por ejemplo, la elaboración de presupuestos, las liquidaciones de haberes, rendición de cuentas, entre otras.

Con el solo hecho de exigirse que esos documentos deban incluir firma y número de matrícula, el profesional quedará más resguardado y jerarquizado hacia dentro de la organización.

Siguiendo con el repaso al Código de Ética, encontramos la regulación al secreto profesional, en los artículos 6° y 7°:

“Artículo 6to.- La relación de los profesionales con sus clientes, debe desarrollarse dentro de la más absoluta reserva. Los profesionales no deben revelar ni utilizar en favor suya información alguna que obtenga como resultado de su labor profesional sin la autorización expresa del cliente.

Artículo 7mo.- Los profesionales están relevados de obligación de guardar secreto profesional cuando imprescindiblemente deban revelar sus conocimientos para su defensa personal, en la medida en que la información que proporcionen sea insustituible.”

Se puede relacionar estos artículos, con el artículo 85° de la Ley de Contrato de Trabajo³⁹ (deber de guardar reserva o secreto de las informaciones a la que tenga acceso). En el caso particular del art 6, cuando expresa "...no podrán revelar ni utilizar en favor suyo información que obtenga como resultado de su labor profesional...", debería contemplarse el caso particular del profesional que gracias a su tarea dentro de una organización, tiene conocimiento de que alguno de sus derechos laborales están siendo vulnerados. Podemos imaginar que los profesionales, por sus funciones dentro de una organización (por ejemplo, matriculados Licenciados en Recursos Humanos que trabajan en el área de Personal), tomen conocimiento que no se le están abonando las contribuciones y aportes de la seguridad social, o que no se le están liquidando correctamente sus haberes. Entendemos en este caso, como el derecho laboral es irrenunciable, la Ley de Contrato de Trabajo es jerárquicamente superior a cualquier disposición que pueda proponer el Consejo en materia de secreto profesional. Sería conveniente plantear esa discusión. Por último, abordamos el artículo 12° del Código de Ética, "normas sobre incompatibilidades", en particular en dos de sus cinco incisos, "b" y "e".

"Los profesionales deben abstenerse de emitir dictámenes o certificaciones que estén destinadas a terceros o a hacer fe pública, en los siguientes casos:

b) Cuando tengan relación de dependencia o la hayan tenido durante el ejercicio con el ente o respecto de personas, entidades o grupos de entidades económicamente vinculada".

Se establece la prohibición de emitir dictámenes o certificaciones cuando el profesional tenga o haya tenido relación de dependencia con el ente. Esto es totalmente entendible debido a la falta de independencia del matriculado que se encuentra en esa situación. Recordemos que esto también esta reglado en la Resolución Técnica N° 37, la cual establece que la relación de dependencia es una de las situaciones en las que el profesional no es independiente.

El punto a discutir de este inciso, es que los profesionales en relación de dependencia no tienen definido en qué casos podrían emitir opinión, informes o dictámenes dentro de las organizaciones en las cuales ejercen la profesión. Por ello, consideramos importante que esto se considere dentro del cuerpo normativo del código o regulaciones posteriores del Consejo.

Inciso "e) Cuando su remuneración fuera contingente o dependiente de las conclusiones o resultados de la tarea".

En este punto, quizá debería aclararse que se prohíbe sólo en el caso del ejercicio liberal de la profesión. En el trabajo en relación de dependencia, como es sabido, el matriculado puede llegar a acceder a premios por productividad o comisiones acorde a su desempeño dentro del ente.

En la interpretación taxativa de la norma, la situación es compleja para el profesional dependiente, por lo cual debería contemplarse al menos una distinción entre éste y quien ejercita liberalmente de la profesión.

5. CONCLUSIONES Y NUEVOS DESAFÍOS

Empezamos este trabajo recuperando las nociones de ética profesional, código de ética, y su crucial importancia para el quehacer profesional y la vigencia de las instituciones de la sociedad en general. Incorporamos luego las recientes modificaciones a las que se halla sujeto el ejercicio profesional en la Provincia en Córdoba, en particular para el matriculado que se desempeña en relación de dependencia. Hemos destacado asimismo, que estos cambios no responden a un empeño insustancial del Consejo, sino que es reflejo de creciente tendencia en esta forma de ejercicio, que posee características distintivas, en algunos puntos muy disímiles al ejercicio liberal de la profesión.

Marcamos también como aquel ejercicio *tradicional*, caracterizado en la figura del contador independiente, se encuentra cada vez más integrada a nuevos perfiles profesionales dentro de las ciencias económicas, y del cual también la ética aplicada debe hacerse eco.

En este marco, la actualización del Código de Ética en ánimo de incluir aspectos más apreciables para el profesional dependiente, como así también que incorpore a sus dimensiones de análisis los nuevos egresados de carreras *no tradicionales* que surgieron con posterioridad a la Ley Nacional N° 20.488 (Licenciados en Recursos Humanos, Licenciados en Gestión de Recursos Humanos, Licenciados en Administración Rural, Licenciados en Administración Agraria, Licenciados en Marketing, etc.), resulta un debate impostergable además de acorde a algunos de los objetivos del “XXII Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas” en que se encuadra el presente trabajo, como el de prestigiar la función del Profesional en Ciencias Económicas, y el promover el análisis y discusiones con el propósito de lograr el mejoramiento continuo y la excelencia del ejercicio profesional en el ámbito público y privado.

A lo largo de este texto, se visibilizaron tendencias para el ejercicio dependiente a modo general, y se puntualizaron artículos e incisos concretos de la normativa vigente (con una mirada crítica y constructiva) susceptibles de ser modificados. No obstante, el desafío no puede concluir en renovar aquel código de más de seis lustros, sino como Consejo cristalizar cada vez mejor la realidad de todos los matriculados.

Será pertinente, entonces, poner énfasis en la jerarquización de los profesionales que trabajan en relación de dependencia, transversalmente a las diversas formas de relación laboral.

No planteamos “sindicalizar” el rol del Consejo, sino ampliar la perspectiva desde la que se incorporan deberes y derechos profesionales, y en todo el espectro de servicios que brinda el consejo.

Los temas y formatos de capacitación, los horarios de funcionamiento y atención al público, también la biblioteca y los servicios sociales, son algunos de los puntos en que palmariamente se debe avanzar para contener mejor al profesional que ejerce en relación de dependencia.

El Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba, ha sido pionero en el país comenzando a visibilizar esta realidad de la profesión, no solo con el desdoblamiento de la matrícula (haciéndola menos gravosa para quienes ya mantienen una relación laboral) y la incorporación de la “Comisión Asesora de Profesionales que Ejercen en Relación de Dependencia”, sino también en aspectos de su gestión y funcionamiento que justamente apuntan a elevar cada vez más esa condición. A junio de 2018, se han realizado 5 jornadas provinciales de capacitación exclusivas para profesionales en relación de dependencia (en temáticas previamente identificadas por la Comisión Asesora), se posibilitó el aporte diferenciado opcional del 50% a la caja de previsión social, se ha incrementado el número de capacitaciones online (reduciendo presencialidad, muchas veces privativa para quienes cumplen una jornada laboral fija), se realizaron trabajos de investigación; y en general paulatinamente se ha incorporado la problemática a su funcionamiento.

Sin embargo aún queda un largo camino por recorrer, y será un paso más para garantizar el mejor ejercicio con responsabilidad y ética, actualizar el instrumento señero en estos aspectos como lo es el Código de Ética Profesional. Y complementarlo con acciones concretas para que sea reconocida la condición de matriculado, especialmente para el ingreso en una organización (máxime en los concursos públicos del Estado), en los planes de carrera y a la hora de fijar una retribución.

Concientizar a los empleadores cualquiera sea, que no solo es obligatorio que el profesional que presta servicios se encuentre matriculado, sino que es mejor para la organización, porque se halla regulado por un código de ética, se incorpora a una red profesional de actualización y capacitación (incluidas las actividades de capacitación Sistema Federal de Actualización Profesional, SFAP), de acceso a consultas, a comisiones asesoras, así como integrar actividades deportivas, culturales y sociales.

La responsabilidad social debe entenderse como la expresión del compromiso de una organización con la sociedad y la aceptación de su rol en ella. Esto incluye el pleno cumplimiento de la ley y acciones adicionales para asegurar que la organización no opere a sabiendas en detrimento de la sociedad⁴⁰.

Para ser efectivo e íntegro desde el punto de vista ético, ese compromiso debe estar respaldado por recursos y liderazgo en cada una de las decisiones que se toman en el sector empresario y en el Estado, no solo expresados en la visión organizacional o en una declaración de valores.

Incorporar las discusiones del presente trabajo hacia nuestra profesión y desde allí a la sociedad, es hacer frente a esta realidad. Procurar aunar conocimientos y criterios, contener y combatir el ejercicio ilegal, así como defender las incumbencias y los legítimos intereses de la actividad.

Los desafíos son vastos, variados y dinámicos. En contextos de gran variabilidad como el que atravesamos, se requieren cada vez más competencias que le permitan al matriculado responder

con creatividad, empatía y facilidad para transmitir a sus equipos de trabajo la predisposición a la innovación y proactividad.

Tenemos por delante la inteligencia artificial, la robotización, la tecnología de blockchain, entre los principales hitos. Sin embargo, el reto más importante que enfrenta la profesión es el ejercicio con responsabilidad y transparencia.

No es un terreno de certezas y certidumbres, sino de interrogaciones que cuestionan además de nuestros “códigos”, los previos conocimientos, tradiciones y paradigmas.

NOTAS Y REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ¹ Salas Monney, A. y Matarrita Baccá, R., “Antología sobre temas éticos, morales y deberes jurídicos”, San José de Costa Rica: Colegio de Abogados de Costa Rica, 2007, p. 3
- ² Spencer, H., “Origen de las profesiones”, Revista Española de Investigaciones Sociológicas, N° 59, 1992, p. 316.
- ³ Real Academia Española, 23ª edición 2014, “Diccionario de la Lengua Española”, [Online: dle.rae.es/?id=ELjRufE, consultado el 11/05/2018].
- ⁴ Hortal Alonso, A., “Ética General de las Profesiones”. Bilbao: Desclée de Browuer, 2010, p. 37.
- ⁵ Cortina, A., “La dimensión pública de las éticas aplicadas”, Revista Iberoamericana de Educación, N° 29, 2002, p. 45.
- ⁶ Baumann, Z., “Ética Posmoderna”, Madrid: Siglo XXI Editores, 2009, p. 18.
- ⁷ Baumann, Z., “Modernidad Líquida”. Madrid: Fondo de Cultura Económica de España, 2002.p. 7.
- ⁸ Fernández Fernández, J. y Hortal, A., “Ética de las Profesiones”, Madrid: Universidad Pontificia Comillas, 1994. p. 7.
- ⁹ Spinelli, H., “Gestión: prácticas, mitos e ideologías”, Revista Salud Colectiva, Vol. 3, N° 4, 2017, p. 578
- ¹⁰ Fayol, H. y Taylor, F., “Principios de la administración científica: Administración industrial y general”, Bogotá: Edigrama; 2003.
- ¹¹ Mintzberg H., “Directivos, no MBA’s: Una visión crítica de la dirección de empresas y la formación empresarial”. Barcelona: Ediciones Deusto-Planeta, 2004, p. 122.
- ¹² Norton, D., “Instituciones, cambio institucional y desempeño económico”, México D.F.: fondo de Cultura Económica, 1995, p. 13
- ¹³ Villaloria Mendieta, M., “¿Cómo mejorar la ética e integridad de nuestras organizaciones? Cómo mejorar los marcos de integridad en las organizaciones públicas”, Venezuela: EIAPP-CLAD. Resumen ejecutivo elaborado por la Secretaría Permanente de la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas, 2018, p. 3.
- ¹⁴ Alvarado, M., “Prólogo”. En Salas Monney, A. y Matarrita Baccá, R., Op. Cit.
- ¹⁵ Cortina, A., “La dimensión pública de las éticas aplicadas”. Revista Iberoamericana de Educación, N° 29, 2002. p. 48.
- ¹⁶ Noción acuñada por Marc Auge referida a cómo en la actualidad se amplía y diversifica el movimiento de la modernidad; signo de una lógica del exceso: el exceso de información, el exceso de imágenes y el exceso de individualismo. En Augé, M. “Los no lugares, espacios del anonimato, una antropología de la sobremodernidad”, Barcelona: Gedisa, 2000, p. 36.
- ¹⁷ Baumann, Z., “Ética Posmoderna”, España: Siglo XXI Editores, 2009, p. 19.
- ¹⁸ Perniola, M., “La Sociedad de los Simulacros”, Buenos Aires: Amorrortu Editores, 2011, p. 53.
- ¹⁹ Huertas, F. “Planificar para Gobernar: El Método PES. Entrevista a Carlos Matus”, Buenos Aires: Universidad Nacional de La Matanza - Fundación CiGob - Fundación ALTADIR, 2006, p. 60.
- ²⁰ <http://www.consejo.org.ar/>, consultado el 26/05/2018.
- ²¹ <http://www.cpcechaco.org.ar>, consultado el 26/05/2018.
- ²² <http://www.cpcechubut.org.ar>, consultado el 26/05/2018.
- ²³ <http://www.cpcemza.org.ar>, consultado el 26/05/2018.
- ²⁴ <http://www.cpcen.org.ar/>, consultado el 26/05/2018.
- ²⁵ <http://www.cpcerionegro.org.ar>, consultado el 26/05/2018.
- ²⁶ <http://www.cpcesc.org.ar>, consultado el 26/05/2018.
- ²⁷ <http://www.cpce.org.ar/>, consultado el 26/05/2018.
- ²⁸ Legislatura de la Provincia de Córdoba, Cuerpo de Taquígrafos, 14º reunión, 10º sesión ordinaria, 4 de abril de 2012.
- ²⁹ Elaboración propia, según datos de los anuarios 2014 y 2015 elaborados por la Secretaría de Asuntos Estudiantiles (SAE) de la Facultad de Ciencias Económicas (FCE) de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), disponibles en <http://www.eco.unc.edu.ar/anuario-sae#2015>.
- ³⁰ Existe una categoría de “Matrícula B” que habilita a los profesionales el ejercicio en relación de dependencia y/o ad-honorem, en instituciones públicas, privadas u otras, de forma exclusiva. [Online: <http://www.cppc.org.ar/>, consultado el 26/05/2018].
- ³¹ Posee “Matrícula para Arquitectos en Relación de Dependencia” para quienes desarrollen su actividad únicamente en relación de dependencia. [Online: <http://www.colegio-arquitectos.com.ar/inicioabn.php>, consultado el 26/05/2018].
- ³² Categoría de Matrícula en Relación de Dependencia, correspondiente a los profesionales técnicos de nivel medio y superior no universitario que ejercen la actividad exclusivamente relación de dependencia. [Online: <http://www.tecnicoscba.org.ar/>, consultado el 26/05/2018].

³³ Tiene la categoría de “Matrícula B o en suspenso”, a la que pueden optar los ingenieros que se desempeñen en relación de dependencia exclusivamente [Online: <http://www.civiles.org.ar/>, consultado el 26/05/2018].

³⁴ FACPCE, Resolución N° 204 del Consejo Directivo, aprobatoria del Código de Ética Unificado, 2000.

³⁵ <http://www.cpcecba.org.ar/institucional/codigo-de-etica/135/>, consultado el 29/05/2018.

³⁶ <https://diarioelargentino.com.ar/noticias/178934/La-provincia-necesita-crear-m%C3%A1s-de-4-900-empresas-para-equipararse-a-Santa-Fe-y-C%C3%B3rdoba>, consultado el 29/05/2018.

³⁷ Entrevista a Carmen Bercovich, Directora de Jurisdicción del Registro Provincial de ONG. [Online: <http://www.lv16.com.ar/sg/nota-101477/en-la-provincia-de-cordoba-hay-mas-de-3000-ong-inscriptas-en-el-registro-gubernamental>, consultado el 30/05/2018].

³⁸ FACPCE., Op. Cit.

³⁹ Ley Nacional N° 20.744, Congreso de la Nación Argentina, 13/05/1976, sus Leyes modificatorias y Decretos Reglamentarios.

⁴⁰ Gallo, P., “La responsabilidad social empresaria. Hacia un modelo de gestión sostenible y responsable”, Córdoba, Fundación CiGob, 2008, p. 8.

Título: **LA INFORMACIÓN NO TRADICIONAL, UN NUEVO ASPECTO DE LA GESTIÓN**

Área: 3. EDUCACIÓN – POLÍTICA PROFESIONAL – RESPONSABILIDAD SOCIAL Y BALANCE SOCIAL

Tema: 2. 2. La formación del profesional de Ciencias Económicas, su idoneidad para responder a los requerimientos del mercado. Nuevos roles del profesional en Ciencias Económicas con la transformación digital en las organizaciones

Nombre del Congreso: XXII CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONÓMICAS: “DESDE EL PRESENTE HACIA UNA PROFESION 4.0”

Lugar y Fecha: Ciudad de San Juan, 27 y 28 de septiembre de 2018.

Nombre y Apellido del Autor: Graciela M. Scavone

Domicilio Particular y/o Laboral: Av. Córdoba 2022

Teléfono: 1544066174

Correo Electrónico: gscavone@gmail.com

Nombre y Apellido del Autor: Verónica R. Sanabria

Domicilio Particular y/o Laboral: Av. Córdoba 2022

Teléfono: 1557337575

Correo Electrónico: veronicarsar@yahoo.com.ar

Título: LA INFORMACIÓN NO TRADICIONAL, UN NUEVO ASPECTO DE LA GESTIÓN

Área: 3. EDUCACIÓN – POLÍTICA PROFESIONAL – RESPONSABILIDAD SOCIAL Y BALANCE SOCIAL

Tema: 2. 2. La formación del profesional de Ciencias Económicas, su idoneidad para responder a los requerimientos del mercado. Nuevos roles del profesional en Ciencias Económicas con la transformación digital en las organizaciones

Nombre del Congreso: XXII CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONÓMICAS: “DESDE EL PRESENTE HACIA UNA PROFESION 4.0”

Índice

RESUMEN	4
PALABRAS CLAVE	6
INTRODUCCIÓN	6
INNOVACIÓN GERENCIAL	7
UNA NUEVA REALIDAD	7
INTERDEPENDENCIAS EMERGENTES	8
SIGNOS DE RESOCIALIZACIÓN	9
ACCIONISTAS Y GRUPOS DE INTERÉS	10
INFORMACIÓN DE SUSTENTABILIDAD	12
REFLEXIONES FINALES	12
BIBLIOGRAFÍA	14

RESUMEN

A pesar del énfasis globalizador propio de las últimas décadas, el origen de la necesidad de información puede encontrarse en la época moderna y en los comienzos de la construcción del mercado mundial en el siglo XVI. En este contexto, la disciplina contable, debe intentar la construcción de respuestas a algunos interrogantes como los siguientes: ¿Alcanzan los sistemas de información contable a captar la realidad con las herramientas cognoscitivas tradicionales?, ¿Existe una asintonía entre sistemas y nueva complejidad social?, ¿Cómo se desarrolla el compromiso de los procesos de 'formación' contable con el desarrollo de conocimiento pertinente, la eticidad y la evolución social?

El abordaje de procesos de investigación puede constituirse como espacio para identificación de las posibilidades de reestructuración del saber contable, sus métodos, procedimientos, su corpus teórico, las relaciones con el entorno sociocultural, y fundamentalmente, el replanteamiento conceptual (doctrinas, principios y postulados) e institucional, desde una mirada soportada en el diálogo interdisciplinario, así como en la crisis global de la sociedad y de la ciencia.

En el ámbito académico la enseñanza de la contabilidad puede entonces, dar continuidad a la transmisión plana de procedimientos y técnicas como convencionalmente se ha hecho, o contrariamente podrá protagonizar un importante giro hacia el ahondamiento en la fundamentación epistemológica y el tratamiento académico, reto desde el cual la reflexión, la investigación y la abstracción, resultan claves como elementos potenciadores de una nueva comunidad y un nuevo horizonte para el pensamiento contable.

Estos debates sólo se harán más intensos a medida que la relación entre las organizaciones y la generación de valor de largo plazo sea mejor articulada y demostrada. Un tema transversal que emerge continuamente es la divulgación de información: ¿Qué información debería estar disponible, para quién, y cuándo?

En los años recientes estos eslabonamientos se fueron haciendo cada vez más evidentes. Cuando el gobierno corporativo o los reportes son débiles, las compañías pagan un precio alto bajo la forma de pérdida de confianza de los inversores, aumento de la volatilidad del mercado, mayor tendencia a las burbujas y caídas, y un mayor costo del capital. En contraste, cuando la información es completa, confiable y puntual, el mercado responde favorablemente en términos de menor riesgo de mercado, menor costo del capital y mayor relación precio a valor contable.

Aunque los temas son semejantes, hay diferencias cualitativas entre los debates sobre temas como la rendición de cuentas en sentido amplio, comparando épocas anteriores y los recientes. Como

nunca antes, el foco de atención está puesto sobre el aspecto fundamental entre todos los aspectos del gobierno corporativo: ¿cómo medimos el desempeño? ¿Existe valor agregado? ¿Se trata simplemente de un balance y una declaración de resultados del tipo tradicional? ¿Cuál es el verdadero precio de la acción? ¿Existe valor económico agregado? ¿O es el capital económico, ambiental y social creado por la compañía en el largo plazo, el que refleja el interés del público en relación con la corporación moderna?

Si lo que buscan los accionistas y grupos de interés es la generación de valor de largo plazo concurrente con la maximización de beneficios económicos, ambientales y sociales, entonces la medición del desempeño debe ser capaz de capturar estas múltiples dimensiones del desempeño corporativo. Ésta es la esencia de los Informes de Sustentabilidad.

Si el propósito de la corporación es la generación de valor de largo plazo, los directorios, gerencias, y accionistas deben tener acceso a información confiable que permita una mirada penetrante de las producciones de valor de la compañía. Sin esa información, no puede haber un buen gobierno corporativo, porque las decisiones no pueden reflejar proyecciones a largo plazo de la firma. Las decisiones son sólo tan buenas como la información sobre la cual se basan. Lograr la generación de valor de largo plazo requiere información que delinee las proyecciones de largo plazo para la firma. Ni el precio de las acciones, ni las ganancias trimestrales, ni incluso los balances anuales proveen una perspectiva semejante.

¿Por qué, más precisamente, es éste el caso? Los reportes de sustentabilidad en su mejor realización consisten en medir la generación de valor en el sentido de rastrear los aportes al capital social (p.ej. la calidad y cantidad de alianzas y convenios), al capital humano (p.ej. la calidad y cantidad de conocimiento humano y destrezas), al capital ambiental (p.ej. la calidad y cantidad de recursos biológicos, aéreos y terrestres) y a capital económico (la combinación de tecnología, trabajo y capital para engrosar el conjunto de activos comerciables). La conjugación de estos elementos en el perfil de la compañía le permite al directorio definir las proyecciones en varias dimensiones, creando efectivo valor para el interesado que debe decidir basado en información brindada por el emisor.

La información es un ingrediente crítico para el éxito de largo plazo. El accionista con las mejores intenciones, representante y miembro del directorio necesita información no financiera que, en la actualidad, simplemente no está disponible de una manera rutinaria, confiable y eficiente. La intersección de esta necesidad con esta carencia avala la existencia de un marco generalmente aceptado, globalmente reconocido de RS.

PALABRAS CLAVE

Información contable – Creación de valor – Gobierno corporativo – Reportes de sustentabilidad

INTRODUCCIÓN

A pesar del énfasis globalizador propio de las últimas décadas, el origen de la necesidad de información puede encontrarse en la época moderna y en los comienzos de la construcción del mercado mundial en el siglo XVI. Al respecto, algunos autores han logrado enriquecer tal cuestión planteando lo siguiente:

"Podemos afirmar que desde la irrupción del capitalismo como un sistema en la historia de la humanidad, no antes del siglo XVI, debemos hablar de globalización... Las primeras formas de globalización se confundieron con el mercantilismo, la formación de los estados-naciones absolutistas en Europa -globalización mercantilista-... La segunda fase la conforman las revoluciones burguesas (Francesa y Americana), es decir la época de la globalización del capitalismo liberal. La Tercera onda propia de finales del siglo XIX se presenta en medio de la crisis financiera del capitalismo europeo, los estragos del mercado y la culminación del fordismo y el americanismo, es decir, la globalización del Estado benefactor,... y finalmente la globalización de nuestro tiempo, expresada como una nueva onda expansiva del capitalismo" (Restrepo y otros, 1.996: pág.13-20).

En el contexto de esta nueva sociedad, como ya lo ha planteado Peter F. Drucker, el recurso que genera mayor valor es el conocimiento:

"...el recurso económico básico ya no es el capital ni son los recursos naturales (la "tierra", el "trabajo"), es el conocimiento. Las actividades centrales de creación de riqueza no serán ni la asignación de capital a usos productivos ni el trabajo -los dos polos de la teoría económica de los siglos XIX y XX, bien fuera clásica, marxista, keynesiana o neoclásica. El valor se crea hoy por la productividad y por la innovación, ambas aplicaciones del conocimiento al trabajo. Los grupos sociales dominantes de esta sociedad son ejecutivos instruidos que saben asignar sus conocimientos a usos productivos - así como los capitalistas sabían asignar capital a usos productivos" (Drucker, 1.994: 8).

De las consideraciones anteriores, las cuales hacen parte de la globalización como fenómeno y tema de mayor significación en la vida contemporánea y en la teoría social, la disciplina contable, debe intentar la construcción de respuestas a algunos interrogantes como los siguientes: ¿Alcanzan los sistemas de información contable a captar la realidad con las herramientas cognoscitivas tradicionales?, ¿Existe una asintonía entre sistemas y nueva complejidad social?,

¿Cómo se desarrolla el compromiso de los procesos de 'formación' contable con el desarrollo de conocimiento pertinente, la ética y la evolución social?

INNOVACIÓN GERENCIAL

Como manifestación clara del estado del arte de la tecnología gerencial o tecnología gerencial emergente, la gestión de proyectos de innovación y desarrollo tecnológico, el capital intelectual (humano - habilidades, competencias, formación, trabajo en equipo, etc.- y estructural - cultura y espíritu empresarial, sistema de conocimiento, tipos de gerencia y gestión, etc.-), el aprendizaje organizacional, las tecnologías de la información, las tecnologías gerenciales, la construcción de mapas del conocimiento o conocimiento corporativo, etc., todo en conjunto produce y exige cambios institucionales, a la vez que devuelve cierta centralidad a la intelectualidad, valorando la investigación como actividad esencial y estratégica, donde los procesos de 'formación' contable, deben jugar un papel trascendental.

El abordaje de procesos de investigación puede constituirse como espacio para identificación de las posibilidades de reestructuración del saber contable, sus métodos, procedimientos, su corpus teórico, las relaciones con el entorno sociocultural, y fundamentalmente, el replanteamiento conceptual (doctrinas, principios y postulados) e institucional, desde una mirada soportada en el diálogo interdisciplinario, así como en la crisis global de la sociedad y de la ciencia.

En el ámbito académico la enseñanza de la contabilidad puede entonces, dar continuidad a la transmisión plana de procedimientos y técnicas como convencionalmente se ha hecho, o contrariamente podrá protagonizar un importante giro hacia el ahondamiento en la fundamentación epistemológica y el tratamiento académico, reto desde el cual la reflexión, la investigación y la abstracción, resultan claves como elementos potenciadores de una nueva comunidad y un nuevo horizonte para el pensamiento contable.

UNA NUEVA REALIDAD

En la nueva comunidad que comentamos, ¿Cómo debe ser administrada, monitoreada y regulada? ¿Cómo se forman los grupos de interés? ¿Quiénes componen estos grupos de intereses? ¿Y cómo deben comportarse los directores y gerentes en una economía global crecientemente compleja, en la que las decisiones se afrontan a "velocidad internet"?

Estos debates sólo se harán más intensos a medida que la relación entre las organizaciones y la generación de valor de largo plazo sea mejor articulada y demostrada. Un tema transversal que emerge continuamente es la divulgación de información: ¿Qué información debería estar disponible, para quién, y cuándo? Éste es un tema que se anticipa a los últimos años de escándalos

de gobierno corporativo, pero pocas dudas quedan acerca de que estos escándalos propulsaron y afilaron las expectativas de mejora del régimen de información existente.

Ya en los años setenta muchos observadores cuestionaban la adecuación del informe anual tradicional como piedra angular de la divulgación corporativa. Los esfuerzos por definir y sistematizar la “contabilidad social” y la “contabilidad ambiental” señalaron un interés –por lo menos entre unos pocos pioneros activistas y académicos– por estirar los límites de la típica divulgación financiera, para incurrir en nuevas clases de material informativo para los grupos de interés de la compañía.

Estos esfuerzos fueron los precursores del movimiento de la “contabilidad de la sustentabilidad” de los últimos años. Este movimiento está preparando el terreno para una nueva estructura informativa no financiera que complemente a la contabilidad financiera y también se expanda hacia el nuevo territorio de la divulgación ambiental, social y económica.

Por lo menos dos áreas conductoras están energizando este movimiento. La primera es la visión de que la contabilidad financiera, aunque provee información esencial concerniente al desempeño retrospectivo –p.ej. los ingresos y ganancias del último trimestre o el último año-, es insuficiente en cuanto a la perspectiva de cara al futuro que los inversores y otros grupos de interés necesitan para una toma de decisiones bien informada.

A causa de que el clima de negocios del siglo XXI es profundamente diferente de aquel del siglo XX, se dice que el alcance de la información material también debe diferenciarse. Son ejemplos de una realidad crecientemente evidente los pagos a gobiernos por parte de las industrias de recursos, las emisiones de carbono, las prácticas anticorrupción y los estándares laborales.

La segunda área conductora es la aparición de la sustentabilidad en sí misma como un asunto medular del negocio. Las emisiones de carbono, los estándares laborales y la corrupción no son solamente materiales.

INTERDEPENDENCIAS EMERGENTES

Con este telón de fondo, resulta claro que para considerar que el nivel de la Dirección de una organización es de alta calidad, se lo relaciona con altos estándares de difusión de la sustentabilidad. Los reportes de sustentabilidad corporativa (RS) son un instrumento de divulgación del desempeño de la corporación en términos no financieros, incluyendo aspectos económicos (no financieros), ambientales y sociales. Una buena Dirección requiere buenos RS,

porque los RS ayudan a identificar el terreno de riesgos y oportunidades y sirven para valorar y fomentar altos estándares de transparencia.

En los años recientes estos eslabonamientos se fueron haciendo cada vez más evidentes. Cuando el gobierno corporativo o los reportes son débiles, las compañías pagan un precio alto bajo la forma de pérdida de confianza de los inversores, aumento de la volatilidad del mercado, mayor tendencia a las burbujas y caídas, y un mayor costo del capital. En contraste, cuando la información es completa, confiable y puntual, el mercado responde favorablemente en términos de menor riesgo de mercado, menor costo del capital y mayor relación precio a valor contable.

Aunque éstas y otras iniciativas concurrentes no están vinculadas en un sentido formal, colectivamente representan una transformación en las prácticas de “rendición de cuentas” que definirá las prácticas corporativas de la próxima década y más allá. Este “clima de justificabilidad” es el escenario en el cual la historia de la divulgación de información está siendo ejecutada ante todo el espectro de grupos de interés corporativos.

SIGNOS DE RESOCIALIZACIÓN

Desde una perspectiva histórica, estas tendencias son resabios de la génesis de la corporación moderna que comenzó hace unos cuatro siglos. En su concepto original –y también en su encarnación moderna- las corporaciones son creaciones del estado. Existen dentro del marco de garantías y leyes brindadas por los gobiernos. Son, como ya decía Robert Monks (Monks, 1996), pionero en el tema, entidades indispensables en la economía de mercado, porque “...permiten a la gente que las cosas sean hechas.” Los debates actuales sobre gobierno corporativo y rendición de cuentas pueden ser vistos como una reafirmación de cuáles son esas “cosas” y cómo deberían comportarse las corporaciones en encargarse de “hacerlas”.

Históricamente, el interés público siempre fue central en la misión corporativa, comenzando con las primeras corporaciones certificadas en el Reino Unido y Holanda. A medida que su tamaño, complejidad e influencia fue evolucionando, y los accionistas fueron siendo más numerosos, difusos y remotos, la gerencia fue ejerciendo cada vez más el rol dominante en la ejecución de las actividades de la compañía. Esta tendencia fue reforzada por protecciones legales que emergieron hacia el final del siglo XIX, donde se destacan la responsabilidad limitada, o protección de socios-inversores de reclamos legales más allá del valor de las acciones en su posesión. En países industriales, se les asignaron los derechos de una “persona física” con protecciones equivalentes a las aplicables a individuos, como libertad de expresión y el permiso para hacer contribuciones políticas.

Al mismo tiempo, algunas responsabilidades evolucionaron, particularmente durante los últimos cien años de acciones regulatorias que definen reglas de juego para todo, desde reportes financieros, salarios mínimos, salud y seguridad de los trabajadores, hasta protecciones antimonopolio, seguridad de los productos y donaciones políticas. Estas reglas, materializadas en legislación empresaria y garantías, evolucionaron en respuesta a abusos corporativos reales o potenciales de la confianza del público.

Los debates de la actualidad sobre gobierno corporativo e información pueden ser vistos como la manifestación más reciente y que más lejos han llegado desde los años treinta respecto a sus raíces sociales. Manifestaciones más tempranas son la regulación antimonopolio, los bonos (securities), y las regulaciones laborales. Los debates de hoy en día una vez más plantean las cuestiones de derechos y responsabilidades, control y vigilancia de las corporaciones, especialmente las grandes multinacionales, cuya conducta afecta a millones de accionistas a través de las inversiones institucionales a las que éstos suscriben.

Aunque los temas son semejantes, hay diferencias cualitativas entre los debates sobre temas como la rendición de cuentas en sentido amplio, comparando épocas anteriores y los recientes. Como nunca antes, el foco de atención está puesto sobre el aspecto fundamental entre todos los aspectos del gobierno corporativo: ¿cómo medimos el desempeño? ¿Existe valor agregado? ¿Se trata simplemente de un balance y una declaración de resultados del tipo tradicional? ¿Cuál es el verdadero precio de la acción? ¿Existe valor económico agregado? ¿O es el capital económico, ambiental y social creado por la compañía en el largo plazo, el que refleja el interés del público en relación con la corporación moderna?

Que estas preguntas estén surgiendo con frecuencia creciente testimonia la profunda insatisfacción de los grupos de interés con el estado actual de la medición del desempeño. Y el hecho de que se le dedique tanta atención a los aspectos no tradicionales, no financieros del desempeño sugiere que la medición del desempeño está acercándose rápidamente a una frontera que redefinirá los modelos, métodos y la métrica del desempeño en los años venideros.

ACCIONISTAS Y GRUPOS DE INTERÉS

¿Cómo cobrarán forma los nuevos acercamientos al desempeño? Responder a esta pregunta requiere la reconciliación entre las raíces en el interés del público que tiene la corporación y el énfasis actual en el valor del accionista como el mero patrón del desempeño.

La propiedad enturbia la distinción entre accionistas y grupos de interés. Sucede que los accionistas conforman grupos de interés, y viceversa. Ellos son los empleados, proveedores, clientes y el público en general, todos con un gran interés en ver que los activos se administren con un enfoque de largo plazo que optimice sus activos en un horizonte de 10, 20 y 30 años.

La maximización de los beneficios económicos, ambientales y sociales de las compañías pertenecientes a los portfolios de fondos de pensiones y otros instrumentos de inversión de las cuales son propietarios, actúa en el propio interés de tales accionistas. Es éste el caso, porque los accionistas no son indiferentes, ni están desligados de tales impactos. En su lugar, como empleados, clientes y miembros de la comunidad, ellos se ven afectados directamente por los aciertos y dificultades que acompañan a las actividades de la compañía. La práctica laboral, la seguridad del producto, el servicio y el precio no son una abstracción, son decisiones cuyas ramificaciones tienen un impacto directo y consecuencias medibles para con los accionistas, y con los grupos de interés, en general.

Si lo que buscan los accionistas y grupos de interés es la generación de valor de largo plazo concurrente con la maximización de beneficios económicos, ambientales y sociales, entonces la medición del desempeño debe ser capaz de capturar estas múltiples dimensiones del desempeño corporativo. Ésta es la esencia de los Informes de Sustentabilidad.

Compárese esta perspectiva de la medición del desempeño con la maximización del precio de las acciones, que ocupa el lugar central entre los indicadores clave. Tal maximización puede estar en el interés de algunos segmentos de la comunidad financiera, o de los ejecutivos, dueños de acciones, pero poco tiene que ver con la generación de valor de largo plazo.

El precio de las acciones está sujeto a los caprichos de las tendencias de corto plazo de los mercados, de condiciones macroeconómicas, fluctuaciones de la tasa de cambio de las divisas, fusiones y adquisiciones, y cambios en la legislación y regulaciones que afectan a productos, servicios o sectores específicos. Los precios de las acciones también reflejan las ganancias de corto plazo, que pueden ser manipuladas por prácticas contables, aún dentro de los límites permitidos por las regulaciones nacionales e internacionales.

En contraste, la generación de valor de largo plazo depende de la producción de valor subyacente que refleja respectivamente conocimiento, competencia, innovación, estrategia, marcas y otros activos intangibles de la firma, incluyendo la calidad de su conducción. Estos intangibles están caracterizados por dos atributos: (1) están creados, preservados y crecen en parte por la calidad

de las relaciones de la firma con sus grupos de interés, y (2) su medición y reporte lleva períodos mucho mayores a los de los indicadores financieros convencionales.

Paradójicamente, la información más relevante para expresar la generación de valor de largo plazo es por demás deficiente bajo los regímenes de información actualmente vigentes. Y la información que es más abundante, regulada y accesible, los estados financieros, brinda relativamente poca luz sobre las perspectivas de creación de valor de largo plazo. Este desequilibrio solamente puede ser corregido mediante la creación de normas de información no financieras generalmente aceptadas, con un alcance equivalente a la normativa internacional de reportes financieros.

INFORMACIÓN DE SUSTENTABILIDAD

Si el propósito de la corporación es la generación de valor de largo plazo, los directorios, gerencias, y accionistas deben tener acceso a información confiable que permita una mirada penetrante de las producciones de valor de la compañía. Sin esa información, no puede haber un buen gobierno corporativo, porque las decisiones no pueden reflejar proyecciones a largo plazo de la firma. Las decisiones son sólo tan buenas como la información sobre la cual se basan. Lograr la generación de valor de largo plazo requiere información que delimite las proyecciones de largo plazo para la firma. Ni el precio de las acciones, ni las ganancias trimestrales, ni incluso los balances anuales proveen una perspectiva semejante.

¿Por qué, más precisamente, es éste el caso? Los reportes de sustentabilidad en su mejor realización consisten en medir la generación de valor en el sentido de rastrear los aportes al capital social (p.ej. la calidad y cantidad de alianzas y convenios), al capital humano (p.ej. la calidad y cantidad de conocimiento humano y destrezas), al capital ambiental (p.ej. la calidad y cantidad de recursos biológicos, aéreos y terrestres) y a capital económico (la combinación de tecnología, trabajo y capital para engrosar el conjunto de activos comerciables). La conjugación de estos elementos en el perfil de la compañía le permite al directorio definir las proyecciones en varias dimensiones, creando efectivo valor para el interesado que debe decidir basado en información brindada por el emisor.

REFLEXIONES FINALES

1. En diversos ámbitos están comenzando a aparecer referencias a la sustentabilidad en general y los informes de sustentabilidad, o también denominados Balances Sociales. Tomadas en conjunto, estas apariciones sugieren un movimiento hacia un umbral, una

masa crítica, que irá gradualmente moviendo los RS dentro de la corriente principal del ámbito financiero.

2. La referencia al Global Reporting Initiative (GRI) de administradores de activos como Henderson Global Advisors e ISIS Asset Management en la formación de portfolios de inversiones, es también una clara señal de la tendencia actual
3. Asimismo, son indicios los nuevos productos de calificación a cargo de Standard & Poors, Fitch, Global Corporate Governance Benchmark afiliada al Foro de Gobierno Corporativo del Banco Mundial/OCDE, y Governance Metrics, este último habiendo incorporado y acreditado los reportes GRI.
4. Una docena de resoluciones de accionistas en los EE.UU. archivadas por inversores institucionales que buscan reportes GRI de multinacionales de ese país.
5. El activismo de los accionistas está intensificándose. Los gobiernos, a través de mecanismos legislativos y regulatorios, están tomando iniciativas para restaurar la confianza en los mercados. Las expectativas y obligaciones de los directorios están aumentando.
6. La información es un ingrediente crítico para el éxito de largo plazo. El accionista con las mejores intenciones, representante y miembro del directorio necesita información no financiera que, en la actualidad, simplemente no está disponible de una manera rutinaria, confiable y eficiente. La intersección de esta necesidad con esta carencia avala la existencia de un marco generalmente aceptado, globalmente reconocido de RS.
7. Los Profesionales en Ciencias Económicas contamos con herramientas definidas por la FACPCE a través de la emisión de las Resoluciones Técnicas 36 y 44 sobre Balance Social, seleccionando la metodología propuesta por el GRI para la comunicación del desempeño sustentable de las organizaciones.
8. Los Profesionales en Ciencias Económicas necesitamos seguir trabajando con las organizaciones para que la información contenida en el BS permita visualizar el cumplimiento de objetivos y metas de largo plazo de estrategias de negocios sustentables, además del desempeño sustentable que haya logrado en el periodo del reporte.

BIBLIOGRAFÍA

1. Adelberg, A.H. (1983). **The Accounting Syntactic Complexity Formula: A New Instrument for Predicting the Readability of Selected Accounting Communications**, *Accounting and Business Research*, 163-175.
2. Adelberg, A.H. & Razek, J.R. (1984). **The Cloze Procedure: A Methodology for Determining the Understandability of Accounting Textbooks**, *The Accounting Review*, LIX, 1, 109-122.
3. Anderson, D., et al. (1998). **Quantitative Methods for Business**, *Study guide prepared by John S. Loucks*, seventh edition, St. Edward's University, South Western College Publishing
4. Arreghini, H. (2003). **Estados Contables para demostrar el Resultado Social**, en revista, *Enfoques: Contabilidad y Auditoría*, La Ley. Enero. Buenos Aires. p. 61/71.
5. Arrington, C.E., and Schweitzer, W. (1992). **The Rhetoric and Rationality of Accounting Research**, *Accounting Organizations and Society*, 17, N°6, 515.
6. Belkaoui, A. R. (1993). **Accounting Theory**, 3ª edición. Harcourt Brace Javanovich Limited. Great Britain.
7. Belkaoui, A. (1995). **The Linguistic Shaping of Accounting**, Quorum, London
8. Belkaoui, A. (1980). **The Interprofessional Linguistic Communication of Accounting Concepts: An Experiment in Sociolinguistics**, *Journal of Accounting Research*, 18, N°2, 362 - 374, autumn.
9. Bertalanffy, L. V. - (1955). **An Essay on the Relativity of Categories**, *Philosophy of Science*, XXII, 243-263,
10. Biondi, M. (2010). **Aportes para la aplicación de metodología científica en investigaciones sobre contabilidad**, en revista, *Contabilidad y Auditoría*, Nro. 29. Buenos Aires, Argentina
11. Biondi, M.(2009). **Introducción a Popper: su posición sobre los dogmas e ideologías como limitantes del saber científico. Un enfoque de su metodología de investigación científica**, en revista, *Contabilidad y Auditoría*,
12. Biondi, M. (2008). **La necesaria identidad de la contabilidad ambiental y social**, en revista, *Contabilidad y Auditoría*, Nro 27, Buenos Aires, Argentina Nro. 28. Buenos Aires, Argentina.
13. Biondi, M. (1993). **Aportes para Mejorar la utilidad de la información que suministran los Estados Contables**, trabajo presentado en las *XXI Conferencia Interamericana de Contabilidad*.
14. Bunge, M. (1989). **La investigación científica: su estrategia y su filosofía**, *Traducción de Manuel Sacristán*, 2ª edición corregida – Barcelona. Editorial Ariel S.A.
15. Chambers, R.J. (1999). **The Poverty of Accounting Discourse**, *Abacus, A journal of accounting Finance and Business Studies*, Vol 35, Nro.35.
16. Chapman, W. L. (1989). **El desarrollo de la Contabilidad Social en América Latina**, en *Anales de la Conferencia de Facultades y Escuelas de Contaduría de América Latina*, IVº Congreso Latinoamericano de Información Contable.

17. Chapman, W. L. (1981). **Dificultades para medir el beneficio social neto de la actividad económica de las empresas públicas y privadas**, en, *Anales de la Academia Nacional de Ciencias Económicas*, Vol. XXVI. Buenos Aires.
18. Cooper, C. & Puxty, A., (1994). **Reading Accounting, Writing Accounting**, *Organizations and Society*, 19, 2, 127-146.
19. Curtis, J.K. (1986). **An Investigation into Annual Report Readability and Corporate Risk-Return Relationships**, *Accounting and Business Research*, 285-294, Autumn
20. Drucker, P. F. (1994). *La sociedad Postcapitalista*. Editorial Sudamericana, Buenos Aires.
21. Echeverría, R. (1998). **Ontología del Lenguaje**, Dolmen Ediciones/Gránica, 5° ed., Chile
22. Flory, S.M., Phillips, Jr., T.J. & Tassin, M.F., (1992), **Measuring Readability: A Comparison of Accounting Textbooks**, *Journal of Accounting Education*, 10, 151-161
23. Fowler Newton, E. (2011). **Cuestiones Contables Fundamentales**, Ediciones La ley, Buenos Aires
24. Fronti de García, L., García Casella, C. y Larocca, N. (1992). **Modelos Contables**, Ediciones Nueva Técnica, Buenos Aires, Argentina
25. Fronti de García, L. (Director de Proyecto) y otros (1999). **Impacto Ambiental - Sus posibilidades de captación y control a través de la información contable**, UBACyT, Ediciones Economizarte, cap. I e III, Buenos Aires, Argentina
26. Fronti de García, L. (2009). **El Sistema Contable de Gestión Ambiental Ante el Cambio Climático**, (*Documentos de trabajo de Contabilidad Social, Año I N° 2*) Luisa Fronti de García – Carlos Luis García Casella. Ed. Centro de Investigación en Contabilidad Social. FCE-UBA, Bs. As. Argentina.
27. Fronti de García, L. Pahlen, R. J. M., Campo A. M. (2009). **Documentos de trabajo de Contabilidad Patrimonial y Ambiental**, (*Año I- N° 2*), Pág. 280 – Ed. Centro de Investigación en Contabilidad Patrimonial y Ambiental, FCE-UBA, Bs. As. Argentina.
28. Fronti de García, L. y Wainstein, M. (2000). **Contabilidad y Auditoría Ambiental**, Ediciones Macchi, primera parte, anexos I e II
29. García Casella, C. L. (2009). **Reemplazo de los conceptos de Riqueza e Ingreso, no prioritarios en la Contabilidad Social**, capítulo del libro, *El sistema contable de gestión ambiental ante el cambio climático*, Centro de investigación en Contabilidad Social ISSN 1851 – 9296 junio, pág. 57/77.
30. García Casella, C. L. (2008). **Necesidad de reconstruir la Teoría de la Contabilidad Financiera**, en revista, *Contabilidad y Auditoría Nro.27*, Buenos Aires Argentina.
31. García Casella, C. L. (2008). **Componentes de los sistemas contables macrosociales**, editó FCE/UBA junio 229 páginas.
32. García Casella, C. L. (2007). **Componentes de los sistemas contables microsociales**, editó FCE/UBA septiembre, 267 páginas.
33. García Casella, C. L. (2006). **Particularidades de la Contabilidad Macrosocial frente a la Contabilidad Microsocial**, Ediciones Cooperativas julio, 143 páginas.

34. García Casella, C. L. (2006). **Modelización posible de la Contabilidad Social**, ediciones Cooperativas diciembre, 188 páginas.
35. García Casella, C. L. (2005). **El dominio del discurso contable en la Contabilidad Social**, Ediciones Cooperativas noviembre, 202 páginas.
36. García Casella, C. L. (2005). **El concepto científico de Contabilidad y su influencia en la Contabilidad Social**, Ediciones Cooperativas julio 152 páginas.
37. García Casella, C. L. (2005). **Carácter científico de la Contabilidad**, en revista, *D y G profesional y empresaria*, Errepar febrero año VI Tomo VI N° 65, pág. 115/130. Buenos. Aires.
38. García Casella, C. L. (2005). **Aportes de William Leslie Chapman a la Contabilidad Social**, en revista, *D y G profesional y empresaria*, Errepar agosto año VI tomo VI N° 71, pág. 795/96
39. García Casella, C. L. (2004). **Un caso de Contabilidad Macrosocial: los indicadores del desarrollo humano**, en revista., *Enfoques: Contabilidad y Administración*, La Ley septiembre N° 9, pág. 50/53. Bs. As
40. García Casella, C. L. (2004). **Relaciones de la Contabilidad Social con disciplinas fundamentales**, Ediciones Cooperativas diciembre, 170 páginas. Bs. As.
41. García Casella, C. L. (2004). **Comentarios sobre Contabilidad y Métodos Analíticos de Mattessich**, en revista, *D. y G. profesional y empresaria*, Errepar agosto Año V tomo E N° 55, pág. 737/749.
42. García Casella, C. L. (2003). **Apuntes sobre dificultades en materia de modelización contable**, en revista., *Contabilidad y Auditoría FCE/UBA N° 18 año 9*, diciembre, pág. 55/67
43. García Casella, C. L. (2003). **Particularidades del método científico en Contabilidad**, en revista, *Enfoques: Contabilidad y Administración*, La Ley N° 3, marzo, pág. 38/45.
44. García Casella, C. L. (2002). **Los modelos contables y el ejercicio profesional contable en la Argentina**, en revista *Enfoques: Contabilidad y Administración*, La Ley octubre, N° 10, pág. 5/12.
45. García Casella, C. L. (2002). **El problema del uso de modelos en Contabilidad**, en revista internacional, *Legis de Contabilidad y Auditoría N° 12*, octubre/diciembre Bogotá, Colombia; pág. 199 a 235.
46. García Casella, C. L. y Rodríguez de Ramírez, M. C. (2001). **Elementos para una Teoría General de la Contabilidad**, Buenos Aires. Editorial La Ley S.A.
47. González Bravo, L. y Scarano, E. (compiladores) (1990). **Aspectos Metodológicos de la Contabilidad**, Impresos Centro, Buenos Aires.
48. Gonzalo Angulo, J.A. (1983). **Memoria sobre concepto, Método, Fuentes y Programa de Teoría de la Contabilidad**, Universidad Autónoma de Madrid,
49. Gray R (2010). **Some Theory for Social Accounting: A review essay and a tentative pedagogic exploration of categorisation of theorisations around social accounting by D. Owen and C. Adams**, in *Sustainability, Environmental Performance and Disclosures, Advances in Environmental Accounting and Management*, Vol.4, pp 1-54 Marty Freeman (ed. 2010)

50. Gray, R & Bebbington, J (2010). ***Social and Environmental Accounting: Sage, Library in Accounting and Finance***, (London: Sage Volumes I – IV)
51. Global Reporting Initiative, CONJUNTO CONSOLIDADO DE ESTÁNDARES GRI PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE SOSTENIBILIDAD 2016
52. Haried, A.A. (1973). **Measurement of Meaning in Financial Reports**, *Journal of Accounting Research*, 11, 1, 117-145, Spring, EEUU.
53. Haried, A.A. (1972). **The Semantic Dimensions of Financial Statements**, *Journal of Accounting Research*, 10, 2, 376-391, Autumn
54. Ijiri, Y. (1975). **Theory of accounting Measurement**, *Studies in Accounting Research*, Nro.10, Sarasota, Florida. EE.UU.
55. Indart, J.C. (1980). **Por qué Lacan**, *Lenguajes: Producción y Verdad, Revista argentina de semiótica*, Nro. 4, 26-35, Buenos Aires
56. International Federation of Accountants (IFAC) (1998). **International Management Accounting Study, Environmental Management in Organizations, The Role of Management Accounting**, *Study 6*, March
57. Jolly, Cécile (2006). **L'entreprise responsable, sociale, éthique, « verte »...et bénéficiaire ?**, Editions du Félin, Paris, France
58. Jones, M.J and Shoemaker, P.A. (1994). **Accounting Narratives, a Review of empirical Studies of content and Readability**, *Journal of Accounting Literature*, 13, 145-152,
59. Jones, M.J. (1988). **A Longitudinal Study of the Readability of the Chairman's Narratives in the Corporate Reports of a UK Company**, *Accounting and Business Research*, 18, 72, 297-305, Autumn.
60. López de Sá, A. (1994). **Teoria da Contabilidade Superior, Uniao de Negócios e Administração**, Belo Horizonte, Brasil
61. Marafioti, R. (comp.), Pérez de Medina, E., Balmayor, E. (1998). **Recorridos Semiológicos. Signos, enunciación y argumentación**, Eudeba, UBA, Buenos Aires,
62. Mattesich, R. (2002). **Contabilidad y Métodos Analíticos: Medición y proyección del Ingreso y la Riqueza en la Microeconomía y Macroeconomía**, *Traducción de García Casella, C. L. y Rodríguez de Ramírez M.C. del original en inglés editado en 1964 por Richard D. Irwin Inc. Homeword Illinois. USA.*, Buenos Aires. Editorial La Ley.
63. Monks Robert A.G. and Nell Minow (1996). **Watching the Watchers: Corporate Governance for the 21st Century**. *Accounting and Business Research*, 19, 254-306, Autumn
64. Power, M. K. (1993), **On the idea of a conceptual framework for financial reporting**, en, *Philosophical perspectives on accounting: essays in honour of Edward Stamp*, 44 - 61, Routledge, London.
65. RESOLUCIONES TÉCNICAS N° 36: NORMAS CONTABLES PROFESIONALES: Balance Social. FACPCE.
66. Restrepo, D. y Novoa E. (1996). **Las políticas sociales de la nueva era. Globalización y Estado Nación**. Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, Bogotá, Colombia.

67. Scavone G. (2008). **Aproximación a un modelo de Informe de Sustentabilidad. Contabilidad Ambiental de Gestión y Financiera**, *Informe Final 2da. parte. Centro de Investigación en Contabilidad Patrimonial y Ambiental*, vol.1 n°. P151 - 169.
68. Scavone G., (2010). **Evidencias de Responsabilidad Social Empresaria a partir de los Informes anuales de las Organizaciones**, capítulo del libro, *Responsabilidad Social de las Organizaciones. Perspectivas de nuevos marcos Institucionales.*, Ediciones cooperativas páginas 107 a 115, Buenos Aires, Argentina
69. Scavone G., et Altri (1998). **La Teoría Contable ante el Desafío de la Óptica Ecológica**, Premio I.N.I.D.E.I.C., Instituto Interuniversitario de Investigaciones Contables. Mención Especial. La Plata, Provincia de Buenos Aires
70. Scavone, G (2003). **Comportamiento de las variables que influyen en la comprensión y percepción de la información contable.** *Tesis doctoral.*, [www.econ.uba.ar/biblioteca.virtual/investigación y doctorado/tesis](http://www.econ.uba.ar/biblioteca.virtual/investigación_y_doctorado/tesis). FCE- Universidad de Buenos Aires.
71. Scavone, G, et altri. (2001). **Reconocimiento Contable de los Resultados Ambientales**, *XXII Jornadas Universitarias de Contabilidad, Universidad Argentina De La Empresa*, Santa Fe, Argentina
72. Scavone, G. (2006). **Challenges in internal environmental: management reporting in Argentina**, in, *Journal of Cleaner Production*, Editorial Elsevier EEUU. Vol. 14 - pag. 1276-1285
73. Scavone, G. (2005). **Environmental Management Accounting Current Practice and Future Trends in Argentina**, in, *Implementing Environmental Management Accounting Status and Challenges – EMA in the developing countries - Management Accounting Status and Challenges*, Kluwer Academic Publishers. London.
74. Scavone, G. & D’Onofrio P (2005). **Las empresas frente al desafío de demostrar su responsabilidad social**, *Revista Contabilidad Y Auditoría*, N° 21, Buenos aires, Argentina
75. Scavone, G. et altri (2004). **Generación de información financiera para el seguimiento de las acciones ambientales**, *Revista Contabilidad Y Auditoría*, N° 20, Buenos aires, Argentina
76. Tua Pereda, J. (1995). **Lecturas de Teoría e Investigación Contable**, *Centro Interamericano Jurídico Financiero*, Medellín. Colombia

**LA FORMACION ÉTICA DE LOS PROFESIONALES EN CIENCIAS
ECONÓMICAS COMO INSTRUMENTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
UNIVERSITARIA**

AREA

III. Educación – Política Profesional – Responsabilidad Social y Balance Social

TEMA

**2. La formación del profesional de Ciencias Económicas, su idoneidad para
responder a los requerimientos del mercado.**

XXII Congreso Nacional de Profesionales de Ciencias Económicas

San Juan - Argentina – 27 y 28 de Septiembre de 2018

Autores:

María de los Angeles del Barco - Domicilio: Centenario 2879 (Santo Tomé – Santa Fe) - Teléfono: 0342-154342663 – e-mail: angelesdelbarco@hotmail.com.ar – CPCE Santa Fe CI. Matrícula N° 15.849.

María Sol del Barco – Domicilio: Centenario 2879 (Santo Tomé – Santa Fe) - Teléfono: 0342-154099833 – e-mail: soldelbarco@yahoo.com.ar – CPCE Santa Fe CI. Matrícula N° 16.898.

Juan Pablo del Barco – Domicilio: Centenario 2879 (Santo Tomé – Santa Fe) - Teléfono: 0342-154099604 – e-mail: juanpablodelbarco@hotmail.com.ar – CPCE Santa Fe CI. Matrícula N° 15.153.

**LA FORMACION ÉTICA DE LOS PROFESIONALES EN CIENCIAS
ECONÓMICAS COMO INSTRUMENTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
UNIVERSITARIA**

AREA

III. Educación – Política Profesional – Responsabilidad Social y Balance Social

TEMA

**2. La formación del profesional de Ciencias Económicas, su idoneidad para
responder a los requerimientos del mercado.**

XXII Congreso Nacional de Profesionales de Ciencias Económicas

San Juan - Argentina – 27 y 28 de Septiembre de 2018

ÍNDICE

RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	3
DESARROLLO	4
La ética	4
La responsabilidad social universitaria frente a la educación ética	6
La educación ética de los profesionales en ciencias económicas	7
CONCLUSIÓN	14
BIBLIOGRAFÍA	15

RESUMEN

La última crisis financiera mundial dejó en evidencia la falta de formación ética de los dirigentes de empresas y gobiernos. Tal como menciona Gilli (2013) dicha crisis es la culminación de malas prácticas y corrupción en los negocios repetidas durante las últimas dos décadas. La falta de transparencia pone en duda las virtudes del mercado; surgen en consecuencia las normas de gobierno corporativo con la intención de “moralizar” la actividad financiera y empresarial en general.

A raíz de esto comienzan a surgir cursos de ética y responsabilidad social, las empresas redactan rápidamente sus valores y sus propios códigos, surgen numerosas publicaciones sobre el tema, todo tratando de presentar una serie de recetas rápidas, preceptos y sentencias listas para ser adoptadas sin una actitud crítica.

Esto lleva a plantear un gran interrogante, ¿la Universidad además de enseñar la profesión debe transmitir valores éticos que contribuyan a mejorar el orden social en la medida que estos futuros profesionales adquieran habilidades para pensar en forma crítica e independiente?

El trabajo abarca el desarrollo del concepto de ética, y su formulación en la curricula de las casas de estudio, específicamente para la carrera de Contador Público y propuestas para la enseñanza de la misma.

Los docentes y profesionales se encuentran frente a un gran desafío, el cual demanda un prerrequisito para avanzar en la formación ética de los estudiantes, y es que la sociedad y los educadores en particular, estén convencidos de que los valores son elementos objetivos sobre los que podemos intentar persuadir a otros de su polaridad y jerarquía. Para educar en determinado sentido a los jóvenes se necesita pensar y creer fervientemente en lo que se intenta enseñar. (Hauque et al., 2016)

Palabras claves: Ética profesional – Responsabilidad Social Universitaria – Formación ética

INTRODUCCIÓN

Es muy loable y utilísima la tarea que desarrollan las escuelas que forman gerentes al más alto nivel tecnológico, pero las evidencias indicaban que no había al mismo tiempo una problematización de los dilemas, y valores éticos en juego. Esta educación de excelencia en lo técnico, tenía un talón de Aquiles en lo ético. (Kliksberg, 2011:254)

La última crisis financiera mundial dejó en evidencia la falta de formación ética de los dirigentes de empresas y gobiernos. Tal como menciona Gilli (2013) dicha crisis es la

culminación de malas prácticas y corrupción en los negocios repetidas durante las últimas dos décadas. La falta de transparencia pone en duda las virtudes del mercado; surgen en consecuencia las normas de gobierno corporativo con la intención de “moralizar” la actividad financiera y empresarial en general.

A raíz de esto comienzan a surgir cursos de ética y responsabilidad social, las empresas redactan rápidamente sus valores y sus propios códigos, surgen numerosas publicaciones sobre el tema, todo tratando de presentar una serie de recetas rápidas, preceptos y sentencias listas para ser adoptadas sin una actitud crítica.

Esto lleva a plantear un gran interrogante, ¿la Universidad además de enseñar la profesión debe transmitir valores éticos que contribuyan a mejorar el orden social en la medida que estos futuros profesionales adquieran habilidades para pensar en forma crítica e independiente?

El presente trabajo busca responder a este interrogante a través de la definición conceptual del tema, se presenta un relevamiento entre las universidades nacionales de Argentina analizando si se incluye la temática en la curricula de la carrera de Contador Público y propuestas para su enseñanza.

DESARROLLO

La ética

El término ética proviene del griego “*ethos*” que significa costumbre, hábitos. Follari (2003:10) considera que “(...) la ética es siempre el efecto de un ser con otros (...)” propone que el *ethos* es imprescindible ya que es el constituyente de la cultura, el lenguaje y la convivencia.

Si se considera a la ética como una ciencia, se debería plantear cuál sería su campo de investigación, Escobar (2000:23) menciona que “el objetivo de la ética radica en el estudio y comprensión del territorio cultural llamado *moral*”.

La moral procede del latín “*mores*” (significa: usos y costumbres) constituyéndose como el conjunto de valores y principios que un individuo o grupo toma como propio. Ésta no debe confundirse con la ética, ya que la moral es inherente a las acciones humanas, es la voz interior del individuo, su propia conciencia que le induce a una forma determinada de actuación, sin que ello esté o no contemplado como parte del sistema que rige al grupo social del que forma parte.

La moralidad, según las acepciones del Diccionario ideológico de la lengua española de Julio Casares (1995), es la “cualidad de las acciones humanas que las hace buenas”, “la conformidad de una acción o doctrina con los preceptos de una sana moral” (citado por Casares Ripol, J. 2011:25)

Las dimensiones de ambas están relacionadas con las personas, no obstante, la moral trasciende la esencia del individuo desde su voluntad, es el apego a la rectitud desde el querer; en tanto que la ética por el contrario, se encuentra como un patrón establecido y esperado como conducta de las personas dentro de una sociedad, de allí que se considere objetiva en el estudio del sujeto al que va dirigida y cuya conducta pretende normar.

“La ética necesita de la moral para sacar sus conclusiones, para explicarla, para elaborar sus hipótesis y teorías; pero ello no significa que la tarea de la ética consista en inventar o crear la moral” (Escobar, 2000:24).

En resumen se puede concluir que la moral es la acción, la práctica, mientras que la ética es el estudio de tales acciones y prácticas.

En cuanto a la relación entre la ética y la economía se encuentra que sus raíces más profundas están sustentadas en cuestiones éticas. Partiendo desde Adam Smith, considerado uno de los padres de la ciencia económicas, quien ilumina todos sus estudios con la perspectiva moral. De hecho su Teoría de los Sentimientos morales (1759) antecede en casi dos décadas a la Investigación sobre la Riqueza de las Naciones (1776).

Smith es un moralista imbuido por los ideales de la severidad estoica. Concede gran importancia a la justicia. El “héroe” de Smith es la ética y no la avaricia. Escribe acerca de la sabiduría y la virtud analizando los aspectos positivos del autodomínio, la benevolencia, la prudencia y la justicia. (Casares Ripol, 2011:64)

El enfoque de Smith se centra en que la economía sirve a la moral.

Ya en el siglo XX se encuentran autores como Amartya Sen quien demuestra su inquietud por el creciente distanciamiento entre la ética y la economía. La aportación de Sen supone la introducción del capital ético sustentado en los supuestos conductuales de la simpatía y el compromiso. La gran cuestión que se plantea es si hay una pluralidad de motivaciones o solamente egoísmo.

Considerar la desviación de la maximización del propio interés como evidencia de la irracionalidad debe implicar un rechazo del papel de la ética en la toma real de decisiones. (Sen, 1989:33)

La pregunta básica de Sen: ¿Cómo hay que vivir?, da lugar a un amplio debate de cuestiones fronterizas entre ética y economía.

La responsabilidad social universitaria frente a la educación ética

La responsabilidad social ha logrado gran difusión en los últimos tiempos como una obligación ética que toda organización debe tener como visión y promover en su accionar cotidiano, desarrollándose ésta idea especialmente en la esfera empresarial, sin embargo en el ámbito universitario recién comienza a pensarse ésta temática en la última década (Quinteros, 2012; Larrán-Jorge, 2015; González, 2014). En las universidades actualmente se está tendiendo a ver la modalidad con que se pueden enseñar los contenidos sobre ética, aunque los intentos parecen ser aún insuficientes. A nivel mundial se presentan en los últimos tiempos investigaciones científicas relativas a la enseñanza de ética, educación moral en estudiantes de grado y posgrado (Guerrero Useda et.al, 2013).

Según Vallaey (2014:111):

Si hay una responsabilidad “social” de la universidad, es porque ella no puede definir a su antojo su vínculo con la sociedad, sino que tiene que responder, desde sus propias pericias y facultades organizacionales, por los problemas sociales que ella ayuda a reproducir (muchas veces sin tener conciencia de ello) y sobre los cuales ella puede tener una influencia positiva. Tiene que responder por y a la gente afectada por dichos problemas sociales. La idea de responsabilidad social presupone la socialización de la responsabilidad y su comprensión en términos de corresponsabilidad mutua.

La Responsabilidad social universitaria contribuye a la calidad de la educación superior desde el enfoque transversal de la ética, la pertinencia, la ciudadanía, la búsqueda de la excelencia académica y personal de los estudiantes, teniendo como objetivo el desarrollo sostenible (González, 2014).

Tal como lo menciona Gilli (2013) y Vélez (2012), junto con la enseñanza de la profesión, la universidad debe transmitir valores que permitan construir una sociedad más justa desarrollando en los estudiantes habilidades para pensar y discernir crítica e independientemente y es la ética un componente esencial en la formación integral.

Se señaló anteriormente que la ética representa la ciencia (la teoría), mientras que la moral es el objeto de estudio de la ética (la praxis), por tal motivo se considera que la formación que se puede facilitar en un aula de clase es de tipo ética, ya que ésta proporciona el bagaje de conocimientos que permiten abordar el análisis de la moral; es decir de todas aquellas acciones, normas, reglas y valores que circundan a un individuo en un determinado ámbito.

Una pregunta clave que surge es si la ética puede enseñarse. Sobre el tema Linda Treviño (2001:270) expresa que “la mitología popular sigue insistiendo en que no es posible enseñar ética y que los adultos jóvenes que asisten a las universidades y trabajan en organizaciones son

personas completamente formadas cuya ética no es posible influir”. Sin embargo tal como menciona Gilli (2013) las investigaciones basadas en la teoría del desarrollo moral cognitivo de Lawrence Kohlberg (2010) han concluido que el desarrollo moral continúa por lo menos durante la primera juventud y que programas de formación profesional que incluyen contenidos específicos de ética contribuyen a fomentar el desarrollo de juicios críticos en adultos jóvenes.

Bernardo Klisberg (2003:28) en relación con la ética profesional expone: “las nuevas generaciones de profesionales deben estar preparados a fondo en sus responsabilidades éticas. Ello es crucial en áreas decisivas para el desarrollo como los gerentes, contadores, economistas y otras profesiones afines”.

A través del tiempo y a nivel del ejercicio profesional, la ética profesional se ha configurado como una necesidad y un intangible, que presenta diversas características comunes que constituyen un eje transversal de valores sobre los cuales se asienta la actuación de los profesionales y se apoya la confianza y el reconocimiento público.

En la medida en que los profesionales se adhieren a normas de conducta esperadas, generan la confianza y reconocimiento de parte de los receptores del servicio profesional, lo que de hecho le brinda la condición y permanencia como profesión en un tiempo y un espacio.

Aprender a educarse en filosofía no significa recibir simplemente determinados contenidos teóricos, sino asumir problemas y prepararse para responderlos de un modo original y creador. La mera recepción es menos concebible en filosofía que en otra disciplina teórica, porque, como señalaba Kant, no hay nunca una filosofía formada y acabada, y porque, en consecuencia, lo que en ella cuenta es el acto de pensar” (Salazar, 1998; citado por Montaner y Perozo, 2008)

No se trata de inculcar a los futuros graduados un manual de normas y valores considerados moralmente aceptados. La verdadera intención es formarlos utilizando la filosofía ética no para aprender filosofía, sino para aprender a filosofar; es decir, aprender a reflexionar críticamente acerca de la moral.

La educación ética de los profesionales en ciencias económicas

Un profesional desprovisto de formación ética carece de una conciencia moral que puede generar como consecuencia un Contador dispuesto a participar de actos dolosos como la evasión fiscal, maquillaje de informes financieros, entre otros actos considerados como delitos. (Montaner y Perozo, 2008:384)

La falta de conducta ética en los negocios tiene efectos no sólo sobre las empresas sino sobre la sociedad toda ya que la corrupción, como manifestación extrema, reduce significativamente las posibilidades de desarrollo económico y provoca inequidades significativas. Considerando que los profesionales en Ciencias Económicas participan en forma significativa en las decisiones empresariales, cabe preguntarse si éstos han recibido suficiente formación ética en su paso por la universidad. (Gilli, 2013:135)

Tal como mencionan estos autores la sociedad cada vez más demanda profesionales formados no sólo en cuestiones técnicas, sino también y fundamentalmente profesionales éticos.

En Argentina el sistema educativo se encuentra regido desde 1995 por la Ley de Educación Superior (Ley N° 24521/95). Esta normativa hace referencia explícita en dos de sus artículos a la enseñanza de la ética en la educación superior:

Artículo 3: La educación superior tiene por finalidad proporcionar formación científica, profesional, humanística y técnica en el más alto nivel, contribuir a la preservación de la cultura nacional, promover la generación y desarrollo del conocimiento en todas sus formas, y desarrollar las actitudes y valores que requiere la formación de personas responsables, con conciencia ética y solidaria, reflexivas, críticas, capaces de mejorar la calidad de vida, consolidar el respeto al medio ambiente a las instituciones de la República y a la vigencia del orden democrático.

Artículo 29: Las instituciones universitarias tendrán autonomía académica e institucional que comprende básicamente las siguientes atribuciones: (...) E) de formular y desarrollar planes de estudio, de investigación científica y de extensión y servicios a la comunidad incluyendo la enseñanza de la ética profesional.

Bolívar (2005) manifiesta que una educación de calidad en las universidades del siglo XXI para formar buenos profesionales, debe suponer también el desarrollo de valores. La profesionalidad comprende, no sólo competencias, sino también integridad personal, y conducta ética. Es por esto que existe una creciente preocupación y ocupación a niveles internacionales para que las universidades asuman como parte de sus objetivos formar ciudadanos responsables de los problemas de la sociedad, revisando los contenidos curriculares, la ética y valores que transmite para lograr los mismos (Fracapani Cuenca de Cuitiño, 2013)

Una característica distintiva de la profesión contable es la responsabilidad de actuar en el interés público. Así como lo menciona Vélez (2012:11):

El Contador Público, es [...] (un) agente de información, certificación y fiscalización (Machado Rivera, 2007, pág. 82), debe diseñar estrategias y procedimientos que permita

informar y vigilar acerca del cumplimiento del objeto social propio de las organizaciones así como garantizar su direccionamiento adecuado en un marco de responsabilidad social y ambiental, donde sus prácticas le permitan su desarrollo y crecimiento sustentable. Es así como la formación que brindan al contador público, le permite aplicar, analizar e interpretar la información contable y financiera de una organización, al punto que aporte a través de distintos instrumentos la toma de decisiones de los directivos. La ética le aporta a esta profesión en la construcción de una moral que permita construir un tejido social, impregnar las acciones de los contadores bajo una serie de principios que más que estén planteados en la norma, estén interiorizados facilitando que sus acciones sean acordes a la construcción de una sociedad más justa y equitativa, donde las organizaciones realmente aporten valor al bienestar social de las personas.

A nivel internacional la IFAC (Federación Internacional de Contadores) es el organismo de normalización independiente que por medio de la investigación continua establece, entre otras normas, aquellas relacionadas con la formación de la competencia profesional, habilidades técnicas, valores, ética y actitud. A través de sus actividades, el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (IAESB) mejora la educación mediante el desarrollo e implementación de Normas Internacionales de Formación (IES), que aumentan la competencia de la profesión, que contribuye a la confianza del público fortaleciendo la contabilidad global. Según el IASB (Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad), la formación ética de los profesionales en ciencias económicas es importante, ya que la ética empresarial es una pieza indispensable como motor de éxito de una organización sostenible. Numerosas organizaciones visualizan las prácticas éticas no sólo como un medio de evitar sanciones o multas, sino que consideran que la responsabilidad social y las prácticas éticas conducen a la creación de valor sostenible. Varios marcos internacionales, estándares y principios incluyen cuestiones de responsabilidad corporativa en la que la ética es un subconjunto.

González Acosta et.al. (2015) considera que es indispensable para cualquier país formar contadores con una actitud responsable ante el fraude, por su impacto tanto en la economía como en la sociedad en general.

Para las facultades que forman a los profesionales, la educación de la ética se ha transformado en un gran desafío, y también el de explorar el proceso de decisión ética de los estudiantes, con la finalidad de realizar mejoras sustanciales en la formación profesional. La AACSB (Association to Advance Collegiate Schools of Business) elaboró un informe denominado “Educación Ética en Escuelas de Negocios” donde recomienda la educación ética en la formación profesional. La comunidad académica tiene presente la necesidad de profesionales que tengan excelencia técnica, pero esta, no puede encontrarse aislada de la ética profesional.

Pero esta educación ética en el plan de estudios continúa siendo un reto para los docentes de cómo incorporar efectivamente la misma en las asignaturas (Martinov-Bennie y Mladenovic, 2015).

Lo desarrollado anteriormente lleva a preguntarse realmente cuantas son las universidades en Argentina que actualmente incluyen dentro de la curricula de la carrera de Contador Público la temática sobre la formación en ética. Para eso se propuso relevar todas las universidades nacionales que ofrecen la carrera de Contador Público e identificar la existencia o no de materias específicas (obligatorias u optativas) dentro de sus diseños curriculares.

En primera instancia se obtuvo como resultado que de las cuarenta y nueve universidades analizadas solo treinta y tres ofrecen en su cartera académica la carrera de Contador Público. Del análisis de los planes de estudio de éstas treinta y tres facultades de ciencias económicas se observa que solamente en cuatro de ellas se encuentra alguna asignatura obligatoria relacionada con la ética explícitamente (ej: Asignatura Ética y Responsabilidad Social; Organización de la profesión y código de Ética). Ya no como asignatura obligatoria sino como optativa/electiva una de las facultades ofrece las materias a partir este ciclo lectivo 2018: “Actuación del contador en prevención de corrupción y lavado de activos”, “Seminario de Ética de las ocupaciones”. En otras pocas facultades existen materias que incluyen alguna unidad o contenido mínimo vinculada con la ética dentro de otra materia, como ser práctica profesional.

Este relevamiento obliga a pensar si la ética que no está explícita en el curriculum que forma parte de la oferta académica de la carrera forma parte del denominado “curriculum oculto o implícito” o directamente es “curriculum nulo”.

Phillip Jackson (1968) es quien desarrolla el término de curriculum oculto o implícito estableciendo que “lo que el estudiante aprende no es sólo lo que se ve reflejado en los planes de estudio y en los programas de las asignaturas sino que es algo más complejo, formado por normas y reglas que forman parte de la vida estudiantil, valores, comportamientos, sentimientos y formas de adaptación, todo esto que no aparece explicitado en los curriculum se denomina “curriculum oculto”. Teniendo en cuenta esto, si bien en los planes no está la asignatura de ética puede ser que la misma este siendo dada por docentes en forma complementaria a las asignaturas obligatorias al enseñar acciones éticas o formas de actuar correctamente como profesionales ante diferentes situaciones.

Ahora bien, si no está explícitamente o en forma implícita, queda pensar que la ética forma parte del curriculum nulo, entendiéndose como lo que no se enseña a los estudiantes. Esta categoría de curriculum puede deberse a diferentes factores tales como la imposibilidad de satisfacer la totalidad de demandas de inclusión curricular (el promedio de materias de la carrera de contador

público en las universidades nacionales del país es de 35 asignaturas), por tradición suponiendo que la temática está implícita en la enseñanza de los docentes de las demás asignaturas, entre otras.

El fenómeno del currículum nulo como un currículum inexistente, y todo lo que no se enseña por no existir en forma explícita ni tampoco en forma implícita reviste de una importancia relevante cuando lo que se busca es lograr una actuación transparente, sólida y ética de los profesionales que actúan en la sociedad.

El contenido que no se ofrece y enseña, los conceptos y formas de actuar ante determinadas circunstancias tiene importantes consecuencias en el desarrollo de la actividad profesional, en las limitaciones internas y externas a las cuales se pueden ver sometidos y también repercute en la forma y estilo de profesional que se quiere como sociedad. Si lo que se buscaban profesionales éticos que brinden información certera y confiable es necesario que se desarrollen estos contenidos en la curricula.

La formación ética es una asignatura irremplazable y necesaria, no sólo para los educadores, sino prioritariamente para los estudiantes. La presencia de la asignatura de ética en los planes de estudio no asegura un profesional ético pero sin ella no se puede evitar que se produzcan hechos no éticos o que estén al límite de los códigos de ética.

Responder a las diferentes acciones de forma crítica, requiere de una formación y una capacidad de análisis difícil de improvisar. No se puede descuidar este tipo de formación. Se debe enseñar, identificar problemas éticos, desarrollar la autonomía profesional sin ser presionados por la sociedad, ya que las universidades no sólo son espacios de enseñanza de conceptos, técnicas, normativas sino que es un lugar donde los estudiantes maduran y se forman como profesionales (Zabalza, 2003).

Si bien la ética se ha instalado en la agenda universitaria y se ha ampliado la tendencia a enseñar ética, la realidad evidencia que estos intentos han sido insuficientes. La educación superior debe contribuir al pensamiento crítico sobre los problemas éticos en el ejercicio de las distintas disciplinas; la tarea es por cierto, compleja y plantea distintas cuestiones acerca de la posibilidad del desarrollo del juicio ético en los adultos y la forma de lograrlo por medio de la enseñanza.

Si bien los temas de ética y responsabilidad social se han convertido en el desiderátum de la discusión académica, la percepción de la corrupción en las decisiones económicas tanto en el ámbito público como en el privado fija el foco de la responsabilidad de los dirigentes y, en igual medida, en la formación que han recibido en la universidad.

Hay consenso en que la educación universitaria debe reforzar los aspectos éticos de la formación. (Gilli, 2013:140-141)

Bolivar (2005) propone la formación integral de los profesionales la cual debe incluir mínimamente tres componentes: conocimientos especializados del campo profesional, habilidades técnicas y un marco de conducta en el ejercicio de la profesión. Gilli (2013) menciona dos alternativas para la enseñanza de la ética, por medio de la creación de una materia específica en el plan de estudio o bien como un eje transversal que atraviese la totalidad de las asignaturas. Diferentes líneas metodológicas aportan a ésta enseñanza como la deontología, método de estudio de casos, dilemas morales que promueven el desarrollo del juicio moral, análisis y comprensión crítica de cuestiones moralmente relevantes, crear un ethos o cultura profesional propia de cada titulación, etc.

Serpa (2006) cita la pronunciación realizada en la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas ya en el año 2000 en la cual se advierte la necesidad de incorporar materias humanísticas en la currícula de las carreras universitarias de manera transversal, a los fines de mejorar la formación cualitativa y la integridad de los profesionales. Una educación integral debe poseer según este autor:

[]...un sistema de componentes económicos, políticos, intelectuales, éticos, estéticos, patriótico-nacionales, valorativos, emotivos y cosmovisivos que se nutren y establecen a partir de las más diversas disciplinas científicas acerca del hombre y de la sociedad, tales como la filosofía, la economía, la sociología, la politología, la jurisprudencia, la lógica, la epistemología, la ética, la estética, la psicología, la pedagogía y la historia, entre otras. Por supuesto que ello tendrá sus especificidades tanto para las carreras humanísticas como para las no humanísticas, en dependencia de los perfiles, objetivos y problemas profesionales a enfrentar en cada caso. Nos interesa insistir aquí en el lugar y papel de la formación humanística, precisamente, de las carreras no humanísticas y particularmente en las de perfil técnico, en función del interés esencial de alcanzar y potenciar la humanización más plena de la formación del profesional. (Serpa, 2006:11-12)

Viegas et.al (2013), considera también que la formación ética debe atravesar todos los contenidos curriculares y debe reforzarse al final de la carrera en los seminarios o talleres de práctica profesional.

Es interesante la enseñanza de la ética profesional partiendo de situaciones reales (estudio de casos) que planteen dilemas éticos o socialmente controvertidos en el ejercicio de la profesión, con el propósito de promover la reflexión y el desarrollo moral. Otros autores plantean un “taller de diseño” que incluye casos que proponen dilemas éticos en el ejercicio de la profesión que generan para su resolución conflicto de valores (Schön, 1992; citado en Bolivar, 2005)

Resulta interesante la investigación, realizada por GonzálezAcosta et.al. (2015) a partir de las teorías del psicólogo y pedagogo Bruner, quien propone una teoría de aprendizaje con base constructivista, centrada en la idea de que no se le presenten a los estudiantes los conceptos acabados en su forma final, sino que lleguen a ellos por sí mismos, y de esta manera adquieran o fortalezcan sus conocimientos durante un proceso de descubrimiento. El docente tiene que presentar el material y conseguir estimular a los estudiantes mediante la comparación, observación y valoración, para que descubran la esencia de la temática y adquieran el conocimiento en un proceso de exploración, incentivado por el profesor. Con la aplicación de este método se pretende que los estudiantes descubran cuáles son los principios éticos que deben caracterizar al contador y, además, las consecuencias sociales y personales; además del prejuicio al prestigio de la profesión, debido a la falta de valores. Se observan resultados que se consideran, tanto de forma cuantitativa como cualitativa, superiores en el proceso de fijación y generalización de valores y principios morales, al utilizar un método de aprendizaje mediante el cual el estudiante puede arribar por sí solo a la esencia del contenido impartido. De igual forma, permite que el estudiante interiorice con mayor profundidad la temática y la vincule con su propia experiencia personal. Los resultados obtenidos por el autor le permitieron afirmar que son mayores las limitaciones en el proceso de interiorización de los principios éticos necesarios en el futuro contador, cuando son impartidos a partir de la memorización de valores normados en un código de postulados éticos; así como su proceder no es el ideal, cuando en su formación se pondera el dominio y aplicación de la normativa contable vigente. Sólo una adecuada formación y fomento de valores morales pueden garantizar las buenas prácticas de los contadores.

Según hace mención Hauque et.al (2014:119):

Ya Benjamín Franklin, señalaba hace tiempo: “Dime y lo olvido: enseñame y lo recuerdo, involúcrame y lo aprendo”. El camino es avanzar en sistemas de educación experiencial en los que los docentes y los estudiantes interactúen con situaciones concretas del contexto en las que tengan que decidir casos concretos que impliquen conflictos de valores.

El objetivo de la formación ética en las universidades es que los estudiantes sean personas con criterio, esto es, que cuenten con la capacidad de reconocer las variables a considerar en el momento de afrontar un problema de tipo ético y que sepan distinguir lo que está bien de lo que está mal, que estén dispuestos a optar siempre por el camino de la actuación correcta, de acuerdo con su conciencia y alineados los principios de verdad, libertad y justicia (Bolívar, 2005).

La educación exclusivamente vocacional, orientada a la preparación profesional, no debe eximirnos de la tarea fundamental de la educación “universal”: crear una comunidad de personas que desarrollen el pensamiento crítico, que busquen la verdad más allá de las barreras de clase, género y nacionalidad, que respeten la diversidad y la humanidad de otros. Así, la contemplación de la ética profesional es materia obligatoria de toda enseñanza universitaria. (Gilli, 2013:182)

Las universidades deben ser promotoras del pensamiento y accionar crítico de sus futuros egresados, otorgándoles las herramientas necesarias a fin de que su desempeño contribuya al bien común de la comunidad.

CONCLUSIÓN

Lo propio de la ética es orientar el desarrollo humano y la excelencia humana. En este sentido el actuar bien es ser mejor persona y produce efectos sobre la calidad ética de la comunidad profesional, aumentando la buena imagen, la reputación y generando confianza en los profesionales en ciencias económicas y como efecto de la confianza surge el liderazgo. (FACPCE, 2000:4)

Conforme lo expuesto en el presente trabajo, queda demostrada la importancia de la formación ética en los futuros profesionales en Ciencias Económicas por su gran repercusión e influencia en la sociedad.

Resulta interesante observar la dinámica intelectual que se verifica en el proceso de incorporación de saberes y, por consiguiente, la inclusión o exclusión de campos problemáticos como susceptibles o no de ser incluidos en la construcción del saber académico. (Bares, 2011).

Los docentes y profesionales están frente a un gran desafío, el cual demanda un prerrequisito para avanzar en la formación ética de los estudiantes, y es que la sociedad y los educadores en particular, estén convencidos de que los valores son elementos objetivos sobre los que se puede intentar persuadir a otros de su polaridad y jerarquía. Para educar en determinado sentido a los jóvenes se necesita pensar y creer fervientemente en lo que se intenta enseñar. (Hauque et al., 2016)

Otra de las cuestiones a precisar es sobre la forma de enseñar o transmitir la ética. Tal como mencionan Hauque et al., (2016) se debe superar la tradicional enseñanza áulica para lograr mejores resultados, se deberá avanzar entonces en sistemas de “educación experiencial” desarrollando un ámbito de interacción entre docentes y estudiantes sobre situaciones concretas

del contexto en las que tengan que decidir casos específicos que impliquen por ejemplo conflicto de valores.

Esta formación ética se podría desarrollar a través de materias específicas obligatorias u optativas o bien su contenido en forma transversal a lo largo de la currícula de la carrera. También podrían a corto plazo plantearse cursos, charlas o instancias que permitan a los estudiantes formarse en estas cuestiones.

La enseñanza a los estudiantes universitarios debe contemplar el análisis no sólo de los principios mencionados por los diferentes Códigos de ética (Justicia, fortaleza, humildad, prudencia o saber hacer) sino también el modo de actuar ante diversas situaciones que se presenten a lo largo del ejercicio de su profesión. Para esto también se hace necesaria la participación activa de los Consejos Profesionales.

A través del tiempo y a nivel del ejercicio profesional, la ética profesional se ha configurado como una necesidad y un intangible, que presenta diversas características comunes que constituyen un eje transversal de valores sobre los cuales se asienta la actuación de los profesionales y se apoya la confianza y el reconocimiento público.

Para finalizar compartimos la reflexión de Hauque et al., (2016):

Todos los que trabajamos investigando en disciplinas sociales tenemos siempre un regusto amargo en nuestras bocas: estudiamos ciencias “blandas” en relación con las “duras”. Nunca podremos generar descubrimientos tales como la penicilina o la vacuna contra la poliomielitis. Por más que lo neguemos, muchas veces envidiamos a los científicos de laboratorio que dan base con su trabajo a los desarrollos tecnológicos que facilitan y alargan nuestra vida.

A pesar de ello, en muchos campos podemos contribuir decisivamente al progreso humano. Si logramos a través de la educación que las nuevas generaciones de líderes organizacionales piensen, hablen y actúen con máxima responsabilidad social; nuestros hijos y los hijos de nuestros hijos habitarán una sociedad y un planeta en el que todos deseáramos vivir” (Hauque et al., 2016:121)

BIBLIOGRAFÍA

- Aquel, S. (2010). “La ética como eje transversal en la formación del contador público”. Actualidad contable FACES, Año 13, Nro. 21, 5-16. Recuperado de <http://saber.ula.ve/handle/123456789/33517>
- Bares, H. E. (2011). “El curriculum como articulador del compromiso social de la universidad”. e-Universitas UNR Journal, 2(6), 840-861.

- Casares Ripol, J. (2011). "Ética, Economía y Política". Madrid: ESIC.
- Bolívar, A. (2005). "El lugar de la ética profesional en la formación universitaria". Revista Mexicana de Investigación Educativa, 10 (24), 93-123.
- FACPCE (2000). "Código de Ética Unificado de la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas".
- Crisol-Moya, E., & Romero López, M. (2014). "Práctica docente versus ética docente. Hacia la mejora de la práctica docente a partir de la ética profesional". Journal for Educators, Teachers and Trainers, Vol.5(2), pp. 23-35. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10481/39345>
- De Nobrega, F; (2009). "Ética y tendencias de la disciplina contable". Actualidad Contable Faces, 12, 19-27. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25715409003>
- Escobar Valenzuela, G. (2000). "Ética". Editorial Mc Graw-Hill. Cuarta Edición. México.
- Follari, Roberto A. (2003). "Ética y educación en la contemporaneidad". Revista de Ciencias Sociales (RCS). Vol. IX. N° 1, pp. 9-18. Recuperado de <http://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>
- Fracapani Cuenca de Cuitiño, M. T. (2013). "Dimensiones sociales en ética global: Nuevas perspectivas en educación". Acta bioethica, 19(2), 229-239.
- Gilli J. J. (2013). "La ética en la formación profesional de los administradores". Ediciones Cooperativas.
- González Acosta, E.; Almeida González, M.; García-Arias, P.M; (2015). "El fortalecimiento de los valores morales en el estudiante de contabilidad y auditoría, más allá de la enseñanza de los estándares técnicos contables internacionales y de la ética normativa". Apuntia Brava, 13 (4) 1-8.
- González, K. V., & López, M. T. (2014). "Responsabilidad Social Universitaria. Apuntes para un modelo de RSU". Revista de Comunicación, (13), 84-117.
- Hauque, S.M.; Di Russo, L.; del Barco J.P.; del Barco M.A. (2016). "Responsabilidad Social Empresaria: una mirada axiológica". Ediciones UNL
- Hernández, J. (2010). "LA ÉTICA PROFESIONAL, ¿UN PROBLEMA ÉTICO DEL CONTADOR PÚBLICO?". CICAG, Vol. 7, Edición 1, 73-88. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/issue/view/96/showToc>
- Jackson, P.W. (1968). "Life in Classrooms" (New York: Holt, Rinehart and Winston, 1968). Jacksonlife in Classroom 1968.
- Kliksberg, B. (2011). "Escándalos Éticos". 1ra. Edición. Buenos Aires: Tema Grupo Editorial.
- Kliksberg, B. (2003). "La ética y el capital social cuentan". Venezuela, Universidad de Carabobo

- Kohlberg L. (2010). “De lo que es a lo que debe ser”. Buenos Aires: Prometeo
- Larrán-Jorge, M., & Andrades-Peña, F. J. (2015). “Análisis de la responsabilidad social universitaria desde diferentes enfoques teóricos”. Revista iberoamericana de educación superior, 6(15), 91-107.
- Ley de Educación Superior N° 24.521.
- Ley Nacional sobre estatuto profesional N° 20.488.
- Marinov-Bennie, N. & Mladenovic, R. (2015). “Investigation of the impact of an ethical framework and an integrated ethics education on accounting students’ ethical sensitivity and judgment”. Journal of Business Ethics, 127(1), 189-203.
- McPhail, K. (2002). “La amenaza de los contadores éticos”. Critical Perspectives on Accounting 1999, Vol.10, No.6, pp. 833-866. Recuperado de <http://les.man.ac.uk/ipa97/papers/mcphai46.html>
- Montaner, J; Perozo, J S; (2008). “Formación ética del Contador Público. Caso: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia”. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XIV 379-387. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28011672013>
- Quinteros, D. A. (2012). “Responsabilidad Social Universitaria: realidad o utopía. RFCE, (8), 197-205.
- Salas de Molina, Doris (1998). “Estudio teórico sobre valores y formación docente”. Encuentro Educativo. Vol. 5, No 1. Recuperado de <http://produccioncientificaluz.org/index.php/rcc/index>
- Salomón, M.R (2013). “La ética profesional en las ciencias económicas de la República Argentina”. XXXV Simposio Nacional de Profesores de práctica profesional. Recuperado de http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/05/CECONTA_SIMPOSIOS_T_2013_A2_SALOMON_ETIC A.pdf
- Sen, A. (1989). 52. “Sobre ética y economía”. Alianza Universidad. Madrid
- Serpa, G. R. (2006). “La formación humanística como componente de la formación integral del profesional universitario”. Revista Educação em Questão, 27(13).
- Treviño L. K. (2001). “La ética en los negocios y las ciencias sociales. En La ética de los negocios”. México: Oxford University Press
- Vallaey, F. (2014). “La responsabilidad social universitaria: un nuevo modelo universitario contra la mercantilización”. Revista. Iberoamericana de Educación Superior, 5 (12), 105-117. Recuperado de [http://dx.doi.org/10.1016/S2007-2872\(14\)71945-6](http://dx.doi.org/10.1016/S2007-2872(14)71945-6)

- Vélez, L. E. M. (2012). “Ética e investigación elementos claves para el dimensionamiento de la formación integral del contador público”. Adversia, Nro. 11, Recuperado de <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/adversia/issue/view/1231/showToc>
- Viegas, J.C & Grisolia, H.J (2013). “La Formación ética del profesional en ciencias económicas en el grado y el postgrado”. Parte I. Contabilidad y auditoría, (36), 40.
- Zartha, C. C., & Terán, D. E. A. (2010). “La ética profesional del contador público”. Apuntes contables, Nro. 14, 201-215. Recuperado de <http://revistas.uexternado.edu.co/index.php/contad/article/view/1670/1508>
- Zabalza, M. (2003). “Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional”. Madrid: Ed. Narcea.

**DESARROLLO SOSTENIBLE EN PYMES - AGENDA 2030 Y EL ROL DEL
PROFESIONAL DE CIENCIAS ECONOMICAS COMO AGENTE PROMOTOR DE
LA SOSTENIBILIDAD EN LAS ORGANIZACIONES.**

AREA:

Educación – Política profesional – Responsabilidad Social y Balance Social

TEMAS:

La búsqueda de la competitividad dentro del marco de la responsabilidad social

La formación del profesional de Ciencias Económicas, su idoneidad para responder a los requerimientos del mercado

XXII CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONOMICAS

“Desde el Presente hacia una Profesión 4.0”

San Juan – Argentina

27 y 28 de septiembre de 2018

AUTORAS DEL TRABAJO:

Dra. C.P. Elda E. Almeida

Aranguren 1071 – CABA

+54 9 1156269035 ealmeida@trinessds.com

Dra. C.P. Claudia Bosco

Av. Dorrego 2765 Piso 9 C - CABA

+54 9 1140555925 auditores@claudiabosco.com.ar

**DESARROLLO SOSTENIBLE EN PYMES - AGENDA 2030 Y EL ROL DEL
PROFESIONAL DE CIENCIAS ECONOMICAS COMO AGENTE PROMOTOR DE
LA SOSTENIBILIDAD EN LAS ORGANIZACIONES.**

AREA:

Educación – Política profesional – Responsabilidad Social y Balance Social

TEMAS:

La búsqueda de la competitividad dentro del marco de la responsabilidad social

La formación del profesional de Ciencias Económicas, su idoneidad para responder a los requerimientos del mercado

XXII CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONOMICAS

“Desde el Presente hacia una Profesión 4.0”

San Juan – Argentina

27 y 28 de septiembre de 2018

INDICE

RESUMEN	4
PALABRAS CLAVE.....	4
INTRODUCCION	5
MARCO TEORICO	6
Agenda 2030 – Objetivos para el Desarrollo Sostenible.....	6
Abordajes a temas de Responsabilidad Social Empresaria y Sostenibilidad.....	9
Desarrollo Sostenible.....	12
Dos Ejemplos sobre la Dinámica de los ecosistemas aplicada a los Negocios.....	13
SERVICIOS ECOSISTEMICOS PARA INVERSIONES SOSTENIBLES	15
PyMES -	16
Empresas Familiares Características Particulares.....	16
Cuatro aspectos básicos en las organizaciones.....	17
Pymes: Caminos posibles hacia la Sostenibilidad.....	18
ANALISIS & PROPUESTA	20
Introducción.....	20
Diagnóstico de Situación y Elaboración de un Plan de Mejoras.....	22
TRABAJO DE CAMPO. DESCRIPCION & CONCLUSIONES	26
RENOVANDO NUESTRA ENERGIA	30
BIBLIOGRAFIA	31
NOTAS	33

RESUMEN

En sintonía con las iniciativas y con el esfuerzo mancomunado de las naciones en general, en particular con la propia Nación y en base a la localización realizada por el Gobierno de cada país, la Sociedad Civil en su conjunto y cada persona desde el lugar individual, está interpelada a orientar sus acciones en pos del Desarrollo Sostenible.

Este trabajo tiene el propósito de inspirar a los Profesionales de Ciencias Económicas a tomar el desafío de guiar a las organizaciones por el camino de INNOVAR a través de la RSE. Considerando a la Agenda 2030 y sus 17 Objetivos para el Desarrollo Sostenible como marco de referencia, base para iniciar un profundo proceso de transformación organizacional.

Entendiendo que la única manera de desarrollo y permanencia de las pequeñas y medianas empresas a lo largo del tiempo, es logrando Competitividad y actualización de sus Modelos de Negocios alineados a la Sostenibilidad, la RSE incorporada de manera genuina en su Gestión es una destacada herramienta y una aliada.

Realizando planeamiento a largo plazo, desarrollando una estrategia de negocios de Triple Balance, elaborando y cumpliendo su código de ética, respetando su misión, identificando y tomando contacto con los grupos de interés, sus interrelaciones e incidencia, reduciendo los conflictos, apalancando rentabilidad y reputación positiva.

En síntesis, logrando Competitividad través de la generación de Valor compartido.

PALABRAS CLAVES

Agenda 2030, Biomimesis, Competitividad, Creatividad, Diagnóstico, Economía Azul, Empresas Familiares, Innovación, ODS, Propuesta, Pymes, RSE, Sostenibilidad, Triple Balance, Valor Compartido

INTRODUCCION

Somos conscientes que el futuro de las Empresas y de la Sociedad en su conjunto, está marcado fundamentalmente por la incertidumbre y el cambio permanente, precisamente por este motivo, es importante que las organizaciones apuesten por forjarse un carácter que les permita hacer frente a este futuro sin perder identidad y su compromiso con su misión, visión y valores.

Es importante que la empresa descubra que ser ético es parte fundamental de la competitividad y de su cuenta de Resultados.

Desarrollando el Planeamiento entendiendo que ya no hay que elegir entre ética y estrategia o ética y beneficio. Estableciendo una relación de Respeto con todas las partes, incluido el medio ambiente.

El presente trabajo tiene el propósito de inspirar a Profesionales a tomar la responsabilidad de guiar a las organizaciones por el desafiante camino de innovación a través de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Entendiendo la RSE como una “Nueva manera de Hacer Negocios” considerando el triple balance: económico, social y ambiental e interpretando este camino como un verdadero proceso de revisión profunda.

Referimos Sostenibilidad o Desarrollo Sostenible, al desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras en sintonía con el concepto abrazado desde 1987 con el Informe Brundtlandⁱ

Bajo este concepto, la sostenibilidad amplía el objeto de estudio de la Economía para superar el pensamiento clásico, sumando a la riqueza de las Naciones no sólo su capital físico reproducible que pueda acumular en el tiempo bajo condiciones de progreso técnico, sino la preservación del Capital Natural y los Recursos No Renovables, como así también el acrecentamiento del Capital Humano.

Este cambio de Objeto de la economía conduce en el largo plazo a la internalización de los costos por el uso de bienes públicos. Además, de aquellos costos derivados de las acciones de mitigación y reparación de impactos en los recursos ambientales. Especialmente, en aquellos que son no renovables y en las condiciones de vida de los recursos humanos.

Dicha internalización de costos, no solo implica configurar un nuevo sistema de precios a consecuencia de costos redefinidos, con perfiles de consumo y niveles de consumo que

incorporará al bienestar los bienes públicos que se vienen degradando. Sustituyendo a los bienes que hoy atentan contra los recursos naturales no renovables, ambientales y el nivel de vida de las poblaciones, sino que implica pensar una nueva relación Insumo-Proceso-Producto, mejor aún, pensar en una nueva relación Insumo-Proceso-Producto-Desecho intentando convertir éste último en insumo de otro proceso tal como lo propone la Economía Circularⁱⁱ

Este trabajo invita a aprehender nuevas maneras de desarrollar procesos que conduzcan a una economía baja en emisiones, eficiente en el uso de recursos y de mayor competitividad como parte del esfuerzo mancomunado que proponen las Naciones y el compromiso asumido a través de la Agenda Global 2030.

De este modo, nos proponemos inspirar a los profesionales de ciencias económicas que asisten a todo tipo de organizaciones, para ayudarlos a pensar en nuevas maneras de gestionar y a que adopten nuevas prácticas empresariales que contribuyan con la sostenibilidad, ocupando el ROL de AGENTE PROMOTOR DE LA SOSTENIBILIDAD EN LAS PYMES y otras Organizaciones.

Incluso, divulgando estas prácticas en otros ámbitos, desarrollando nuevas habilidades e involucrándose en investigaciones y desarrollos con profesionales de otras áreas formando equipos multidisciplinarios. Permitiéndose abrir nuevas oportunidades de conocimiento y ejercicio profesional.

Además de alentar a los profesionales de Ciencias Económicas en el desarrollo de este nuevo rol, entendemos que el nivel de maduración de estos temas en las Pymes en particular es bastante bajo, por lo que consideramos que la matrícula puede realizar un aporte de Alto Valor a las Pymes y a la sociedad en general facilitando una pronta incorporación de estas prácticas en la Gestión y toma de decisiones en las Organizaciones.

MARCO TEORICO

Agenda 2030 – Objetivos para el Desarrollo Sostenible

Antecedentes

Múltiples conferencias y cumbres de las Naciones Unidas han establecido una base sólida para el desarrollo sostenible mundial y han ayudado a conformar la nueva Agenda 2030. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible en Río de Janeiro (Conferencia de Río+20) a resaltar.

LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO (ODM)

En septiembre de 2000, los líderes del mundo se reunieron en la sede de Nueva York para adoptar la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, donde los países asumieron el compromiso de una nueva alianza mundial y estableció una serie de ocho objetivos, con plazo de concreción límite en 2015. Los ODM han comprometido a los dirigentes mundiales a trabajar mancomunadamente sobre estos ejes: 1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre. 2. Lograr la enseñanza primaria universal. 3. Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer. 4. Reducir la mortalidad infantil. 5. Mejorar la salud materna. 6. Combatir VIH/SIDA, paludismo y otras enfermedades. 7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente. 8. Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

El Informe 2015 de los ODM da cuenta del progreso alcanzado y fortaleció el uso de datos sólidos y confiables para una toma de decisiones empíricas, ayudando a que los países puedan integrarlos a sus propias prioridades nacionales y estrategias de desarrollo.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

Durante la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Sostenible Río +20, realizada en Brasil en Junio de 2012 se adoptó el documento “El futuro que queremos” resaltando la importancia de desarrollar un conjunto de objetivos de desarrollo sostenible (ODS) que incorporen de forma equilibrada las tres dimensiones del desarrollo sostenible: Económica, Social y Ambiental, como metas continuadoras de desarrollo a partir de 2015. Este informe, titulado “Una nueva alianza global: erradicación de la pobreza y transformación de las economías a través del desarrollo sostenible”, propuso cinco ejes transversales: 1- No dejar a nadie atrás. 2- Poner el desarrollo sostenible en el centro. 3- Transformar las economías para lograr empleo y crecimiento inclusivo. 4- Construir la paz e instituciones efectivas, abiertas y responsables. 5- Forjar una nueva alianza global.

Finalmente, el 25 de septiembre de 2015 en Nueva York, los Estados miembros de la ONU adoptaron oficialmente la nueva agenda global.



Se publicó el Documento fundacional de la Agenda 2030 titulado “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” mediante el cual concluyó un proceso de más de dos años de consultas y acuerdos con la definición de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas. Regirá los programas de desarrollo mundiales durante los próximos quince años e incluye una alianza entre los países adoptantes comprometidos a movilizar los medios necesarios para su implementación especialmente asistiendo a las naciones con mayores necesidades. Esta iniciativa entró en vigencia a partir del 1 de enero de 2016 y culmina en diciembre de 2030. Los Objetivos y las metas conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: la económica, la social y la ambiental por lo cual se considera que la sostenibilidad ambiental está estrechamente vinculada a la inclusión social y la atención de las necesidades de los más vulnerables. Trata aspectos cruciales en materia de educación, vivienda, seguridad alimentaria, provisión de servicios básicos, desarrollo urbano, protección social y gestión del riesgo de eventos catastróficos. Incorpora la noción de bienes de interés colectivo, así como la protección de los océanos, la atmósfera y la biodiversidad. Se apunta a que la humanidad viva en armonía con la naturaleza y se protejan todas las especies de seres vivos.

Durante el proceso de consultas previo a la elaboración se incorporó la participación de nuevos actores como el sector empresarial, diversas organizaciones de la sociedad civil y de expertos de todo el sistema de Naciones Unidas otorgándole una base más amplia de legitimación. Los países deben hacer un proceso de “adaptación” a sus necesidades y objetivos, supone definir y cuantificar las metas, realizar planificaciones estratégicas, elaborar métodos e índices de medición de los avances y un buen sistema de información. Es fundamental el trabajo de “localización” en los niveles nacionales y sub-nacionales para permitir que los ODS sean una herramienta efectiva y real de aporte al desarrollo sostenible y a la inclusión social.

Argentina, luego de la adhesión, inició el proceso de priorización y adaptación de las metas de los ODS a la realidad nacional. Esta tarea estuvo a cargo del Consejo Nacional de Políticas Sociales quien, asimismo es el responsable del seguimiento y evaluación del logro de la iniciativa. Este organismo emitió un documento llamado “El sector privado empresarial y los ODS”ⁱⁱⁱ en donde explica cada uno de los Objetivos y sus metas destacando la relevancia del aporte de las Empresas para el logro de los mismos. Enumera acciones y los relaciona con cada objetivo a modo ejemplificador.³ El documento reconoce “el papel que desempeñan los diversos integrantes del sector privado desde las Microempresas y Cooperativas, hasta las Multinacionales y la función de las organizaciones de la sociedad civil en la implementación de la nueva agenda. Exhortando a todas las empresas a que aprovechen su creatividad e innovación para resolver los problemas relacionados con el desarrollo sostenible”...

Abordajes a temas de Responsabilidad Social Empresaria y Sostenibilidad

Aquí van algunos conceptos que nos abren a un espacio de reflexión sobre la manera de hacer y probablemente nos ayuden a entender la profunda dimensión de la Sostenibilidad y de la Responsabilidad Social Empresaria.

SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA.

La Responsabilidad Social, además de ser una herramienta, puede entenderse como una nueva cosmovisión de la empresa teniendo en cuenta el enorme poder que ha adquirido en los últimos tiempos, generando nuevas responsabilidades.

“La RSE corresponde a un camino estratégico que busca generar mayor valor para las empresas promoviendo relaciones beneficiosas a largo plazo, donde no sólo importa cuánto gano sino cómo lo obtengo” expresaba Stanley Motta, presidente de SumaRSE, a fines del 2010^{iv}

¿Qué representa hoy la empresa? sino el mayor fenómeno social de influencia sobre la vida cotidiana de las personas, pues de ellas provienen los productos y servicios para satisfacer las necesidades. Estaría tildada de mezquina si solamente su actividad fuere realizada para obtener beneficios económicos. Desde el punto de vista de las políticas de la empresa consideramos que la RSE debe formar parte de la planificación estratégica y operativa, abarcando a todas las personas con independencia de su calificación y jerarquía.. Si la RSE no forma parte del corazón de la empresa, entonces no sirve. Debe haber una convicción sustentable del Ser Socialmente Responsable.

Asimismo “Todas las empresas que han incorporado las buenas prácticas de Responsabilidad Social han obtenido importantes beneficios y en muchos casos han servido de impulso para su crecimiento y desarrollo sostenible. Por el contrario, a nivel global, no se ha reportado ningún caso en el que incorporar la Responsabilidad Social en la Gestión del Negocio haya sido un factor de fracaso organizacional”^v

La Responsabilidad Social implica aplicar valores de equidad, libertad, igualdad, transparencia, solidaridad y respeto a la diversidad. En las empresas para mantener en los acciones escenarios y ser sustentables en el tiempo, son vitales los conceptos de buen gobierno, la responsabilidad corporativa y el capital social de las organizaciones.

Los directivos deben estar preparados para evaluar en forma dialogada y participativa.

La evaluación de alternativas debe incluir el análisis del impacto socio-cultural sobre los grupos afectados, internos y externos. Estas consideraciones deben tomarse como punto de partida para desarrollar políticas y estrategias de gestión responsables.

La Responsabilidad Social Empresarial es una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con todos los públicos con los cuales ella se vincula, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sustentable de la sociedad; preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales. Exterioriza un fragmento de la norma ISO 26.000: La RSE es la voluntad de las organizaciones de incorporar consideraciones sociales y ambientales en su toma de decisiones y de rendir cuenta por los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y en el medio ambiente. Continúa diciendo que “Ser responsable no se trata sólo de minimizar los impactos negativos, implica tomar en cuenta sus necesidades y derechos, buscar un equilibrio y construir relaciones de respeto con cada uno de ellos”. Y aclara: “cuando la norma alude a consideraciones sociales y ambientales, se está refiriendo al papel activo que puede jugar la empresa en favor de la mejora de la calidad de vida de los seres humanos, mediante una forma de hacer las cosas que contribuya al crecimiento económico sustentable, al desarrollo social y humano y a la preservación de los recursos medio-ambientales”. Continúa diciendo: “No es una actividad periférica al negocio, por el contrario refiere al corazón del propio negocio y a la forma de cómo lo gestionamos. Y por lo tanto su liderazgo es una de las principales responsabilidades de la dirección y atañe a toda la empresa”

Uno de los desafíos que más nos desvela a quienes nos desempeñamos profesionalmente en organizaciones como promotores de Responsabilidad Social y Sustentabilidad, es bastante claro:

Que las prácticas de Gestión Sustentable se extiendan masivamente en un actor bien concreto, las Pequeñas y Medianas Empresas.

Claramente, el motivo no es sólo una cuestión de escala. No existe forma de universalizar las buenas prácticas de Gestión Responsable sin involucrar a las Pymes de nuestras naciones. Al menos en Argentina, estas concentran entre el 85% y el 90% del Empleo y los porcentajes son bastantes similares en otros países de la región y el mundo.

Por ende, en nuestros países, las Pymes se erigen como protagonistas no sólo para generar empleo, sino para generar el cambio de paradigma que la sociedad necesita. Tienen llegada directa a sus empleados para involucrarlos en procesos de creación de valor económico-social-ambiental para las empresas y la sociedad.

Si bien, actualmente muchas pymes realizan acciones de RSE, son pocas aún las que comprenden que impulsar una acción de sostenibilidad va mucho más allá de acciones esporádicas reflejadas en filantropía. Ello, supone introducir la triple generación de valor en los planes de negocio, transversalmente en todos los procesos y áreas de la organización y en el centro de la estrategia empresarial.

Sin embargo, disponen de muchas ventajas en relación a las grandes empresas.

Su flexibilidad y agilidad para adaptarse a los cambios. Además la toma de decisiones en una Pyme es mucho más directa e inmediata favoreciendo la adopción de compromisos de Sostenibilidad.

Otra cuestión favorable es la cercanía en el trato con Proveedores, Clientes, los propios trabajadores, la comunidad y el entorno físico cercano a la planta o al lugar de operación.

Vínculos cercanos, llegadas directa pueden reportarle múltiples ventajas.

Aunque se entiende que los recursos son más limitados que en una gran empresa, lo cierto es que la RSE puede influenciar positivamente en la competitividad de las Pymes, sin que ello implique necesariamente mucha complejidad o mayores costos para ellas.

Cabe destacar que la escasez de recursos financieros no es un impedimento para llevarlo a cabo. Se puede apelar a la creatividad y particularidad de cada organización que cuenta con recursos y potencial para implementar acciones estratégicas en esta línea.^{vi}

Según un estudio del Observatorio Pyme (2013) el 23% de las Pymes industriales realiza acciones de RSE en Argentina. Son empresas exportadoras las que más invierten y mayores aportes realizan. Claramente influenciadas por los requerimientos de los mercados externos.

Algunas recomendaciones a dueños o socios en Pymes y a Emprendedores: *Capacitarse en el tema y buenas prácticas de RSE. * Vincularse con otras empresas en alianzas y programas comunes de RSE. * Diseñar acciones y programas acordes con la escala de su negocio e intrínsecamente con la actividad principal. En la medida en que lo hacen, mejoran su competitividad y optimizarán los recursos, clave para una empresa de menor tamaño. * Elaborar un plan básico y una estrategia transversal de RSE acorde a su empresa, su rubro y contextos externo e interno. * Apoyarse en herramientas de gestión disponibles gratuitas para autodiagnóstico inicial y determinar el punto de partida.

Es habitual que líderes de Pymes, cuando descubren qué es la RSE implementada de manera genuina, afirmen que se trata sencillamente de gestionar bien la empresa! Ciertamente, la RSE es gestionar bien teniendo en cuenta los intereses legítimos de los diferentes grupos de interés y tratando de crear el máximo de Valor Compartido. No se trata meramente de una visión filantrópica.

También hay que entender que no se trata de ganar mucho dinero y luego hacer donaciones para mejorar la reputación o para reparar problemas causados. Se trata de crear riqueza haciendo las cosas bien. Y hacerlas bien en el mismo momento de producirse, de adquirir las materias primas, de comercializar, en definitiva, a la hora de concebir el modelo de empresa. Hablamos de hacer empresa, pero tal y como debería ser la empresa del siglo XXI: respetuosa, sensible, sostenible.

Tenemos el gran reto de transformar el paradigma de máximo beneficio económico con el fin de adaptarlo a la Sociedad Sostenible del Futuro, tanto desde el punto de vista del producto que se ofrece, como de los recursos naturales necesarios para producirlo. Este reto representa una gran oportunidad para focalizar en la capacidad innovadora y enfoque sistémico.

Desarrollo sostenible

Nos interesa especialmente presentar esta visión, como uno de los modelos posibles en torno a la búsqueda de un cambio en la manera de producir, en pos de reducir los impactos negativos a su mínima expresión y observar los procesos eco-sistémicos generadores de múltiples beneficios.

GUNTER PAULI - ECONOMIA AZUL

La Sostenibilidad solo será factible cuando se elimine el concepto de desecho y comience a reciclar los nutrientes y la energía tal como lo hace la naturaleza. Los ecosistemas son una fuente de inspiración para cambiar nuestro derrochador sistema de producción y consumo, además de prestar servicios tales como el suministro de agua potable, aire limpio, regeneración

del suelo, equilibrio bacteriano y una interminable deriva evolutiva, siempre en busca de soluciones mejores y más eficientes.

Sugiere contribuir a un “nuevo modelo económico que sea capaz no sólo de responder a las necesidades de todos sino también de convertir ese artificio llamado “escasez” en suficiencia, incluso en abundancia.

Emular la eficiencia funcional y material de los ecosistemas y los hábitat naturales es una manera pragmática de lograr sostenibilidad y una alta eficiencia en la utilización de recursos sin renunciar a la competitividad y generando valor añadido. “El aprovechamiento de los nutrientes y la energía es otro aspecto de la elegancia eco-sistémica que haríamos bien en emular. Es el método que utiliza la naturaleza en transformar una aparente escasez en suficiencia y abundancia”.

Ejemplifica representando esta idea “como una cascada, como un flujo de nutrientes que no requiere otro motor que la fuerza de gravedad” Esta metáfora visual nos ayuda a comprender el transporte de nutrientes de un reino a otro para beneficio de todos. Los minerales absorbidos nutren los microorganismos, ellos nutren a las plantas, las plantas nutren a otras especies y el desecho de unos es el alimento de otros. La cascada de energía y nutrientes conduce a la sostenibilidad mediante la reducción o eliminación del aporte externo de energía o de otra índole y mediante la eliminación de la producción de desechos y sus costos, no sólo en forma de contaminación, sino también de uso ineficiente de los materiales.

Necesitamos entender y apreciar la simbiosis, es decir la asociación entre especies para cumplir los objetivos comunes del sistema entero. La naturaleza produce mejoras mediante el cálculo de un flujo de beneficios comunes, como agua y aire limpios, en abundancia y gratis.

Dos Ejemplos sobre la Dinámica de los ecosistemas aplicada a los Negocios^{vii}

Caso “LAS GAVIOTAS“ Regeneración de la Selva en Colombia por el emprendedor Paolo Lugari.

Cuando Paolo Lugari propuso reconvertir la Pradera de Vichada (Colombia) en la selva que había sido en el pasado, nadie que se basara en la ciencia de su tiempo le creyó posible. Junto a la orilla occidental había un herbazal sin ningún valor. El PH era ácido, el agua no era potable y el acceso no era fácil. Lugari perseveró plantando sin experiencia ni fondos, aplicando un enfoque creativo para regenerar el herbazal seco y despojado, transformándolo en un oasis de exuberante biodiversidad tropical.

Ahora, un cuarto de siglo más tarde, Lugari invita a los visitantes a recorrer 8.000 hectáreas de selva regenerada. El y su equipo descubrieron que la simbiosis entre los hongos micorrícicos y el pino caribeño no sólo aseguraba la supervivencia del 92% de los plantones, sino que también modificaba los atributos físicos de la región.

Cuando se inocula el hongo “*pisolithus tinctorium*”, el pequeño pino macho crea un discreto espacio sombreado que protege el suelo y las raíces de los rayos ultravioleta. El estrés térmico sigue siendo elevado, da lugar a una gruesa alfombra de agujas de pino caídas, el pino crece hasta alcanzar la madurez porque está bien nutrido por el hongo. Esta alfombra incrementa la humedad del suelo, lo que permite atrapar diferentes formadores de humus que de otro modo serían arrastrados por el agua.

Otro efecto importante es que la cubierta de humus también modela la temperatura del suelo. Cuando la lluvia cae sobre un suelo caliente, el agua no puede ni siquiera infiltrarse en la superficie porosa, de modo que es arrastrada por la escorrentía. Cuando la lluvia cae sobre un suelo más fresco es más probable que sea absorbido. Así pues, el aumento de la permeabilidad del suelo, causado por la inversión del diferencial de temperatura entre la lluvia y la capa superficial, crea un entorno en el que pueden arraigar nuevas semillas.

A medida que el bosque emerge se desarrolla, la diversidad de flores y la lluvia se hace más abundante.

La pradera seca con escasa agua potable y un suelo ostensiblemente ácido, se ha convertido en una selva prodiga, en agua potable y en un suelo más rico, ideal para el florecimiento de la vida vegetal.

Luego de 21 años, el valor de cada hectárea de pradera convertida en selva, medido solamente por el agua potable, el alimento que se puede recolectar y la disponibilidad de modos de vida, se multiplicó por 3.000.

Antes de la regeneración de la selva, la gente de la región en torno a “Las Gaviotas “ no tenía empleo, sufría trastornos gastrointestinales y no disponía de ningún suministro fiable de agua para el consumo, ni de asistencia sanitaria razonable.

Ahora el agua es un bien comunitario distribuido de manera gratuita. La venta del excedente de agua proporciona a “Las Gaviotas” un flujo de dinero importante.

Caso: Alternativas en la producción de Cerveza

Supongamos que somos empresarios productores de Cerveza. En nuestra fábrica como en el resto del sector solo se emplea el almidón de la cebada. La proteína y la fibra se desechan. Es decir el 92% de la biomasa del cereal se va a la basura. Algo falla no?

Si aplicamos la manera de funcionar de los ecosistemas a nuestro negocio, lo primero que haremos es preguntarnos ¿quién está interesado en comerse esos desechos? Las setas digieren las fibras y producen más proteínas, estas proteínas son ideales para alimentar cerdos, que a la vez generan excremento que producen biogás. Y el PH del excremento del animal genera lodo que es ideal para alimentar algas.

Para destacar: Con los desperdicios de nuestra industria cervecera hemos producido: setas, cerdos, biogás y algas. Nuestro negocio ha dejado de ser lineal, y además de ser más rentable ya no produce desperdicios. Estamos en el camino de la sostenibilidad y somos competitivos.

Según Gunter Pauli, en referencia a “Los beneficios comunes”, si los empresarios responsables de los nuevos negocios competitivos incluyeran esa clase de objetivos-resultados entonces contribuirían al bien común y generarían un enorme capital social.

Gunter propone, “que una poderosa plataforma empresarial podría emular el éxito de los ecosistemas a la hora de eliminar los desechos y maximizar los empleos y la capacidad productiva. Una multiplicidad de pequeñas iniciativas por todo el mundo podría servir de base para nuevas oportunidades de negocio que propicien el cambio hacia un sistema macroeconómico.

Gunter invita a “dejarnos inspirar por la creatividad y la determinación de los emprendedores que hay por todo el mundo. Ellos encontrarán en estas innovaciones múltiples oportunidades para construir una economía renovada”.

Las Pymes también están invitadas a transformar sus actuales modelos de negocios hacia modelos alineados al Triple Balance y biomimesis.

SERVICIOS ECOSISTEMICOS PARA INVERSIONES SOSTENIBLES

Entre algunas de las cuestiones más complejas de entender para la sociedad en general y en particular para los empresarios pymes según nuestra experiencia, se encuentra en incorporar el valor económico de las funciones que cumple el medio ambiente. Entender que el medio

ambiente cumple cuatro funciones económicas permanentes tales como: Suministrador de Recursos; Oferente de Servicios; Soporte de Actividades; Receptor de Residuos.

Nos pareció interesante extraer de un artículo publicado por el BID llamado “Carreteras y Capital Natural” la definición de Servicios Eco -sistémicos y una clasificación funcional de ellos.

Los servicios eco-sistémicos son los beneficios directos que los seres humanos recibimos de los ecosistemas. Estos Servicios y beneficios se generan como resultado de las complejas interacciones que se producen entre las especies de flora y fauna, el ambiente físico y la energía solar. El bienestar humano y la mayoría de las actividades económicas dependen de un medio ambiente sano, y en este sentido de la capacidad de los ecosistemas en proveer estos servicios. Los podemos agrupar en categorías:

Categorías de Servicios eco-sistémicos:

Servicio de Aprovechamiento: Estos beneficios son los que se obtienen de los bienes y servicios que las personas recibimos directamente de los ecosistemas: alimentos, agua fresca y limpia, materias primas, recursos genéticos.

Servicio de Regulación: Se trata de una serie de procesos mediante los cuales los ecosistemas ayudan a regular el medio ambiente. Por ejemplo la purificación de agua, regulación de clima, regulación de erosión entre otros.

Servicios Culturales: Son los beneficios no materiales que las personas obtenemos de los ecosistemas, por ejemplo: la belleza escénica, la recreación y el turismo.

Servicio de Apoyo: Consisten en una serie de funciones ecológicas necesarias para apoyar la producción de servicios en las tres categorías anteriores tales como el ciclo de nutrientes y la formación de suelos.

Del mismo informe extrajimos una lista de posibles “Múltiples beneficios” que contribuyen al bien común obtenidos en la ejecución de un proyecto de construcción de rutas Nacionales que, con una buena planificación se combinó con un proyecto de forestación a lo largo de la misma. Ellos son: * Regulación de Inundaciones. * Protección contra tormentas costeras. * Control de erosión. *Protección contra derrumbes. * Regulación de la calidad del agua. * Regulación de la calidad del aire. * Captura y Almacenamiento de Carbono para la Regulación Climática. *Recuperación de Suelos. * Generación de una cultura “amigable con el medio ambiente”. * Crear una Industria Forestal con conciencia ambiental que genere Capacitación y Actividad laboral.

PyMES

Empresas Familiares Características Particulares

La caracterización que realizaremos no es completa ni exhaustiva y no responde a una clasificación por límites ocupacionales y financieros prefijados por Regiones o Estados. Simplemente, enunciaremos algunas características desde el punto de vista del diseño organizacional que nos interesa resaltar a efectos de nuestro análisis.

Se calcula que en el mundo entre el 60% y el 85% de las Pequeñas y Medianas empresas (PyMES) son empresas familiares; en América Latina ese porcentaje se eleva a 90%. Es importante distinguir las por tener atributos particulares a considerar.

La distinción entre las empresas familiares de aquellas que no lo son, radica fundamentalmente en temas como la propiedad, el control y la gestión, así como la estabilidad y perdurabilidad ante adversidades económicas. Además, del compromiso y confiabilidad que deviene de la utilización en muchos casos del Apellido familiar como denominación de empresa.

Incluso, arrastra problemáticas específicas como la falta de profesionalización, la integración generacional y los Procesos sucesorios.

Se estima que el 30% de las empresas familiares sobrevive a la 2ª generación y solo el 13% de ellas, sobrevive a la 3ª generación. Además, de los conflictos generados por el solapamiento de dos instituciones: “Familia” y “Empresa”.

Cuatro aspectos básicos en las organizaciones

Planeamiento estratégico: Básicamente referimos al desarrollo formal y Sistemático del Diagnóstico de situación (saber dónde estamos), a la definición de la Visión (a dónde queremos ir) y al Planeamiento de la acción (cómo lo vamos a lograr).

Generalmente en las PyMES de América Latina, cuando en el mejor de los casos existe el planeamiento formalizado, éste se realiza a corto plazo. Mayor o menor Planeamiento estratégico, dependerá en gran medida del Tamaño de la organización, del tipo de Formalización, de la división en los puestos de trabajo y en el grado de profesionalización de la misma. Aunque se espera que en una muy pequeña empresa la planificación esté a cargo del

dueño y en caso de empresas familiares se esperaría una mayor planificación a largo plazo, derivado de la intención de continuidad y deseo de permanencia del Fundador. En este sentido, hay evidencia empírica clara de que no siempre se verifica.

Estructura Organizacional: La estructura organizacional de las PyMES suele ser simple e informal. Tomando el modelo de estructura organizacional de Henry Mintzberg, a medida que sufren sucesivas “crisis de crecimiento”, van complejizando sus mecanismos de coordinación, separando funcionalmente los puestos de trabajo, asignando diferentes niveles de autoridad, diseñando sistemas de control y descentralizando el proceso en la toma de decisiones.

Políticas en Recursos Humanos: las PyMES más competitivas son las que suelen contar en su estructura con un departamento de Recursos Humanos, desarrollando procesos formales de reclutamiento y contratación; tienen en cuenta la cultura organizacional, definen políticas claras de gestión de talentos y aplican sistemas de medición de desempeño. En general, las empresas medianas y pequeñas carecen de políticas definidas en relación a los recursos humanos producto de su bajo nivel de formalización. Delegan en los estudios contables la administración de dichos recursos y en muchos casos también, la selección y el reclutamiento. En las empresas familiares suele darse tratamiento diferente si se trata de un miembro de la familia, así como en las políticas de medición de desempeño, basado más en una relación informal y de confianza entre los trabajadores y los empresarios dueños. Los pequeños empresarios carecen en general de conocimientos técnicos en relación a los recursos humanos y toman decisiones aplicando la intuición. En las pequeñas empresas la cultura organizacional muchas veces no formalizada, es transmitida directamente por el dueño o fundador haciendo organizaciones estables y consiguiendo fidelización con sus clientes internos producto de la cercanía del vínculo.

Innovación: La innovación para las PyMES implica un abordaje sistémico que permite otorgarle competitividad. Las características naturales de estas organizaciones: estructuras pequeñas, simples, flexibles, ágiles facilitan el desarrollo de la Innovación. Un estudio llevado a cabo por Craig y Dibrell (2006), dejó demostrado que las empresas familiares tienden a involucrarse con mayor frecuencia en prácticas ambientales en comparación con otras empresas de su tamaño no familiares. Y en el mismo sentido Gallo (2004) apunta que las empresas familiares han demostrado mayor compromiso con prácticas de RSE en comparación con sus pares no familiares. Según estudios empíricos realizados, las Pymes familiares invierten más en innovación de Procesos productivos que las empresas no familiares. Ambos tipos invierten menos en desarrollo de sistemas administrativos y procedimientos.

Pymes: Caminos posibles hacia la Sostenibilidad

El Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (IARSE) y el Instituto ETHOS proponen el siguiente Paso a Paso para empresas Pymes abordando la RSE a través de 7 Directrices:

1° **ADOPTAR VALORES Y TRABAJAR CON TRANSPARENCIA:** Las conductas y decisiones cotidianas son el resultado de los valores que una empresa asume. Trabaje en su Misión, Visión, con Transparencia y ética.

2° **VALORAR A EMPLEADOS Y COLABORADORES:** Las empresas que valoran a sus empleados se valoran en realidad a sí mismas. Tenga en cuenta el Lugar de trabajo, la diversidad, el desarrollo profesional, delegación de poder, trabajo y familia, política de remuneraciones, Salud, bienestar y seguridad.

3° **APORTAR SIEMPRE MÁS AL MEDIO AMBIENTE:** Desarrollar la gestión basada en la responsabilidad ambiental es buscar reducir las agresiones al medio ambiente y promover la mejora de las condiciones de vida: Definir políticas y operaciones: Disminuir los residuos, no contaminación, Uso eficaz de la energía y el agua, desarrollar proyectos ecológicos.

4° **INVOLUCRAR A SOCIOS Y PROVEEDORES:** Establecer un diálogo y ser transparente con las acciones, promueva las asociaciones.

5° **PROTEGER A CLIENTES Y CONSUMIDORES:** Desarrolle productos y servicios confiables en términos de calidad y seguridad. Escuche las opiniones.

6° **PROMUEVA SU COMUNIDAD:** La relación que tiene la empresa con la comunidad en la que está inserta, es el ejemplo de los valores con los que está comprometido. Buscar soluciones conjuntas, invertir en la comunidad, educación, políticas de buena vecindad.

7° **COMPROMETASE CON EL BIEN COMÚN:** La relación con el poder público así como el cumplimiento de las leyes, forma parte de una gestión responsable.

Según el libro “El Valor Añadido” recientemente publicado, cuyo título original en catalán es “Amb valor Afegit” , en una organización que gestiona RSE esperamos encontrar: Compromisos éticos, Resultados sostenibles y Gestión responsable. La gestión de RSE

permitirá a la empresa desarrollar la capacidad de comprender el propio contexto de sostenibilidad.

Propone como primer paso el COMPROMISO: La empresa debe asumir en profundidad un compromiso, unos valores corporativos éticos que abarquen su comportamiento en todos sus impactos.

Luego propone un DIAGNOSTICO: La RSE se basa en una comprensión integral de la organización. Por ejemplo, la realización de un análisis FODA. (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas).

El siguiente paso es ESCUCHAR LOS GRUPOS DE INTERES: Contribuye a fortalecer la empresa y ayuda a detectar los posibles problemas antes de que aparezcan.

Luego de este paso podemos decir que ya estamos a punto de comprender cuál es el CONTEXTO ETICO O DE SOSTENIBILIDAD. Durante los tres primeros pasos es probable que surja un gran número de aspectos a tener en cuenta de cara a la gestión de la empresa. Vamos a PRIORIZAR a aquellos que son inherentes a la actividad.

Una vez identificados los aspectos relevantes, podemos elaborar un PLAN DE ACCION o de MEJORAS para implantar las medidas y el modelo de gestión de RSE.

Gestionar la RSE no deja de ser un proceso de mejora continua y de aprendizaje para desarrollar un modelo de competitividad sostenible, comprometido, generador de resultados positivos en todas las áreas de impacto.

“Es importante empezar con buenas bases Y si no están, es una buena ocasión para comenzar a desarrollarlas y empezar a disfrutar de los beneficios que la auténtica RSE y el Desarrollo Sustentable pueden brindar a la Organización.

De similar importancia es entender dónde está hoy nuestra Organización y dónde quiere posicionarse, sabiendo que ese camino de desarrollo hacia la Visión Organizacional está atravesado por un entramado complejo y apasionante para desplegar su potencial.”^{viii}

ANALISIS & PROPUESTA

Introducción

En sintonía con las iniciativas y con el esfuerzo mancomunado de las naciones en general y en particular con la propia Nación y en base a la localización realizada por el Gobierno de cada

país, la Sociedad Civil y las empresas en su conjunto y desde el lugar individual deberían orientar las acciones en apoyo al Desarrollo Sostenible conjunto.

Entender los objetivos globales, buscar nuestro posicionamiento como profesionales alineados con ellos y ayudar a las pequeñas empresas a entenderlos e identificar su contribución, es clave.

La relevancia de comenzar estos procesos en las Pequeñas y Medianas empresas radica no sólo en la necesidad de cumplir con las exigencias devenidas de clientes, como parte de la Cadena de Valor de grandes empresas u organismos gubernamentales, sino en la necesidad de contribuir a la generación de Empresas Sostenibles.

En este sentido va nuestra propuesta. Basado en la opinión de especialistas y en nuestra propia opinión, entendemos como primer paso el reconocimiento formal por parte de la Pequeña y Mediana empresa, en su caso, sus dueños o socios, de la inquietud en comenzar a desarrollar temas de RSE. Sea por propia inquietud o a requerimiento de sus clientes por formar parte de la cadena de suministros de grandes empresas.

Como factores motivacionales y disparadores para ir incorporando acciones de RSE en la organización, solía hablarse de las “3 C”. Observando las conductas, podía decirse, que lo adoptaban por Convicción, Conveniencia o por Coersión. En líneas generales, ya no deberían preguntarse si es rentable sumar acciones de RSE o alinear la gestión con los ODS.

Sino que la pregunta tiene que orientarse a ¿cómo los incorporo, alineando el core business de la organización con la Agenda 2030?^{ix}

En tal sentido, es recomendable acercarse a organismos e instituciones que estén desarrollando actividades de capacitación y diversos programas tales como: el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de cada Jurisdicción, las Universidades, organismos estatales como el Ministerio de Desarrollo Social a través de la Subsecretaría de Responsabilidad social de Nación, el Ministerio de Medio Ambiente, organismos internacionales como Naciones Unidas a través de la Red Argentina del Pacto global, CIFAL Argentina , entre otros. Tomar contacto con diferentes cursos y capacitaciones para entender con profundidad las dimensiones de la RSE y acceder a las todas las herramientas disponibles. Incluso generar alianzas con otras empresas del mercado a través de las distintas cámaras y asociaciones.

Muchas de las grandes empresas están trabajando en red con sus proveedores, ellos Pequeñas y Medianas empresas, que integran su cadena de suministros ofreciendo apoyo económico y profesional. El programa Valor, desarrollado por la Asociación Mutual Israelita Argentina (AMIA) avalado por el Banco Interamericano de Desarrollo a través del Fondo Multilateral de

Inversiones (FORMIN) cuyo objetivo es mejorar las capacidades de proveedores y clientes que forman parte de la cadena de valor de grandes empresas fomentando la implantación de planes de mejora en la gestión con enfoque en RSE.

Sobre esta base, el siguiente paso es conocer y analizar los ODS y específicamente tomar contacto con la Localización realizada por el Gobierno local. La idea es entender cada ODS y definir cómo puede la empresa contribuir a alguno de ellos en relación al tipo de negocio.

De igual manera con cada una de las metas.

La ventaja competitiva que proporcionan las pequeñas y medianas empresas en favor de Gestionar procesos con base en RSE, viene otorgada por la particular dinámica en la toma de DECISION. En esta tipología de empresas las decisiones son tomadas por el dueño, el fundador, la familia fundadora, la Dirección si fuese una organización profesionalizada o la gerencia muy cercana a los dueños. Es aquí donde radica alta posibilidad de éxito en la transformación, en comparación con las grandes empresas en donde este proceso que es transversal a toda la organización, no siempre es apoyado por la dirección.

Si consideramos que en las grandes empresas las posiciones que llevan adelante los procesos de RSE (representados por personas o departamentos) son a efectos del diseño organizacional, Posiciones de Enlace carentes de poder formal por sobre el resto de la organización, logrando los objetivos utilizando especiales habilidades personales y el poder de persuasión.

Diagnóstico de Situación y Elaboración de un Plan de Mejoras

Analizando el Contexto de Sostenibilidad

Implica una evaluación de desempeño de la organización frente a conceptos de sostenibilidad amplios. Implica desmenuzar cada actividad de la empresa e identificar el riesgo asociado y su impacto. En las Pequeñas y Medianas empresas, este proceso podría realizarse con el asesoramiento de un Profesional de Ciencias Económicas especializado en Negocios y Desarrollo Sostenible interactuando con asesores técnicos según la índole de la actividad de la empresa.

Implica el conocimiento de cada uno de los procedimientos que realiza dentro la organización. Desde los procesos productivos, las compras, ventas, y de Registración de las operaciones básicas de la pequeña empresa. Consiste en un análisis de riesgos.

Análisis e inclusión de los grupos de Interés:

“Los grupos de interés se definen como entidades o individuos de los que razonablemente se puede esperar que se vean afectados significativamente por las actividades, productos, y servicios de la organización, o cuyas acciones se puede esperar que afecten la capacidad de la organización para llevar a cabo con éxito sus estrategias y alcanzar sus objetivos”.

La identificación por parte de la organización de la existencia de los grupos de interés y establecer procesos de diálogo implica conocer en detalle el negocio, los procesos productivos, los productos, la cadena de distribución, la cadena de abastecimiento, los empleados, los prestadores de servicios, los accionistas, la comunidad donde se desarrolla cada una de las actividades, asociaciones civiles y alguna otra entidad y conocer en la medida en que cada uno de ellos la afecta y como la organización afecta a cada uno de ellos. En el caso de las Pymes, este proceso se desarrolla favorecido por la cercanía del vínculo cotidiano de los dueños con alguno de los grupos de interés. Estas interacciones aportan beneficios extras como la identificación de oportunidades de negocios, necesidades insatisfechas y oportunidad de brindar mejores servicios/ productos promoviendo la fidelización con sus clientes.

Análisis de Materialidad: Implica el análisis y el reconocimiento de los impactos económicos, sociales y ambientales generados con las actividades normales de la organización, la valorización y su efecto en relación con los grupos de interés.

A través de éste análisis, las organizaciones detectan impactos directos y los generados indirectamente a través de su cadena de valor. En Argentina es común escuchar que alguna empresa radicada en la Ciudad Autónoma de Bs As, tenga impacto en actividades de trata de blanca en la región norte del país o en el trabajo infantil en la región de Cuyo. En un caso, a través de su cadena de distribución, y en el otro, a través de sus proveedores agrícolas. Este análisis y la ponderación de los riesgos permiten a la pequeña empresa realizar su Mapa de riesgo.

Análisis del Perfil de la Organización: Nos referimos al análisis del contexto de la organización. Relacionado al tamaño, ubicación geográfica y sus Actividades. Este análisis básicamente nos ayuda a entender la naturaleza de dicha organización y sus impactos. Armamos y analizamos la matriz de riesgos. En las pequeñas y mediana empresas este proceso se realiza con la ayuda del Contador que lo asiste; quien colabora con el análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas).

Asimismo, se analiza la estructura de los Recursos Humanos, generando un relevamiento de todo el personal involucrado, analizando el cumplimiento de los requisitos formales legales,

El resultado inmediato generalmente revela problemas como faltas en la formalización de algunos puestos, registraciones incorrectas, inadecuados legajos, prestaciones de servicios con comprobantes omitidos, entre otras, situación propia de la pequeña y mediana Empresa.

Atravesar estos procesos de manera clara y ordenada impacta directamente en el ánimo de los empleados mejorando la empatía, generando mayor motivación y compromiso con los objetivos de la empresa.

Durante el proceso de relevamiento de información para definir el perfil de la empresa, es donde queda en evidencia las deficiencias de los sistemas de administración e información y la falta de un buen sistema de control interno. Todo este proceso, generalmente en las pequeñas y mediana empresas queda a cargo del asesoramiento brindado por el Contador Público que las asiste, junto con los dueños. Es él quien realiza generalmente una prueba sobre Sistema de Control interno para determinar qué tan confiable es y realizar las recomendaciones pertinentes.

Análisis de la Estrategia: Con los elementos analizados en los puntos anteriores, se puede empezar a esbozar el diseño de la estrategia alineada a criterios de sostenibilidad; utilizando todo el conocimiento per se o a través de sus asesores.

Implica también estimular a los empresarios a incorporar prácticas de capacitación o de consultas a profesionales multidisciplinarios con el objeto de generar acciones diferentes respondiendo a la problemática organizacional. En tal sentido, muchos organismos gubernamentales alineados con los ODS propician mecanismos facilitadores de asistencia de distintas índole en pos del fortalecimiento de las empresas. Este proceso implica el desarrollo de una Planificación estratégica, que involucre acciones a corto, mediano y a largo plazo, atendiendo a la cobertura de los impactos económicos, sociales y ambientales más significativos.

Análisis de Código de ética e Integridad: Durante éste proceso se verifica la existencia y los contenidos del código de ética. Implica la definición de los Valores organizacionales. En las Pequeñas y Mediana empresas generalmente, no poseen códigos de ética escritos. En ellas, y sobre todo en las empresas familiares, los valores y principios que rigen a la organización devienen de los valores éticos del fundador o la familia fundadora. Dichos valores son transmitidos verbal y directamente a sus empleados, clientes y proveedores, y a la comunidad en general.

En nuestra opinión, la formalización en la elaboración del código de ética en las empresas en general y en las familiares especialmente, tiene una importancia relevante a la hora de resolver

muchas de las problemáticas que le son propias: Profesionalización o Proceso de sucesión de una generación a otra.

En el proceso de elaboración de dicho código ético se deben atender diversos aspectos, tales como: La identificación de los principios y valores de la Compañía. Estos principios van a guiar la conducta de la organización y de las personas que la integran. Se espera que sean cumplidas para todos los procedimientos llevados adelante por la organización. Incluye valores como la responsabilidad, la transparencia, igualdad, integridad y confianza. Debe describir aquellos valores que se desean específicamente para la organización, como el cuidado de la calidad, la innovación, la eficiencia, el cuidado del cliente, el trabajo en equipo, la motivación.

Aspectos referidos a la conducta interna de la organización: Referido a la conducta de los empleados, directivos y asesores. Se espera para todos el cumplimiento de la ley, definir cuestiones sobre el respeto a los derechos humanos, distintas políticas en relación a las capacidades e instrucción que deben cumplir los directivos para acceder a cubrir sus puestos, políticas en relación a regalos e invitaciones, sobre el uso apropiado de los recursos y del patrimonio de la organización. Aumenta la efectividad, cuando para cada aspecto se definen valores que afectan el funcionamiento cotidiano de la organización.

Aspectos referidos a la conducta con implicancia externa a la organización: En estos aspectos es fundamental la identificación de los grupos de interés y la implicancia de sus impactos

Aquí se definen temas referidos a la creación del valor económico de la empresa, es una oportunidad definir temas de sostenibilidad que requiera una planificación a largo plazo y que refiera a temas de transparencia, conservación y mantenimiento de los Activos de empresa, definiciones sobre sistemas de control interno, gestión del riesgo y buenas prácticas de gobierno. Asimismo, incluye definiciones sobre valores relacionadas al mercado como políticas de precio justo y publicidad. También definiciones en relación a prácticas de libre competencia, protección del medio ambiente y acciones hacia la comunidad.

Aspectos sobre los mecanismos de implantación, seguimiento y cumplimiento: Hacemos referencia a la definición en relación a la aprobación del código de ética, al método de divulgación interna y externamente, definiciones respecto de quien o quienes velaran por su cumplimiento, mecanismos de contacto y las sanciones por los incumplimientos.

Es de esperar que con la elaboración del código de ética, escrito, bien comunicado y estimulados los mecanismos de seguimiento y control para su cumplimiento, contribuya a las organizaciones a perdurar. De ahí la importancia especialmente para las empresas familiares, su

contribución a la solución de problemas que les son propios, como la integración de distintas generaciones o los problemas sucesorios.

Análisis de la Gobernanza: Requiere el análisis del sistema bajo el cual la organización es dirigida y controlada. Involucra los principios y mecanismos que integra el órgano de Gobierno de la empresa, definidos por: Quien dirige el rumbo de la organización, el código de conducta, la Vigilancia en la gestión, la toma de decisión y las asignaciones de Responsabilidad.

En estas cuestiones no debería interesar el tamaño de la organización, aunque se ve afectado. Desarrollar prácticas de buen gobierno ayuda a Institucionalizar la organización y sus operaciones, generando mayor profesionalismo en las decisiones y en la gestión. Ayudar a las pequeñas y medianas empresas a desarrollar buenas prácticas de gobierno, genera cantidad de beneficios que contribuyen a su crecimiento: conseguir mejor financiamiento, mejores decisiones de negocio, mejorar la transparencia, definición de niveles de autoridad y fundamentalmente mejorar los sistemas de gestión y de información que le va a permitir en definitiva, medir mejor el desempeño del negocio y la administración de los riesgos.

TRABAJO DE CAMPO. DESCRIPCION & CONCLUSIONES

Hemos realizado un trabajo de campo que consistió en un Relevamiento de Información en Empresas PYMES a través de una encuesta de respuesta voluntaria, incluyendo como “regalo” el acceso a una capacitación gratuita virtual a quienes respondieron la misma.

La invitación a responder la encuesta fue remitida vía email a empresas directamente, a consultores y otros organismos de Argentina, Perú, México, Colombia y Ecuador.

El 100% de la muestra corresponde aproximadamente a 360 empresas Pymes, de las cuales menos del 5% ha remitido la información. Quienes contestaron cubren cargos de Alta Gerencia, Directores, Dueños.

El 100% del universo de análisis entonces se reduce a 16 empresas, y sobre ellas vamos a dar las siguientes conclusiones:

EN RELACION A LAS CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA:

1) Tipo de Empresa:

PYMES Familiar	69%	PYMES No Familiar	31%
----------------	-----	-------------------	-----

2) País donde realizan actividades comerciales:

Argentina 69% Perú 19% Ecuador 6% Colombia 6%

3) Facturación Anual en Dólares Estadounidenses.

Hasta 1 MM U\$\$ 63%

Hasta 5 MM U\$\$ 31%

Más 5 MM U\$\$ 6%

4) Cantidad de Empleados:

De 1 a 100 Empleados 82%

De 101 a 500 Empleados 6%

Más 500 Empleados 13%

5) Quienes son sus Clientes:

Empresas del Exterior 6% Empresas Multinacionales 37%

Grandes Empresas Nacionales 69% Pymes 75%

Estado Nacional, Provincial o Municipal 44% Consumidores Finales 63%

EN RELACION AL CONOCIMIENTO QUE TIENEN LAS EMPRESAS SOBRE LA RSE Y LOS ODS.

1) Desarrolla Algún Programa de RSE dentro de la Empresa.

Desarrolla Programas de RSE 25%

NO Desarrolla Programas de RSE 75%

2) Tiene algún conocimiento sobre AGENDA 2030.

Conoce la AGENDA 2030 SI 56% NO 44%

Qué grado de Conocimiento posee

ALTO 19% MEDIO 13% BAJO 24% NULO 44%

Contribuye a la AGENDA 2030 SI 19% NO 81%

3) A que ODS estima que contribuye o podría contribuir?

Trabajo Decente y Crecimiento económico 81%

Alianzas para lograr los Objetivos 81%

Producción y Consumos Responsables. 56%

Salud y Bienestar 50%

Industria, Innovación e Infraestructura 44%

Igualdad de Género 37%

Fin de la Pobreza. 31%

Ciudades y Comunidades sostenibles. 25%

Objetivo al que no creen poder aportar algo: Vida Submarina.100%

4) En cuanto al grado de Participación de TODA LA ORGANIZACIÓN:

Toda la Empresa transversalmente ALTO 6% MEDIO 12% BAJO 6%

5) Realización de Mediciones, Sistema Utilizado, Reportes.

Realiza Mediciones SI 24% NO 76%

Qué sistema Utiliza?

Reporte Interno 6% SDG COMPASS 6% GRI 6%

Balance Social 12%

RELACIONADO CON LA PERCEPCION DE LAS VENTAJAS QUE OBTIENE LA EMPRESA AL DESARROLLAR POLITICAS DE RSE

Mejora la Reputación de la Empresa.. 100%

Fortalece el planeamiento a largo Plazo.94%

Facilita la Identificación y aprovechamiento de oportunidades 88%

Disminución de Riesgos. 75%

Mejóro el Clima laboral. 75%

Mejora la Licencia Social 75%

Incentiva la Innovación 75%

Disminución de costos 69%

Fidelidad de Clientes 69%

Atracción de Inversores 69%

Mayor productividad. 63%

Eficiencia Operativa. 63%

Favorece el proceso sucesorio entre Generaciones en Empresas Familiares. 63%

Mejora en los Métodos Productivos. 56%

Atracción de Mejores Talentos en Recursos Humanos. 56%

Menor Rotación de Recursos Humanos. 56%

Mejor financiamiento. 56%

EN RELACION A LOS GRUPOS DE INTERES:

Identificó relevancia de los Grupos de Interes? SI 38% NO 62%

Medio de Contacto Reuniones 19% Encuentras 13% Sin Contacto 6%

EN RELACION CON LOS IMPACTOS:

Identificó Impactos sobre el Medio Ambiente SI 31% NO 69%

Midió alguno de los Impactos?

Huella Hídrica 6% Descartes/Residuos 31% Huella Carbono 12%

Identificó Impactos Sociales en la Comunidad SI 56% NO 44%

Desarrolló alguna Actividad SI 50% NO 50%

* Capacitaciones * Charlas * Ferias

* Reciclado de residuos * Campañas Diversas

RELACIONADO A TEMAS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL:

Realiza Planeamiento?

CORTO PLAZO 81% MEDIANO PLAZO 62% LARGO PLAZO 31%

Código de Conducta Formalizado SI 19% NO 81%

Protocolo Familiar SI 12% NO 88%

Programa de Integridad (Compliance) SI 19% NO 81%

Planea Mejorar Desempeño SI 56% NO 44%

RELACIONADO CON LOS BANCOS Y LA CADENA DE VALOR

Recibió algún requerimiento de Terceros para desarrollar acciones de RSE?

Por parte de Clientes 19% Bancos 13%

SE LES CONSULTO A LAS EMPRESAS SI PIENSAN QUE LOS PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONOMICAS PODRIAN CONTRIBUIR AL DESARROLLO DE EMPRESAS SUSTENTABLES:

SI 63% TAL VEZ 31% NO 6%

QUE NECESITAN DEL PROFESIONAL DE CS. EC.?

CONOCIMIENTO DE RSE 31% CONOCER BENEFICIOS RSE 25%

RECIBIR UN DIAGNOSTICO 13% AYUDA EN LOS PROCESOS 7%

PROFESIONALES MAS CAPACITADOS 7%

RENOVANDO NUESTRA ENERGIA

Convencidas de que todos podemos hacer algo por mitigar el daño causado a nuestro Planeta, y mejorar nuestra Calidad de Vida incorporando el Triple Balance en la toma de decisiones, los invitamos a implementarlo de manera genuina y estratégica en sus Organizaciones. En varias ocasiones, les sorprenderá la obtención de beneficios mayores al esfuerzo y/o proceso de transformación realizado.

Claro está que incorporar el Triple Balance en la toma de decisiones ya no es una opción, es una necesidad. Inclusive si sólo se pretendiera permanecer.

Los desafíos y oportunidades para las Pymes ya están planteados.

Los profesionales de Ciencias Económicas ¿están preparados para acompañarlas en este dinámico y apasionante proceso de transformación hacia el Triple Balance en pos del Desarrollo Sostenible?

Es nuestro anhelo y propósito contribuir con ello.

BIBLIOGRAFIA

Canyelle J. (2017). *Amb Valor Afegit*. Girona, Cataluña: Universidad de Girona, Cátedra de Responsabilidad Social Universitaria.

Consejo Nacional de Políticas Sociales. (2016). *Agenda 2030 ODS Argentina*. 2016, Noviembre, de Consejo Nacional de Políticas Sociales Sitio web: <http://www.odsargentina.gob.ar/>

Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales. (2015). *El Sector Privado Empresarial y los ODS*. 2017, Diciembre, de Presidencia de la Nación Argentina Sitio web: http://www.odsargentina.gob.ar/public/documentos/seccion_publicaciones/manual_sector_privado_empresarial_-_final

Di Ciano, M. (2011). *Pymes- Rol en la economía Nacional y características Particulares de funcionamiento*. 2018, Noviembre, Sitio web: <http://www.aduba.org.ar/wp-content/uploads/2016/07/Pymes>

David J. (2014, Octubre 09). *Como se Diseña una Estrategia de Responsabilidad Social Empresarial*. Material de Estudio IX Cátedra Pacto Global.

Fraile Oliver, A. (2010). *Sistemas Económicos Inspirados en Ecosistemas Naturales*. 2017, Noviembre, Sitio web: <http://ecosistemaurbano.org/castellano/gunter-pauli-sistemas-economicos-inspirados-enecosistemas-naturales/>

Gilli J. (2011). *Ética y Empresa*. Buenos Aires, Argentina: Granica.

Global Reporting Initiative. (2017, Mayo). *GRI Standards*. 2017, Junio, de Global Reporting Initiative Sitio web: <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-translations/gri-standards-spanish-translations-download-center/>

Guadamillas Gómez, F. (2009). *La Dirección de la Empresa Responsable*. Toledo, España: Lozano Artes Gráficas.

Mandle, L. "Griffin, R. "Goldstein, J." Acevedo, R."Camhi,A." Lemay,M." Rauer, E.& Peterson, V. (2015). *Carreteras y Capital Natural: Gestión de las Dependencias y de los efectos sobre los Servicios eco sistémicos para inversiones sostenibles en infraestructuras vial*. 2017, Noviembre, de Banco Interamericano de Desarrollo Sitio web: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7871/Carreteras-y-capital-natural-Gestion-de-las-dependencias-y-de-los-efectos-sobre-los-servicios-ecosistemicos-para-inversiones-sostenibles-en-infraestructura-vial.pdf?sequence=1>

Mintzberg, H. (1999). *Diseño de Organizaciones Eficientes*. Buenos Aires: El Ateneo.

Moheno, J." Hernandez Calzada, M & Salazar Hernandez, B. *Las Pymes familiares y no Familiares ¿Empresas Diferentes?* 2017, Noviembre, Sitio web: https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_SistOrgSocMedEfec/mendoza_moheno_jessica/pymes_familiares_y_no_familiares__empresas_diferentes

Pauli, G. (2015). *La Economía Azul*. Barcelona, España: Tusquets Editores SA.

Roca, A. (2015). *¿Cómo hacer que una Pyme sea sustentable?* 2018, Enero 11, de IARSE Sitio web: <http://www.tecnopymes.com.ar/2015/08/12/como-hacer-que-una-pyme-sea-sustentable/>

Rodríguez, M. (2016, Julio). *Información Integrada, Pensamiento Integrado y Valor Compartido: Redescubriendo el Rol de los Contadores Públicos*. 2017, Diciembre, de D & G Profesional y Empresaria Sitio web: <http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/03/Inf-Integrada-Pensam-Integrado-y-Valor-Compartido-Rol-de-Contadores-Errepar>

Rodríguez M. (2014). La Sostenibilidad y el Rol del Sector Privado. D & G Profesional y Empresaria, XV, 495. 2018, Febrero 08 De <http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/03/Sostenibilidad-y-el-rol-del-sector-privado.-mayo-2014>

Rodríguez M. (2015, Agosto). Desarrollo Sostenible. D & G Profesional y Empresaria, XVI, 776. 2018, Febrero 08, De <http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/03/Desarrollo-sostenible-Objetivos-de-Desarrollo-sostenible-Agenda-post-2015-y-sector-privado>

Rubinztein, D. (2009). Responsabilidad Social Empresaria: Visión Estratégica que deben abordar las Pymes. Colección de Tesis de Posgrado de la Biblioteca Central "Alfredo L Palacios", 2018, Febrero, De Biblioteca Digital de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.

Utrera L. (2017). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030. Buenos Aires, Argentina: Edicon.

Vaihinger, E. (2016). Desarrollo Sostenible y Decisiones Económicas. 2017, Noviembre, de XXII Jornada de Epistemología de las Ciencias Económicas-Ciece-Fce-Uba Sitio web: http://www.academia.edu/30529964/Desarrollo_Sostenible_y_Econom%C3%ADa

Volpentesta J. (2009). Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial. Buenos Aires, Argentina: Buyatti.

Wagner P. (2014). Modelos de Negocios Sostenibles. Buenos Aires, Argentina: Edicon.

Gerencia Ambiental N°237 junio 2017

NOTAS

ⁱ <https://www.upv.es/contenidos/CAMUNISO/info/U0686956.pdf>

ⁱⁱ <http://neweconomyforum.org/es/inicio-nesiforum/>

ⁱⁱⁱ www.odsargentina.gob.ar/public/.../manual_sector_privado_empresarial_-_final.pdf

^{iv} http://www.consejo.org.ar/areas/eco_fin_act/files/RSE_en_la_gestion_beneficios.pdf

^v http://www.consejo.org.ar/areas/eco_fin_act/files/RSE_en_la_gestion_beneficios.pdf

^{vi} http://www.consejo.org.ar/areas/eco_fin_act/files/RSE_en_la_gestion_beneficios.pdf

vii “La economía Azul – 10 años -100 innovaciones – 100 millones de empleos – 2011- Turquets Editores
SA – Barcelona – España

viii Gerencia Ambiental N°237 junio 2017

ix Gerencia Ambiental N°237 junio 2017

TÍTULO: “INICIATIVAS E INDICES DE SOSTENIBILIDAD EN LOS MERCADOS DE VALORES DE LATINOAMERICA”

Área III: Educación – Política profesional – Responsabilidad Social y Balance Social

Tema 1: La búsqueda de la competitividad dentro del marco de la responsabilidad social

XXII Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas, San Juan, 27 y 28 de septiembre de 2018

Autores:

- Andrea S. Barbagelata. Cramer 3980 B, CABA. Teléfono: +54911 54192623, abarbagelata@insideayc.com.ar
- Claudia N. Fortuna. Barrio Cerrado San Matías (Lote 722), Escobar: +54911 69624301, cnf80@hotmail.com; claudia.fortuna@agsostenible.com
- Julio Roque Sotelo. Corrientes 360, Olivos, Pcia de BsAs. Teléfono: +54911 30761730, julio.sotelo@agsustentable.com

TÍTULO: “: “INICIATIVAS E INDICES DE SOSTENIBILIDAD EN LOS MERCADOS DE VALORES DE LATINOAMERICA”

Área III: Educación – Política profesional – Responsabilidad Social y Balance Social

Tema 1: La búsqueda de la competitividad dentro del marco de la responsabilidad social

XXII Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas, San Juan, 27 y 28 de septiembre

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	3
La Sostenibilidad en los mercados de valores de latinoamerica	4
Índices de sostenibilidad en Latinoamérica.....	9
Índice de Sostenibilidad de Brasil (ISE)	11
Índice de Buen Gobierno Corporativo de Perú (IBGC).....	15
Índice de sostenibilidad para el Mercado Integrado Latinoamericano (MILA).....	19
IPC Sostenible (México).....	23
Índice de Sostenibilidad de Chile (DJSI)	25
Indexamerica.....	28
Índice de sostenibilidad Argentina -byma.....	33
conclusiones	33
ANEXO I	35
BIBLOGRAFÍA.....	38

RESUMEN

El trabajo “Iniciativas e índices de sostenibilidad en los Mercados de Valores de Latinoamérica” pretende dar una mirada integral del surgimiento y desarrollo progresivo de iniciativas que incorporan aspectos económicos, sociales y ambientales en los mercados de capitales de la región.

A modo de introducción al tema, en el primer capítulo se exponen los hechos relevantes de las bolsas más representativas de la región como respuesta a un creciente interés en el tema de la sostenibilidad de los actores clave de los mercados de valores. Esto incluye la introducción de guías orientativas para empresas, adhesión a iniciativas internacionales como la de Bolsas de Valores Sostenibles (SSE en inglés - Sustainable Stock Exchanges), nuevos activos financieros basados en criterios medioambientales, entre otros. A su vez, se mencionan las normativas voluntarias y obligatorias que emitidas por los organismos nacionales reguladores de tales mercados de valores.

El un segundo capítulo, se adentra en el núcleo del trabajo representado por el nacimiento y desarrollo de los Índices de Sostenibilidad en Latinoamérica. De esta manera, se recorren la

metodología, organizadores, composición, y evolución de los índices de sostenibilidad de Brasil, Chile, Perú, Colombia, México y Argentina.

Por último, se esbozan una serie de conclusiones que permiten al profesional de ciencias económicas situarse rápidamente en el contexto actual, dejando planteados desafíos e interrogantes sobre un tema que no podemos ignorar: el desarrollo sostenible como un tema transversal y de alcance a la sociedad en su conjunto.

Palabras claves:

Índices de sostenibilidad – Sustentabilidad – Sostenibilidad – Mercado de valores – Bolsas de comercio – Desarrollo sostenible -Mercado de capitales

LA SOSTENIBILIDAD EN LOS MERCADOS DE VALORES DE LATINOAMERICA

Las bolsas de valores juegan un papel fundamental en la construcción de mercados de capitales sostenibles, ya que al ser el lugar de encuentro entre los actores que los integran, las plazas bursátiles son las protagonistas en la definición de normas y el desarrollo de buenas prácticas que consoliden al mercado de capitales y a la sociedad como un “todo”.

Las bolsas han ayudado a promover mejores prácticas de gobierno corporativo y ante las crecientes preocupaciones del cambio climático a nivel global, están llamadas a tener un rol protagónico en el fortalecimiento del desarrollo económico sostenible e inclusivo. Se les ve promoviendo la adopción de estándares de revelación en sostenibilidad con criterios Ambientales, Sociales y Gobierno Corporativo, así como en el desarrollo de nuevo productos financieros verdes que faciliten la movilización de recursos, locales o extranjeros, a proyectos de la sostenibilidad o mitigación.

A continuación, se expone una mirada sintética sobre los hitos/acciones más relevantes que han tenido las bolsas de valores latinoamericanas en pos de la construcción de mercados sostenibles.

Bolsa de Santiago - Chile

En noviembre de 2014, La Bolsa de Comercio de Santiago se sumó de manera oficial a la iniciativa de Bolsas de Valores Sostenibles (SSE en inglés - Sustainable Stock Exchanges), iniciativa creada en 2009 por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), con el objetivo de investigar cómo las bolsas de valores, en colaboración con inversionistas, reguladores y legisladores, pueden mejorar la sostenibilidad de las empresas y promover la inversión responsable.

La Bolsa de Santiago en su rol de promotor de las mejores prácticas de sostenibilidad ha propuesto recomendaciones para las empresas emisoras y ha elaborado una Guía de Reportes de Sostenibilidad (2016), con el objetivo de fortalecer la transparencia del mercado bursátil y perfeccionar los flujos de información que las empresas emisoras proveen a sus inversionistas. Ha desarrollado herramientas para fomentar la inversión responsable en el mercado de capitales, entre los cuales se encuentra el primer índice de sostenibilidad del mercado local.

En conjunto con lo mencionado anteriormente, elaboró una Guía de Inversión Responsable (2017) que tiene como objetivo promover los principales elementos de la inversión, así como también ser utilizada como herramienta de apoyo para incorporar aspectos de ASG a las decisiones de inversión.

La creación del Segmento de Bonos Verdes y Bonos Sociales en la Bolsa de Santiago también ha sido un aporte al desafío abordado de enfrentar el cambio climático. La iniciativa tiene por objetivo otorgar al mercado una nueva forma de financiamiento, que en definitiva otorgue a emisores, inversionistas, y stakeholders en general, la posibilidad de formar parte directamente del objetivo inicial planteado tanto en el Protocolo de Kioto (2005) como en el Acuerdo de París (2020), con respecto a la mitigación de los efectos del calentamiento global, junto con abordar lo indicado en los principios de Pacto Global de las Naciones Unidas, relacionados al apoyo que debiesen prestar las empresas en la aplicación de criterios de precaución sobre los problemas ambientales, adoptando a su vez iniciativas que permitan promover una mayor responsabilidad ambiental y social.

Bolsa de Valores de Lima - Perú

Reconociendo la importancia que para el desarrollo del mercado de capitales tiene la promoción de una mayor transparencia empresarial así como las ventajas de contar con buenas prácticas de gobierno corporativo, en el año 2013, la Superintendencia del Mercado de valores (SMV) en conjunto con diferentes entidades trabajaron en la actualización de los Principios de Buen Gobierno para las Sociedades Peruanas (creados en el año 2002), dando como resultado, en noviembre del mismo año, los nuevos lineamientos de Código de Buen Gobierno Corporativo para Perú, de carácter voluntario.

La Bolsa de Valores de Lima (BVL) con el fin de promover la sostenibilidad corporativa en el mercado de capitales peruano es parte de la iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas de Bolsas Sostenibles (Sustainable Stock Exchanges-SSE). Asimismo, la BVL es socia fundadora del Programa de Inversión Responsable (PIR).

La Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) dictó en diciembre/2015 una resolución que exige que los emisores listados en bolsa incluyan en su Memoria Anual un reporte de

sostenibilidad corporativa. A través de este reporte, los emisores dan a conocer al mercado cómo gestionan los impactos de sus operaciones en los aspectos Ambientales y Sociales y de Gobierno Corporativo (Aspectos ASG o ESG, por sus siglas en inglés), complementando la información que ya difundían sobre el cumplimiento de los principios del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas.

Bolsa de Valores de Colombia (BVC) -Colombia

La BVC promueve las mejores prácticas de gobierno corporativo y revelación de información, y está comprometida con el fortalecimiento del desarrollo económico sostenible e inclusivo del país. En particular los avances de la BVC en sostenibilidad fueron:

En 2017 se inició las emisiones de bonos verdes en la Bolsa. Bancóldex realizó la primera emisión en Colombia con un bono en el mercado principal por COP \$200 mil millones el cual fue adjudicado a más de 180 inversionistas. Davivienda listó su bono verde (COP \$350,000 millones) dirigido al segundo mercado.

Además, la BVC como parte del compromiso con los mejores estándares de revelación de información y relación con inversionistas y sostenibilidad, lanzó en 2013, el Índice de Reconocimiento IR (COLIR), compuesto por las acciones de las empresas con altos estándares de revelación de información. En 2017 el COLIR fue el índice con la mayor rentabilidad con 14.13%, y a junio de 2018 contaba con 28 emisoras (incluyendo la BVC como emisor), de las cuales casi en su totalidad reportan con el estándar del Global Reporting Initiative.

Así mismo participa voluntariamente con la iniciativa ONU del Pacto Global desde 2012 y como signataria reafirma su compromiso y envió el cuarto reporte de progreso anual en el informe integrado (GRI nuevo estándar). También es parte del Sustainable Stock Exchanges Initiative - SSE desde 2014, y del Grupo de Trabajo de Sostenibilidad de la World Federation of Exchanges 013 WFE desde 2015.

A través del Fondo Inversor ha venido realizando desde 2011, inversiones que ayuden a resolver retos sociales y ambientales, con modelos de negocios rentables y sostenibles.

Bolsas y Mercados Argentinos S.A. (BYMA) -Argentina

BYMA surge de la escisión parcial del patrimonio del Mercado de Valores de Buenos Aires SA, debido a las disposiciones de la Ley 26.831 de Mercado de Capitales, resultando la continuadora de la actividad del Mercado de Valores de Buenos Aires.

BYMA está comprometida con las estrictas reglas de Gobierno Corporativo, que alientan la transparencia, equidad, rendición de cuentas y la responsabilidad corporativa. El gobierno corporativo es un instrumento de protección a los derechos de los inversores, acreedores y

público en general. BYMA está convencida que una estructura sólida de gobierno corporativo genera en las empresas, países y en los mercados emergentes un mayor crecimiento económico y mayor empleo, impactando directamente en el mejor acceso al financiamiento, desempeño operacional más eficiente, y mejora de las relaciones con la comunidad, entre otros. BYMA tiene en desarrollo un nuevo segmento de mercado, que se integrará con empresas que adhieran de forma voluntaria a mayores estándares de gobierno corporativo. BYMA será la primera empresa en integrarlo.

La Comisión Nacional de Valores (CNV) es el organismo nacional encargado de la promoción, supervisión y control del Mercado de Capitales. Dentro de su marco normativo contiene diversas normas relacionadas con el Gobierno Corporativo:

1. Resolución General 606/2012 – Código de Gobierno Societario
2. Decreto 677/2001 – Régimen de transparencia de la oferta pública
3. TO 2013 - Título IV. Régimen informativo Periódico - Anexo IV Código de Gobierno Societario

La CNV como ente regulador requiere que todas las compañías listadas (excepto pymes) incluyan en su Memoria Anual, un informe sobre el grado de cumplimiento del Código de Gobierno Societario, bajo el principio de cumpla o explique. Deben informar su política ambiental o de sostenibilidad, incluyendo como es la “performance” de la compañía en las mismas según los principales indicadores, o si no tiene políticas o indicadores, una explicación de por qué no los consideran relevantes para sus negocios.

La CNV junto a otros organismos, asociaciones, cámaras, instituciones académicas y referentes en gobierno corporativo ha creado un “Grupo de Trabajo de Gobierno Corporativo” con la misión de profundizar la implementación de los Principios de Buen Gobierno Corporativo de OCDE, generando conciencia acerca de su importancia y fomentando su aplicación en el sector regulado.

Bolsa Mexicana de Valores (BVM) - México

En 1999 se constituyó el Comité de Mejores Prácticas Corporativas (el Comité), el cual emitió el Código de Mejores Prácticas Corporativas (Código) en donde se establecen recomendaciones para un mejor gobierno corporativo de las sociedades en México. La experiencia en su implementación durante estos años y las nuevas consideraciones sobre el tema a nivel internacional, han hecho que se actualice y revise publicando una nueva versión en 2010.

En su edición, se tomaron en cuenta las necesidades y características de las sociedades mexicanas, su origen, su estructura accionaria y la importancia que pueden tener ciertos grupos de accionistas en su administración. Se busca ayudarles a ser institucionales, competitivas y

permanentes en el tiempo; que puedan acceder a diversas fuentes de financiamiento en condiciones favorables y ofrezcan confianza a los inversionistas nacionales e internacionales.

Si bien las recomendaciones son de aplicación voluntaria, es deseable que todas las sociedades las incorporen en su gobierno corporativo. De esta manera, las sociedades mexicanas serán más competitivas entre sí y con las del resto del mundo, pues tendrán como herramienta a las mejores prácticas corporativas internacionalmente aceptadas.

Además, para alentar la incorporación de programas sostenibles y prácticas socialmente responsables de las empresas mexicanas que cotizan en bolsa, BMV creó una familia de índices considerando únicamente compañías con reconocimiento global en términos de sostenibilidad. La BVM ha trabajado juntamente con la ONU para alentar a más empresas a firmar el Pacto Global de las Naciones Unidas y ha realizado capacitaciones y talleres sobre proyectos de carbono y evaluación de financiamiento. La BVM cuenta con el respaldo de la Universidad Anáhuac como responsable de las calificaciones de sostenibilidad, que se basa en tres pilares: medio ambiente, responsabilidad social y gobierno corporativo.

La Bolsa Mexicana de Valores (BMV) comercializa instrumentos de deuda o commodities con el objetivo de destinar recursos para financiar proyectos nuevos o ya existentes enfocados en reportar beneficios sociales o ambientales. Con la emisión de los bonos verdes, sustentables, sociales o de carbono la BMV se convirtió en la primera bolsa de valores de América Latina que impulsa los mercados sustentables.

El **Bono Verde** se enfoca en financiar proyectos de mitigación y adaptación al cambio climático tales como energía renovable, transporte limpio, construcción sustentable, eficiencia energética, manejo de agua y desechos. Cualquier entidad gubernamental o privada que cumpla con la certificación puede emitir los bonos verdes.

El Bono Social tiene por objetivo financiar proyectos que generan beneficios sociales enfocados en la generación de infraestructura básica accesible como alcantarillado, saneamiento, transporte, entre otros. Este bono también incluye proyectos de generación de empleo, apoyo a sectores o a comunidades excluidas socialmente, apoyo a sectores de vivienda en pobreza o marginación, así como grupos vulnerables, personas discapacitadas, migrantes, seguridad alimentaria, apoyo a sectores sin acceso a la educación y servicios.

Para los proyectos que destinan recursos en la generación de impactos sociales y ambientales, están los instrumentos de deuda conocidos como Bonos Sustentables. Los Bonos de Carbono se refieren a un instrumento de commodities y tiene el objetivo de destinar recursos a bonos negociados en un mercado voluntario de carbono existente en México desde el 2013.

BM & FBOVESPA - Brasil

BM & FBOVESPA se convirtió en la primera bolsa de valores del mundo en adherirse al Pacto Global en 2004, y es miembro del Comité Brasileño. Fue la primera bolsa de un mercado emergente en comprometerse oficialmente con los Principios de Inversión Responsable (PRI) en 2010. Se convirtió en miembro fundador de la iniciativa de Bolsas de Valores Sostenibles en 2012; y es miembro del Grupo de Trabajo de Sostenibilidad de la WFE desde 2014. BM & FBOVESPA también es miembro del Grupo Asesor de GRI Brasil y miembro de la Red de Mujeres Brasileñas Líderes para la Sostenibilidad del Ministerio de Medio Ambiente de Brasil.

BM & FBOVESPA recomienda que a partir de 2012 las empresas cotizadas indiquen si publican Informes de Sostenibilidad o Informes integrados y dónde está disponible, o si no explicar por qué no lo hacen. También ofrece guías escritas sobre temas de sostenibilidad para las empresas listadas y orientación adicional sobre cuestiones de gobierno corporativo a empresa estatales.

Si bien no emite bonos verdes, BM & FBOVESPA es miembro del Comité de Sostenibilidad y Medio Ambiente Intra-Sectorial de FEBRABAN (Federación Brasileña de Bancos) para promover su desarrollo y otros instrumentos.

Además, BM & FBOVESPA incluyó criterios de sostenibilidad en el Programa de Calificación Operacional (PQO). Las instituciones certificadas por el PQO reciben el derecho a usar los sellos de calificación, que son una declaración a los inversores y al público en general sobre el alto nivel de los productos y servicios de estas instituciones.

ÍNDICES DE SOSTENIBILIDAD EN LATINOAMÉRICA

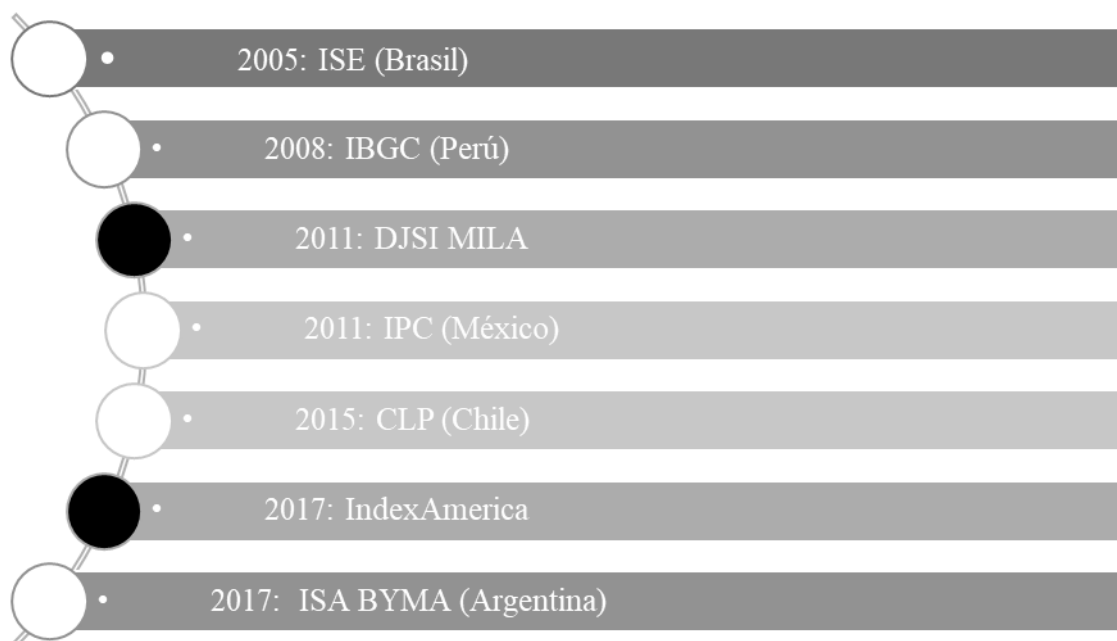
Han pasado casi 30 años desde que, en la Conferencia Internacional de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo, celebrada en Río de Janeiro se exponía la necesidad desarrollar el concepto de indicadores del desarrollo sostenible. Pronunciar aquella voluntad en un mundo en donde el concepto de desarrollo sostenible era menos que una cuestión de nicho, no auguraba un impacto inmediato en la vida real y menos aún en el escéptico mundo de los mercados de valores y grandes inversionistas. Siete años después, sin embargo, el líder en desarrollo de índices bursátiles lanzaba el primer índice de sostenibilidad del mundo “Dow Jones Sustainability Index- DJSI” que reflejaba las empresas del mundo integrantes S&P Global BMI que se destacaban en su gestión por incluir aspectos de sostenibilidad.

Aun luchando por conseguir popularidad, algo en el mundo cambió, ya que, de allí en más, comenzaron a surgir nuevos índices en distintas regiones; y fondos internacionales, inversores institucionales, personas físicas manifestaban de forma creciente estar atentas a las cuestiones de sostenibilidad, principios de gobierno corporativo, de gestión de recursos naturales y humanos, monitoreo de riesgos ambientales y sociales, entre otros.

Así es como en América Latina, se vio progresivamente alcanzada por esta ola de interés creciente en aspectos no financieros, sino más bien una mirada integral de cada organización. De forma pionera, en 2005 Brasil lanzó su primer índice de sostenibilidad (ISE), incluyendo a este tema en la agenda de mercado brasileño. El Índice de Buen Gobierno Corporativo de Perú (IBGC) surge en 2008 sin estar basado en criterios de sustentabilidad en sentido amplio, sino que se enfoca específicamente en aspectos que hacen al buen gobierno corporativo. En 2011 se lanza al mercado el IPC Sostenible de la Bolsa Mexicana de Valores (BMV), y cuatro años después el Dow Jones Sustainability Chile Index (CLP). Por último, en diciembre de 2017, a pocos meses de su lanzamiento, Bolsas y Mercados Argentinos S.A. (BYMA) anunció el lanzamiento del Índice de Sostenibilidad Argentina.

En cuanto a la incorporación de una perspectiva regional de la medición de aspectos de sostenibilidad, fue recién en 2011 que nació el Índice de Sostenibilidad para el Mercado Integrado Latinoamericano (MILA) y seis años después IndexAmerica.

A continuación, se exponen cada uno de los mencionados índices, con un detalle a cerca de su metodología, composición y rendimiento; y un relevamiento del tipo de rendición de cuentas que practican las empresas que los componen.



ÍNDICE DE SOSTENIBILIDAD DE BRASIL (ISE)

La iniciativa de carácter pionero en América Latina ha sido el Índice de Sostenibilidad Empresarial (ISE), desarrollado con el objetivo de crear un ambiente de inversión compatible con las demandas de desarrollo sostenible de la sociedad actual, y la estimulación de la responsabilidad ética de las corporaciones. Lanzado en 2005, fue originalmente financiado por la Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés), su diseño metodológico fue responsabilidad del Centro de Estudios en Sostenibilidad (GVes) de la Escuela de Administración de Empresas de San Pablo de la Fundación Getúlio Vargas (FGV-EAESP). La anteriormente BM & FBOVESPA, Bolsa de Valores ubicada en São Paulo, Brasil hoy devenida en la llamada B3, es la responsable del cálculo y la gestión técnica del índice. Por su parte, el Consejo Deliberativo es el órgano de gobierno del ISE (CISE) que tiene como misión garantizar un proceso transparente de construcción del índice y selección de las empresas.

El ISE actúa como una herramienta de análisis del rendimiento de una cartera compuesta de acciones de algunas empresas listadas en B3 con reconocido compromiso con el desarrollo sostenible, prácticas y alineamiento estratégico con la sostenibilidad empresarial, equidad, transparencia, rendición de cuentas, entre otras dimensiones económico-financieras, sociales y ambientales; además de actuar como inductor de buenas prácticas en el medio empresarial brasilero.

Metodología

Para evaluar el desempeño en sostenibilidad de las empresas listadas en la BM & FBOVESPA y seleccionarlas para componer el índice, se desarrolló una metodología, que se basa en un

cuestionario para evaluar el desempeño en sostenibilidad de las compañías emisoras de las 200 acciones más negociadas de la BM & FBOVESPA. Este cuestionario es muy amplio considera el desempeño de la compañía en siete dimensiones que evalúan, entre otros, elementos ambientales, sociales y económico-financieros de forma integrada. A las dimensiones ambiental, social y económico-financiera, tradicionalmente conocidas como TBL (triple bottom line), se añadieron otros importantes conjuntos de indicadores.

En la dimensión general, se evalúan prácticas como el compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible y los acuerdos globales; así como su transparencia, revelada por la divulgación de las respuestas del cuestionario y la elaboración de un informe de sostenibilidad. En la dimensión Naturaleza del Producto, se consideran, entre otras, cuestiones relativas a los posibles daños y riesgos a la salud de los consumidores y de terceros, provocados por la utilización de productos o servicios de la empresa. En cuanto al cambio climático hay que mencionar que se ha profundizado, buscando evaluar el compromiso, las estrategias, la gestión de riesgos y las oportunidades derivadas del cambio climático ya en marcha en el planeta

Todas las dimensiones se subdividen en un conjunto de criterios y éstos en indicadores. Las dimensiones ambiental, social, económico-financiera y de cambios climáticos siguen un mismo patrón, dividiéndose en cuatro criterios: a) política (indicadores de compromiso); b) Gestión (indicadores de programas, metas y monitoreo); c) Rendimiento; y d) Cumplimiento Legal (reporte, en el caso de la dimensión climática). En lo que se refiere a la dimensión ambiental, hay una diferenciación de los cuestionarios en función de la actividad de la empresa y sus impactos diferenciados en el medio ambiente.

El cuestionario que apunta sólo a cuestiones objetivas es voluntario y demuestra el compromiso de la empresa con las cuestiones de sostenibilidad. Una vez enviado el cuestionario completo, las empresas deben presentar documentos corporativos que respalden sus respuestas. Con toda esta información se desarrolla luego una matriz de resultados, que sirve de base para la evaluación del Consejo Deliberativo del ISE.

El índice se renueva anualmente, siendo la selección de la cartera válida por un año desde el primer lunes de enero de cada año. Además de la reevaluación anual que provoca cambios en la cartera, se realizan dos revalorizaciones: en mayo y en septiembre. En estas dos, se actualizan las informaciones de "free float" de las empresas y también se verifica el límite de participación de cada sector económico en la cartera teórica.

Para reforzar la transparencia del proceso de selección, es importante resaltar que cuenta con un informe de aseguración externa, estando a cargo de KPMG el de la cartera 2017. Además de ello, las respuestas de las empresas seleccionadas para integrar el índice están disponibles para todo público en el sitio web: www.isebvmf.com.br.

Composición

La cartera actual del índice, que entró en vigencia el 08/01/18 y será válida hasta el 04/01/2019, se compone de 30 empresas, presentando 4 empresas menos que en 2017. En total, del grupo de los 200 papeles más negociados en la bolsa de valores brasileños, 179 compañías fueron elegibles para el proceso; 41 empresas se inscribieron, siendo 37 elegibles.

La cartera 2018, representa 12 sectores y suma R \$ 1,28 billón en valor de mercado. Este importe equivale al 41,47% del total del valor de las compañías con acciones negociadas en la B3 (base: cierre del 21/11/2017).

Según el sitio oficial de BM & FBOVESPA, el análisis de los cuestionarios para conformar la cartera 2018 del ISE, arrojó entre otros, los siguientes resultados: el 92% de las compañías realizaron estudios sobre vulnerabilidades frente al cambio climático y potenciales impactos sobre el negocio; El 93% realiza evaluaciones periódicas sobre cuestiones de orden social y ambiental en reuniones del consejo; el 98% de las compañías buscan incorporar aspectos de sostenibilidad en las metas de desempeño de sus empleados (95% en 2017); y el 100% declararon haber realizado análisis para identificar si hay relación directa o indirecta entre sus prácticas empresariales y los compromisos voluntarios o de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la ONU.

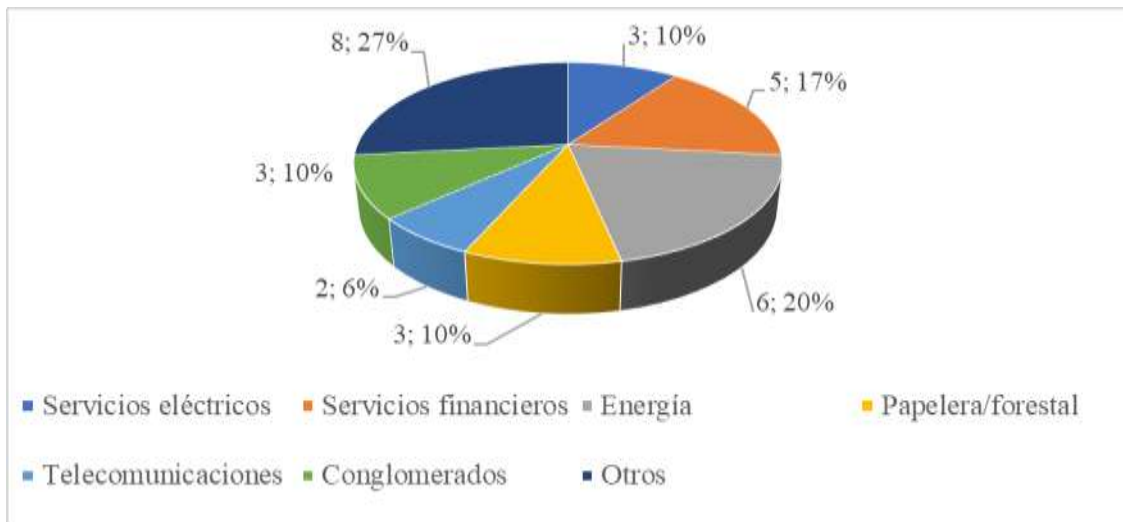
A continuación, se expone un detalle a cerca de la rendición de cuentas sobre aspectos relativos a la sostenibilidad que presentan las empresas que componen el ISE en 2018.

De las 30 empresas, todas rinden cuentas en forma anual respecto a cuestiones de sostenibilidad bajo los lineamientos del Global Reporting Initiative (GRI), y sólo cinco de estas empresas no acompañan el documento de un informe de aseguramiento externo. Aquellas empresas que contratan este servicio presentan una notoria preferencia por la consultora KPMG, que se lleva el 36% de la cartera.

Empresa	Sector	Reporte de Sostenibilidad	de GRI	Aseguramiento externo
AES ELETROPAULO	Servicios eléctricos	2016	SI	KPMG
AES TIETE	Servicios eléctricos	2016	SI	KPMG
B2W DIGITAL	Servicios comerciales	2016	SI	NO
BCO BRASIL	Servicios Financieros	2016	SI	KPMG
BRDESCO	Servicios Financieros	2016	SI	KPMG
BRASKEM	Química	2016	SI	KPMG

CCR SA	Conglomerado	2016	SI	Deloitte
CELESC	Energía	2016	SI	Deloitte
CEMIG	Energía	2016	SI	SGS
CIELO	Servicios Financieros	2016	SI	KPMG
COPEL	Energía	2016	SI	Deloitte
CPFL ENERGIA	Energía	2016	SI	SGS
DURATEX	Papelera/Forestal	2016	SI	KPMG
ECORODOVIAS	Conglomerado	2016	SI	KPMG
EDP	Servicios eléctricos	2015	SI	KPMG
ENGIE	Energía	2017	SI	NO
FIBRIA	Papelera/Forestal	2017	SI	Bureau Veritas
FLEURY	Servicios de Salud	2015	SI	Bureau Veritas
ITAUSA	Conglomerado	2016	SI	PwC
ITAUNIBANCO	Servicios Financieros	2016 (Integrado)	SI	PwC
KLABIN AS	Papelera/Forestal	2016	SI	BSD
LIGHT SA	Energía	2017 (Integrado)	SI	EY
LOJAS AMERICANAS	Comercio	2016	SI	NO
LOJAS RENNER	Textil	2016	SI	KPMG
MRV	Construcción/ Inmobiliario	2016	SI	NO
NATURA	Productos personales	2016	SI	EY
SANTANDER BR	Servicios Financieros	2017	SI	PwC
TELEFONICA BRASIL	Telecomunicaciones	2016	SI	EY
TIM PART S/A	Telecomunicaciones	2016	SI	KPMG
WEG	Automotriz	2016 (Integrado)	SI	NO

En cuanto a la representación sectorial dentro del índice, el sector de energía es aquel con mayor presencia con un 20%, seguido por el sector financiero que presenta un 16% de incidencia.



Evolución del rendimiento

En cuanto a la evolución histórica del ISE, este índice es el que mayor antigüedad presenta por lo cual es interesante observar su comportamiento a través de los años.



Fuente: B3.com.br

Según datos oficiales, el ISE presentó una valorización de 185,01% desde su creación (Noviembre 2005) hasta Noviembre de 2017. En igual período, el popular índice brasilero Ibovespa, que reúne los papeles más negociados, presentó un 113,72% de aumento. En el mismo período, la volatilidad del ISE fue del 24,67%, mientras que el Ibovespa registró una oscilación mayor, del 27,46%. En cuanto a la performance del ISE a corto plazo (un año), el indicador presentó elevación del 15,11% en los últimos 12 meses hasta el 22 de noviembre. En igual período, el Ibovespa superó su cima histórica y mostró un alza del 20,28%.

ÍNDICE DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE PERÚ (IBGC)

El Índice de Buen Gobierno Corporativo - IBGC es un indicador estadístico que refleja el comportamiento de los valores de las empresas emisoras que cumplen adecuadamente los

principios de buen gobierno corporativo para las Sociedades Peruanas y que, adicionalmente, posean un nivel mínimo de liquidez establecido por la Bolsa de Valores de Lima- BVL.

El IBGC fue lanzado al mercado por la Bolsa de Valores de Lima el 1 de julio de 2008 y su importancia radica en que con él se beneficia tanto a las empresas como a los inversionistas, porque permite una mejor visibilidad de éstas y es una herramienta importante en la toma de decisiones para la inversión.

Con el fin de atraer nuevos inversores y utilizar estándares internacionales la Bolsa de Valores de Lima S.A. o BVL se asoció con S&P Dow Jones Índices, a fin de lanzar (en mayo/2015) un conjunto de índices entre ellos S&P/BVL IBGC Index (Índice de Buen Gobierno Corporativo) que reemplaza al anterior IBGC.

El índice está diseñado para medir el desempeño de las compañías que están comprometidas con buen gobierno corporativo. El índice emplea un esquema de ponderación por capitalización de mercado modificada que incorpora en el cálculo la evaluación de buen gobierno corporativo de cada acción y la capitalización ajustada al capital flotante.

Metodología

La determinación de las empresas que adoptan buenas prácticas corporativas y los valores que formarán parte del IBGC se realiza en forma anual. Los valores seleccionados formarán parte de la cartera del IBGC durante el periodo: julio del año de evaluación y junio del siguiente año. Sin embargo, el peso de cada valor dentro de la cartera será recalculado con una periodicidad semestral.

A fin de determinar las empresas que serán reconocidas por sus prácticas de gobierno corporativo, la evaluación correspondiente tomará en cuenta los siguientes criterios:

1. Criterio por Scoring: se considera a) la existencia de un documento corporativo donde la sociedad declare de manera expresa los compromisos de gobernabilidad que ha asumido, y b) la aplicación: el cumplimiento efectivo de los fines, propósitos o espíritu de la práctica de Gobierno Corporativo.

Para que un valor de la empresa pueda formar parte del IBGC o ser reconocida por la BVL como que cumple adecuadamente las prácticas de buen gobierno corporativo la empresa debe alcanzar por lo menos el 80% del puntaje máximo (80 de los 100 puntos) en la evaluación del Nuevo Código de Buen Gobierno para las Sociedades Peruanas, efectuada por una Compañía evaluadora.

Por lo tanto, una vez evaluado el “Nuevo Código” se seleccionará al grupo de empresas que cumplen en un nivel adecuado los Principios de Buen Gobierno y cuyos valores podrían formar parte del IBGC.

2. Criterio “La Voz del Mercado”: mide mediante una encuesta la percepción de los principales agentes del mercado de capitales, respecto a la calidad de las practicas del gobierno corporativo de las empresas de la Bolsa de Valores de Lima. La encuesta es administrada por GfK, una empresa encuestadora especializada, bajo metodología de la empresa consultora EY en alianza con la BVL. Se realiza anualmente durante el segundo trimestre del año.

La BVL no reconocerá las buenas prácticas de gobierno corporativo de aquellas empresas cuyo puntaje obtenido sea menor de 2.75 y no incluirá en el Índice IBGC, a aquellas empresas que obtengan un puntaje menor a 3.00, según evaluación de la Voz del Mercado. Los resultados obtenidos en La Voz del Mercado serán publicados como forma de reconocer a las empresas más destacadas según percepción del mercado.

Para determinar que valores formarán parte del IBGC, se considerará lo siguiente:

1. La empresa debe alcanzar por lo menos el 80% del puntaje máximo (80 de los 100 puntos) en la evaluación del Nuevo Código de Buen Gobierno para las Sociedades Peruanas,
2. La empresa debe obtener un puntaje mayor a 3.00, según evaluación de la Voz del Mercado, y
3. Solo se toman en cuenta las empresas del S&P/BVL Perú General al 95% de la representación de la Capitalización Bursátil.

Composición

Empresas que forman parte de la cartera del índice de Buen Gobierno Corporativo 2017-2018 (S&P/BVL IBGC):

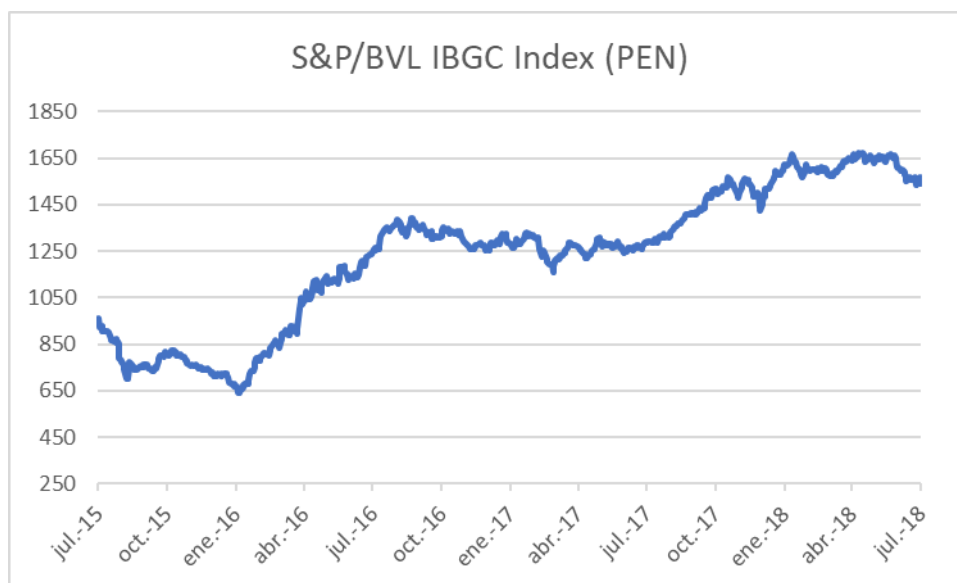
Empresa	Sector	Peso %	Año de reporte	Tipo reporte	Auditado
Compañía de Minas Buenaventura S.A.A.	Materiales	20,65%	2016	Non-Gri	-
Alicorp S.A.A.	Productos de primera necesidad	20,46%	2016	Non-Gri	-
Credicorp Limited	Finanzas	20,04%	2016	Gri-G4	Si
FerreyCorp S.A.A.	Industrial	17,08%	2017	Non-Gri	-
Cementos Pacasmayo	Materiales	10,89%	2016	Gri-G4	No

Banco Continental	Finanzas	10,88%	2016	Gri-G4	Si
--------------------------	----------	--------	------	--------	----

Empresas Reconocidas por las buenas prácticas corporativas:

1. A.F.P. Integra S.A.
2. AFP Habitat S.A.
3. CAVALI S.A. I.C.L.V.
4. Prima AFP S.A.
5. Profuturo A.F.P
6. Red de Energia del Perú S.A
7. Refinería La Pampilla S.A.A. - RELAPASA S.A.A.
8. Rimac Seguros Y Reaseguros
9. Scotiabank Peru S.A.A.
10. Telefónica del Perú S.A.A.

Evolución del rendimiento



Base: abril/2015 = 1000

Información: julio/2018

Source: S&P Dow Jones Indices LLC, a division of S&P Global.

La fecha de lanzamiento de S&P/BVL IBGC Index (PEN) fue el 4 de mayo 2015.

Si efectuamos la comparación del rendimiento del S&P/BVL IBGC con el S&P/BVL Perú General Index¹ podemos observar un rendimiento mayor en el índice que mide el Buen Gobierno Corporativo en las empresas, tal como se detalla en la siguiente tabla:

Índice	Rendimiento sobre el precio	Rendimiento anualizado 3 años
S&P/BVL IBGC Index (PEN)	1,555.05	17.42 %▲
S&P/BVL Perú General Index (PEN)	1,389.73	14.24 %▲

ÍNDICE DE SOSTENIBILIDAD PARA EL MERCADO INTEGRADO LATINOAMERICANO (MILA)

Creado en el año 2011, el Mercado Integrado Latino Americano (“MILA”) es una integración bursátil transnacional de las bolsas de valores de Chile, México, Perú y Colombia, con el objetivo de la creación de un patrimonio único formado por los cuatro países, miembros de la Alianza del Pacífico.

Uno de los aspectos distintivos de MILA es que cada mercado conserva su autonomía en cuanto a la regulación y las negociaciones se realizan en moneda local, desde el país, y a través del intermediario local

Junto con S&P Dow Jones Índices, el MILA cuenta con multitud de índices que miden el rendimiento de los mercados de acciones de la Alianza del Pacífico, tanto en general, como de forma más específica para cada uno de los países.

Como parte de la familia Dow Jones Sustainability Indices (DJSI), en Octubre de 2017, se lanzó el Dow Jones Sustainability MILA Pacific Alliance Index producto del trabajo de S&P Dow Jones Indices (“S&P DJI”), International Finance Corporation (“IFC”), MILA y RobecoSAM. Este índice mide el desempeño de aspectos económicos, ambientales y sociales (ESG, por sus siglas en inglés) de las compañías líderes de Chile, Colombia, México y Perú.

Metodología

La metodología utilizada por DJSI MILA fue creada por S&P Dow Jones Indices, RobecoSAM y MILA con la contribución de IFC (International Finance Corporation) pero sin tomar su metodología como base el Marco de Sostenibilidad de IFC ni sus Estándares de Desempeño.

¹ El S&P/BVL Perú General Index es un índice ponderado por capitalización de mercado modificada que está diseñado para servir como benchmark internacional del mercado accionario peruano

Para realizar la selección de las empresas líderes en sostenibilidad, el índice utiliza el método de “los mejores en su clase”. Esto significa que, para integrar el índice, se eligen aquellas compañías altamente sostenibles y que forman parte de industrias que cumplen con ciertos requisitos mínimos de sostenibilidad. La selección de componentes está basado en la puntuación TTS (Total Sustainability Score por sus siglas en inglés), identificada por RobecoSAM a través de su evaluación anual de Sostenibilidad Corporativa (CSA por sus siglas en inglés). A través del enfoque de mejor en su clase, se realiza un benchmark y se selecciona a empresas que se encuentran entre el top 30% del universo clasificado. Los integrantes actuales del índice representan casi el 46% del S&P MILA Pacific Alliance Composite, basado en factores ambientales, sociales y de gobernanza a largo plazo.

La composición del índice se revisa cada año en septiembre tomando en cuenta la puntuación TSS derivada de la evaluación CSA del año en cuestión. Las empresas también pueden ser eliminadas del índice entre los periodos anuales de revisión si es que, a partir del análisis MSA de la evaluación CSA, o a partir de otros medios, el Comité del Índice determina que la conducta de una empresa ya no es coherente con su puntuación TSS.

Composición

El DJSI MILA está compuesto por 41 empresas líderes en sostenibilidad, siendo las siguientes empresas, las 10 principales por ponderación (65,7%). Cabe destacar que Grupo Financiero Banorte es la de mayor peso, representando un 11%.

Componente	Ticker
Grupo Financiero Banorte O	GFNORTE O
Fomento Economico Mexicano S.A.B. de C.V.	FEMSA UBD
SACI Falabella	FALABELLA
Grupo Mexico SAB de CV B	GMEXICO B
Cemex SA CPO	CEMEX CPO
Grupo Televisa SAB CPO	TLEVISA CPO
Empresas COPEC SA	COPEC
BanColombia SA Prf	PFBCOLOM
Banco Santander Chile	BSANTANDER
Fibra Uno Administracion S.A. de C.V.	FUNO 11

Datos a Jun 29, 2018 Fuente: S&P Dow Jones Indices

En cuanto al total de componentes del índice en 2018, se distingue que el sector con más peso es el Financiero, seguido del sector de Materiales. Por su parte, los países a los que pertenecen las empresas integrantes del índice también poseen pesos relativos muy disímiles, posicionándose

México en el primer lugar con un peso de 49,6% y Perú en el último con un 0,5% de representación.

País	Componentes	Capitalización total de mercado (USD Millón)	Ponderación en el índice (%)
México	12	91.804,59	49,6
Chile	17	108.430,81	33,8
Colombia	11	47.570,11	16,1
Perú	1	700,22	0,5

*Basado en los países de domicilio de los componentes. Fuente: S&P Dow Jones Indices



*Basado en sectores del GICS®. Ponderaciones redondeadas (la sumatoria puede no sumar 100%). Fuente: S&P Dow Jones Indices

A continuación, se expone un detalle a cerca de la rendición de cuentas sobre aspectos relativos a la sostenibilidad, perteneciente a las principales empresas de DJSI MILA, anteriormente mencionadas, observándose que:

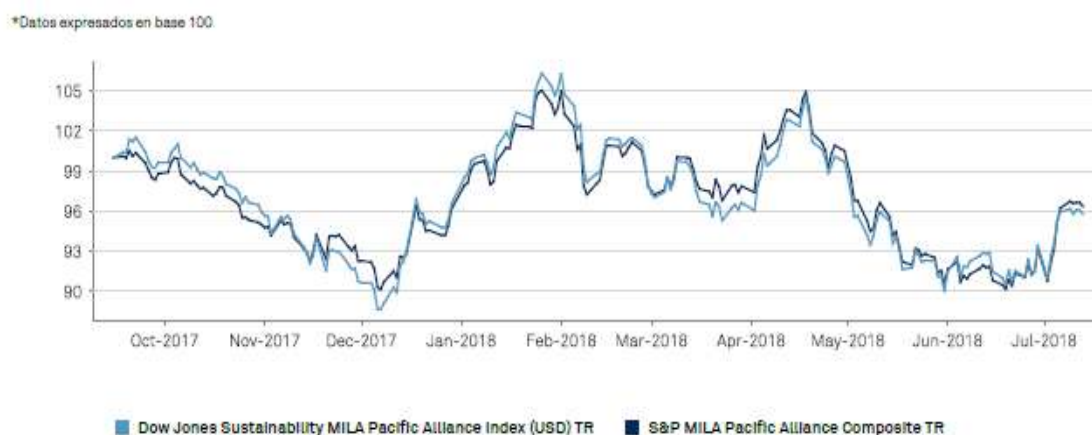
1. Todas las empresas emiten Reportes de sostenibilidad.
2. Sólo 2 empresas rinden cuenta de aspectos ESG a través de reportes integrados.
3. El 50% de ellas, adjunta un informe de aseguramiento externo, todos ellos de reconocidos estudios de auditoría a nivel internacional.

Empresa	Sector	Reporte de Sostenibilidad	de GRI	Aseguramiento Externo
---------	--------	---------------------------	--------	-----------------------

Grupo Banorte O	Financiero	Financiero	2017	SI	Deloitte
Fomento Económico Mexicano S.A.B. de C.V. (FEMSA)		Bebidas y comercio	2017	SI	EY
SACI Falabella		Comercio	2016	SI	NO
Grupo Mexico SAB de CV B		Materiales	2017	SI	Deloitte
Cemex SA CPO		Materiales	2017 (Integrado)	SI	KPMG
Grupo Televisa SAB CPO		Media	2017	SI	NO
Empresas COPEC SA		Energía	2016	SI	NO
BanColombia SA Prf		Financiero	2017	SI	Deloitte
Banco Santander Chile		Financiero	2017 (Integrado)	SI	NO
Fibra Uno Administración S.A. de C.V.		Inmobiliario	2017	SI	NO

Evolución del rendimiento

En cuanto a la evolución histórica del índice, si bien ha transcurrido menos de un año desde su lanzamiento, su comportamiento ha reflejado ser muy similar al S&P MILA Pacific Alliance Composite TR (comprende las naciones latinoamericanas de Chile, Colombia, Perú y México. Incluye acciones de large cap, mid cap y small cap). Presentando un total de 41 componentes (mucho menor a su benchmark que posee 141) la media de capitalización total de mercado es de 6061.12 (millones USD, Junio 2018).



Fuente: S&P Dow Jones Indices

IPC SOSTENIBLE (MÉXICO)

Con el propósito de incentivar la incorporación de mejores prácticas en materia de desarrollo sostenible en las empresas mexicanas que forman parte de la Bolsa Mexicana de Valores (BMV), en 2011 se lanzó al mercado el Índice IPC Sostenible, el cual únicamente considera empresas reconocidas en materia de sostenibilidad. Esta iniciativa de la BMV también incluye un trabajo en conjunto con la ONU para capacitar e incentivar a más empresas a firmar el Pacto Global de Naciones Unidas, capacitación y talleres para los fondos de pensiones sobre los beneficios de sumarse al PRI (Principles for Responsible Investment) de la ONU, talleres con el BID sobre proyectos de carbono y asesoría para su financiamiento.

Para llevar adelante estos índices la BMV recibe el apoyo de la Universidad Anáhuac, como calificador de los aspectos de ESG (Environment, Social, Governance)

Metodología

En relación con el universo elegible de empresas el mismo está compuesto por todas compañías listadas en la BMV, con excepción de los Fideicomisos de Inversión en Bienes Raíces y los Fideicomisos Hipotecarios. Las empresas elegibles deberán contar con un porcentaje de acciones flotadas (IWF) de al menos 12% o un valor determinado de capitalización de mercado flotante a la fecha de referencia del rebalanceo.

Las empresas del universo elegible deberán tener una calificación de sostenibilidad elaborada por el Centro de Excelencia en Gobierno Corporativo (CEGC) de la Universidad Anáhuac México Sur. La calificación de sostenibilidad de cada compañía se determina con base en una evaluación exhaustiva de las prácticas a largo plazo en materia ambiental, social y aquellas que sean específicas a las tendencias de sostenibilidad de la industria correspondiente. La calificación asignada representa el promedio alcanzado de estos factores evaluados.

A partir de la obtención de este resultado final (promedio de los tres factores) aquellas empresas que se encuentren dentro del 80% más alto de acuerdo con sus puntuaciones se consideran para el cálculo de la puntuación media de la muestra. Las empresas con un puntaje de sostenibilidad final por debajo de este promedio se excluyen del Universo de Selección del índice, mientras que aquellas con un puntaje de sostenibilidad final por encima de este promedio se someten a una revisión adicional, quedando 30 acciones para ser seleccionadas para formar parte del índice.

El índice es reconstituido una vez al año, con fecha efectiva después del cierre de mercado del tercer Viernes de Marzo y es reponderado trimestralmente.

Composición

El análisis que lleva adelante Centro de Excelencia en Gobierno Corporativo (CEGC) de la Universidad Anáhuac México Sur se centra en evaluar la información que las empresas publican en sus sitios de internet y que presentan en sus reportes públicos, informes anuales, reportes integrados y/o informes de sostenibilidad, que la información sea clara y oportuna, y que tenga como referencia o adhiera a estándares internacionales, es decir que el análisis se enfoca en que la información deba ser pública y accesible para todos los inversionistas. En este sentido, las empresas deben buscar hacer públicos sus programas y/o acciones en materia de desarrollo sostenible.

Otro tema por considerar a la hora del análisis que se lleva adelante es que las empresas son clasificadas, de acuerdo al impacto ambiental del sector en que se encuentran, y que, dependiendo de esta clasificación, algunos indicadores toman mayor relevancia.

Del total de empresas que forman parte del Índice IPC Sostenible de la Bolsa de Valores de México hemos identificado que el 53% de estas organizaciones ha publicado un reporte de sostenibilidad en los dos últimos años, mientras que el 94% de estos reportes utilizaron los lineamientos del Global Reporting Initiative.

#	Emisora
1	AC
2	AEROMEX
3	ALFA
4	ALSEA
5	AMX
6	ASUR
7	AXTEL
8	AZTECA
9	BIMBO
10	BOLSA
11	CEMEX
12	ELEKTRA
13	FEMSA
14	GENTERA
15	GFNORTE
16	GMEXICO
17	HERDEZ
18	ICA

19	IENOVA
20	KIMBER
21	KOF
22	LAB
23	MEXCHEM
24	OMA
25	PE&OLES
26	SANMEX
27	TLEVISA
28	VESTA
29	VOLAR
30	WALMEX

ÍNDICE DE SOSTENIBILIDAD DE CHILE (DJSI)

La Bolsa de Comercio de Santiago estableció una alianza con S&P Dow Jones Indices con motivo del lanzamiento del Dow Jones Sustainability Chile Index (DJSI). Este índice es el primero de su tipo que utiliza la metodología de los Dow Jones Sustainability Indices y el Índice General de Precios de Acciones (IGPA) de la Bolsa de Santiago como universo subyacente

El Índice Dow Jones Sustainability Chile (DJSI Chile) fue lanzado en septiembre de 2015 y está compuesto por aquellas empresas líderes en sostenibilidad, de acuerdo con su puntaje de sostenibilidad o Total Sustainability Score (TSS), establecido por RobecoSAM basado en su encuesta anual sobre sostenibilidad empresarial: Corporate Sustainability Assessment (CSA).

Este índice utiliza el método de selección de “los mejores de su clase” con el fin de representar el 40% superior del Índice General de Precios de Acciones (IGPA) de la Bolsa de Santiago, con base en factores ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo a largo plazo.

Metodología:

El factor clave en la selección de los componentes del índice es la Puntuación Total de Sostenibilidad (TSS), que es calculada a partir de la Evaluación de Sostenibilidad Empresarial (CSA) realizada anualmente por RobecoSAM. El proceso anual del estudio CSA comienza en marzo de cada año y sus resultados (nuevas puntuaciones) se publican en septiembre.

El primer paso del proceso de evaluación CSA es la definición de las empresas que serán invitadas a participar en el estudio (el Universo de Empresas Invitadas). El universo de empresas invitadas se compone de todas aquellas empresas que conforman el índice subyacente (IGPA) y que cuentan con un valor por capitalización de mercado ajustado por flotación de al

menos US\$100 millones. El objetivo general es garantizar que el Dow Jones Sustainability Chile Index sea representativo del mercado chileno de acciones. El resultado del proceso anual del estudio CSA es la creación de un “universo de empresas evaluadas” para el Dow Jones Sustainability Chile Index. Este es el universo de empresas para las cuales se calcula la puntuación TSS con base en el cuestionario CSA, ya sea a través de la participación de dichas entidades o mediante el uso de información públicamente disponible.

La selección de componentes del índice es un proceso transparente y sujeto a reglas, basado en la puntuación TSS de las empresas y su clasificación industrial, derivadas de la evaluación CSA realizada anualmente por RobecoSAM.

La selección de los componentes del índice refleja el uso de la puntuación TSS, mientras que la ponderación de los componentes dentro del índice corresponde a su capitalización de mercado y con un límite máximo de ponderación del 15%.

La composición del índice se revisa cada año en septiembre, tomando en cuenta la puntuación TSS derivada de la evaluación CSA del año específico.

Este índice se rige por el Comité del Índice DJSI, el cual está compuesto por un número igual de representantes de S&P Dow Jones Indices y RobecoSAM. El Comité es el responsable de supervisar la gestión de todos los cambios que afectan al índice y que están relacionados con las puntuaciones TSS, de acuerdo con las reglas del índice. El Comité del Índice DJSI también es responsable de supervisar las directrices generales de la política y metodología del índice, así como las inclusiones y eliminaciones al mismo y el tratamiento de las acciones corporativas. Es responsabilidad exclusiva del Comité tomar decisiones sobre todos los asuntos relacionados con la metodología, el mantenimiento y la selección de componentes de conformidad con las normas y procedimientos del índice.

Composición

El siguiente es el listado de empresas a septiembre de 2017:

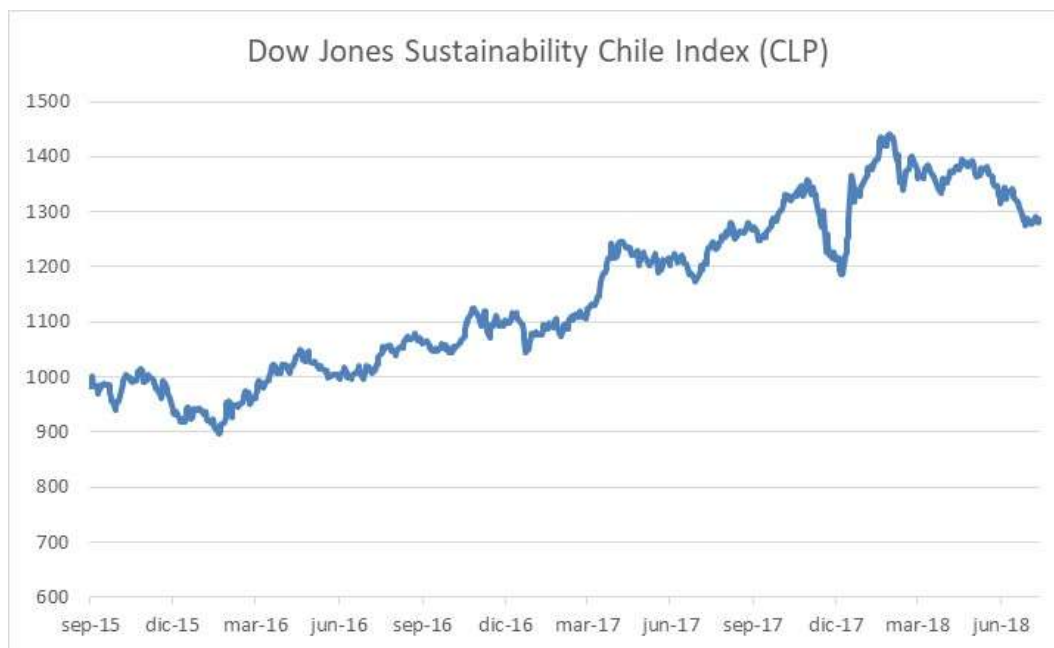
Grupo Industrial	Empresa	Año de reporte	Tipo reporte	Auditado
Bank	Banco de Chile	2016	Gri-G4	No
	Banco de Crédito e Inversiones	2016	Gri-G4	No
	Banco Santander Chile	2016	Citing-Gri	No
	Grupo Security SA	2017	Memoria Anual	No
	Itau CorpBanca	2016	Gri-G4	No
Capital Goods	Sigdo Koppers SA	2016	IIRC - Reporte Integrado	No
Diversified Financials	Administradora de Fondos de Pensiones Habitat SA	2016	Non-Gri	No

Energy	Empresas COPEC SA	2016	Gri-G4	No
Food & Staples Retailing	Cencosud SA	2016	Non-Gri	No
Food, Beverage & Tobacco	Embotelladora Andina SA	2016	Gri-G4	Si
	Viña Concha y Toro SA Chile	2016	Gri-G4	No
	Viña San Pedro Tarapaca SA	2013-2014	Gri-G4	Si
Materials	CAP SA	2016	Gri-G4	Si
	Empresas CMPC SA	2016	Gri-G4	No
	Enaex SA	2017	IIRC - Reporte Integrado	No
Real State	Parque Arauco SA	2016	Gri-G4	Si
Retailing	SACI Falabella	2016	Gri-G4	No
Software & Services	SONDA SA	2016	Gri-G4	No
Telecommunication Services	Empresa Nacional de Telecomunicaciones SA	2017	Gri-G4	No
Transportation	Latam Airlines Group SA	2015	Gri-G4	Si
	Sociedad Matriz SAAM SA	2016	Gri-G4	No
Utilities	AES Gener SA	2016	IIRC - Reporte Integrado	No
	Aguas Andinas SA	2016	Gri-G4	Si
	Colbun SA	2016	Gri-G4	Si
	Enel Americas SA	2016	Gri-G4	Si
	Inversiones Aguas Metropolitanas SA	2016	Memoria Anual	No

De la revisión de los reportes presentados podemos observar que la gran mayoría (18 empresas de las 26 que componen el índice) utilizan la metodología GRI para la elaboración de sus reportes de sostenibilidad, tal como se aprecia en el gráfico siguiente:



Evolución del rendimiento



Base: agosto/2015 = 1000

Información a julio/2018

Source: S&P Dow Jones Indices LLC, a division of S&P Global.

Si efectuamos la comparación del rendimiento del DJSI Chile con el S&P Chile BMI² podemos observar un rendimiento mayor en el índice que mide el desempeño de las empresas con base en factores ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo de largo plazo, tal como se detalla en la siguiente tabla:

Índice	Rendimiento sobre el precio	Rendimiento anualizado 1 año
Dow Jones Sustainability Chile Index (CLP)	1,301.82	4.84 % ▲
S&P Chile BMI (Local Currency)	403.40	3.90 % ▲

INDEXAMERICA

IndexAmericas es el primer índice de sostenibilidad creado por un banco multilateral, el cual reconoce a las 100 empresas más sostenibles que cotizan y con presencia en las bolsas de América Latina y el Caribe. Fue creado en 2016 por el Banco Interamericano de Desarrollo y su brazo para el sector privado, BID Invest. En alianza con S-Network Global Indexes, y

² El S&P Chile BMI es un índice de referencia amplio que busca medir el desempeño de empresas de capitalización alta, media y baja domiciliadas en Chile, que cotizan públicamente y que están legalmente disponibles para inversionistas extranjeros.

potenciado con datos de Thomson Reuters, IndexAmericas busca ser una herramienta que reconoce a los líderes de la sostenibilidad corporativa, permitiendo identificar a nuevos socios y clientes en América Latina y el Caribe con mejorar prácticas y estándares relacionados con aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG, por sus siglas en inglés). El índice fue puesto en marcha con el propósito de cuantificar y evaluar el desempeño de las empresas, que negocian sus acciones en las bolsas de valores, en aspectos ambientales, sociales, de gobierno corporativo (ASG) y desarrollo económico.

El ranking considera las prácticas, estándares, políticas y actividades de las empresas de acuerdo a 178 indicadores que evalúan sus aportes sociales, ambientales, de gobernanza y desarrollo. La metodología fue desarrollada en colaboración con Thomson Reuters y S-Network con una doble capa de puntaje. La primera de ellas evalúa a más de 6.000 empresas a nivel global, de las cuales 600 operan la América Latina, y las pondera de acuerdo a criterios de sostenibilidad. La segunda capa corresponde a un set de indicadores propios del BID-CII, que reconocen esfuerzos adicionales de las empresas en materia de desarrollo. El apoyo académico para IndexAmericas es provisto por la Escuela de Negocios de Florida International University (FIU) y su Laboratorio de Mercados Capitales.

El índice se enfoca en cuatro dimensiones claves: medio ambiente, sociedad, gobierno corporativo y desarrollo (ESGD por sus siglas en inglés).

1. Medio ambiente: IndexAmericas sostiene que el capital natural y el bienestar medioambiental impulsan la competitividad, los beneficios y el mejoramiento de la calidad de vida. Es por esto por lo que IndexAmericas evalúa el grado en que las empresas integran consideraciones ambientales en sus actividades.
2. Sociedad: IndexAmericas aplica indicadores sociales a su evaluación de actividades corporativas que reducen la pobreza, mejoran el bienestar social y generan oportunidades de empleo inclusivo con enfoque en grupos vulnerables como mujeres, comunidades indígenas y otros grupos minoritarios.
3. Gobierno corporativo: Un buen gobierno corporativo ayuda a que las empresas aumenten su eficiencia, atraigan capital, mejoren en transparencia e impulsen la confianza y el compromiso de los inversores y demás partes interesadas. Por eso IndexAmericas evalúa el gobierno corporativo de empresas elegibles usando indicadores como integridad corporativa, transparencia y diversidad en los líderes y empleados de la compañía.
4. Desarrollo: IndexAmericas considera al desarrollo como un elemento crítico de la sostenibilidad y por eso utiliza criterios del BID-BID Invest para medir actividades

corporativas relacionadas a países pequeños y vulnerables, cadenas de valor inclusivas y demás prioridades consistentes con la estrategia institucional del Grupo BID.

En este sentido, para la elaboración del índice se analizan específicamente las políticas y acciones en materia de integridad corporativa, transparencia, emisiones de CO2, eficiencia, cuidado a ecosistemas, innovación, diversidad, desarrollo humano, generación de empleo, e impacto positivo en comunidades vulnerables, entre otras dimensiones.

IndexAmericas se actualiza cada dos años y se alimenta únicamente de información pública de las empresas: reportes anuales, reportes 10-k (informe financiero anual que las empresas que cotizan en la Bolsa de NY están obligadas a presentar ante la Comisión Nacional de Valores (SEC) dentro de los 90 días del Cierre del año fiscal de la empresa; Reporte 20-F (Informe financiero anual que las empresas extranjeras que cotizan en la Bolsa de NY están obligados a presentar Comisión Nacional de Valores (SEC) dentro de los 90 días del Cierre del año fiscal de la empresa; reportes de sostenibilidad, reportes GRI; reportes financieros; códigos y principios de gobierno corporativo; manuales operativos; políticas sociales y ambientales; páginas web; redes sociales; noticias y anuncios en internet de fuentes legítimas verificables; índices y rankings, entre otros.

Metodología

IndexAmericas evalúa exclusivamente a las empresas con presencia en América Latina incluidas en la base de datos de Thomson Reuters Environmental Social Governance research data (TRESG). Estas empresas están categorizadas de acuerdo a las diez industrias incluidas en el Thomson Reuters Business *Classification*:

1. Cuidado de la salud
2. Energía
3. Industrial
4. Materiales básicos
5. Productos de consumo frecuente
6. Servicios financieros
7. Servicios públicos
8. Servicios y bienes de consumo no básico
9. Tecnología
10. Telecomunicaciones

Un aspecto importante a tener en cuenta es que el criterio de selección de IndexAmericas no considera aquellos sectores que están incluidos en la lista de actividades excluidas del Banco

Interamericano de Desarrollo y de la Corporación Interamericana de Inversiones (Grupo BID), y las empresas que han sido sancionadas por el Comité de Sanciones del Grupo BID³ debido a que se encontraron involucradas en actos de fraude, corrupción, colusión, coerción u obstrucción, violando las políticas anti-corrupción del Grupo BID. Por otro lado, el Comité de IndexAmericas, puede decidir en casos excepcionales y durante cualquier momento del año, eliminar a una empresa del índice independientemente de su puntaje, si la empresa ha formado parte de recientes controversias, escándalos, acusaciones, disputas o incumplimiento de normas de gobernanza social ambiental, que puedan tener un efecto perjudicial en su reputación y en su actividad principal. La metodología usada en IndexAmericas es dinámica, siendo actualizada y revisada regularmente.

El proceso de creación del ranking índice IndexAmericas tiene la siguiente metodología:

El universo de empresas elegibles es de aproximadamente 6.000 organizaciones que forman parte de la base de datos de ESG de Thomson Reuters. Este universo de empresas es filtrado de acuerdo con el criterio de exclusión del Grupo BID, el cual elimina esas empresas que participan en actividades enumeradas en la lista de actividades excluidas el Grupo BID y/o empresas que han sido sancionadas por el Comité de Sanciones del Grupo BID. Las empresas restantes se evalúan de acuerdo al tamaño de su presencia en América Latina y el Caribe. Este universo luego se evalúa utilizando 178 indicadores clasificados en diez categorías:

Pilar	Categoría	Indicadores	Peso
Medio ambiente	Utilización de recursos	19	11%
	Emisiones	20	12%
	Innovación	22	11%
Sociedad	Trabajadores	29	16%
	Derechos humanos	8	4,5%
	Comunidad	14	8%
	Responsabilidad de productos	12	7%
Gobierno corporativo	Gerenciamiento	34	19%
	Grupos de interés	12	7%
	Estrategia de RSE	8	4,5%
Total		178	100%

³<https://www.iadb.org/en/topics/transparency/integrity-at-the-idb-group/sanctioned-firms-and-individuals,1293.html>

Por último, las empresas son evaluadas en función a 23 aspectos definidos como controversiales y que pueden terminar de definir su calificación.

Composición

Al final del capítulo se detalla el ranking de las 100 empresas que componen el IndexAmericas en 2018, del cual se desprende que el 30% de las empresas son de origen Latinoamericano.

Origen	%
Multilatinas	30%
Estados Unidos	27%
Francia	12%
España	9%
Alemania	6%
Canadá	5%

El sub-índice de Multilatinas incluye empresas de 5 países de la región que principalmente se encuentra representado por los sectores de Materiales básicos, Servicios y bienes de consumo no básico, Sector financiero y Sector público.

Brasil	17%
México	7%
Colombia	4%
Argentina	1%
Chile	1%

En 2018 se lanzó un nuevo sub-índice que reconoce aquellas empresas con mayor compromiso en materia de equidad de género, a partir de 20 criterios, agrupados en tres pilares, lugar de trabajo, mercado y comunidad.

Por último, algunos datos que se desprenden del listado de las 100 empresas que componen el índice (ANEXO I), tienen que ver con que hemos identificado que el 92% de estas organizaciones ha publicado un reporte de sostenibilidad en los dos últimos años, el 72% de los reportes utilizaron los lineamientos del Global Reporting Initiative, mientras que solo el 46% de estos reportes son publicados en la región, el restante 54% obedece a empresas que publican sus reportes a nivel corporativo fuera de la región de América Latina y el Caribe.

ÍNDICE DE SOSTENIBILIDAD ARGENTINA -BYMA

En diciembre de 2017, a pocos meses de su lanzamiento, BYMA junto al BID y con colaboración del Grupo Clarín, empezaron a desarrollar un Índice de Sostenibilidad con el fin de identificar a las empresas líderes en ESG.

Este índice se basará en la metodología de IndexAmericas, un ranking presentado en abril de 2017 en Buenos Aires por el BID y el Grupo Clarín, que reconoce a las empresas líderes en sostenibilidad con presencia en la región, y combina indicadores ESG segmentados por industria con una perspectiva de aporte al desarrollo.

Para determinar qué firmas aplican, se llevó a cabo un análisis entre las empresas que componen el índice Merval en base a cuatro criterios: Medio Ambiente, Sociedad, Gobierno Corporativo y Desarrollo. Entre las variables estudiadas se busca determinar la inclusión ambiental en la actividad, el bienestar de la sociedad y los empleados y la contribución al desarrollo socioeconómico del país.

Complementando lo anterior, la Bolsa también lanzará un panel de gobierno corporativo que consiste en un listado destinado a la negociación de acciones emitidas por empresas que se comprometen voluntariamente- con la adopción de prácticas de buen gobierno corporativo y transparencia adicionales a las exigidas por la ley-

El panel estará relacionado con el índice, pero la metodología será diferente. En este caso la participación será voluntaria y las empresas podrán asociarse si cumplen con una serie de requisitos cuantitativos y cualitativos establecidos por BYMA que están en línea con los Principios de Gobierno Corporativo de la OECD.

Adicionalmente, en marzo de 2018, BYMA Bolsas y Mercados Argentinos S.A. y S&P Dow Jones Indices (S&P DJI), uno de los principales proveedores de índices a nivel mundial, firmaron un convenio estratégico para el lanzamiento de nuevos índices bajo una marca conjunta (“co-branded”) del mercado financiero argentino. El acuerdo suscripto respaldará la integración de procesos operacionales y estrategias de negocio que permitirán el desarrollo, otorgamiento de licencias, distribución y administración de índices que midan el desempeño de acciones argentinas. Los índices S&P/BYMA se adherirán a los estándares regulatorios internacionales.

A la fecha de elaboración de este trabajo, no se conocen mayores avances (metodología, empresas participantes, fecha de lanzamiento, etc.) de ningunas de las iniciativas mencionadas.

CONCLUSIONES

Luego de detener especialmente nuestra atención en el comportamiento de las bolsas y mercados de valores latinoamericanos de los últimos 15 años, hemos advertido cómo el

mercado financiero, que en un principio se mantuvo como espectador en los temas relacionados con el desarrollo sostenible, se ha visto progresivamente afectado por cuestionamientos relacionados a la falta de información no financiera, y ha tenido que obrar en consecuencia. Actualmente, las principales bolsas de valores de Latinoamérica están asociadas a la iniciativa global Sustainable Stock Exchanges, poseen códigos buen gobierno corporativo, y varias han lanzado guías orientativas para la rendición de cuentas de aspectos no financieros. Por su parte, los entes reguladores de mercado poseen requerimientos en su mayoría, de carácter voluntario, que obligan a dar cuenta de aspectos no sólo económicos sino sociales y también medioambientales.

A su vez, para dar respuesta a una sociedad que necesitaba información sobre la gestión integral de los negocios y que fuese útil para la toma de decisiones a largo plazo, comenzaron a surgir Índices de Sostenibilidad a nivel nacional y regional. Estos índices tienen como objetivo destacar a aquellas organizaciones que están trabajando en pos de incorporar criterios de sostenibilidad a su modelo de gestión.

Si bien resulta difícil trazar un paralelismo en los distintos índices de sostenibilidad latinoamericanos, hemos advertido que todos ellos surgen como iniciativa de un conjunto de actores que integra trayectoria en el desarrollo de índices bursátiles, esquemas metodológicos complejos y consultoría.

En cuanto a sus componentes, el universo de empresas elegibles para integrar los índices es mayor en aquellas economías con cierto grado de madurez en cuanto a la incorporación de aspectos sostenibles en el sector privado, tal es el caso de Brasil y México.

Los sectores que más representación obtienen en estos índices son el Financiero, Servicios públicos y materiales, pudiendo ser esto una consecuencia de la mayor regulación que existe en estos sectores en comparación con otros sectores de la economía.

Casi la totalidad de las empresas que integran los índices, rinden cuentas de su gestión sobre aspectos no financieros a través de la publicación anual de reportes de sostenibilidad. Sobre estos reportes, podemos también mencionar que la mayoría de ellos son realizados bajo los lineamientos del Global Reporting Initiative, y muchas empresas han dado un paso más, optando por incluir un informe de aseguramiento externo que son realizados, en su amplia mayoría, por grandes estudios.

En cuanto al rendimiento de los índices de sostenibilidad en comparación con los índices bursátiles generales, resulta un tanto prematuro sacar conclusiones debido a que, excepto Brasil, todos son de corta existencia. Independientemente de ello, podemos mencionar que todos han tenido una muy buena performance, superando en algunos casos, a los índices generales.

Tendremos que esperar algunos años más para poder obtener resultados cuantitativos representativos respecto a la valorización del mercado y performance de las empresas destacadas por su responsabilidad y gestión sustentable.

ANEXO I

Emisora	Sector	País
3M	Industrial	United States
ABBOTT LABORATORIES	Salud	United States
ACCENTURE PLC	Tecnología	Ireland
ADIDAS	Consumo cíclico	Germany
AES TIETÊ EN	Servicios Públicos	Brazil
AIR FRANCE KLM SA	Industrial	France
ALLIANZ SE	Finanzas	Germany
AMERICA MOVIL	Servicios de Telecomunicaciones	Mexico
AMERICAN TOWER CORP	Servicios de Telecomunicaciones	United States
ARCELORMITTAL	Materiales Básicos	Luxembourg
ASTRAZENECA PLC	Salud	United Kingdom
AT&T INC	Servicios de Telecomunicaciones	United States
ATLANTIA SPA	Industrial	Italy
AVON	Consumo no cíclico	United States
BANCO DO BRAZIL	Finanzas	Brazil
BANCO ITAÚ	Finanzas	Brazil
BANK OF AMERICA MERRILL LYNCH	Finanzas	United States
BAYER AG	Salud	Germany
BBVA	Finanzas	Spain
BUNGE LTD	Consumo no cíclico	Argentina
CARREFOUR	Consumo no cíclico	France
CASINO	Consumo no cíclico	France
CEMIG	Servicios Públicos	Brazil
CHEVRON CORPORATION	Energía	United States
CISCO SYSTEMS	Tecnología	United States
CITIBANK	Finanzas	United States

CNH INDUSTRIAL NV	Industrial	Netherlands
CNP ASSURANCES SA	Finanzas	France
DAIMLER	Consumo cíclico	Germany
DANONE	Consumo no cíclico	France
ECOLAB INC	Industrial	United States
ECOPETROL	Energía	Colombia
EDP - ENERGIAS DE PORTUGAL SA	Servicios Públicos	Portugal
ELETROPAULO	Servicios Públicos	Brazil
ENEL SPA	Servicios Públicos	Italy
ENERGIAS DO BRAZIL	Servicios Públicos	Brazil
ENGIE BRASIL	Servicios Públicos	Brazil
ENTEL	Servicios de Telecomunicaciones	Chile
EXXON MOBIL CORP	Energía	United States
FLEX LTD	Tecnología	Singapore
FORD	Consumo cíclico	United States
GAMESA	Energía	Spain
GAS NATURAL SDG SA	Servicios Públicos	Spain
GENERAL ELECTRIC	Industrial	United States
GENOMMA LAB INT	Salud	Mexico
GLENCORE INTERNATIONAL AG	Energía	Switzerland
GOLD FIELDS LIMITED	Materiales Básicos	South Africa
GOLDMAN SACHS GROUP	Finanzas	United States
GOODYEAR	Consumo cíclico	United States
GRUPO ARGOS	Materiales Básicos	Colombia
GRUPO LIGHT	Servicios Públicos	Brazil
HALLIBURTON	Energía	United States
IAMGOLD CORP	Materiales Básicos	Canada
IBERDROLA SA	Servicios Públicos	Spain
IBM	Tecnología	United States
INDRA SISTEMAS SA	Tecnología	Spain
INTEL CORP	Tecnología	United States
INTERNATIONAL FLAVORS &	Consumo no cíclico	United States

FRAGRANCES INC		
JOHNSON & JOHNSON	Salud	United States
JP MORGAN CHASE	Finanzas	United States
KIMBERLY CLARK	Materiales Básicos	United States
LUNDIN MINING CORPORATION	Materiales Básicos	Canada
MAPFRE SA	Finanzas	Spain
MERCK KGAA	Salud	Germany
METSO OYJ	Industrial	Finland
MICROSOFT CORP	Tecnología	United States
MILLICOM INTERNATIONAL CELLULAR SA	Servicios de Telecomunicaciones	Luxembourg
MSD	Salud	United States
NATURA	Consumo no cíclico	Brazil
NESTLE	Consumo no cíclico	Switzerland
NII HOLDINGS INC	Servicios de Telecomunicaciones	United States
NOKIA OYJ	Tecnología	Finland
NOVARTIS	Salud	Switzerland
PEPSICO	Consumo no cíclico	United States
PEUGEOT	Consumo cíclico	France
POTASH CORPORATION OF SASKATCHEWAN INC	Materiales Básicos	Canada
PRAXAIR, INC	Materiales Básicos	United States
RENAULT	Consumo cíclico	France
REPSOL	Energía	Spain
ROCHE HOLDING LTD.	Salud	Switzerland
RUBIS SCA	Energía	France
SAMSUNG ELECTRONICS	Tecnología	South Korea
SANOFI-AVENTIS	Salud	France
SANTANDER	Finanzas	Spain
SCOTIABANK	Finanzas	Canada
SHELL	Energía	United Kingdom
SIEMENS	Industrial	Germany
SOLVAY SA	Materiales Básicos	Belgium
STATOIL	Energía	Norway

SUN INTERNATIONAL LTD	Consumo cíclico	South Africa
TELEFONAKTIEBOLAGET LM ERICSSON	Tecnología	Sweden
TELEFONICA SA	Servicios de Telecomunicaciones	Spain
TIM	Servicios de Telecomunicaciones	Brazil
TRANSCONTINENTAL INC.	Industrial	Canada
UNILEVER	Consumo no cíclico	Netherlands
VALEO	Consumo cíclico	France
VALLOUREC SA	Materiales Básicos	France
VINCI SA	Industrial	France
WALMART DE MEXICO SAB DE CV	Consumo cíclico	Mexico
WHIRLPOOL	Consumo cíclico	United States

BIBLOGRAFÍA

1. <https://espanol.spindices.com/indices/equity/dow-jones-sustainability-mila-pacific-alliance-index-cop>
2. http://www.robecosam.com/images/DJSI-MILA-2017_Webcast_18October2017.pdf
3. http://www.bmfbovespa.com.br/pt_br/produtos/indices/indices-de-sostenibilidade/indice-de-sostenibilidade-empresarial-ise.htm
4. <http://mediadrawer.gvces.com.br/ise/original/apresentacao-lancamento-do-processo-ise-2018-vf.pdf>
5. <https://www.dci.com.br/financas/empresa-sustentavel-e-valorizada-por-investidor-e-ganho-supera-o-ibovespa-1.521232>
6. <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/75647-2/>
7. https://www.researchgate.net/publication/240610153_Desempenho_do_Indice_de_Sostenibilidade_Empresarial-ISE_da_Bolsa_de_Valores_de
8. <http://database.globalreporting.org/>
9. <https://espanol.spindices.com/indices/equity/sp-bvl-ibgc-index-pen>
10. <http://www.bvl.com.pe/>
11. <https://espanol.spindices.com/indices/equity/dow-jones-sustainability-chile-index-clp>
12. <http://www.bolsadesantiago.com/>

13. <https://www.byma.com.ar/>
14. <https://www.bmv.com.mx/es>
15. http://www.bmfbovespa.com.br/en_us/
16. <http://www.sseinitiative.org/>

TITULO:

LA CARRERA DEL CONTADOR PÚBLICO: SU ACREDITACION Y LOS REQUERIMIENTOS DEL MERCADO

AREA:

III: Educación-Política Profesional-Responsabilidad Social y Balance Social

TEMA:

2. La formación del profesional en Ciencias Económicas, su idoneidad para responder a los requerimientos del mercado.

XXII Congreso Nacional de Profesionales de Ciencias Económicas

San Juan – Argentina 27 y 28 de septiembre de 2018-07-19

AUTORES:

Esteban Alberto Benavidez

Myrian Ladis Ana Fluxá

Correo electrónico: fluxamyrian@hotmail.com

Teléfono: 0351-153311997

Dirección: Avda. Roque Saenz Peña 1395- Barrio Cofico. Córdoba.

TITULO: LA CARRERA DEL CONTADOR PUBLICO: SU ACREDITACION Y LOS REQUERIMIENTOS DEL MERCADO

AREA:

III: Educación-Política Profesional-Responsabilidad Social y Balance Social

TEMA:

2. La formación del profesional en Ciencias Económicas, su idoneidad para responder a los requerimientos del mercado.

XXII Congreso Nacional de Profesionales de Ciencias Económicas

San Juan – Argentina 27 y 28 de septiembre de 2018-07-19

SUMARIO:

1. Introducción
2. Los pronunciamientos internacionales de formación
3. La situación de la República Argentina
4. Comparaciones y conclusiones.

RESUMEN:

Los cambios culturales, sociales y económicos producto de la globalización plantean nuevas exigencias para quienes ejercen la profesión de contador. Para enfrentar los cambios deberán desarrollar una actitud de aprendizaje permanente.

Para tratar de averiguar que estándares debería cumplir la carrera de Contador Público se analizan los pronunciamientos internacionales de formación que ha propuesto LA IFAC y que suponemos apuntan a enfrentar los retos a la profesión en el siglo XXI. Asimismo, se analiza la situación en Argentina, en particular las pautas fijadas por el Ministerio de Educación para la acreditación de la carrera de Contador Público, a través de su Resolución 3400/17.

Si se comparan ambos pronunciamientos, se advierte que el de IFAC aparece como adecuado para los requerimientos del mercado. El de la Resolución 3400 no difiere demasiado, aunque el énfasis que pone IFAC en la capacitación de los Contadores que actúan como auditores.

Asimismo se advierte que la IFAC le da gran importancia a los valores, la ética y la actitud profesionales y consideramos que sería adecuado que nuestro país se pusiera un mayor énfasis en la formación en dichos aspectos para los Contadores, pues el hecho que los profesionales actúen de manera ética es de gran interés para la sociedad.

PALABRAS CLAVES: formación- capacidad- competencia- acreditación

1. INTRODUCCION

Desde la última década del pasado siglo, y en lo que va del presente, el hablar de globalización se ha transformado en lugar común. Sin embargo, no puede negarse que se trata de una realidad más que evidente, que reviste la cualidad de un proceso continuo y progresivo.

El proceso de globalización no es otra cosa que cambio social, y como tal afecta a los diferentes aspectos de la realidad social: cultural, político, y económico.

De lo anterior se desprende que el mencionado proceso afectara al ejercicio de profesiones con fuertes vínculos con la actividad económica tal como es la de la Contador Público, con la exigencia de una responsabilidad mayor y la necesidad de adquirir capacidades que le permitan prestar servicios que satisfagan las expectativas seguramente crecientes de la sociedad.

Los Contadores se enfrentaran a un entorno cada vez mas cambiante, y a lo largo de su carrera profesional, tendrán que adaptarse a el, desarrollando una actitud de aprendizaje permanente.

Con el proceso de globalización, el comercio y los negocios se están volviendo cada vez mas transnacionales.

En el mundo de hoy existe un extraordinario desarrollo de la tecnología de la información y de la comunicación.

Las transacciones entre las empresas y entre otros tipos de organizaciones privadas o públicas son cada día más complejas; frente a esto cobra gran importancia la gestión de riesgos.

Asimismo, se advierte una expansión de los grupos de terceros interesados y de las entidades de regulación y de control.

Hay una creciente preocupación por el ambiente y el desarrollo sostenible.

Todo lo que antecede implica un desafío para quienes ejercer y ejercerán en el futuro la profesión de contador público de modo que pueda realizar con competencia las contribuciones que la sociedad espera de ellos.

Para enfrentar adecuadamente los retos que el futuro les imponga a los Contadores los medios para lograrlo son, en primer término, una adecuada formación en segundo término la experiencia práctica que debe reforzar a la formación y tercero, pero no por ello menos importante, debe existir un desarrollo profesional continuo que les permita mantenerse actualizados frente a la cambiante realidad.

A esta altura, cabe preguntarse ¿cuál debería ser la formación más adecuada para los contadores de modo que pueda enfrentarse a los nuevos desafíos? ¿Que estándares deberían cumplir tal formación?

Seguidamente se analizaran algunos pronunciamientos que se han realizado al respecto, tanto al nivel internacional como en la República Argentina.

2.- LOS PRONUNCIAMIENTOS INTERNACIONALES DE FORMACION

Un importante aporte para esta problemática lo ha realizado la Federación Internacional de Contadores (IFAC) a través de su Consejo de Normas Internacionales de Formación en Contaduría (IAESB) que desarrolla normas y guías sobre la formación, capacitación y desarrollo profesional continuo para los miembros de la profesión contable.

El IAESB ha emitido ocho Normas Internacionales de Formación (International Education Standards/IES). La versión en inglés de dichas normas es de agosto de 2008 y su traducción al español, de marzo de 2009. Entendemos por lo tanto que sus propuestas son aptas para satisfacer los requerimientos de la profesión de Contador en el siglo XXI. Dichas normas son las siguientes:

- IES 1, Requisitos para el ingreso a un programa de formación profesional para contadores profesionales
- IES 2, Contenido de los programas profesionales de formación en contaduría.
- IES 3, Habilidades profesionales y formación general
- IES 4, Valores, ética y aptitud profesionales
- IES 5, Requisitos de experiencia practica
- IES 6, Evaluación de las capacidades y competencia profesional
- IES 7, Desarrollo profesional continuo: un programa de aprendizaje permanente y desarrollo continuo de la competencia profesional y
- IES 8, Competencia requerida para auditores profesionales.

Analizaremos seguidamente lo que estas normas establecen.

La IES 1 indica que “un individuo que está tratando de iniciar un programa de formación profesional en contaduría que le permita ingresar como asociado a un organismo miembro de IFAC, debe reunir condiciones por lo menos equivalentes a las requeridas para la admisión a una universidad reconocida o estudios superiores equivalentes”

Esto es así para garantizar que todo individuo cuente con una base previa que le permita asimilar los conocimientos, habilidades, etc., necesarios para convertirse en contador profesional.

Con respecto a los contenidos de los programas profesionales de formación en contaduría la IES 2 propone:

“El estudio profesional de la contaduría debería ser una parte del programa de precalificación. Este programa debería ser suficientemente largo e intensivo para permitir que los aspirantes adquieran el conocimiento profesional necesario para desarrollarse con competencia profesional.

El componente de conocimiento contable de la formación profesional debe consistir en por lo menos dos años de estudio a tiempo completo (o su equivalente a tiempo parcial).

Los estudiantes deberían buscar diplomarse en contaduría, u obtener una calificación profesional, para obtener este conocimiento.

El contenido de la formación profesional en contaduría debería consistir en:

- a) contaduría, finanzas y conocimientos relacionados;
- b) organización empresarial y negocios; y
- c) conocimiento y competencias en tecnología de la información”.

En relación con estos tres componentes se prescribe:

“El componente en contaduría, finanzas y conocimientos relacionados debe incluir los siguientes temas:

- (a) contaduría financiera y presentación de informes;
- (b) contaduría gerencial y control de gestión;
- (c) tributación;
- (d) derecho mercantil y societario;
- (e) auditoría y aseguramiento;
- (f) finanzas y administración financiera;
- (g) valores y ética profesionales”.

“. El componente de conocimiento organizacional y de negocios debe incluir los siguientes temas:

- (a) economía;
- (b) entorno de los negocios;
- (c) gobernanza corporativa;
- (d) ética de la empresa;
- (e) mercados financieros;
- (f) métodos cuantitativos;
- (g) comportamiento organizacional;
- (h) administración y la toma de decisiones estratégicas;
- (i) mercadeo y
- (j) negocios internacionales y la globalización”.

“El componente de la tecnología de la información debe incluir los siguientes temas y competencias:

- (a) conocimiento general de la tecnología de la información;
- (b) conocimiento del control de la tecnología de la información;
- (c) competencias del control de la tecnología de la información;
- (d) competencias del usuario de la tecnología de la información; y

(e) Una o una mezcla de las competencias correspondientes a las funciones gerenciales, de evaluación y de diseño de los sistemas de información”.

La IES 3, en materia de habilidades y formación general requiere:

“Los aspirantes a la acreditación como contadores profesionales deben de adquirir las siguientes habilidades:

- Intelectuales;
- Técnicas y funcionales;
- Personales;
- Interpersonales y de comunicación; y
- Organizacionales y en la gestión de negocios

“Todos los programas de formación profesional deben incluir un cierto contenido de formación general”

Las habilidades relevantes pueden dar al contador una ventaja competitiva en el mercado y le serán de utilidad a lo largo de su carrera, en tanto que una buena base de formación general ayuda a abrir la mente, pensar lógicamente y comunicar los pensamientos de manera efectiva y también permite desarrollar la capacidad de investigar y de analizar de manera crítica.

Como el comportamiento ético apropiado es tan importante como la capacidad técnica, la IES 4 ha establecido:

“El programa de formación en contaduría debe proporcionar a futuros contadores profesionales un marco de valores, de ética y de actitud profesionales que les permita formar su criterio profesional y actuar de manera ética en el mejor interés de la sociedad y de la profesión”.

“Los valores, la ética y actitud profesionales requeridos a los contadores profesionales incluyen el compromiso de cumplir con la normativa ética vigente en su área de actuación que debe estar en conformidad con el Código de Ética para Contadores Profesionales de IFAC”.

“El tratamiento de los valores y actitudes en los programas de formación de contadores profesionales debe conducir a un compromiso con:

- (a) el interés público y la sensibilidad hacia las responsabilidades sociales;
- (b) el progreso constante y el aprendizaje permanente;
- (c) la confiabilidad, la responsabilidad, la puntualidad, la cortesía y el respeto; y
- (d) las leyes y regulaciones.”

“Aunque el enfoque de cada programa para el aprendizaje de los valores, ética y actitud profesionales reflejen su propio entorno y objetivos nacionales y culturales, como mínimo todos los programas deben incluir:

- (a) la naturaleza de la ética;
- (b) la diferencia entre un enfoque basado en las reglas éticas y otro basado en principios o marcos de referencia, sus ventajas e inconvenientes;

- (c) cumplimiento con los principios éticos fundamentales de integridad, objetividad, compromiso con la competencia profesional y el debido cuidado, y la confidencialidad;
- (d) el comportamiento profesional y el cumplimiento con las normas técnicas;
- (e) los conceptos de independencia, escepticismo, responsabilidad y expectativas del público;
- (f) la ética y la profesión: responsabilidad social;
- (g) la ética y la ley, incluida la relación entre las leyes, reglamentos y el interés público;
- (h) las consecuencias del comportamiento no ético para el individuo, la profesión y la sociedad en general;
- (i) la ética en lo referente a los negocios y la buena gobernanza;
- (j) la ética y el contador profesional: denunciar, conflictos de intereses, dilemas éticos y su resolución”.

El IAESB considera que la experiencia práctica es indispensable tanto como los conocimientos adquiridos por medio de los programas de formación en contaduría para desempeñarse como contador profesional, y por esto en la IES 5 se plantean como requisito:

“La etapa de experiencia práctica en la realización de trabajos de contadores profesionales debe ser parte integrante del programa de calificación. Este período debe ser lo suficientemente largo e intenso para permitir a los candidatos demostrar que han adquirido los conocimientos, habilidades, valores, ética y actitud profesionales necesarios para realizar su trabajo con competencia profesional y seguir desarrollándose a lo largo de sus carreras”. “El período de experiencia práctica debe ser al menos de tres años. Estudios de postgrado pertinentes (por ejemplo maestría) con un elemento primordial de aplicación práctica contable pueden contribuir a la reducción del período práctico a no más de 12 meses”

Para garantizar el cumplimiento se indica:

“Los organismos miembros y/o las autoridades reguladoras deben garantizar que la experiencia práctica adquirida por los aspirantes sea aceptable. La experiencia que conduce a la calificación como contador profesional debería realizarse bajo la supervisión de un mentor con experiencia asociado a un organismo miembro de IFAC. Para que un programa de experiencia práctica sea eficaz, es necesario que una entidad profesional o una autoridad reguladora, el aspirante, el mentor y el empleador trabajen juntos”.

“Un programa de experiencia práctica debería ser mutuamente beneficioso para el pasante y el empleador y ser desarrollado en conjunto. La documentación de la experiencia práctica ganada debería ser revisada periódicamente por el mentor”.

Para el IAESB debería existir una etapa de evaluación previa a la calificación de un aspirante como contador profesional, y posterior formación puramente académica. En este sentido, la IES 6 requiere en su párrafo 11, lo siguiente:

“Las capacidades y competencia profesionales de los aspirantes deben ser evaluadas formalmente antes de la concesión de la calificación para el ejercicio de la profesión. Los

organismos miembros de IFAC tienen la responsabilidad de garantizar que esta evaluación final posee el nivel de calidad adecuado en conformidad con los requisitos establecidos en el párrafo 12 de esta Norma. Dicha evaluación final puede ser llevada a cabo por un organismo miembro de IFAC o bien por una autoridad reguladora con orientación sustancial de un organismo miembro de IFAC”.

En el párrafo 12 se detalla:

“La evaluación final de las capacidades y competencia profesionales debería:

- a) requerir que una proporción significativa de respuestas de los aspirantes esté documentada;
- b) ser confiable y válida;
- c) cubrir una cantidad suficiente de conocimientos, habilidades, valores, ética y demostración de actitudes profesionales para que dicha evaluación sea creíble; y
- d) hacerse tan cerca como sea posible del final del programa de calificación”.

Como el IAESB le asigna gran importancia al desarrollo profesional continuo (DPC) de los contadores se pronuncia al respecto en la IES 7:

“Los organismos miembros deben fomentar la importancia del mejoramiento continuo de las competencias y el compromiso de aprendizaje permanente para todos los contadores profesionales”.

“Los organismos miembros deben facilitar el acceso a las oportunidades y recursos del DPC, a fin de ayudar a los contadores profesionales a cumplir su responsabilidad de aprendizaje permanente a lo largo de su vida profesional”.

“Los organismos miembros deben exigir a todos los contadores profesionales que desarrollen y mantengan la competencia pertinente y apropiada para su trabajo y responsabilidades profesionales. La responsabilidad de desarrollar y mantener la competencia recae en primer lugar en cada contador profesional”.

La medición del DPC puede realizarse por medio de tres enfoques: el basado en insumos , que establece la cantidad de actividades apropiada para desarrollar y mantener la competencia ; el basado en resultados que exige demostrar por medio de esos que se desarrolla y mantiene la competencia; y por último, el enfoque terminado que establece cantidad de aprendizaje y evalúa resultados. En relación con esto la IES 7 establece:

“Los organismos miembros que utilizan el enfoque basado en insumos deberían exigir a los contadores profesionales que:

- (a) Completen al menos 120 horas o su equivalente en unidades de actividad de desarrollo profesional pertinente, en cada período de tres años, de las cuales 60 horas o su equivalente en unidades de aprendizaje, deberían ser verificadas;
- (b) Completen al menos 20 horas o su equivalente en unidades de aprendizaje cada año; y, (c) Hagan un seguimiento y midan las actividades de aprendizaje para satisfacer los requerimientos antes mencionados”.

“Los organismos miembros que implementen un enfoque basado en resultados deberán requerir al contador profesional que demuestre el mantenimiento y el desarrollo de la competencia pertinente, mediante la aportación periódica de información como prueba de que ha sido: a) Verificada objetivamente por una fuente competente; y b) Medida utilizando un método válido de evaluación de la competencia”

“Los organismos miembros que implementen una combinación de enfoques basados en insumos y en resultados, deben observar los principios establecidos en esta IES para ambos enfoques, según sea aplicable”.

“Los organismos miembros deben establecer un proceso sistemático para controlar que los contadores profesionales cumplen con los requisitos de DPC, así como para sancionar apropiadamente el incumplimiento de los requisitos, incluyendo los incumplimientos de información o de desarrollo y mantenimiento de la competencia”.

Por último, debido a que la auditoría de información contable es un área de especialización para los contadores que requiere un mayor nivel de capacitación y formación en auditoría y áreas relacionadas que el normal que se le exige a otros contadores profesionales es que el IAESB ha emitido la IES 8, regulando dichos aspectos:

“Los organismos miembros deberán exigir a los individuos a:

- (a) calificarse como contadores profesionales;
- (b) tener un título universitario de licenciatura, o su equivalente; y,
- (c) Cumplir con todos los demás requisitos prescritos en esta sección antes de que los individuos actúen como auditores profesionales”

“El contenido temático de los programas de formación y desarrollo para los auditores profesionales deben incluir las siguientes áreas:

- (a) auditoría de información financiera histórica a un nivel avanzado (véase el párrafo 36); (b) contabilidad financiera y presentación de informes financieros a un nivel avanzado (véase el párrafo 38); y,
- (c) tecnología de información (véase el párrafo 40”.

“36.El contenido temático de una auditoría de información financiera histórica a un nivel avanzado, debe incluir lo siguiente:

- (a) mejores prácticas en la auditoría de información financiera histórica incluidos asuntos y acontecimientos de actualidad; y,
- (b) las Normas Internacionales de Auditoría (NIA) y las Declaraciones Internacionales para la Práctica de Auditoría (IAPS, por sus siglas en inglés); y/o
- (c) cualquiera otra norma o ley aplicable”.

“38. El contenido temático del área de contabilidad financiera e informes a un nivel avanzado debe incluir lo siguiente:

- (a) procesos y prácticas de contabilidad e información financiera, incluidas cuestiones y acontecimientos actuales pertinentes; y,
- (b) las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF); y/o
- (c) cualquier otra norma o ley aplicable”.

“40. El contenido temático del área de tecnología de información debe incluir lo siguiente: a) sistemas de tecnología de información para contabilidad e informes financieros, incluidas cuestiones y acontecimientos actuales pertinentes; y,

b) marcos para la evaluación de controles y riesgos de los sistemas de contabilidad e información financieros, apropiados para la auditoría de información financiera histórica”.

“Los requisitos de habilidades en los programas de formación y desarrollo para los auditores profesionales deben incluir:

- a) aplicación de las siguientes habilidades profesionales en un entorno de auditoría:
 - (i) identificar y resolver problemas;
 - (ii) realizar investigaciones técnicas apropiadas;
 - (iii) trabajar en equipo de forma eficiente;
 - (iv) obtener y evaluar evidencia,
 - (v) presentar, discutir, y defender opiniones con efectividad mediante la
 - (vi) comunicación formal, informal, escrita y oral; y
- b) desarrollar las siguientes habilidades profesionales a un nivel avanzado en un entorno de auditoría:
 - (i) aplicar las normas y guías de auditoría pertinentes;
 - (ii) evaluar la aplicación de las normas de información financiera pertinentes;
 - (iii) demostrar capacidad para indagar, pensamiento lógico abstracto, y análisis crítico;
 - (iv) demostrar escepticismo profesional;
 - (v) aplicar el criterio profesional; y,
 - (vi) resistir y resolver conflictos”.

“Los individuos deben ser capaces de aplicar los valores, ética y actitud profesionales requeridas en un entorno de auditoría antes de actuar como un auditor profesional”.

“Los contadores profesionales deben completar un período de experiencia práctica exigida antes de asumir el papel de auditor profesional. Este período debe ser lo suficientemente amplio e intenso para permitirles demostrar que: han adquirido el conocimiento profesional; las habilidades profesionales; los valores, ética y actitud profesionales necesarios. Una parte sustancial del período de experiencia práctica debe realizarse en el área de auditoría de información financiera histórica”.

“La experiencia requerida en auditoría se puede obtener en una organización que tenga probada experiencia en auditoría bajo la guía adecuada de un socio responsable”.

“Las capacidades y competencia profesional deben evaluarse antes de que los individuos desempeñen el papel de auditor profesional”.

“La evaluación debe ser lo suficientemente amplia para permitir que se demuestren: los conocimientos profesionales; las habilidades profesionales; y los valores, ética y actitud profesionales requeridos para desempeñar con competencia el trabajo de un auditor profesional”.

“76. Antes de que los individuos actúen como auditores profesionales en auditorías de información financiera histórica transnacionales, ellos deberían:

- a) satisfacer los requisitos para actuar como auditor profesional (sección 2 de esta IES); y,
- b) satisfacer los requisitos del párrafo 77.

77. El contenido temático de los programas de formación y desarrollo para los auditores profesionales encargados de realizar auditorías transnacionales debe incluir los siguientes temas, para las jurisdicciones en las cuales se realiza la auditoría:

- a) normas de auditoría e información financiera, aplicables;
- b) control de la auditoría en ubicaciones múltiples y auditoría de grupos;
- c) requisitos de cotización pública de valores aplicables;
- d) requisitos de gobernanza corporativa aplicables;
- e) marcos de regulación nacional aplicable; y,
- f) Economía local, global y entorno de negocios”.

Como vemos, la IFAC, a través del IAESB a fijados estándares de formación bastante estrictos para los contadores, y que son aun más rigurosos para aquellos que se desempeñen como auditores. Esto nos permite suponer que dichos estándares son los adecuados para enfrentar los desafíos de la profesión contable en el Siglo XXI.

3.- LA SITUACION EN LA REPUBLICA ARGENTINA

En la República Argentina, el ejercicio de las diferentes profesiones en Ciencias Económicas, entre ellas la de Contador Publica está regulado por la Ley Nacional No. 20488 del año 1973. Para ello es obligatoria la inscripción en las matriculas de los Consejos Profesionales del país conforme a la jurisdicción en que se desarrolle su ejercicio, tal como lo establece dicha ley en su artículo 1. En tanto en el artículo 2 se establece que las profesiones solo podrán ser ejercidas por “ personas titulares de diplomas que expidan las universidades nacionales siempre que su otorgamiento requiera estudios completos de enseñanza media previos a lo de carácter universitario”

De lo anterior se desprende quien ha obtenido el título de Contador Público en una universidad pública con la sola inscripción en la matricula correspondiente está habilitada para el ejercicio. No hay una evaluación de capacidades y competencias con posterioridades al egreso de la universidad como paso previo a la inscripción en la

matricula respectiva tal como ocurre en otros países. Esto hace que la responsabilidad principal de cumplir con los requisitos de formación en habilidades profesionales, formación general, en valores, ética, actitud y en experiencia práctica de quienes ejercerán la profesión de contador recae con exclusividad en la universidad o unidad académica que otorga el correspondiente título.

En lo que hace al desarrollo profesional continuo, la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas ha implementado un Sistema de Formación y Actualización Permanente (SFAP) pero hasta ahora no tiene carácter obligatorio. Por otra parte las universidades ofrecen formación de post-grado en diferentes especialidades que son incumbencias de los Contadores Públicos, tales como sindicatura concursal, tributación o contabilidad superior y Auditoría.

Un hito importante en nuestro país lo constituye la obligación de acreditar la carrera de Contador Público.

En este sentido, en la Ley No.24521 o Ley de Educación Superior (LES) en el artículo 43 se establece que aquellas profesiones cuyos ejercicios pudieran comprometer el interés público deben ser acreditadas por la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU). La Resolución No. 1723 del Ministerio de Educación incluyó al título de Contador Público en el régimen del citado artículo 43 de la LES. Posteriormente el Ministerio, por medio de su Resolución No 3400 de septiembre de 2017 estableció las pautas para la mencionada acreditación. Esta última Resolución aprobó los contenidos curriculares básicos, la carga horaria mínima, los criterios de intensidad de la formación práctica y los estándares para la acreditación de la carrera de Contador Público, así como la nomina de actividades reservadas para quienes han obtenido dicho título.

El Anexo I de la Resolución 3400 establece los contenidos curriculares básicos, distribuidos en 6 áreas temáticas:

- Contabilidad e impuestos
- Economía
- Jurídica
- Administración y Tecnologías de la información
- Matemática
- Humanística

Como la denominación “Humanística” puede resultar un tanto vaga, creemos conveniente transcribir los contenidos establecidos para la misma:

- Introducción al estudio de las Ciencias Sociales: áreas, contenido y metodología
- Concepto de ciencia
- Conocimiento científico.

- Teoría y Método científico
- Historia Económica y Social
- Ética Profesional

En el Anexo II de la Resolución 3400 se establece la carga horaria mínima. Dicha carga queda establecida en dos mil setecientos horas. De estas, 700 horas se destinarán a formación práctica, de las cuales 600 corresponderán a la práctica durante el dictado de las asignaturas y 100 a un espacio final de integración (Practica Profesional Supervisada).

Para el área “Contabilidad e Impuestos” la carga será de 820 horas que incluyen 300 de prácticas.

Para el área “Jurídica” la carga será de 330 horas que incluyen 120 de prácticas.

Para espacios de distribución flexible se destinarán 385 horas que incluyen 180 de prácticas.

Para las áreas de “Administración y Tecnologías de información” mas la de “Economía” la carga será un total de 600 horas. Para las áreas” Humanísticas y Matemática” la carga horaria será de 465 horas.

En el Anexo III de la Resolución se establecen criterios de intensidad de la formación práctica. Como ya se advierte en el Anexo anterior la práctica comprende dos instancias complementarias: la enseñanza practica en cada asignatura y la práctica profesional supervisada (PPS) como espacio final de integración, donde el estudiante deberá enfrentar situaciones similares a las que podría encontrar en su futuro desempeño profesional. Los trabajos o actividades a desarrollar durante este espacio final de integración deben ser inherentes al alcance del título de Contador Público.

El Anexo II de la Resolución fija los estándares que deben reunir:

- El contexto institucional
- El plan de estudios y formación
- El cuerpo académico
- Los estudiantes y graduados
- Los recursos, infraestructura y equipamiento

En el Anexo V de la Resolución establece cuales son las actividades reservadas para quienes posean el titulo de Contador Público.

Estas actividades no son todas las que son propias del alcance del título, sino únicamente aquellas que pueden comprometer un bien público, implican riesgo o pueden afectar la manera directa a las personas (no indican todo lo que un profesional está habilitado para realizar).

Las actividades reservadas son:

1. Diseñar, dirigir e implementar sistemas de información contable en todos los segmentos de la contabilidad y costos.

2. Registrar, medir y exponer información contable histórica y proyectada, para todo tipo de organizaciones y unidades económicas.
3. Dirigir y realizar procedimientos de auditoría, y dictaminar en materia contable e impositiva.
4. Realizar los procesos de sindicatura en sociedades; concursos y quiebras.

4.- COMPARACIONES Y CONCLUSIONES

Si comparamos los estándares propuestos por el IAESB de la IFAC con las pautas fijadas por la Resolución 3400 del Ministerio de Educación, deberíamos tener en cuenta que estas últimas tienen algunas limitaciones.

En efecto, a la IFAC le interesa el ejercicio profesional en su totalidad, en tanto que la Resolución 3400 ha tenido como principal preocupación las actividades denominadas “reservadas” porque comprometen al interés público debido a que implican un riesgo y por lo tanto ameritan la tutela pública.

No obstante dicha limitación entendemos que la comparación es procedente.

En cuanto a contenidos de los programas de formación, entendemos que la propuesta del IAESB es adecuada para responder a las necesidades actuales del mercado. Si se lo compara con la Resolución 3400, dichos contenidos no difieren demasiado, y por lo tanto, también responderían a las necesidades actuales, al menos en nuestro país.

En materia de evaluación de capacidades y competencia profesional, entendemos que en nuestro país la misma es llevada a cabo dentro de la propia universidad o unidad académica. Si se realizara por parte de un tercero distinto (por ejemplo, entidades profesionales), podría brindar mayores garantías.

En el IAESB se advierte una especial preocupación por la competencia de los contadores que se van a desempeñar como auditores, al punto de haber emitido la IES 8 sobre ese tema específico. No parece existir esa preocupación en el caso de la Resolución 3400, pese a que una de las actividades reservadas es la de dirigir y realizar procedimientos de auditoría.

Por último, el IAESB considera importantes los valores, la ética y la actitud profesional, tal como lo expresa en la IES 4 y también lo menciona en la IES 8 para el caso específico de los auditores. En el caso de la Resolución 3400 no parece que fuera una preocupación central; solo se menciona la “ética profesional” como uno de los contenidos (el último) del área humanística. Sería muy conveniente un mayor énfasis de la formación en valores y ética de los contadores públicos en nuestro país. No debe olvidarse que el actuar de manera ética es algo de sumo interés para la profesión y para la sociedad en general.

**LA INNOVACION COMO FACTOR INDUCTOR DE LA RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIA**

**AREA EDUCACION – POLITICA PROFESIONAL – RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
BALANCE SOCIAL**

**TEMA LA BUSQUEDA DE LA COMPETITIVIDAD DENTRO DEL MARCO DE LA
RESPONSABILIDAD SOCIAL**

**XXII CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES DE CIENCIAS
ECONÓMICAS, SAN JUAN, 27 Y 28 DE SEPTIEMBRE DE 2018**

AUTOR: CESAR GABRIEL MORENO

DOMICILIO: SANTA FE N° 180 - SALTA, CAPITAL

TELEFONO PARTICULAR 0387155393129

CORREO ELECTRONICO: cesargmoreno@yahoo.com.ar

**LA INNOVACION COMO FACTOR INDUCTOR DE LA RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIA**

**AREA EDUCACION – POLITICA PROFESIONAL – RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
BALANCE SOCIAL**

**TEMA LA BUSQUEDA DE LA COMPETITIVIDAD DENTRO DEL MARCO DE LA
RESPONSABILIDAD SOCIAL**

**XXII CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES DE CIENCIAS
ECONÓMICAS, SAN JUAN, 27 Y 28 DE SEPTIEMBRE DE 2018**

SUMARIO

1	LOS MARCOS DE REFERENCIA DE LA RSE: CAMBIO GLOBAL	
	E IMPACTO LOCAL	4
2	NUEVAS PERSPECTIVAS: DE LA CREATIVIDAD A LAS FALLAS DEL MERCADO	5
3	LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) Y LA COMPETITIVIDAD EN EL MARCO DE LA RSE	7
4	LA RSE COMO FACTOR INDUCTOR DE COMPETITIVIDAD	9
5	A MANERA DE CIERRE	11
6	BIBLIOGRAFIA	13

RESUMEN

El mercado global se presenta como escenario cambios permanentes, lo que conlleva a que las empresas lo aborden con una nueva visión, la del negocio responsable social y ambientalmente.

Así abordar la responsabilidad social empresarial como herramienta de cambio, se convierte en instrumento de diferenciación respecto a sus competidores, lo que involucra la idea de hacer las cosas y de querer ser una empresa innovadora, de forma de acceder a mercados nuevos, agregar valor y de integrarla en un proceso estratégico de crecimiento.

Las empresas como actores centrales del proceso económico generan impacto a partir de sus propios procesos que se trasladan a la sociedad y al medio ambiente. Estas externalidades generadas requieren de acciones dirigidas a resolver no solo problemas de demanda y mercado, también la vida de la sociedad y el ambiente en el que se desenvuelve.

La responsabilidad social empresarial entonces se constituye en instrumento de dirección y gestión capaz de sostener procesos de desarrollo sostenible de manera de lograr la triple cuenta de resultado (hombre, naturaleza y economía).

PALABRAS CLAVES: RESPONSABILIDAD SOCIAL, INNOVACION, COMPETITIVIDAD

1.- LOS MARCOS DE REFERENCIA DE LA RSE: CAMBIO GLOBAL E IMPACTO LOCAL

La sociedad a escala mundial se enfrenta cada vez con mayores desafíos; desde la fragmentación social, la crisis financiera, el cambio climático, mayor competitividad, incluso desigualdades sociales que se vienen profundizando, economías de escala que requiere mayor especialización y costos cada vez más competitivos en un mercado único a escala planetaria, en definitiva múltiples dificultades que nos alertan de que algo se ha estado haciendo mal.

Sin buscar una identificación taxativa, vemos que el modelo de organización social y económica requiere de fundamentos éticos, solidarios, que rijan sus acciones hacia un desarrollo sostenible.

Para la Rockefeller Foundation la disyuntiva se plantea frente a la necesidad de lograr procesos globales inteligentes, para alcanzar como objetivo mejorar las necesidades sociales a través de métodos de innovación social.

De esta manera la responsabilidad social se instala, más que como necesidad, en una obligación que se dirige a lograr sostenibilidad social, económica y medioambiental (la triada de los resultados empresariales). La RSE se estructura más allá de los principios que rigen a la organización, para situarse en el núcleo mismo de la gestión empresarial.

Porter y Kramer reconocen que el principio de sustentabilidad invoca el llamado triple resultado de desempeño: económico, social y ambiental, donde las empresas *deben operar en modalidades que garanticen el desempeño económico a largo plazo evitando conductas de corto plazo socialmente perjudiciales o ambientalmente dilapidadoras.*

Los procesos globales desdibujan las fronteras territoriales, dando paso a la integración de las relaciones comerciales, las transacciones entre empresas, más allá de los límites nacionales.

Pero a su vez este proceso también presenta un “desdibujamiento” de las fronteras público/privada a partir de la presencia de negocios “híbridos” que son proyectos innovadores, creativos y con perspectiva de escalabilidad.

Por otra parte, frente a los cambios que son permanentes, aunque los problemas puedan caratularse como “de siempre”, se requieren soluciones diferentes, nuevas, porque el rumbo al que dirigir a la empresa es a velocidad cada vez más creciente. La mirada de ayer se presenta obsoleta ante los permanentes cambios a los que nos enfrentamos; nada que hallamos hecho ayer nos garantiza que funcione hoy.

Por lo tanto los nuevos/viejos desafíos requieren de reinención de los procesos; se necesita mayor imaginación y creatividad, mirar el mundo con viejos ojos es ver un mundo que ya no existe. La imaginación es la puerta que abre a la creatividad a un espacio de realidad, buscando nuevos recursos dirigidos a lograr resultados.

Así entonces a la innovación se la puede entender como un proceso que permite reinventar los

conocimientos del negocio, la creación de nuevos mercados e incluso nuevos canales para la comercialización y distribución. Se convierte en una estrategia capaz de dar forma a nuevas maneras de responder a las necesidades sociales.

2.- NUEVAS PERSPECTIVAS: DE LA CREATIVIDAD A LAS FALLAS DEL MERCADO

La presencia de necesidades insatisfechas reconoce la ausencia de resolución de necesidades y sus satisfactores. Ese espacio vacío resulta de una relación desigual que reclama acciones y respuestas dirigidas en brindar satisfacción a necesidades.

La innovación dirigida a los negocios y sus productos debe desarrollarse con carácter promotor, brindando capacidades hacia las empresas privadas con amplitud para resolver los problemas socioambientales y económicos, generándose factores diferenciadores que brinden ventajas competitivas en el mercado.

Particularmente las empresas se encuentran ante una dinámica de mercado que procura alcanzar beneficios económicos; sin embargo el objetivo es la creación de valor para sus propietarios como para los stakeholders en términos de beneficios ambientales, económicos y sociales.

Para Yunus, Premio Nobel, los beneficios financieros para ser sostenibles no deben basarse en ganancias sustanciales, es lo que denomino impact investing (inversión de impacto), donde el capital aplicado se dirige a lograr un impacto social o medioambiental positivo.

Ahora bien el proceso de creación de valor incluye, necesariamente, a la responsabilidad social empresaria, que plantea el compromiso y la responsabilidad de empresas publico/privadas ante los distintos grupos de interés o de aquellos relacionados/implicados con la actividad propia de la empresa.

La integración de la responsabilidad social con la impact investing crea en las empresas condiciones de oportunidad en el mercado, generando la sinergia necesaria que impulse a las mismas a situarse en espacios con ahorro de costos, mayor eficiencia e incluso donde la comparabilidad con otras empresas ofrezca mayor atractivo para los distintos intereses.

Pero la perspectiva no se circunscribe a “productos verdes”; el desempeño organizacional permitirá asegurar que se cubran las necesidades actuales sin que por ello se afecten las capacidades de las generaciones futuras.

Por lo tanto el desempeño empresarial se vera reflejado en un triangulo dimensional que contiene la dimensión económica, social y medioambiental.

Esto reflejara por un lado resultados económicos a largo plazo, reducción de impacto sobre el medio ambiente y generación de bienestar para la comunidad y directos actores que la empresa

afecta dentro de un radio de operación.

Para la Fundación de la Innovación Bankinter se debe incluir en las estrategias a la responsabilidad social empresaria. *Sin dudas, la incorporación de la innovación al ADN corporativo puede reportar a las empresas mejoras destacables en términos de valor añadido para sus stakeholders, al tiempo que se reparan los efectos negativos de su actividad.*

Innovar en el pensamiento empresarial es entender que la RSE o RSC es un factor integrador de la relación entre empresa y sociedad, que muchas veces se plantea como una relación, al menos, conflictiva, sino antagónica; pero también al observar la falta de integración a los negocios, cuando la RS si participara de las estrategias, teniendo como referencia a los procesos decisionales, podría plantear oportunidades de negocio, a partir de la innovación, y dirigido a lograr ventajas competitivas en el mercado.

Para Porter y Kramer la relación entre empresa y sociedad no es un juego de suma cero, destacando que desde la perspectiva estratégica la RSC puede convertirse en fuente de progreso social.

Desde un punto de vista de la cadena de valor, todas las funciones que desarrolla la empresa permiten identificar su impacto social. Para estos autores estos vínculos “de adentro hacia afuera” van desde políticas de empleo y desvinculación hasta inclusive de impacto ambiental como las emisiones, poluciones, el consumo de energía, uso de material peligrosos y otros, pasando por publicidad infantil, prácticas de fijación de precios e información al consumidor y servicios de postventa.

En esa misma dirección, es decir de adentro hacia afuera, es necesario entender desde lo social el contexto competitivo. Así desde la estrategia dirigida desde y hacia condiciones de los factores como así también de la demanda local, y de las industrias relacionadas a que brinden apoyo, la empresa debe mirar los problemas sociales que se derivan, a partir de aplicar sus estrategias, haciendo de manera diferente respecto de sus competidores, satisfaciendo necesidades y reduciendo sus costos.

Para ello entonces la RSC estratégica es inclusiva y reversible, en tanto conjuga las distintas dimensiones en su relación adentro/afuera, potenciando oportunidades para alcanzar valor compartido¹.

Podemos entender al valor compartido como prácticas operativas que mejoran la competitividad de la empresa a la vez que ayuda a mejorar condiciones socioeconómicas de la comunidad donde se halla asentada la empresa. El núcleo del concepto reside en que lo económico y lo social se aborda enfocados en el valor, destacándose el tratamiento de lo social desde esta perspectiva que ha sido tratada de manera marginal.

Entonces la RSCe (responsabilidad social corporativa estratégica) se despliega mediante inversión en aspectos sociales que le brindan fortaleza competitiva mediante una relación

simbiótica de éxito entre la sociedad y la empresa, reforzándose mutuamente.

Sin embargo este proceso requiere ajustes a través de las relaciones jerárquicas como de los incentivos, incorporándose al nivel operativo en el proceso social como base de los negocios.

3.- LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) Y LA COMPETITIVIDAD EN EL MARCO DE LA RSE

Si bien los ODS son objetivos prioritarios para alcanzar la sostenibilidad del desarrollo a escala mundial, también *hacen un llamado explícito a todas las empresas para que apliquen su creatividad e innovación para resolver los retos del desarrollo sostenible.* (GRI, Naciones Unidas Pacto Global, 2016).

De esta manera podemos reconocer que los ODS presentan, al menos, dos condiciones básicas que establecen un diálogo con la responsabilidad social.

Por un lado son más una oportunidad para implementar soluciones que una obligación por cumplir normativas u cargas legales; esto es así en tanto se perfilan dos vectores que inducen hacia el desarrollo sostenible: el compromiso a través de la búsqueda de minimizar impacto negativo como la misma posibilidad de potenciar impacto positivo a nivel planetario.

Una segunda condición es el desafío de generar procesos creativos donde las empresas sean necesariamente responsables de los logros de los objetivos del desarrollo por medio de su propia actividad, asumiendo control y dirección respecto del impacto antes mencionado, que generan entorno al ambiente social directo con el cual se relacionan.

En el marco de los ODS se presentan ciertos beneficios donde la empresa puede aplicar estrategias, metas y acciones que tiendan a integrarse a aquellos. Entre estos beneficios podemos señalar la redirección de recursos públicos y privados hacia los desafíos del desarrollo sostenible, lo que permite insertarse en mercados con características de innovadores; incentivos económicos aplicables a modificar la generación de externalidades negativas, utilizando recursos aplicables de forma eficiente y sostenible; fortalecimiento del vínculo con los clientes, los empleados y la comunidad, reflejado en expectativas de desarrollo; las inversiones exitosas asentadas en reglas transparentes y de gobernanza; integración sinérgica asociativa para abordar los problemas sociales del desarrollo.

En ese sentido las empresas tienen acceso a una guía que permite alinear sus estrategias y medir la gestión y el aporte que realizan a los ODS. Hacemos referencia a la aplicación de cinco instancias o secuencias que permitan garantizar resultados a la estrategia del negocio con la búsqueda de la sostenibilidad.

En primer lugar las empresas deben entender los ODS, y para ello deben familiarizarse con los mismos; en segundo lugar apalancarse en las oportunidades más significativas, reduciendo

riesgos y potenciar los ODS al interior de la cadena de valor; en tercer lugar alinear los objetivos de la organización con los del desarrollo sostenible, de modo tal que se visibilice el compromiso de la empresa por acompañar y ser parte del éxito de los mismos.

Un cuarto paso es establecer procesos integradores entre los objetivos y la actividad principal de la empresa, dirigido a mejorar el desempeño en la organización. De esta manera habrá un proceso compartido de objetivos que se reflejara en alianzas estratégicas al interior de la cadena de valor, y con organizaciones e instituciones representativas de la sociedad.

Finalmente el quinto paso se vincula con la información y la comunicación del desempeño a través de indicadores, lo cual puede constituirse en factor de motivación para incluir reportes a los distintos grupos de interés.

Empoderarse con los objetivos del desarrollo le brinda a las empresas la posibilidad de identificar futuras oportunidades de negocio, tales como tecnologías innovadoras que incrementen la eficiencia energética; la sustitución y procesamiento de producción a través de TICs que reduzcan las emisiones y los residuos; satisfacer los mercados de la salud, la educación, las finanzas, y que puedan contener a la población en situación de pobreza; mejorar la sostenibilidad corporativa a través por ejemplo de nuevos segmentos de mercado, fortalecimiento de marca, innovación de productos, entre otros.

En cuanto a los incentivos financieros de la sostenibilidad, existen mecanismos como impuestos, multas y otros dirigidos a la fijación de precios.

Si bien no todos los objetivos del desarrollo son viables con las estrategias del negocio, es necesario definir cuales, en que prioridad establecerlos, permitirán enfocar los esfuerzos de la empresa para reducir riesgos y aprovechar oportunidades.

Para ello resulta relevante recurrir al análisis estratégico, evaluar el impacto que pudieran tener dichos objetivos en la empresa, evaluar las oportunidades que se generan y la incidencia en el proceso de creación de valor de la misma, asumiendo impacto positivo y/o reducción de impacto negativo o impacto evitable en la misma cadena de valorⁱⁱ.

A su vez el impacto en los ODS puede entenderse a partir de la construcción lógica, a nivel de las actividades empresariales, siguiendo la siguiente secuencia:



Ahora bien, como todo proceso estratégico, el impulso y la consecuente aprobación de los objetivos del desarrollo anclados a los objetivos que el negocio requiere perseguir, necesitan del

total apoyo de los niveles superiores de la empresa para alcanzar el éxito. Esto podrá trasladarse a la gestión por objetivos como al propio sistema de incentivos y de desempeño que la empresa tiene implementado.

4.- LA RSE COMO FACTOR INDUCTOR DE COMPETITIVIDAD

En primer termino es valido reconocer la distinción o tipos de RS que Porter y Kramer sustentan; estos autores diferencian la RSE reactiva y la RSE estratégica.

La primera es aquella que busca paliar o resolver los efectos o daños que se han generado a partir de las acciones de la empresa. Esta tiene mas el carácter reactivo y de contenido paliativo, a partir de los efectos que genera la cadena de valor de la organización; sin embargo podemos enfatizar que es una condición de su propia existencia y en respuesta al impacto en el entorno mismo.

Cantu Martines enfatiza que la RSE evalúa los valores sociales intrínsecos y de carácter cualitativo, surgidos de su actividad de negocio con el medio ambiente y con el entorno socioeconomico, donde la responsabilidad social tiene que ver con una manera de pensar y de sentir de las empresas, buscando obtener una mayor confianza y aceptación con el conglomerado social.

Así entonces podemos señalar que la RSE estratégica transforma la cadena de valor a partir de incluir lo socioambiental como objetivos de su propia función.

Entendiendo que la actividad económica que el hombre realiza tiene un vinculo directo/indirecto con el medio ambiente, ya sea a través de su sistema productivo de carácter extractivo con los recursos naturales, o su impacto en procesos de polusion, deforestacion, erosión, cambio climático, degradación de la capa de ozono o accidentes con impacto contaminante, entre los principales; los problemas ambientales son un eje en el proceso decisional de la empresa.

Aquí podemos afirmar que los procesos económicos y los ambientales son componentes esenciales en la relación información-gestión-decisión, por parte de los responsables de las organizaciones.

Siendo asi asumimos que la problemática ambiental – la gestión y su impacto – deben hallarse considerados en los procesos internos que las empresas desarrollan y generan para la toma de decisión y control posterior.

Incluso las empresas por no querer incrementar los costos y su impacto en los resultados no contemplan la información resultante de la gestión ambiental y no la registran en su sistema contable.

Ahora bien esta problemática, que de algún modo busca ser contenida vía informe de

sustentabilidad deja claramente expuesto que existen conocimientos que no conforman e integran la técnica contable, mas allá de los costos o externalidades que el mismo proceso de registracion debe contener.

Sin dudas que la gestión ambiental en las empresas, y con mayor razón en las industrias, debe integrar el sistema general de información para procesos de decisión a nivel gerencial. Ya J. Gil señalaba que *el medio ambiente no puede ser desplazado ni acotado a una externalidad y que deba ser incluido como un preconcepto determinante de la realidad.*

Aspectos relevantes en el proceso de información de la cuestión ambiental son aquellos relativos a los costos; registro de daños ambientales, medición de investigación dirigida a atenuar impacto ambiental a través de nuevas técnicas de producción, aplicación de depreciación por inversión contaminante al costo del producto, entre otros.

En este sentido los procesos de creación de valor, a partir de evaluar el impacto y el grado de alcance y concreción de las decisiones, atraviesan a través de las políticas y la toma de decisión, la problemática ambiental.

Hoy cada vez son mas las empresas que van incorporando una mirada mas activa y protagónica a la responsabilidad social; como instrumento de desarrollo organizacional que vincula a aquella con los grupos de interés y sus mecanismos de articulación ecosistémico con el entorno del que es parte activa.

Las iniciativas y practicas de responsabilidad social empresaria reflejan una manera o forma de gestión que las empresas llevan adelante; pero la vinculación y la efectiva implementación de estrategias de responsabilidad social debe anclarse en procesos de generación de oportunidades competitivas.

Sin dudas el vinculo que se establece al implementar la RSE es la de desarrollar capital social, es decir que a procesos de acumulación de capital lo acompaña la acumulación de capital social, aquel que permite a la empresa alcanzar los beneficios provenientes tanto del mercado (beneficio económico) como de las relaciones sociales que genera, ampliando sus bases de soporte y legitimidad (beneficios sociales).

Sin embargo las empresas en general se comportan indiferentes en el proceso de gestión ambiental. La inclusión en sus programas de inversión de tecnología mas limpia, que no necesariamente son consideradas, pasando por la inexistencia de áreas vinculadas a la aplicación de políticas medio ambiental, hacen invisible condiciones/restricciones que son parte componente de la empresa en una gestión integral y de funcionamiento de la rueda operativa

La contabilidad patrimonial de modo alguno visibiliza el registro, la valuación y la determinación del impacto ambiental en los resultados de la empresa.

Reconocemos que la información sobre la gestión puede identificarse desde aspectos

cualitativos o cuantitativos, y estos en términos financieros o no financieros.

La construcción de la cadena de valor, de la cual es responsable la empresa, requiere de sistemas de información eficientemente adecuados, a los fines de contener los procesos externos (provenientes del entorno) como de los internos (propios de la organización).

Dicha construcción podrá establecer un círculo virtuoso donde las empresas al asumir su compromiso a través de la responsabilidad social empresarial, actúen y gestionen de manera responsable, alcanzando ventajas competitivasⁱⁱⁱ que le brinden capacidad para la generación de valor compartido (en el marco de la trilogía económica, social y ambiental) contribuyendo a procesos de desarrollo sostenible en el marco de los objetivos establecidos por esta.

5.- A MANERA DE CIERRE O CONCLUSION

La innovación acompaña los procesos de competencia en el mercado, incluso la necesaria búsqueda de mayor cuota de participación en él, incluyendo segmentos específicos, reducción de costos, economías de escala, que permitan ser mas competitivos, mayor especialización, darán lugar a lo que se ha denominado market based solutions.

Aquí se plantean nuevas formas de brindar respuesta frente a viejos problemas que requieren soluciones.

Las empresas que introducen procesos innovativos generan productos o servicios de calidad diferenciadora, con costos que permiten la inclusión de sectores del mercado antes no incluidos por este mismo componente, pagando un precio mas bajo por el producto, acompañado de mayor volumen de negocio y beneficios significativos por la operación de la empresa.

Entonces la innovación como factor inductor de procesos económicos, debe tratarse desde la perspectiva de la empresa como herramienta para lograr alcanzar ventajas competitivas en el mercado; sin embargo debe también ser incluida como factor potenciador de crecimiento sustentable.

En ese sentido la innovación debe hallarse a servicio de iniciativas medioambientales, no solo minimizando el impacto de la empresa sobre el medio ambiente, sino esencialmente cubriendo un manto sobre la organización que “bañe” la cultura empresarial y la impregne en sus decisiones con sentido de responsabilidad social empresarial; de forma estratégica, atrayendo, la capacidad organizacional para materializar los procesos innovativos en cambios perceptibles por el entorno social.

La innovación debe permitir crear una red o plataforma que sostenga la actividad productiva de la empresa. Dicha red se articulara con la sociedad que no es solo receptora, también demandante y generadora de procesos económicos, ambientales y sociales sostenibles en el tiempo.

Dicha red brindara la capacidad de promover, receptar y difundir las acciones encaminadas a lograr objetivos de desarrollo sostenible.

Para enfatizar esta capacidad creativa la responsabilidad social empresaria debe ser parte integral de la empresa, generando un ecosistema apropiado que de sustento a la innovación con carácter social y ambiental, y no solo desde la perspectiva productivista.

La RSE podrá constituirse en eje articular, integrador y con perspectiva de fortalecer capacidades competitivas de la empresa en el mercado que se percibe como separado de lo social y lo ambiental, siendo que las empresas no solo hacen negocio y las personas no solo viven sus vidas.

Finalmente, y acompañada con el impulso gubernamental y de organismos internacionales, las empresas podrán catalizar los procesos, transformando los problemas globales, tales como el cambio climático, el efecto invernadero y muchos otros, que requieren la protección y la acción dirigida a la preservación del medio ambiente en oportunidades de negocio a partir de procesos de innovación canalizados hacia un desarrollo sostenible.

BIBLIOGRAFIA

Añez, C. y Bonomie, M.E. (2010). “Responsabilidad social empresarial: Estrategia de competitividad en el marco de la globalización”. Formación Gerencial, 9 (1), 144- 168. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3297019>

Cantu Martinez, P.C (2013): “Responsabilidad Social Empresarial en el marco de la Sustentabilidad”. Economía y Sociedad, Vol N° 18, N° 44, pp. 21-33. Recuperado de

Fundacion de la Innovacion Bankinter (2009): “Innovación social. Reinventando el desarrollo sostenible”. España

GRI, Naciones Unidas Pacto Global, WBCSD (2016). SDG Compass. “La guía para la acción empresarial en los ODS”. Disponible en: https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf

Porter, M. E. y Kramer, M.R. (2011): “La creación de valor compartido”. Harvard Business Review América Latina, 2, pp. 3-18.

Porter, M. E. y Kramer, M.R. (2006): “Estrategia y sociedad”. Harvard Business Review América Latina, Vol.84 N° 12, pp. 42-56

ⁱ La creación de valor compartido como oportunidad empresarial tiene tres formas claves: a) reconcebir productos y mercados; b) redefinir la productividad en la cadena de valor y c) desarrollo de un cluster local.

ⁱⁱ Existen numerosas herramientas aplicables a los objetivos del desarrollo sostenible. Entre ellas la Guía de DDHH y Negocio; The GHG Protocol Scope 3 Evaluator del WRI.

ⁱⁱⁱ Roitstein, citado por Añez Hernandez y Bonomie , señala que *la empresa diversifica los atributos de su marca y la diferencia positiva incidiendo favorablemente en la competitividad, asegurando el retorno de la inversion realizada.*

Título de la Ponencia: LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y EL PROFESIONAL EN CIENCIAS ECONÓMICAS

Área: III. Educación. Política Profesional. Responsabilidad Social y Balance Social

Tema: 3. Nuevos roles del profesional en Ciencias Económicas con la transformación digital en las organizaciones

XXII Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas.

San Juan – Argentina

27 y 28 de septiembre de 2018

María Florencia Gaibazzi

Virasoro 1312 - Rosario- Santa Fé – Argentina

mgaibaz@fcecon.unr.edu.ar

maria.gaibazzi@uai.edu.ar

cel: 0341- 153431114

TE 0341-4810507

Título de la Ponencia: LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y EL PROFESIONAL EN CIENCIAS ECONÓMICAS

Área: III. Educación. Política Profesional. Responsabilidad Social y Balance Social

Tema: 3. Nuevos roles del profesional en Ciencias Económicas con la transformación digital en las organizaciones

XXII Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas.

San Juan – Argentina

27 y 28 de septiembre de 2018

INTRODUCCIÓN:

En el marco del proyecto de investigación PS1 (abril 2018 - marzo 2020) radicado en la Universidad Abierta Interamericana, Facultad de Ciencias Empresariales, Sede Regional Rosario; estamos investigando la temática de la transformación digital en la profesión que nos ocupa.

Desde la formación universitaria hasta el ejercicio profesional: como inciden la diversidad generacional, los avances tecnológicos y los requerimientos de las nuevas realidades organizacionales.

La presente ponencia se ocupará de analizar la transformación digital que atraviesa la profesión de Ciencias Económicas en general y en particular la de Contador Público a los efectos de poder identificar las nuevas competencias técnicas y actitudinales requeridas por el mercado laboral actual y a futuro; redefiniendo el rol del profesional en su ámbito de desarrollo.

PALABRAS CLAVES: Digitalización, cambio, competencias, innovación

OBJETIVOS:

Objetivo general: Describir la transformación digital que atraviesa a las organizaciones en relación con los nuevos roles que deben asumir los profesionales en Ciencias Económicas.

Objetivos específicos:

- a) Identificar los hitos disruptivos de la transformación digital en las organizaciones.
- b) Descubrir las nuevas competencias técnicas (duras) y actitudinales (blandas) requeridas por los mercados laborales y profesionales del futuro.
- c) Identificar los aspectos tecnológicos que influyen en el ejercicio profesional.
- d) Determinar las diversas necesidades de los profesionales para adecuarse a la nueva realidad profesional y organizacional.
- e) Redefinir el rol del profesional en Ciencias Económicas en general y en particular el del Contador Público en pos de la transformación digital en las organizaciones.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Nos encontramos ante la presencia de grandes cambios a nivel social, cultural, tecnológicos, etc. y nuestra profesión no permanece aislada, sino totalmente integrada en éste sistema de cambio continuo y adaptabilidad permanente. Por lo tanto podemos expresar que: Los tiempos han cambiado, que estamos en una época de cambios o mejor dicho que somos actores principales de nuestro propio cambio de época.

Las organizaciones no se encuentran ajenas a todos estos cambios que impactan ineludiblemente en su cultura organizacional, produciendo cambios profundos en su manera de producir, comercializar, gestionar, etc.. Por tal motivo debemos analizar el impacto de la transformación digital que llegó para quedarse.

La innovación permanente aplicada al mundo de los negocios y la revolución silenciosa de la inserción de las nuevas generaciones (“x” e “y”) como consumidores, prosumidores, decisores, empleados, emprendedores y profesionales son dos aspectos claves a considerar.

Asimismo la transformación digital se vincula con las renovadas oportunidades de estrategias de negocios que surgen en virtud de la aparición de las tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Este cambio no es solo tecnológico sino que lleva consigo nuevas aptitudes y actitudes que deben adoptar las personas. Gratton¹ considera que para afrontar los desafíos laborales futuros se necesitará lo que denomina “conocimiento serial” para generar un valor añadido real, lo que implicaría saber qué habilidades y competencias serán valoradas en el futuro, para adquirir conocimientos profundos en estas áreas y al mismo tiempo tener la capacidad de reinventarnos para acceder a otras áreas de especialización.

Muchas de las profesiones tradicionales sufrirán mutaciones que van de la mano de los cambios tecnológicos acelerados, con motivo de poder reconvertir y actualizar sus paradigmas y metodologías, así estando al día para quienes lo demandan y para lo que se espera de ellas.

Debemos tener presente que en un futuro cercano muchos empleos, oficios, profesiones corren el riesgo de desaparecer, bajo el lema: Todo lo que se pueda automatizar se autogestionará. Las TIC tienen el potencial de realizar (y mejorar), cualquier tarea mecánica, operativa, rutinaria realizada por los seres humanos y en consecuencia, cualquier tarea de esa índole puede verse reemplazada por uno o varios dispositivos que puedan auto-controlarse a través de un software. Un claro ejemplo son los cajeros automáticos (ATM), centrales de autoservicio, atención telefónica, Home Banking, para nombrar algunos ejemplos palpables y que ya llevan años de presencia; entre otros seguirán: los cajeros de supermercados, que ya en otros países como EEUU esta tarea se autogestiona por el propio cliente, transporte: vehículos que se conducen sin chofer, traductores y mantenimiento para citar algunos ejemplos. También tenemos que resaltar que es lógico que mientras más avance la innovación y el desarrollo tecnológico, las profesiones que hoy creemos que son “del futuro” también correrán peligro de extinguirse.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio descriptivo - proyectivo: Se diseñará una investigación cualitativa, aplicada, documental y de campo que utilizará fuentes primarias y secundarias de información.

MARCO TEÓRICO:

De qué estamos hablando cuando hablamos de Transformación Digital (TD), si bien la mediadora de esta revolución digital o como se la llama en los medios, la cuarta revolución industrial, son las TIC; dicha temática no es solamente una cuestión de los profesionales de Sistemas sino es una cuestión propia de toda organización en general y en particular de los profesionales en Ciencias Económicas. Porque la TD implica más allá de un cambio o avance tecnológico sino que representa una disrupción organizacional profunda que modifica los modelos de negocios y culturas organizacionales de manera digital.

Podemos mencionar la matriz de convergencia, como la llaman las empresas de análisis de mercado, a las cuatro tecnologías que ya están presente en las organizaciones en distinto grado de desarrollo y aplicación de acuerdo a su nivel de maduración: Los teléfonos inteligentes, la computación en la nube, las redes sociales y los datos móviles (Big Data).

Genís Roca² menciona que existen 4 etapas en el proceso de TD



La digitalización de los procesos no es lineal en todos los sectores, ni en todas las áreas funcionales de una organización; sino que avanza a medida que los beneficios de la misma superan la inversión.

Los puntos de contactos se refieren a la relación y vínculo con los clientes que ahora se encuentran en la red, se trata de un contacto on-line las 24 hs del día, los 7 días de la semana y durante los 365 días del año. Existen múltiples plataformas de redes sociales, antes denominadas como la Web 2.0. El desarrollo de los dispositivos móviles apalancaron el crecimiento exponencial de la interacción omnicanal que hace esto posible.

Los Servicios y los productos: las nuevas generaciones de consumidores se transformaron en prosumidores porque al mismo tiempo generan el contenido que consumen, diseñando sus propios productos. Además surge según Google un momento más de la verdad, el momento cero; que hace referencia a toda la información que los consumidores averiguan a través de Internet sobre un producto o servicio antes de efectivizar la compra, por ejemplo: calidad, precio, características, comentarios de otros clientes, reputación de la empresa, etc..

Surgen nuevos modelos de negocios en esta nueva economía digital, como hace tiempo nació el Home-banking, hace un par de meses el BCRA autorizó a funcionar al primer banco digital de

la Argentina, Wanap. En cuanto a la música tenemos el caso de Spotify, en transporte: Uber y Cabify, con relación a los deliveries: Pedidos ya, Glovo, Rappi, en turismo: Booking, Trivago, Despegar.com, para mencionar algunos casos de público conocimiento.

Hoy el cambio dice presente, estamos viviendo la “Cuarta Revolución Industrial” por lo cual es fundamental atender estos temas como prioritarios para generar una ventaja competitiva; por lo tanto debemos desarrollar habilidades digitales tal como las menciona el modelo de Roca Salvatella³ de las 8 competencias digitales para el éxito profesional.



Fuente: Magro Carlos y otros (febrero 2014). Cultura digital y transformación de las organizaciones. 8 competencias digitales para el éxito profesional. Barcelona. España. Pág. 19. <http://www.rocasalvatella.com/es/publicaciones-y-estudios>

Si las organizaciones no están dispuestas a cambiar e innovar seguramente en breve tendrán menos ganancias o no cumplirán adecuadamente con sus objetivos. Un mundo mucho más dinámico e incierto obliga a que para seguir captando valor económico las actividades se realicen de manera diferente. Además las nuevas generaciones piden nuevas reglas para ser

lideradas, inspiradas y movilizadas. Si a esto le sumamos la volatilidad permanente de los mercados, el único camino que queda es innovar. “Lo único permanente es el cambio”

Por lo expuesto, aparecen diversos interrogantes:

1. ¿Cómo enfrentarán los profesionales en Ciencias Económicas en general y en particular los Contadores Públicos los desafíos de la diversidad generacional, de los avances tecnológicos y de los requerimientos de las nuevas realidades y escenarios organizacionales?
2. ¿Los Contadores Públicos en todos sus estamentos (profesionales, académicos, individuales, grupales o institucionales) podrán entender la naturaleza de la disrupción que enfrenta la profesión?
3. ¿Será capaz la profesión contable de producir, generar y/o liderar el proceso de cambio que se necesita ineludiblemente en el nuevo mundo digital?

CONCLUSIÓN

El Contador Público dejó de ser ya hace varias décadas un mero tenedor de libros, hoy se necesita más allá de los conocimientos técnicos “habilidades duras”, además el desarrollo de las llamadas “habilidades blandas” y un alto componente digital. Por lo tanto se deberá repensar cada una de las respuestas profesionales de la disciplina y compararlas con los distintos cambios a los que se enfrentan. Esta confrontación provocaría por cada servicio profesional su mantenimiento, su desaparición, su transformación o generación de otros servicios como consecuencia de la aparición de nuevas y renovadas modalidades de trabajo que la realidad y las tendencias digitales imponen.

CITAS Y BIBLIOGRAFÍA

¹ Gratton, L. (23 de marzo de 2012). Prepárate: el futuro del trabajo ya está aquí. Madrid, España: *El Cultural*. <http://www.elcultural.com/revista/letras/Preparate-El-futuro-del-trabajo-ya-esta-aqui/30762>

² Roca G. (8 de septiembre de 2014). La transformación digital en los negocios. Madrid.. España. <http://www.rocasalvatella.com/es/publicaciones-y-estudios>

³ Magro Carlos y otros (febrero 2014). Cultura digital y transformación de las organizaciones. 8 competencias digitales para el éxito profesional. Barcelona. España. Pág. 19. <http://www.rocasalvatella.com/es/publicaciones-y-estudios>

Libros:

Melamed A. “El futuro del trabajo y el trabajo del futuro”. Planeta. CABA. 2017

Navós O. y Murina Cadierno R. “Los empleos y las profesiones del hoy y del futuro.” Colección cazadores de tendencias. Nro. 1 Año 1. Dunken. Bs. As. 2017.

Pozzi D. “Humanidad 2.0. El próximo salto evolutivo”. Gárgola. CABA 2017.

Publicaciones: Roehrig P. (24/06/18). Los trabajos del futuro son los del presente mejorados con tecnología. Diario Clarín. Suplemento Economía. https://www.clarin.com/economia/trabajos-futuro-presente-mejorados-tecnologia_0_BJgSdoJoW7.html

LAS COMPETENCIAS DEL LICENCIADO EN ADMINISTRACION PARA LA FIRMA DEL BALANCE SOCIAL

Área III:

Educación - Política Profesional - Responsabilidad Social y Balance Social

Tema 2:

La formación del profesional de Ciencias Económicas, su idoneidad para responder a los requerimientos del mercado

XXII Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas

San Juan, 28 y 29 de Septiembre

Autores:

Lic. Jorge Sebastián Maciel

MP N° 42 LA – CPCE Chaco

Juan de Dios Mena Dpto. Resistencia - Chaco

Teléfono: 3624-595989

Correo: sebastian-maciel@hotmail.com

Lic. María Silvana Martínez

MP N° 29 LA – CPCE Chaco

Av. Belgrano 212 Resistencia - Chaco

Teléfono: 3624-622329

Correo: martinez.maria.silvana@gmail.com

LAS COMPETENCIAS DEL LICENCIADO EN ADMINISTRACION PARA LA FIRMA
DEL BALANCE SOCIAL

Área III:

Educación - Política Profesional - Responsabilidad Social y Balance Social

Tema 2:

La formación del profesional de Ciencias Económicas, su idoneidad para responder a los
requerimientos del mercado

XXII Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas

San Juan, 28 y 29 de Septiembre

INDICE

1. RESUMEN

2. PALABRAS CLAVE

3. INTRODUCCIÓN

4. MARCO TEÓRICO

4.1. La Responsabilidad Social

4.2. El Informe de Sustentabilidad / Balance Social

4.3. El Balance Social como informe de prácticas de Responsabilidad Social

5. MARCO METODOLÓGICO

6. DESARROLLO

6.1. Perfil y competencias del Licenciado en Administración de la UNNE

7. RESULTADOS

7.1. La idoneidad del Licenciado para la aplicabilidad de la Responsabilidad Social y de la confección del Balance Social

8. CONCLUSIÓN

9. BIBLIOGRAFÍA

1. RESUMEN

La presente investigación versó sobre una breve reseña introductoria de lo que implica la Responsabilidad Social, para entender luego, a qué apunta y en qué consiste el Balance Social, como así también sobre un análisis de las competencias propuestas en el Plan de Estudios de la Licenciatura en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Nordeste (en adelante UNNE), y así comprender el alcance del título.

Primeramente, se plantearon las siguientes preguntas: ¿qué competencias se requieren para la construcción del Balance Social?, y ¿cuáles de esas competencias, le brinda su formación, al Licenciado en Administración? Y siguiendo esa línea, entonces, se propuso como objetivo general: identificar las competencias del Licenciado en Administración que le dan idoneidad para la elaboración del Balance Social.

Para su desarrollo, si bien no se definió una hipótesis como tal, se partió de la postura de que *“el Licenciado en Administración se halla preparado para abocarse a la confección del Balance Social”*, y a tal efecto, se aplicó una metodología de alcance descriptivo, a través de un estudio de caso (la carrera dictada en la UNNE), de tipo pura y bibliográfica, con un enfoque cuantitativo, y diseño transversal.

Se arribó a la conclusión de que un graduado de la UNNE, en virtud del perfil con el que se lo instruye, reúne las condiciones (conceptuales, procedimentales y actitudinales) para producir este tipo de informes, considerándolo por consiguiente, apto para que lleve su firma certificada como responsable principal del trabajo, que se reconoce de carácter interdisciplinario.

2. PALABRAS CLAVE

Administrador – Informe de Sustentabilidad – Modelo de Gestión

3. INTRODUCCIÓN

Existen innumerables acepciones del término de Responsabilidad Social (en adelante RS). Ésta ha sido estudiada, criticada y defendida, por lo que no puede desconocerse la actualidad del tema ni su desarrollo que, cada vez cobra mayor relevancia en el mundo, en todo tipo de organizaciones, corporaciones e instituciones, superando el mero ámbito de sus inicios como ética empresarial.

Por este motivo, los entes tienden a incursionar en el ámbito de la RS, algunos la confunden con conceptos como el de asistencialismo, por ejemplo, y otros ya se encuentran desarrollando algunos de sus aspectos a su interior, aunque, no siempre tienen la certeza de si lo que hacen realmente corresponde a la RS o sólo están cumpliendo con el orden jurídico establecido, lo cual podría devenir de los distintos enfoques que se toman en cuenta al momento de definir la RS.

Cuando se habla de RS, debe considerarse que, como lo dice más de un autor, no se refiere a filantropía o a caridad. La mención a la filantropía amerita una disquisición crítica acerca de ella. Según el Diccionario de la RAE, etimológicamente, proviene del griego: *filos* (amor) *anthropos* (hombre) y alude al *amor al género humano* y a todo lo que a la humanidad respecta.

En su forma positiva y constructiva, se expresa en la ayuda a los demás sin que necesariamente se requiera de intercambio o de interés alguno de devolución. En realidad, filántropo es aquel que se distingue por el amor a sus semejantes y por sus obras en bien de la comunidad (RAE).

Por ende, se desvirtúa el concepto de filantropía, al utilizarlo simplemente como sinónimo de subsidio (ayuda), no como asunción de una responsabilidad o compromiso permanente en el tiempo.

Y en cuanto a la caridad, entendida como limosna, no es RS, pero si se adopta la concepción que adquiere desde el punto de vista teológico, el cual la interpreta como la práctica del bien y la corrección fraterna, aquella es benevolencia, amistad y comunión; suscita la reciprocidad; siempre desinteresada y generosa.

Tampoco corresponde vincular a la RS con la correcta práctica de la ley por parte de las empresas, pues el que éstas cumplan sus deberes fiscales, laborales y demás normas que comprenden su accionar, no quiere decir que estén poniendo en práctica acciones de RS.

Además, cabe destacar que, la adhesión a la RS, al ser voluntaria y no vinculante. Por lo tanto, no implica la imposición de normas y de leyes, como las existentes sobre medio ambiente o DDHH -por citar algunas-, que sólo delimitan su cumplimiento dentro de un ámbito determinado, necesario, pero insuficiente en vistas a lo que ella engloba.

La interpretación de RS, según la UNESCO (2009) “es la responsabilidad de una organización por los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y en el medio ambiente, a través de una conducta transparente y ética.”

En la precedente definición, se atiende a la etimología del término ‘responsabilidad’ como la obligación que se tiene de dar explicaciones a la comunidad por el propio obrar. Se trata de justificar el por qué del comportamiento de una organización, ante la sociedad o comunidad próxima, y la forma en cómo se exteriorizan sus actos.

Según la Subsecretaría de Responsabilidad Social del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, “la RS implica la adopción y puesta en práctica de valores y comportamientos que fortalezcan la sostenibilidad, la inclusión, la justicia y el desarrollo social de todos los argentinos. Es una forma de accionar y gestionar para la consolidación de una sociedad con crecientes niveles de integración, participación, creación y distribución equitativa de la riqueza”.

Como entidad gubernamental, la citada Subsecretaría apunta a una mayor precisión, al otorgarle la categoría de una forma de gestión, que incluye el actuar ético de la institución. Esta perspectiva resulta interesante dado que al hablar de RS, se refiere inmediatamente a los actos propiamente dichos, o sea a las acciones concretas y no sólo a la intención de buena voluntad.

Estas acepciones de RS son tenidas en cuenta ya que aluden a entidades, que desarrollan sus actividades permanentemente en intercambio con la comunidad, tanto con la empresarial como con aquellas más vulnerables, dentro de las cuales ejercen su profesión los egresados de la Licenciatura en Administración, en forma directa o indirecta, para lo cual se requiere estén preparados.

En este contexto, cobra importancia la vinculación entre los objetivos institucionales y la praxis educativa concreta, que es uno de los modos de determinar si se está dando respuesta a las exigencias actuales y, en tal caso si las mismas atienden a cuestiones particulares o del conjunto de la población, como así también si se forman profesionales consientes del desafío y con empatía hacia los demás.

Si se considera que se está preparando a futuros tomadores de decisiones, que pueden afectar no sólo las finanzas de una empresa, sino también a las personas que integran la economía, se tendrá que tomar en cuenta por ende, la responsabilidad que ello involucra, dada las vastas cuestiones sobre las cuales tiene injerencia un Licenciado en Administración.

Atento que la RS no debe pensarse como una moda, sino que debe generarse la conciencia de que todo acto es moral y conlleva responsabilidad, por lo cual, para lograrla, se ha de partir desde las instituciones educativas.

La RS, vista como la gestión transparente de una organización con relación a sus grupos de interés, el instrumento que lo plasma es el Balance Social. Por lo cual esta información, de carácter no financiera, demuestra cómo repercutieron las políticas y estrategias tanto a nivel interno como externo.

La Dra. Laura Accifonte (2016) manifiesta que los denominados Balances Sociales se originan por la necesidad de las organizaciones, de expresar su comportamiento respecto de la sociedad y el ambiente. Dicha necesidad surge de los requerimientos de los grupos de interés por conocer el desenvolvimiento de estos entes (más allá de lo que exponen en sus Estados Financieros), en lo que respecta al impacto de sus acciones y políticas.

Se trata de un reclamo por un compromiso urgente con la generación de empatía, de sensibilización, y capacidad de aceptar el reto de la transferencia y la transmisión de un conocimiento, que facilite una convivencia próspera, organizada e igualitaria (proceso de enseñanza-aprendizaje comunitario que involucra a todos los ciudadanos).

4. MARCO TEÓRICO

4.1. Responsabilidad Social

Para una interpretación más completa y acabada de la RS, es menester partir del análisis de dos conceptos claves, como la ética y el acto moral, pues ambos aportan perspectivas del hombre, en relación a su naturaleza y a su conducta social.

4.1.1. Ética y Moral

Maliandi (1984: 11) expresa que el hombre se construye como moral al ser, por su naturaleza racional y libre, y además por desenvolverse en una comunidad. Debe ajustar sus acciones a lo que le es propio: su *estructura ética*, compuesta por *la conciencia de sí, la racionalidad y la libertad* por lo que es *responsable*. A su vez, cuenta con dos facultades a la hora de obrar, una es *la libertad* -decidir- y la otra *la voluntad* -hacer- que le permiten realizar actos de forma consciente, por ende morales.

Ética, etimológicamente, proviene de *ethos*. Abarca todo el obrar humano en sus más diversas variantes, las creencias sobre ese obrar y las actitudes con que se lo asume o se lo impugna. La lista se vuelve tan inagotable como las controversias que genera. La ética no *manda* lo que debe

hacerse, por ende no prescribe ninguna norma o conducta -cual el derecho-, pero se materializa en los actos humanos, los cuales pueden ser juzgados como buenos o malos desde la moral.

De ahí que la moral (del latín *mos, moris*, 'costumbre') se refiere a las reglas o normas por las que se rige el comportamiento o la conducta de un individuo en relación a la sociedad. La moral se da en un doble plano: *el normativo y el fáctico*. En el primero, se encuentran las normas y principios que tienden a regular la conducta de los hombres, y en el segundo, el conjunto de actos humanos que se ajustan a tal normatividad, cumpliendo así su exigencia de realización.

De esta combinación, proviene la necesidad de analizar el comportamiento moral del individuo a través de sus actos, siempre sujetos a la sanción de uno mismo, susceptibles de aprobación o condena, de acuerdo con normas comúnmente aceptadas.

En el desarrollo del tema ética y acto moral, se mencionaron los elementos constitutivos de la ética, uno de ellos: la responsabilidad individual. Ahora, toda acción individual trasciende ese ámbito: es social, o redundante en ello.

Y para explicitar esta interacción ética-responsabilidad social, se recurre a Francois Vallaeys (2006), quien detalla sus cuatro componentes:

- 1) La ética que le corresponde a la RS, no es una ética de la intención, sino una *ética de la acción* y de la responsabilidad por las consecuencias inmediatas y a futuro de la acción;
- 2) La ética que le corresponde a la RS, no se refiere meramente a la relación causa-efecto unidireccional, es decir que no se limita al binomio medio-fines, sino que abarca al *campo de todos los efectos colaterales y retroacciones posibles* generados por la acción, que ésta tenga como propósito explícito producir ciertos efectos, o que los descubra casualmente una vez realizada.
- 3) La ética que le corresponde a la RS, no es una ética en sentido tradicional, como en el caso de la filantropía, que sólo se preocupa por la buena voluntad del agente y su capacidad de emplear los medios adecuados para lograr un fin bueno en sí mismo, tal como lo había previsto el agente. La RS parte de una *visión sistémica y holística del entorno del agente*. Su intencionalidad unívoca se diluye en un sistema *complejo* de retroacciones múltiples, de impactos en cadena.
- 4) La ética que le corresponde a la RS, no es una ética solitaria en la que uno decide en su fuero interno qué debe hacer y cómo, sino que se trata de una *ética organizacional dialógica*, basada en el trabajo en equipo, la escucha del otro, la negociación, la discrepancia, la voluntad de consenso, la búsqueda común de soluciones a través de la expresión de los mejores argumentos, etc., porque sólo a través del campo del diálogo

interpersonal generalizado, puede uno hacerse responsable del campo ecológico de sus acciones colectivas comunes.

Estos puntos permiten analizar a los actos de RS con sentido ético, pues al hablar de la implementación de acciones -no de una intención bondadosa-, se puntualiza el hecho de que involucra a todos los afectados en la decisión, facilitando la cohesión en la búsqueda del consenso acerca los fines comunes hacia los que las acciones colectivas serán dirigidas.

4.1.2. Responsabilidad Social Empresaria

Ahora bien, para introducir el tema puntual de la Responsabilidad Social Empresaria (en adelante RSE), se parte de la interpretación de la RS como contenedora de las acciones de responsabilidad, aunque aplicadas en este caso, a las organizaciones.

Para responder qué es la RSE, la ISO 26000 indica que se trata de: “La Responsabilidad de una Organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:

1. contribuya al desarrollo sostenible,
2. tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas,
3. cumpla con la legislación aplicable,
4. esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones”

La ISO 26000 es aplicable a entidades empresariales, tanto privadas como públicas, a los países desarrollados y en vías de desarrollo, a las grandes y pequeñas economías, de modo que contempla a todos los sectores de la comunidad; y contiene guías voluntarias, no requisitos, por lo tanto, no se la utiliza como una norma de certificación.

Según el Dr. Bernardo Kliksberg (2012), para desarrollar el enfoque holístico que plantea la ISO 26000, desde la mirada de las empresas socialmente responsables, se deben poner en práctica, cotidianamente, los siguientes hábitos:

1. Políticas de personal que respeten sus derechos y favorezcan su desarrollo: es importante además de contribuir al buen ambiente laboral, atender a la protección de los empleados y permitirles su crecimiento, mediante una capacitación permanente. Se reitera en este aspecto, que la RSE no significa el sólo acatamiento a las de las leyes laborales, lo cual es de rigor;
2. Transparencia y buen gobierno corporativo: la información debe ser de público acceso a sus, dado que los estados contables, ganancias, pérdidas, proyecciones de incremento

futuro, inversiones, etc. conciernen al interés público. Además, al interior de la empresa, también se ha de aplicar la democracia, donde todos los accionistas tengan voz, incluso hasta el más pequeño;

3. Juego limpio con el consumidor: comprende el cuidado por la calidad de los productos que se ofrecen al mercado o el servicio que se presta, y su relación con el precio, etc., como asimismo, la observancia de las normas estrictas de higiene en la fabricación de productos, lo cual involucra la salud de toda la población;
4. Protección del medio ambiente: prevé un desarrollo económico sustentable, que permita la prosperidad y el crecimiento, sin dañar el medioambiente, medida importante tanto para la supervivencia actual como para no perjudicar a las generaciones venideras;
5. Integración a los grandes temas sociales: debe propender a la cooperación con las decisiones que el Estado adopta, ellas a través de políticas públicas conducentes a un crecimiento en conjunto;
6. No practicar un doble código de ética: fundamentalmente esto se da en el caso de las multinacionales, que deben cumplir con la legislación vigente de los países donde la firma desarrolla su actividad, pues no se trata de beneficiar al estado matriz y perjudicar a los demás.

La RSE, desde el punto de vista de su interpretación conceptual, comprende el conjunto de acciones antes mencionadas, pero que no responden sólo al sector empresario, sino también a los actores con los que se relaciona en el ámbito corporativo o de negocios, como con los consumidores.

Éstos tienen una importante cuota de compromiso, ya que son quienes con su consumo, fomentan la permanencia de la firma en el mercado donde se desenvuelven. Por el contrario, pueden perjudicarla -mediante la publicidad del “boca en boca”- si la calidad de los productos o de los servicios que prestan, no son satisfactorios.

La RS es un modelo de gestión ética y transparente, que permite medir los impactos de la organización, en el medio que la rodea, donde sus objetivos, apuntan al desarrollo sustentable de la comunidad. Este modo de gestión, hace de la RS una forma de práctica, que debe convertirse en un hábito, y genera indicadores para su estudio.

Tanto el Instituto Ethos, de Brasil, como el Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (IARSE), en el año 2010, desarrollaron una herramienta para la evaluación y planificación de los procesos de RSE, compuesta por las siguientes dimensiones:

- **Valores, transparencia:** la toma de decisiones en la empresa debe considerar todos aquellos principios que pongan de manifiesto la cultura organizacional y orienten el cumplimiento de su misión; la conducción del desempeño sustentada en valores ayuda también a una relación con sus públicos de forma ética. En este sentido, la transparencia es uno de los pilares de organizaciones que quieren establecer patrones éticos de relacionamiento.
- **Público interno:** se tiene en cuenta cómo la empresa dialoga con los sindicatos, por ejemplo, si proporciona información sobre las condiciones de trabajo, políticas de remuneración, beneficios y carrera, objetivos que afecten al personal, si hay libertad para la representación gremial, si se compromete con el futuro de los hijos de sus empleados, si valora la diversidad, entre otras cuestiones.
- **Medio Ambiente:** si la empresa tiene un verdadero compromiso con el medio ambiente, los aspectos más relevantes a evaluar son los siguientes: educación y creación de conciencia ambiental, gerencia del impacto sobre medio ambiente y del ciclo de vida de productos y servicios, cómo se planifica la utilización de recursos y se controla la generación y destino de residuos.
- **Proveedores:** se refiere a la relación que la empresa establece con sus proveedores, a partir de la cual puede reflejarse el compromiso que tienen con los principios de RS, entre el que se analizan temas como la selección y evaluación de proveedores; el trabajo infantil y el trabajo forzado o análogo al esclavo, en la cadena productiva; el apoyo al desarrollo de los proveedores.
- **Consumidores y clientes:** el marketing de la empresa no puede dissociarse de la preocupación por la RS. La búsqueda de coherencia en lo que respecta a estas acciones es señal que desea crear valores para la sociedad y comunicarlos, afirmando una imagen de credibilidad y confianza. En este sentido, la empresa debe desarrollar una política formal de comunicación, alineada con sus valores y principios, que abarque todos los materiales de comunicación internos y externos, estimule la comunicación con clientes y consumidores y esclarezca los aspectos innovadores de sus productos y servicios, así como los cuidados necesarios para su uso, fomente la cultura de RS y la transparencia en la comunicación con consumidores y clientes.
- **Comunidad:** la empresa debe tratar primordialmente, con su comunidad de referencia, el impacto producido por sus actividades. Por tanto, es necesario que tenga conocimiento de las repercusiones que genera y, en consecuencia, si posee un proceso estructurado para registrar quejas y reclamos. Igualmente, si promueve reuniones sistemáticas para informar a los liderazgos locales acerca de las providencias que ha tomado, si tiene algún tipo de financiamiento para acción social, si apoya el trabajo voluntario de los empleados.

- **Gobierno y sociedad:** bajo este ítem, la empresa debe tomar en cuenta para estar acorde a los principios de la RSE las contribuciones para campañas políticas, prácticas anticorrupción y soborno, liderazgo e influencia social, participación en proyectos sociales gubernamentales.

4.2. Balance Social

Toda organización cuenta con información financiera y no financiera para la toma de decisiones, la cual debe ser lo más clara y precisa para un buen funcionamiento. Dentro de la no financiera, se pueden distinguir dos clases: las “*Memorias o Informes de Sostenibilidad*” y los “*Informes de Gobierno Corporativo*”, que en el país, a la primera, se la designa como Balance Social (en adelante BS).

Lenardón (2013) asocia el BS a toda aquella iniciativa que directa o indirectamente busca reflejar la información empresarial, en el ámbito de la responsabilidad social, demostrando precisamente, que se trata de una empresa ciudadana.

4.2.1. Marco normativo del BS

Primeramente, es necesario recordar el avance heterogéneo de la RS en la Argentina, la cuestión de la legislación que da origen a puntos de vista de control de gestión y pertinencia de profesionales sobre el tema.

Desde esta perspectiva, en la evolución en materia de reporte en sostenibilidad, se advierten algunos desarrollos normativos, entre los que merece destacar al de la Ley N° 25.877/04 de Régimen Laboral, que, en su Título II - Capítulo IV - Artículos 25 y 26, establece la obligatoriedad de preparar un BS anual, para empresas que ocupen más de 300 trabajadores, y remitirlo al sindicato con personería gremial signatario de la convención colectiva de trabajo que le sea aplicable.

Cabe aclarar que se entiende que ese BS comprende el balance general anual, cuenta de ganancias y pérdidas, notas complementarias, cuadros anexos, memoria del ejercicio, estado de evolución económica y financiera, y finalmente, la información relacionada con el personal. No obstante, la norma arriba citada si bien está vigente, no se halla reglamentada aún.

Por su parte, el Decreto Nacional 4799/11 establece la obligatoriedad del BS en el Sector Público, cuya implementación será progresiva en el transcurso de los siguientes cuatro años.

Fuera de la normativa nacional, se encuentra la Ley N° 2.594 de Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) de 2007, que tiene por finalidad promover comportamientos socialmente responsables por parte de las firmas con más de 300 trabajadores y con una facturación que supere los valores indicados para medianas empresas, según la Resolución SEPYME 147/06, que tengan domicilio legal en esa jurisdicción, obligándolas a presentar un BS.

A su vez, esto es voluntario para el resto de las organizaciones más pequeñas, otorgándoles beneficios promocionales a las que lo hagan, como acceso a créditos, programas especiales, incentivos para innovación tecnológica y otros.

El Decreto 517/11, de la Provincia de Salta, constituye un importante antecedente en cuanto al reconocimiento de la incumbencia del contador público en la auditoría del BS y de los profesionales en Ciencias Económicas en la preparación del mismo.

Establece, para todo tipo de organizaciones, la elaboración de un Balance Socio-Ambiental anual, obligatorio para aquellas que deseen obtener el Sello de Gestión Salteña Ecoeficiente o Ecosello, siendo opcional para el resto. El Ecosello, creado por Ley Provincial 7163, se obtiene luego del cumplimiento de 4 etapas, certificadas por IRAM, donde una de ellas, se logra con la presentación del BS.

En la Provincia de Mendoza, la Ley de Responsabilidad Social Empresaria, de Octubre del año 2012, fija el marco jurídico del Balance de Responsabilidad Social y Ambiental Empresaria (BRSAE), estipulando que a éste lo auditará un contador público independiente, quien emitirá su informe de acuerdo a normas profesionales.

La Federación Argentina de Consejos Profesionales en Ciencias Económicas (en adelante FACPCE) desarrolló el Proyecto de Ley N° 3792-D-2011 exigiendo a aquellas organizaciones que empleen más de 300 personas, o que sean proveedoras del Estado, beneficiarias de subsidios o de planes de promoción, presentar un BS, auditado por un contador público independiente, como así también prevé beneficios para las que no estando obligadas, igualmente lo hagan.

Asimismo, se encuentra en tratamiento, el Proyecto 23 de Resolución Técnica sobre BS, vislumbrándose así un incipiente desarrollo normativo, en el cual algunas provincias han tomado la iniciativa, y seguramente otras las imitarán en lo sucesivo.

Si bien los Licenciados en Administración de Mendoza se abrieron de la esfera del CPCE y de la FACPCE, creando una asociación propia denominada ALAM, cabe destacar como valioso antecedente, y avance en materia de definición de sus incumbencias, la sanción de la Ley Provincial N° 8765, el 25 de Noviembre de 2014, de la regulación del ejercicio de la profesión.

En su Título I - Artículo 10 expresa que: “la firma de un Licenciado en Administración, sobre los informes en relación con la organización, dirección, *Balance Social* o cualquier otro aspecto administrativo inherente a su profesión, acerca de una entidad pública o privada, presupone que el mismo fue preparado a la luz de la información disponible y veraz y con sujeción al régimen jurídico vigente.”

4.2.2. Estructura y pautas de presentación

El BS mezcla indicadores sociales que facilitan la medición de la relación que existe entre la organización y su entorno, específicamente sus grupos de interés.

Constituye una herramienta de gestión que permite aplicar las políticas organizacionales y ver la evolución de su aplicabilidad, contribuyendo a la elaboración de planes estratégicos para un mejor y mayor desarrollo en la comunidad.

El conjunto de indicadores que componen el mencionado informe, es el reflejo, como ya se dijo, de una aplicación de estrategias de RS, compuestas por sus acciones en concreto, que no debe olvidar la misión y visión de la entidad, no surgen sólo de una necesidad de la comunidad, sino también de un análisis interno de las potencialidades y debilidades de la organización.

Mondragón Pérez (2002) cita a Bauer, quien en 1966 expresa que “los indicadores son estadísticas, serie estadística o cualquier forma de indicación que facilita estudiar dónde se está y hacia dónde se dirige con respecto a determinados objetivos y metas, así como evaluar programas específicos y determinar su impacto”.

Estudiar “*dónde se está y hacia dónde se dirige*”, lleva a la aplicación de acciones de RS, las cuales después se miden en el BS a través de sus respectivos indicadores. El “*dónde se está*” lo define el diagnóstico organizacional, pues las acciones de RS no deben escapar a un análisis previo.

Esta etapa plantea los cuestionamientos lógicos de qué tipo de organización se trata, naturaleza, cultura, entorno, grupos de interés internos y externos, conflictos, cambios; en fin, un conjunto de factores organizacionales necesarios e imprescindibles para toda política de aplicación.

En este sentido, Lenardón (2013) el BS debe contar con dos partes componentes:

1. **Memoria de Sustentabilidad:** la FACPCE adopta para su implementación, las pautas y principios establecidos en la Guía para la confección de Memorias de Sustentabilidad elaborados por la Global Reporting Initiative (GRI).
2. **Estado de Valor Agregado (EVA):** para su elaboración, se aplican las disposiciones contenidas en el Capítulo IV de la Resolución Técnica 36 de la FACPCE.

La norma GRI, en su versión G3.1 (2011), representa un estándar internacional con gran aceptación a nivel mundial para la preparación de reportes de sostenibilidad.

Si bien no define qué se entiende por Memoria de Sostenibilidad, hace referencia a su propósito, expresando que “la elaboración de una memoria de sostenibilidad comprende la medición, divulgación y rendición de cuentas frente a grupos de interés internos y externos, en relación con el desempeño de la organización, con respecto al objetivo del desarrollo sostenible.”

Y agrega que “...es un término muy amplio que se considera sinónimo de otros, también utilizados para describir la información relativa al impacto económico, ambiental y social (por ejemplo, triple cuenta de resultados, informes de responsabilidad corporativa, etc.).”

Siguiendo lo antes expuesto, el BS debe contemplar los siguientes elementos:

1. LA ORGANIZACIÓN Y GRUPOS DE INTERÉS

1.1 Perfil de la Organización

1.2 Dimensiones de la Organización

1.3 Compromiso, Iniciativas y Asociaciones Externas

1.4 Parámetros del Balance Social y Memoria de Sustentabilidad

1.5 Grupos de Interés

2. GOBIERNO, ÉTICA E INTEGRIDAD

2.1 Gobierno

2.2 Misión, Visión y Valores

2.3 Ética e integridad

3. DESEMPEÑO ECONÓMICO

3.1 Contexto económico

3.2 Indicadores

4. DESEMPEÑO AMBIENTAL

4.1 Gestión Ambiental

4.2 Recursos, residuos, emisiones

5. DESEMPEÑO SOCIAL

5.1 Prácticas Laborales

5.2 Derechos Humanos

5.3 Sociedad

5.4 Responsabilidad sobre productos y servicios

4.3. El Balance Social como informe de prácticas de Responsabilidad Social

La demanda social de responder por las acciones, que se pide a las distintas organizaciones, las cuales marcan el destino de toda una comunidad con sus decisiones, convierte a los informes de sustentabilidad o BS en necesarios.

Dicha demanda se origina en dos sentidos:

1. desde la óptica cronológica, referida a la evolución concreta de la RS en los últimos años, que, como dice el Dr. Kliskber, a lo largo del tiempo, se pasa de organizaciones narcisistas, luego filantrópicas, y en este siglo, llegan a socialmente responsables.
2. a partir de las inflexiones o llamadas “crisis” de la economía, en las que aparecen inquietudes de las personas, que terminan en una interpelación a las acciones de las organizaciones, por su trato o destrato de los intereses en común.

Para que una organización se reconozca socialmente responsable y no caiga en la filantropía, la caridad, o la simple solidaridad, debe observar su forma de gestionar, la cual es susceptible de medirse, perfeccionarse y modificarse. Es por esta cuestión que los distintos autores remarcan esta diferencia fundamental en el estudio de la RS: Filantropía \neq Solidaridad \neq Responsabilidad Social.

Ejemplificando esta situación, muchas fundaciones promueven donaciones y diversas actividades filantrópicas, sin generar un valor agregado ni en sentido económico, ni social para la comunidad a la cual brindan sus aportes, o existiendo en tal sentido, una planificación pues se trata de sucesos esporádicos o más frecuentes en algunos casos, pero que atienden y/o palian sólo una urgencia muy inmediata, en lugar de abarcar cuestiones de fondo que puedan medirse y compararse en el tiempo, y demostrar así un desarrollo social.

En efecto, la ética que se desprende de la RS, por las características antes vistas, conduce a poner en la agenda de la organización nuevos temas como la consideración de su RS en términos de *gestión de impactos* (y no de iniciativas buenas) porque se trata de analizar permanentemente el campo de inter-retro-acciones, donde opera la organización y de minimizar los impactos negativos diagnosticados.

Para lo cual resulta imprescindible *realizar reportes diagnósticos regulares* con determinados indicadores, para detectar los efectos no deseables en la trama compleja de la “ecología de sus acciones”. Aquí nace la noción de Reporte de Sostenibilidad y sus instrumentos de gestión (BS, huella ecológica, etc.).

Ello conduce a asociar a todas las partes afectadas por la acción de la organización y con otras organizaciones que tengan los mismos efectos en el campo social, en el relevamiento del (siempre difícil, por ser complejo) diagnóstico de impactos, la elaboración de los buenos indicadores, y obviamente, involucrarlas en la solución de los problemas, para ayudarse mutuamente y tener mayor repercusión al momento de revertir tendencias. De aquí surgen los *“stakeholders”, grupos de interés, o partes interesadas*.

Esto, desemboca lógicamente en la *definición de normas y estándares* de gran difusión, para ponerse de acuerdo correctamente entre todos, poder comparar una situación con otra, con instrumentos de análisis similares, y lograr definir expectativas de comportamiento organizacional validadas por todas partes, lo que se conoce como la buena ciudadanía corporativa global.

Estos estándares comunes permiten finalmente el reconocimiento y la difusión universal de los deberes de las organizaciones en el gran público, así como la comunicación rápida de sus faltas éticas, a fin de informar y educar a los usuarios, en su necesaria tarea de vigilancia ciudadana.

El resultado final de toda la *estrategia de la RS* es la constitución de una trama global inteligente y consciente de ciudadanos e instituciones, atentos y responsables de la sustentabilidad del mundo, como casa común y única morada que la globalización tiene.

Tomando los elementos de la ética de la RS, se remarca que el BS es una herramienta comunicacional transparente, que marca una agenda de trabajo, teniendo en cuenta los grupos de interés.

Se trata de un enfoque sistémico y dialogal de sus partes intervinientes, que contribuye a la construcción estándar de indicadores que permitan medir los objetivos, metas y planes de la entidad, sin dejar de contemplar la comunidad donde ésta acciona.

Esta naturaleza comunicacional, reflejo de un diálogo, tanto del equipo de trabajo interno como de los grupos que interesan a la organización, se plasma en el BS a través de las políticas de acciones de RS, al cual se considera cual factor determinante para transparentar la organización y sobre todo que se entienda quién es ésta y a dónde va.

Con el objetivo de mostrar cómo se comunican dichas acciones, se toma de muestra el primer BS de la FACPCE y se analizan sus partes componentes, en el que su Presidente Dr. José Luis Arnoletto afirma el convencimiento de que una cultura basada en la transparencia y en el diálogo permitirá no sólo compartir las acciones con todos los grupos de interés y la sociedad en general, sino, a su vez, reflexionar sobre el camino recorrido y sobre los nuevos desafíos a afrontar.

En su parte inicial, ya se define como entidad, declara sus valores y principios, dónde está y a dónde quiere llegar como organización social. En sí, esto no representa una acción de RS, pero permite mostrar qué intenciones tiene como institución con la comunidad.

I. Nuestra Institución
(G4-3, G4-4, G4-5, G4-6, G4-7, G4-8)

I.1 QUIÉNES SOMOS
(G4-3, G4-5, G4-6, G4-7)

La Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas es una entidad de segundo grado que nuclea a los veinticuatro Consejos Profesionales de todo el país en representación de los más de 150.000 matriculados de las carreras de Ciencias Económicas, entre ellas: Contador Público, Licenciatura en Administración, Licenciatura en Economía y Actuarios.

I.2 HITOS HISTÓRICOS

SEPTIEMBRE DE 1973
Creación del Centro de Estudios Científicos y Técnicos (CECyT)

Asimismo, el BS destaca el compromiso del ente con sus partes interesadas, en este caso concreto con el profesional, lo que lleva al informe a detallar los aportes que hace por la profesión, como la mejora de la calidad del trabajo e incorporación de campos de competencia, en defensa de sus asociados.

Compromiso con las profesiones

Con variaciones significativas por el avance técnico-científico, el contexto socio-económico y el juego de intereses sectoriales, la Federación lucha permanentemente por la defensa gremial y la jerarquización de la profesión, a través de la constante vinculación con el sector profesional y el intercambio de experiencias entre sus integrantes, lo que le permite fortalecer sus competencias, superando limitaciones y combatiendo la mediocridad.

I.4 POLÍTICA DE CALIDAD

En su compromiso de trabajar por las profesiones de Ciencias Económicas, defendiendo sus incumbencias y

promoviendo su jerarquización, la FACPCE implementó una política de calidad fundamentada en los siguientes criterios:

- ✓ Ser el referente nacional e internacional en la defensa de los intereses de la comunidad de profesionales, sosteniendo la gestión en los pilares del federalismo, la integración y la solidaridad.
- ✓ Identificar las necesidades de los grupos de interés y cumplir de manera clara e inequívoca con sus requisitos para obtener así la máxima satisfacción respecto a los servicios prestados.
- ✓ Reforzar nuestro compromiso con el país y con la comunidad de profesionales, realizando investigaciones

Las acciones de RS se reflejan también, en el BS, mediante sus estrategias con los grupos de interés y prácticas concretas que se implementan para alcanzar las metas establecidas; el reconocimiento de los grupos hace que se logre la aplicación y medición de las acciones, una vez detectadas las necesidades que deben satisfacerse y que permitan un desarrollo mutuo.



3.2 PARTICIPACIÓN E INVOLUCRAMIENTO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS
(G4-8, G4-16, G4-24, G4-26, G4-27, G4-37)

A fin de definir la estrategia institucional de sustentabilidad, nuestra Institución ha identificado los grupos de interés con los cuales se relaciona. En este proceso, se procuró conocer sus expectativas y evaluar nuestra capacidad de respuesta.

Este procedimiento fue llevado a cabo por los integrantes de la Mesa Directiva, quienes realizan periódicamente reuniones en forma individual con cada uno de los grupos de interés para recabar sus inquietudes y exponer ante ellos las expectativas de los Consejos Profesionales y de los matriculados.

La capacidad de respuesta de los intervinientes

También en el BS se aprecia, como es de corresponder, la aplicación de la RT N° 36, que implica una visión en términos económicos de los movimientos, en base a los grupos que se consideran de interés.

El ítem de cuidado del medioambiente implica otra política que hace a la llamada sustentabilidad. Los indicadores que se tomen deben demostrar en forma positiva los resultados, si se están efectivamente empleando correctamente las acciones de responsabilidad concreta.

Por ejemplo, un indicador de medición de gastos de energía, permite determinar si una política de más utilización de luz natural y menos reuniones nocturnas son más eficientes para la

entidad, sin dejar de tener en cuenta el impacto que un cambio de horario genera en el grupo del personal interno de cada organización.

Las acciones a medir deben ser claras, pertinentes, accesibles, realizables, cuantificables, y compatibles con las circunstancias de cada grupo de interés, cuestión que no sólo permita una medición de la implementación, sino también una corrección y perfeccionamiento, la inclusión de las oportunidades de los distintos grupos, y un desarrollo pleno de la organización sobre la cual se implementa el BS.

5. MARCO METODOLÓGICO

5.1. Elección del tema de estudio

Este trabajo se trazó desde la disciplina de la Administración, en especial en todo lo referente a la Responsabilidad Social como modelo de gestión. En tal sentido, el mismo versó sobre las competencias del Licenciado para la elaboración del Informe de Sustentabilidad.

5.2. Objetivos de la Investigación

Como *objetivo general* se pretendió identificar las competencias del Licenciado en Administración que le dan idoneidad para la elaboración del Balance Social.

Como *objetivos específicos* se persiguieron los siguientes:

- Exponer los elementos del Balance Social y requisitos para su elaboración;
- Analizar el perfil del Licenciado en Administración y las competencias que le brinda su formación.

5.3. Objeto de Estudio

Se tomó el caso particular del nuevo Plan de Estudios de la Licenciatura en Administración de la UNNE, por su enfoque no tradicional por objetivos, sino por basarse en competencias.

5.4. Alcance de la Investigación

Carlos Sabino (1998) establece que “las investigaciones descriptivas se proponen conocer grupos homogéneos de fenómenos utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de

manifiesto su estructura o comportamiento. No se ocupan, pues, de la verificación de hipótesis, sino de la descripción de hechos a partir de un criterio o modelo teórico definido previamente.”

Hernández Sampieri (2003), junto a otros autores, cita a Danhke, quien establece que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. Y continúan expresando que, “miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.”

En este aspecto, y dado los objetivos del presente trabajo, su alcance fue **descriptivo**, puesto que se pretendía mostrar en qué consiste el Balance Social y detectar cómo es la formación del Licenciado en Administración en función de su Estructura Curricular.

5.5. Tipo de Investigación

Según Sabino (1998), se observan cuatro tipologías: puras o aplicadas, bibliográficas o de campo.

Los trabajos de indagación suelen clasificarse en puros o aplicados, según su propósito esté más o menos vinculado a la resolución de un problema práctico. Si éste es el caso, si los conocimientos por obtener son insumo necesario para proceder luego a la acción, se habla entonces de investigación aplicada; en caso contrario, naturalmente, cuando no existe una posibilidad directa de aplicación, se está ante lo que se llama investigación pura.

Los trabajos bibliográficos operan sobre la base de datos secundarios... hacen una tarea centrada en la síntesis de conocimientos o en la reelaboración teórica. Los trabajos de campo, sea el experimental, las encuestas, o los estudios de caso, se benefician de los estudios de laboratorio.

En este caso, se encuadró dentro de un esquema puro y bibliográfico:

- **Puro**, ya que simplemente se buscó abordar un tema para contribuir con futuros análisis y debates, por ejemplo de quienes tienen a su cargo, resolver cuestiones del ejercicio profesional.
- **Bibliográfico**, pues se recurrió a la recopilación y síntesis de un amplio material de lectura, bajo diversas modalidades de publicación, que se constituyeron en información ya elaborada por diferentes autores, incluida en otras investigaciones, permitiendo una

filtración de lo recabado para la elaboración del marco conceptual en el cual se basó, como así también en el análisis interpretativo de documentos para extraer categorizaciones.

5.6. Enfoque o Estrategia de abordaje

Las investigaciones pueden tener un enfoque cualitativo, cuantitativo, o una integración de ambos. Su definición depende del problema que se desea investigar, y sus objetivos.

Los métodos cuantitativos, a diferencia de los cualitativos, se caracterizan por las observaciones y entrevistas estructuradas o semiestructuradas, cuestionarios autoadministrados, análisis estadísticos, experimentos.

Para Naresh K. Malhotra (2004), “la investigación cuantitativa consiste en metodología que busca cuantificar los datos y, en general, aplicar alguna forma de análisis estadístico.”

Este trabajo consistió en una investigación **cuantitativa**, debido que se aplicaron mecanismos para interpretar la información, desde la búsqueda de la estandarización y comparación análoga de contenidos de los documentos bajo análisis.

5.7. Diseño de la investigación

Hay investigaciones experimentales como no experimentales. Para Hernández Sampieri y otros autores (2003), la investigación no experimental podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables... es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos.

En un estudio no experimental no se construye ninguna situación sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador... en la investigación no experimental estamos más cerca de las variables hipotetizadas como reales y, en consecuencia, tenemos mayor validez externa (posibilidad de generalizar los resultados a otros individuos y situaciones cotidianas).

Dentro de las investigaciones no experimentales, se encuentran las transeccionales o transversales y las longitudinales. “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un sólo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (o describir comunidades, eventos,

fenómenos o contextos). Es como tomar una fotografía de algo que sucede.” (Hernández Sampieri, et. al., 2003)

En este trabajo, el diseño fue **no experimental, transversal**, ya que no sometió a personas a ninguna prueba ni se les aplicó ningún instrumento de recolección de datos, sino que el análisis de los textos con los que se contaba, se dio en un momento determinado y por única vez.

6. DESARROLLO

En América Latina, los avances en el tema, son relativamente recientes. Se han realizado los proyectos “*Alfa Tuning para América Latina*” y “*6x4 UEALC*” sobre las competencias profesionales en general, y para algunas disciplinas, en particular.

Las competencias pueden entenderse como “las capacidades que todo ser humano necesita para resolver, de manera eficaz y autónoma las situaciones de la vida. Se fundamentan en un saber profundo, no sólo en un saber qué y saber cómo, sino saber ser persona en un mundo complejo, cambiante y competitivo.” (Beneitone, et.al., 2007: 35)

En el informe final del Proyecto Tuning (2007: 35-36), sus autores continúan diciendo que “el modelo pedagógico que involucra la formación por competencias propone zanjar las barreras entre la escuela y la vida cotidiana en la familia, el trabajo y la comunidad, estableciendo un hilo conductor entre el conocimiento cotidiano, el académico y el científico. Así, al fusionarlos, plantea la formación integral que abarca conocimientos (capacidad cognoscitiva), habilidades (capacidad sensorio-motriz), destrezas, actitudes y valores.”

En otras palabras, en ese informe, el concepto de competencia, en educación, se presenta en diversas áreas: cognoscitiva (*saber*), psicomotora (*saber hacer, aptitudes*), afectiva (*saber ser, actitudes y valores*).

En síntesis, cada competencia supone la comprensión de determinados conocimientos, habilidades, y actitudes, como así también evidencias que ayudan a determinar su grado de alcance. Éstas se clasifican en genéricas, transversales, y específicas:

- 1) Las *competencias genéricas* son definidas como aquellas que deben compartir profesionales de diversas disciplinas, y permiten una interacción en sociedad como personas capaces de compartir y trabajar interdisciplinariamente.

- 2) Las *competencias transversales* son aquellas que comparten las personas de disciplinas similares, y habilitan para generar acciones efectivas de manera compartida con personas que tienen lenguajes comunes en su desempeño profesional.
- 3) Las *competencias específicas* (o profesionales) son todas aquellas relacionadas directamente con el quehacer profesional, y no pueden ser transferibles, a no ser indirectamente, por las habilidades adquiridas que puedan ser readaptadas, sino que están ligadas estrictamente a una especialidad definida.

La Universidad Nacional del Nordeste, por su parte, durante el período 2004-2007, participó activamente en el Proyecto 6X4 UEALC, por medio del cual se definieron, entre otras, las siguientes competencias del Licenciado en Administración, que se encuentran plasmadas en el Resumen Ejecutivo (2008):

GENÉRICAS

1. Buscar, seleccionar, utilizar y evaluar la información actualizada y pertinente para la toma de decisiones en su campo profesional.
2. Utilizar tecnologías de información y comunicación genéricas y especializadas en su campo, como soporte de su ejercicio profesional.
3. Identificar, delimitar y resolver situaciones y/o problemas.
4. Elaborar y aplicar modelos para el abordaje de la realidad.
5. Organizar, dirigir y colaborar en equipos de trabajo orientados al cumplimiento de objetivos.
6. Manejar efectivamente la comunicación en su actuación profesional.
7. Trabajar y convivir en contextos de diversidad y pluralidad.
8. Comprender, analizar, modelar, sintetizar y resolver situaciones de su campo de formación profesional.
9. Generar nuevas ideas e impulsar el emprendimiento.
10. Desarrollar y ejecutar proyectos de manera efectiva.
11. Ejercer su profesión en el marco de la ética y la responsabilidad social.

TRANSVERSALES

1. Comprender y aplicar los elementos básicos de la administración de organizaciones, sus diversas áreas de acción, y la interacción entre las mismas.
2. Identificar, comprender y argumentar sobre los fenómenos socio-políticos que rodean a las organizaciones, en un contexto de mundo globalizado.
3. Identificar y argumentar sobre los elementos del marketing desde la perspectiva del cliente y del productor, con capacidad de tomar decisiones dentro del ámbito de su profesión.

4. Comprender y utilizar la información financiera de las organizaciones, en la toma de decisiones.
5. Comprender y utilizar los principios de administración por procesos en la gestión de las organizaciones.
6. Diseñar y aplicar estrategias y tácticas de negociación justas y equitativas.

ESPECÍFICAS

1. Formular y desarrollar planes estratégicos, tácticos y operativos en el marco de las diferentes teorías administrativas, en sintonía con el contexto de la organización y sus características particulares.
2. Propiciar sinergias que permitan enfocar la gestión, al logro de los resultados esperados, alineando las áreas funcionales de la organización.
3. Diseñar, implementar y evaluar procesos de comercialización, que tengan como eje central a los diferentes tipos de clientes y/o demandantes de servicios que interactúan con la organización.
4. Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos (materiales y humanos), a partir del análisis de los sistemas de información (internos y externos).
5. Liderar y administrar el talento humano, para el logro y consecución de los objetivos de la organización.
6. Integrar la organización con el entorno, teniendo en cuenta los aspectos éticos y culturales del medio en el cual desarrolla su gestión.
7. Optimizar la gestión empresarial, apoyada en sistemas de información efectivos, y en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
8. Analizar, diseñar y sostener, sistemas de calidad y de la gestión del cambio.
9. Desarrollar la cultura de la organización en el marco de la misión, visión y valores que la identifican y diferencian.
10. Crear, mantener y desarrollar redes organizacionales e interpersonales, para la consecución de los objetivos.
11. Diseñar, rediseñar e implementar estructuras, procedimientos y sistemas alineados a las estrategias organizacionales.

6.1. Perfil y competencias del Licenciado en Administración de la UNNE

Con el Plan de Estudios del año 1998, se crea a la Licenciatura en Administración como carrera de grado, en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE.

Sin embargo ese plan tiene un enfoque por objetivos, mientras que el nuevo, ya con un enfoque por competencias, a implementarse tras el cambio curricular resuelto el año pasado, propone el alcance de las siguientes:

Primer Año

Fundamentos de Administración:

- Comprender los elementos básicos de la Administración de organizaciones, sus áreas y la interacción entre las mismas.
- Identificar, comprender y argumentar sobre los fenómenos sociales, políticos y económicos que rodean a las organizaciones en un contexto de mundo globalizado.

Fundamentos de Contabilidad:

- Buscar y utilizar la información contable para la toma de decisiones.

Fundamentos de Economía:

- Conocer y comprender los principios de la economía y su interacción con la sociedad y en las organizaciones.

Álgebra y Geometría Analítica:

- Conocer y aplicar modelos matemáticos.

Fundamentos de Derecho Civil y Comercial:

- Identificar y comprender fenómenos jurídicos básicos.
- Comprender los institutos jurídicos fundamentales del derecho.

Cálculo Diferencial e Integral:

- Conocer y aplicar modelos matemáticos para el abordaje de la realidad.

Metodología de las Ciencias Sociales:

- Conocer y relacionar e integrar teorías, modelos y métodos aplicables en la ciencia.

Segundo Año

Microeconomía Básica:

- Comprender y aplicar los principios de microeconomía y su interacción con la sociedad y en las organizaciones.

Evolución del Pensamiento Directivo:

- Analizar y comprender los fundamentos de la administración a través de su evolución histórica.
- Identificar, comprender y argumentar sobre los fenómenos sociales, económicos y políticos que rodean a las organizaciones desde una perspectiva histórica.
- Relacionar e integrar teorías, modelos y métodos en la organización y su entorno.

Derecho Público:

- Identificar, comprender y argumentar sobre los fenómenos sociales, políticos y jurídicos que rodean a las organizaciones.

- Integrar Comprender el marco jurídico pertinente a las organizaciones.

Introducción a la Estadística:

- Seleccionar, utilizar y evaluar la información pertinente para la toma de decisiones.

Contabilidad para la Gestión:

- Comprender y utilizar la información económico-financiera de las organizaciones en la toma de decisiones en su campo profesional.

Derecho Empresario:

- Identificar y comprender los institutos jurídicos que rodean a las organizaciones.
- Integrar el marco jurídico pertinente a las empresas.

Macroeconomía Básica:

- Comprender y aplicar los principios de macroeconomía y su interacción con la sociedad y en las organizaciones.

Tercer Año

Inferencia Estadística:

- Utilizar los modelos estadísticos e interpretar los resultados como soporte para la toma de decisiones.

Finanzas Públicas:

- Comprender y utilizar la información económico-financiera relacionada con la organización pública.

Marketing:

- Diseñar, implementar y evaluar procesos de comercialización que tengan como eje los diferentes tipos de clientes y/o demandantes que interactúan en la organización.
- Formular, evaluar y desarrollar planes estratégicos, tácticos y operativos en el marco del área comercial de la organización.
- Relacionar e integrar teorías, modelos y métodos del área comercial de la organización y su entorno, teniendo en cuenta los aspectos éticos y culturales.

Matemática Financiera:

- Utilizar los principios y modelos de matemática financiera e interpretar los resultados como soporte para la toma de decisiones.

Sistemas Administrativos:

- Comprender y aplicar la teoría administrativa y las herramientas para la gestión de las organizaciones, sus áreas y la interacción entre las mismas.
- Analizar los sistemas administrativos vigentes y diseñar propuestas conducentes al desarrollo organizacional.
- Conocer la misión, visión y valores en el marco de la cultura organizacional.

Espacio de Integración I - Organización Empresaria:

- Integrar y organizar equipos de trabajo orientados al cumplimiento de objetivos.
- Analizar la gestión organizacional a partir de herramientas orientadas a las problemáticas administrativas y comerciales.
- Resolver y asesorar respecto a cuestiones administrativas teniendo en cuenta la influencia del contexto en la organización.
- Diseñar y aplicar estrategias y tácticas de negociación.

Cuarto Año

Administración Financiera:

- Reelaborar la información financiera de las organizaciones y utilizarla para la toma de decisiones.
- Utilizar los modelos matemáticos que den soporte a la toma de decisiones financieras y de inversión.
- Tomar decisiones de inversión y financiamiento a partir del análisis de la información.

Administración del Talento Humano:

- Formular, evaluar y desarrollar planes estratégicos, tácticos y operativos en la administración del talento humano de la organización.
- Administrar el talento humano en el contexto de la cultura organizacional.
- Integrar el marco jurídico pertinente.

Toma de Decisiones:

- Comprender y utilizar modelos y herramientas de gestión administrativa apoyada en el uso de las TIC.
- Relacionar e integrar teorías, modelos y métodos para la toma de decisiones de la organización.

Administración Estratégica:

- Desarrollar y diseñar la visión y misión de una organización.
- Formular, evaluar y desarrollar planes estratégicos, tácticos y operativos en las distintas áreas de la organización.
- Propiciar el emprendedorismo y la creación, mantenimiento y desarrollo de redes organizacionales e interpersonales.

Administración de Operaciones:

- Formular, evaluar y desarrollar planes estratégicos, tácticos y operativos en el área operativa de la organización.
- Facilitar la optimización de la gestión de la función operativa apoyada en el empleo de los sistemas de información y en el uso de las TIC.
- Analizar, diseñar, implementar y evaluar sistemas de calidad.

- Administrar los sistemas logísticos y productivos integrales que impacten en la cadena de valor.

Investigación de Mercados:

- Generar y evaluar la información pertinente para la toma de decisiones comerciales en su campo profesional.
- Facilitar la optimización de la gestión de la función comercial apoyada en el empleo de los sistemas de información y en el uso de las TIC.
- Participar en proyectos de investigación aplicada.

Espacio de Integración II - Información para la Gestión:

- Diseñar, rediseñar e implementar sistemas integrados a las estrategias organizacionales.
- Diseñar, rediseñar y recomendar la visión y misión de una organización.
- Analizar y optimizar la gestión organizacional apoyada en el empleo de los sistemas de información y en el uso de herramientas informáticas.
- Relacionar modelos y métodos en la organización y su entorno.
- Diseñar y gestionar sistemas de control de gestión vinculados al direccionamiento estratégico.

Quinto Año

Preparación y Evaluación de Proyectos:

- Generar y evaluar la información pertinente para la toma de decisiones en proyectos productivos y sociales.
- Formular proyectos productivos y sociales a partir de la planificación de los recursos necesarios.
- Evaluar la viabilidad de oportunidades de inversión.

Administración Pública:

- Formular, evaluar y desarrollar planes estratégicos, tácticos y operativos en las distintas áreas del Estado.
- Optimizar la gestión organizacional de las entidades públicas.

Sociología de las Organizaciones:

- Desarrollar la visión, misión y valores en el marco de la cultura de la organización.
- Analizar, diseñar, implementar y evaluar la gestión del cambio organizacional.
- Relacionar e integrar teorías y modelos en la organización y su entorno teniendo en cuenta los aspectos éticos y culturales.

Espacio Final de Integración:

En esta estructura curricular se incluye además, dos asignaturas optativas y una de libre elección.

En el perfil del graduado, se expresa que el Licenciado en Administración es capaz de:

1. Utilizar los principios y modelos matemáticos como uno de los soportes para la toma de decisiones.
2. Elaborar criterios que permitan relacionar teorías, modelos y métodos con la realidad de las organizaciones y el entorno.
3. Conocer el sistema institucional argentino, e integrar al componente administrativo y empresarial, el marco jurídico pertinente.
4. Diseñar, rediseñar e implementar estructuras, procedimientos y sistemas alineados a las estrategias organizacionales.
5. Comprender y aplicar los principios de la economía, tanto a nivel macro como micro, identificando los fenómenos de interacción económica en la sociedad y en las organizaciones.
6. Comprender y utilizar la información económica y financiera de las organizaciones en las que toma decisiones.
7. Formular, evaluar y desarrollar planes estratégicos, tácticos y operativos, en el marco de las diferentes áreas de la organización.
8. Diseñar, implementar y evaluar procesos de comercialización que tengan como eje, los diferentes tipos de clientes que interactúan en la organización.
9. Diseñar y gestionar sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos planteados, en el direccionamiento estratégico.
10. Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos materiales y humanos, a partir del análisis de los sistemas de información internos y externos.
11. Administrar el talento humano, para el logro y consecución de los objetivos de la organización.
12. Orientar la organización a la creación de valor, a partir de modelos de valoración y riesgo.
13. Administrar los sistemas logísticos y productivos que integran la cadena de valor.
14. Analizar, diseñar e implementar, sistemas de calidad.
15. Gestionar la organización, integrándola a su entorno, teniendo en cuenta aspectos éticos y culturales.
16. Analizar, diseñar e implementar, estrategias para la gestión del cambio.
17. Diseñar y aplicar, estrategias y tácticas de negociación.
18. Propiciar y fomentar el emprendedorismo.
19. Propiciar y fomentar la creación, mantenimiento y desarrollo de redes organizacionales e interpersonales.
20. Diseñar, implementar y aplicar sistemas de información y comunicación para la gestión.
21. Manejar la comunicación en su actuación profesional en un idioma adicional al materno.

7. RESULTADOS

A continuación, se presentan las reflexiones e interpretaciones que surgen del análisis del marco teórico expuesto, comparado con el Plan de Estudios de la Licenciatura en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE.

En la construcción del BS, hay que tener en cuenta de qué organización se está hablando, y recordar que el mencionado informe es el reflejo de la medición de una gestión, en un periodo determinado de tiempo.

La aplicación de las disciplinas humanísticas, y la necesidad de una conciencia de transparencia, hace que ésta y otras profesiones implementen un informe honesto, que muestran sus indicadores sin tratar de acomodarlos con artilugios técnicos que impiden el verdadero desarrollo de la organización.

7.1. La idoneidad del Licenciado para la aplicabilidad de la Responsabilidad Social y de la confección del Balance Social

El perfil del egresado de la Licenciatura en Administración está orientado principalmente, a la gestión o aplicación de políticas y planes en una organización, lo cual comprende a su vez, un análisis de su impacto.

Sin ir más lejos, en las primeras teorías o *Fundamentos de Administración*, se encuentran los conceptos de planificar, organizar, dirigir y controlar, factores primordiales para llevar adelante a una gestión.

Cuando se analiza la asignatura de *Investigación de Mercado*, no sólo se estudian las necesidades del grupo de interés, llamado consumidor o cliente, sino que su esencia permite ver los grupos de interés externos de la organización y entender su comportamiento, de manera tal que no se trate de una mera forma comercial de trabajo, sino también de una interacción basada en la cooperación.

Ello conlleva, sin lugar a dudas, a los conceptos de una *Administración Estratégica*, materia de los últimos años de la carrera, que contribuye a accionar con los grupos de interés y a repensar la misión, visión y valores como organización, en el medio.

En lo aclarado anteriormente, se mencionó que la RS es dialogal y comunicacional. La comunicación representa un factor imprescindible en la construcción social, a la cual se trata a lo largo de varias cátedras de la estructura curricular.

En *Sociología de las Organizaciones*, por ejemplo, se trabaja en profundidad el tema de la comunicación organizacional, pero existe otra comunicación muy importante para la entidad, conocida como el marketing comunicacional, que también se lo aborda en *Comercialización*.

Comprende al coloquio que se realiza con el exterior, cómo se muestra la empresa y cómo quiere que se la aprecie, cómo transmite sus acciones en concreto y por sobre todo. El Licenciado en Administración, por su formación, puede identificar el correcto o erróneo uso de esta herramienta, y debe lograr que el marketing promueva una RS comprometida y verdadera y no un simple maquillaje.

En *Administración de Personal*, se hace hincapié en el análisis del activo más valioso de la organización, denominado público interno en términos de RSE, las personas, a quienes las políticas de acción afectan indefectiblemente, por lo que deben aplicarse con mucho cuidado y comprensión del talento humano por sobre todo, y con su integración en la toma de las decisiones, pues la construcción de estas políticas deben apelar primordialmente, a su inclusión y desarrollo.

A modo ilustrativo, en la siguiente tabla, se identifican las competencias del Licenciado en Administración según su intervención en las distintas partes del BS:

PARTES DEL BS	COMPETENCIAS DEL LA
<p>LA ORGANIZACIÓN Y GRUPOS DE INTERÉS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perfil de la Organización; • Dimensiones de la Organización; • Compromiso, Iniciativas y Asociaciones Externas; • Parámetros del Balance Social y Memoria de Sustentabilidad; • Grupos de Interés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar, comprender y argumentar sobre los fenómenos sociales, políticos y económicos que rodean a las organizaciones en un contexto de mundo globalizado. • Analizar los sistemas administrativos vigentes y diseñar propuestas conducentes al desarrollo organizacional. • Diseñar, implementar y evaluar procesos de comercialización que tengan como eje los diferentes tipos de clientes y/o demandantes que interactúan en la organización. • Analizar, diseñar, implementar y evaluar la gestión del cambio organizacional.

	<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar el emprendedorismo y la creación, mantenimiento y desarrollo de redes organizacionales e interpersonales. • Diseñar y aplicar estrategias y tácticas de negociación.
GOBIERNO, ÉTICA E INTEGRIDAD <ul style="list-style-type: none"> • Gobierno; • Misión, Visión y Valores; • Ética e integridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer, desarrollar y diseñar la misión, visión y valores, en el marco de la cultura organizacional. • Integrar y organizar equipos de trabajo orientados al cumplimiento de objetivos. • Diseñar y gestionar sistemas de control de gestión vinculados al direccionamiento estratégico. • Relacionar e integrar teorías y modelos en la organización y su entorno teniendo en cuenta los aspectos éticos y culturales.
DESEMPEÑO ECONÓMICO <ul style="list-style-type: none"> • Contexto económico; • Indicadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender y utilizar la información económico-financiera de las organizaciones en la toma de decisiones en su campo profesional. • Utilizar los modelos estadísticos e interpretar los resultados, como soporte para la toma de decisiones. • Generar y evaluar la información pertinente para la toma de decisiones en proyectos productivos y sociales. • Analizar y optimizar la gestión organizacional apoyada en el empleo de los sistemas de información y en el uso de herramientas informáticas.
DESEMPEÑO AMBIENTAL <ul style="list-style-type: none"> • Gestión Ambiental; • Recursos, residuos, y emisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formular, evaluar y desarrollar planes estratégicos, tácticos y operativos en el área operativa de la organización. • Administrar los sistemas logísticos y productivos integrales que impacten en la cadena de valor.
DESEMPEÑO SOCIAL <ul style="list-style-type: none"> • Prácticas Laborales; • Derechos Humanos; • Sociedad; • Responsabilidad sobre productos y servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionar e integrar teorías, modelos y métodos del área comercial de la organización y su entorno, teniendo en cuenta los aspectos éticos y culturales. • Formular, evaluar y desarrollar planes estratégicos, tácticos y operativos en la administración del talento humano de la organización, en el contexto de la cultura organizacional. • Integrar el marco jurídico pertinente.

	<ul style="list-style-type: none">• Analizar, diseñar, implementar y evaluar sistemas de calidad.
--	---

8. CONCLUSIÓN

Siguiendo la antes mencionada estructura del BS: 1. La organización y grupos de interés; 2. Gobierno, ética e integridad; 3. Desempeño económico; 4. Desempeño ambiental; 5. Desempeño social, se reconoce su carácter interdisciplinario.

En tal sentido, se puede decir por ejemplo, que un Ingeniero se atribuye competencia en materia de desarrollo sustentable, por su capacidad de análisis de impacto ambiental, como a su vez los Licenciados en Economía estudian las externalidades, y el Contador Público, desde la aplicación de la RT N° 36, que marca los parámetros económicos del BS.

Sin embargo, estas perspectivas resultan parciales, mientras que, las demás cuestiones recaen en la mirada de un Licenciado en Administración, quien tiene una visión global de la organización y su entorno, precisamente por tratarse de una carrera generalista y gerencial.

Además, considerando que el BS es una herramienta de gestión, de aplicación y evaluación de acciones de RS, es necesario un análisis integral de los indicadores que parcialmente pueden resolverse con otras competencias, pero deben ser analizados y reportados con una visión completa y correlacionada de la organización.

Por todo lo manifestado precedentemente, se concluye que el Licenciado en Administración, en particular el que egresa de la UNNE, se encuentra preparado para encarar tanto la elaboración como la interpretación (y consecuente auditoría), del Informe de Sustentabilidad.

Bajo este aspecto, se sostiene que el BS debe llevar la firma certificada del Licenciado en Administración, como responsable de su confección, por más que profesionales de otras disciplinas intervengan en el equipo de trabajo.

9. BIBLIOGRAFÍA

Las referencias bibliográficas se exponen según el orden de su aparición en el texto:

- (1) Diccionario de la RAE
- (2) <http://www.unesco.org/es/the-2009-world-conference-on-higher-education/resources/higher-education-the-new-dynamics/social-responsibility/>

- (3) <http://www.desarrollosocial.gob.ar/responsabilidadesocial/1313>
- (4) Accifonte, L. “Balances Sociales: conoce la importancia de su elaboración y los principales puntos que debes tener en cuenta”. Entrevista de la Comunidad RSE. Año 2016. <http://comunidadrse.com.ar/balances-sociales-conoce-la-importancia-de-su-elaboracion-y-los-principales-puntos-que-debes-tener-en-cuenta/>
- (5) Maliandi, R. “Cultura y conflicto. Investigaciones éticas y antropológicas”. Editorial BIBLOS. Argentina. Año 1984.
- (6) Vallaey, F. “La Responsabilidad Social de las organizaciones”. Año 2006. www.rsu.uninter.edu.mx
- (7) http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf
- (8) Kliksberg, B. “Ética para empresarios”. Ediciones Ética y Economía. CABA. Año 2012.
- (9) IARSE-ETHOS. “Indicadores de Responsabilidad Social Empresaria”. Versión 2.0. Argentina. Año 2010.
- (10) Leonardón, F. R. “Economía Social, Responsabilidad Social, Balance Social”. Osmar D. Buyatti. Año 2013.
- (11) Mondragón Pérez, A. R. “¿Qué son los indicadores?” Notas. Revista de información y análisis. N° 19. Año 2002.
- (12) Sabino, C. A. “Cómo hacer una tesis – y elaborar todo tipo de escritos”. 3° Edición. Editorial Lumen Hvmanitas. Argentina. Año 1998.
- (13) Hernández Sampieri, R.; et. al. “Metodología de la Investigación”. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. Año 2003.
- (14) Malhotra, N. K. “Investigación de mercados: un enfoque práctico”. 4° Edición. Editorial Pearson Prentice Hall. México. Año 2004.
- (15) Beneitone, P.; Esquetini, C.; González, J.; Maletá, M. M.; Siufi, G.; y Wagenaar, R. “Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe Final – Proyecto Tuning – América Latina 2004-2007”. Publicaciones de la Universidad de Deusto. España. Año 2007.
- (16) Proyecto 6x4 UEALC. “Resumen Ejecutivo 2004-2007”. Año 2008. <http://108.59.253.179/~uealc/site2008/pre/03.pdf>

“LOS MILLENNIALS EN LA DIRECCIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS”

Área: Educación – Política profesional – Responsabilidad Social y Balance

Tema 3: Nuevos roles del profesional en Ciencias Económicas con la transformación digital en las organizaciones

XXII CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONÓMICAS, San Juan, 27 y 28 de septiembre de 2018

Autores:

Cdor. Carlos Alberto Ponsella. MP: 10-13697-7 C.P.C.E.CBA.

Dirección: 25 de Mayo, 1350, 1º A. Tel: (0351)153675755.

Correo electrónico: carponse@hotmail.com

Cdora. Maria Liliana Salerno. MP: 10-08854-4 C.P.C.E.CBA.

Dirección: Liniers 774. Tel: (0351)152098563. Correo electrónico:

lilisalerno@gmail.com

“LOS MILLENNIALS EN LA DIRECCIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS”

Área: Educación – Política profesional – Responsabilidad Social y Balance

Tema 3: Nuevos roles del profesional en Ciencias Económicas con la transformación digital en las organizaciones

**XXII CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES DE CIENCIAS
ECONÓMICAS, San Juan, 27 y 28 de septiembre de 2018**

ÍNDICE:

Índice.....	03
Resumen.....	04
Palabras Claves.....	04
Introducción.....	04
Desarrollo.....	05
Reflexiones Finales.....	12
Referencias Bibliográficas.....	13

RESUMEN

En este trabajo se analiza las distintas generaciones - Baby Boomers, Generación X y Generación Y o Millennials- en la gestión de instituciones educativas con énfasis en las competencias de las ciencias de la administración. Se parte de los siguientes interrogantes: 1) ¿Las competencias genéricas de administración empleadas por los directores de instituciones educativas son diferentes según la generación del directivo – Baby Boomers, Generación X o Millennials? 2) ¿De qué modo las características de las distintas generaciones en la función directiva de las instituciones educativas determinan la forma de gestión? 3) El modelo de escuela que plantea la política educativa ¿Considera el recambio generacional de los directores? ¿Qué directores el Estado supone para esas instituciones?

PALABRAS CLAVES

Millennials

Educación

Gestión

Instituciones educativas

Administración

INTRODUCCIÓN

En este trabajo se pretende hacer un análisis desde una perspectiva sociológica de las distintas generaciones - Baby Boomers, Generación X y Generación Y o Millennials-, en la gestión de instituciones educativas. Se aclara que la Generación Z se excluye en el análisis, dado que aún no son directores de escuelas – solo se hará una descripción genérica y se analizará de manera proyectiva-. Esta propuesta, se realiza en el marco del proyecto de tesis “*Competencias pedagógicas en administración identificadas en los directivos de instituciones educativas de nivel secundario de la provincia de Córdoba*”

Para el desarrollo del trabajo, nos planteamos algunas preguntas como disparadoras del análisis:

- 1) ¿Las competencias genéricas de administración empleadas por los directores de instituciones educativas son diferentes según la generación del directivo – Baby Boomers, Generación X o Millennials?

En este interrogante pretendemos realizar una aproximación al análisis sobre distintas competencias de administración en la dirección de instituciones educativas, con un enfoque de

mirada generacional y desde las perspectiva clásica de la administración de Fayol, “*Administration Industrielle et Generale*” – (1916): 1) Planificación: Previsión. 2) Organización: Diseño organizacional. 3) Dirección: Liderazgo efectivo y toma de decisiones oportunas y 4) Evaluación y Control: Emisión de juicio de valor y corrección de desvíos.

- 2) ¿De qué modo las características de las distintas generaciones en la función directiva de las instituciones educativas determinan la forma de gestión?

Esta pregunta está ligada integralmente a la anterior, se intenta pensar sobre la forma de gestión de los directivos de escuelas y si esta misma tiene estaría ligada a la generación de los mismos: – Baby Boomers, Generación X o Millennials-. Prácticamente, si las distintas generaciones por sus características tendrían modos diferentes de gestionar las instituciones educativas.

- 3) El modelo de escuela que plantea la política educativa ¿Considera el recambio generacional de los directores? ¿Qué directores el Estado supone para esas instituciones?

Por último, en esta pregunta se pretende realizar un análisis desde la política educativa. Teniendo en cuenta que los perfiles de directivos se prevén desde la planificación estratégica del Estado, sería interesante reflexionar sobre si pueden visualizar planes de acción que den respuesta a los requerimientos a una escuela nueva, inserta en una modernidad líquida (Bauman, 2005) y con características muy diferentes y cambiantes de manera continua.

DESARROLLO

Generaciones:

Como punto de partida, empezaremos con una breve descripción de las distintas generaciones que podemos visualizar en el sistema educativo. En esta primera parte, se pretende caracterizar similitudes y diferencias entre cada generación y comenzar a desarrollar algunas características particulares desde las ciencias de la administración.

Generación Baby Boomers: Los (BB), serían las personas nacidas entre la segunda mitad de la década del 40 y la primera mitad de la década del 60. Estos mismos empiezan a vivenciar un mundo con un aumento de la velocidad de los cambios tecnológicos, surgimiento de movimientos sociales y comienzo de una visión desde las ciencias de la administración más blanda (humanística). Igualmente, la generación BB se caracteriza por ser ordenado en su trabajo, prioriza el mismo sobre aspectos personales, en ellos prevalecen características de competitividad. Esta es la generación prácticamente retirada de la dirección de escuelas, quedan pocos BB en la gestión de instituciones educativas.

Generación X: Aquí podríamos encontrar las personas nacidas entre la segunda mitad de la década del 60 y hasta fines de la década del 70, en un mundo en inicio de la globalización y con una potenciación del consumismo. Como etapa, se puede caracterizar el surgimiento del internet. El sujeto X es mucho más adaptable que el BB a los cambios del contexto, tienden a la búsqueda del equilibrio entre la vida personal y el trabajo. En cuanto a las ciencias de la administración, aumenta la tendencia de aceptación de estructuras horizontales o planas y flexibles, valoran mucho más el mérito y podrían ser importantes mediadores entre la generación anterior y la posterior. Esta generación es la que ocupa una importante parte en la gestión de instituciones educativas, muchos están empezando a retirarse y de manera genérica son los que están a cargo de los máximos puestos por carrera docente – *supervisiones*-.

Generación Y “Millennials”: Esta generación comprendería a los nacidos a los últimos años de la década de los 70 y gran parte de la década de los 90. Se caracterizan por su gran imprevisibilidad, se consideran insertos en relaciones líquidas y se romperían las estructuras, por lo tanto los espacios serían “no lugares” (Augé, 2000). Se puede decir que la vida líquida que plantea (Bauman, 2005), es característica de esta generación y la siguiente, se basa en el individualismo y las relaciones suelen ser temporales e inestables. El generación Y suele considerar muchas veces que existen aspectos cambiantes y hay fecha de caducidad. Con una mirada en la globalización, empieza a visualizarse el desempleo como un fenómeno que se sostiene, y las personas de esta generación suelen ser muchísimo más adaptables a las fluctuaciones del contexto. Desde las ciencias de la administración, se podrían caracterizar como personas muy emprendedoras, optimistas y críticas; rompen la visión de organizaciones verticales, tienen una mirada mucho más plana y humanista de las instituciones. Esta generación en gran parte sería nativa digital, puede realizar varias actividades y la motivación es un pilar importante en sus vidas. Las redes sociales son un medio de relaciones, y suelen contactarse con personas de todo el mundo. Esta es la generación que está empezando a gestionar instituciones educativas, su inserción en la dirección de escuelas es potencial, y el sistema educativo tendría que estar preparado para los cambios que implican estas características de los Millennials.

Generación Z: Los llamados nativos digitales, dado que se consideran en esta generación prácticamente a las personas nacidas en este milenio y en su vida han convivido con innovaciones tecnológicas constantes. Estos niños y jóvenes, no han podido vivenciar otro mundo que no esté inmerso en esta vorágine tecnológica de la actualidad. El perfil del sujeto z, está relacionado con la inmediatez. Aquí encontramos a la primera generación que ha crecido con internet, y este mismo se ha incorporado a su socialización y educación. Los límites geográficos en un mundo globalizado son casi inexistentes, el planeta se visualiza más pequeño y accesible. Esta generación tendería a minimizar las diferencias que existen en la sociedad. Comparten la visión cortoplacista de la generación Y, viven el hoy y son muy cambiantes. Se

basarían en gran parte en relaciones líquidas, virtuales y de redes sociales. Son muy emprendedores, y aumentan el autoempleo o por proyectos, -de alguna manera en adaptación a la globalización que cada día potencia el desempleo-. En las ciencias de la administración, suelen considerar que el rol central es la motivación por encima de los resultados económicos, se caracterizan por conformar organizaciones horizontales y lo tecnológico es principal en las mismas. Suelen ser los emprendedores de actividades económicas cuaternarias. Por una cuestión etaria, en el corto y mediano plazo no habrá directores de instituciones educativas de esta generación.

A continuación, haremos un análisis de los interrogantes planteados en este trabajo desde una perspectiva sociológica de las distintas generaciones - Baby Boomers, Generación X y Generación Y o Millennials-, en la gestión de instituciones educativas.

¿Las competencias genéricas de administración empleadas por los directores de instituciones educativas son diferentes según la generación del directivo – Baby Boomers, Generación X o Millennials?

Dentro del sistema educativo de nivel secundario de la provincia de Córdoba, encontramos diversas instituciones educativas en las que los equipos directivos ejercen su función con distintos formatos de gestión. Por tal razón, se despierta el interés de trabajo de tesis *“Competencias pedagógicas en administración identificadas en los directivos de instituciones educativas de nivel secundario de la provincia de Córdoba*. En este trabajo, se pretende realizar un breve análisis de aspectos que se podrían considerar sobre quiénes ejercen la función de dirección en instituciones educativas y con una mirada al futuro de la generación que dirigirá las escuelas.

Partimos de la situación de las organizaciones escolares insertas en Modernidad Líquida (Bauman, 2005), que conviven con numerosos elementos y variables que condicionan su accionar. Por ello, y en función de las permanentes coyunturas sociohistóricas, estas organizaciones necesitan redireccionar sus acciones y mejorar su ambiente interno, siempre en búsqueda de optimizar su situación. Asimismo, estas instituciones están empezando a ser dirigidas por Millennials, quiénes de manera característica nos podemos remitir a Pincheira Varas y Arenas Yáñez, (2019) que sostiene:

(...)“En un ámbito familiar, los Millennials se identifican por una infancia activa y reconocerse como tomadores de decisión en autonomía de sus familias; por su parte, en materia laboral privilegian desarrollarse profesionalmente en equilibrio

a su vida familiar y el interés por actividades motivadoras por sobre las remuneraciones”. (P. 814)

En la práctica de dirección de estas organizaciones, nos encontramos con docentes que desarrollan tareas diferentes para las que se han formado y, en especial, son convocados a gestionar. La función que tienen las personas que forman parte de la dirección de escuelas es distinta de la del docente propiamente dicho. La función de los directivos de instituciones educativas requiere los conocimientos pedagógicos adquiridos en la formación de profesores para el ejercicio de su tarea áulica, y a su vez tendrían que considerar competencias pedagógicas en administración para dirigir una institución educativa. La persona que ocupe un cargo directivo debe ser docente, pero no sólo eso, sino mucho más.

En los últimos años, por una realidad de recambio generacional, se ha potenciado la cantidad de directivos Generación Y “Millennials”, y están empezando a disminuir las personas que ocupan cargos de dirección de escuelas de la Generación X y BB. Esto no es un detalle menor, dado que implica una posible reconfiguración de la escuela teniendo en cuenta que la visión estratégica empieza a estar a cargo de generaciones con una mirada de diseño organizacional con tendencia a la horizontalidad, son nativos digitales, mucho más prácticos y cambiantes. Estas características tienen un contraste a la estructura del sistema educativo Luhmann, (1996), que se tiene que ir adaptando a los cambios del entorno, y que en muchos casos pareciera que no recepta las demandas de las nuevas generaciones y suele sostener estructuras mucho más verticales y muy burocráticas. Si bien Luhmann tiene una mirada muy particular del enfoque sistémico, que se puede analizar muy críticamente desde la Educación, es de mucha utilidad el análisis con una perspectiva sistémica y percibir que los cambios en el entorno son cada vez más constantes y poco predecibles.

Siguiendo con el análisis generacional en la gestión de escuelas, podemos mencionar el siguiente ejemplo, en caso de la institución educativa de nivel secundario de adultos de la ciudad de Córdoba– donde el director por concurso es un Millennials y el inspector interino por antigüedad es un Generación X y muy cercano a BB-, surge un inconveniente administrativo por las cobranzas de un profesor que en el transcurso del año no percibió sus haberes por un error administrativo. El director observa que existe un error en un formulario original, que con salvar el mismo y aclarando se podría solucionar el problema inmediatamente y lograr que el profesor cobre en el próximo pago, pero desde la inspección se decide dejar el expediente hasta después del receso invernal y volver a elevarlo para que envíen las indicaciones pertinentes y muy probablemente este proceso de pase por distintas oficinas burocráticas implique muchos meses hasta que el profesor cobre su salario devengado desde comienzo del año. Todo se podría haber

solucionado de manera “*inmediata*” con una leyenda de cinco palabras en la parte de observación del formulario correspondiente.

¿De qué modo las características de las distintas generaciones en la función directiva de las instituciones educativas determinan la forma de gestión?

Siguiendo con el análisis, continuamos caracterizando las distintas generaciones en la dirección de escuelas, haciendo énfasis en los Millennials que se están incorporando de manera progresiva en la gestión.

En este sentido, teniendo en cuenta que la función de los directivos de instituciones educativas requiere los conocimientos pedagógicos adquiridos en la formación de profesores para el ejercicio de su tarea áulica, y a su vez tendrían que considerar competencias pedagógicas para dirigir una institución educativa. Por tal motivo conjeturamos que, entre las competencias pedagógicas que condicionarían el desempeño del equipo directivo, podemos identificar las de Administración. En términos generales, basándonos en la Teoría Clásica de la Administración de Fayol, (1916), podemos mencionar algunas competencias Genéricas de Administración que mejorarían el desempeño del Equipo Directivo: 1) Planificación: Determinación de los Objetivos de la Institución, Análisis Holístico de la Escuela/Instituto de Formación, Diagnóstico de la situación, Capacidad de proponer alternativas que mejoran la situación Institucional. 2) Organización: Determinación de una estructura de la Institución, Diseño de las funciones de los Recursos Humanos, Proyección de un organigrama Institucional. Análisis del Clima Organizacional 3) Dirección: Capacidad de motivar los Recursos Humanos, Toma de Decisiones oportunas y racionales, Construcción de un liderazgo óptimo, Manejo y Resolución del Conflicto. 4) Evaluación y Control: Diseño de Instrumentos de Medición de los Resultados, Control del comportamiento de los Recursos Humanos. Es de suma importancia que estas competencias de administración que emplean los directivos de escuelas secundarias de la provincia de Córdoba sean implementadas de la mejor manera posible, con un conocimiento profundo del proceso administrativo.

En este marco de análisis, es muy destacable mencionar el artículo “Escuela de Educación, Facultad de Humanidades y Educación, Universidad Central de Venezuela”, donde Graffe, (2002), plantea el proceso de dirección de la institución educativa a través del cual se planifica, organiza, dirige, controla y da seguimiento a la gestión escolar, buscando optimizar la utilización de los recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos disponibles.

El proceso de *planificación* Álvarez (2011), es la primera etapa en la que se tiene que analizar la situación inicial, pudiendo describir a dónde estamos parados y a dónde pretendemos

estar. En función de ello, se tiene que determinar un horizonte de planeamiento, con logros esperados a través de una propuesta de mejora. se trabajará desde una visión totalizadora de la escuela, implicando la determinación de metas, acciones, seguimiento y monitoreo. En esta primera etapa del proceso administrativo, los nuevos y futuros directores de escuelas “*Millennials*”, pondrían énfasis en el desarrollo de acciones de planificación con una mirada muy particular en las personas, de hecho favorecerían el clima institucional y tenderían a una construcción de la planificación estratégica con la mayor participación de los actores institucionales.

En la siguiente etapa del proceso, se encuentra la *organización*, es decir, se determina la estructuración de la institución educativa con los principios de la organización formal. Es importante tener en cuenta distintos factores para el diseño de la institución -tamaño, características de los diferentes actores, las metas, la comunidad- y las modalidades de organizar las funciones en la escuela. Asimismo, es muy relevante la consideración de determinados principios de la organización formal: la autoridad, la delegación, la responsabilidad, la división de trabajo y la unidad de mando. Por último, el directivo tiene que contemplar aspectos de la organización informal, es decir aspectos que surgen de manera espontánea en diferentes espacios y tareas. Continuando con la mirada de inserción en el corto plazo de directivos Generación Y, en esta etapa del proceso administrativo la tendencia sería la innovación en modelos organizacionales, la conformación de estructuras mucho más planas, participación democrática en la toma de decisiones, buen clima laboral, flexibilidad horaria, entre otras. A efecto ilustrativo, podemos remitirnos a Cuestas, Ibañez, Tagliabue, y Zangaro, (2009), en el que el resultado de la encuesta a Millennials sobre lo más importante a la hora de privilegiar un empleo arrojó el siguiente resultado: “*El 20% -y esta fue la opción más elegida- señaló que lo más importante es que le permita desarrollar su carrera, el 18,8% un buen balance entre la vida laboral y la vida personal frente a sólo un 4,4% que elige la estabilidad*” (P. 131). Se puede visualizar la importancia para el Millennials en su vida del equilibrio trabajo-vida personal. A su vez menos del 5% planteó que es importante la estabilidad laboral, sería una mirada diferente a la Generación X y BB –que actualmente son los que prevalecen en cargos directivos en las escuelas-.

La tercera etapa del proceso administrativo es la *dirección*; volviendo a la Teoría Clásica de la Administración, Fayol, “*Administration Industrielle et Generale*” – (1916), estamos en condiciones de sostener que el proceso de administrar -prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar- es tarea de los directivos de las escuelas para el logro de las metas. Las distintas dimensiones de la Institución se encuentran orientadas y relacionadas desde la perspectiva del directivo. Por lo tanto, es muy importante asumir un estilo de liderazgo propio a las necesidades de la escuela y dar respuesta a la comunidad a través de su Proyecto Educativo Institucional. El

directivo tiene que tomar decisiones con la mayor racionalidad posible en función de los recursos de los que dispone y es importante el manejo del conflicto dentro de un clima institucional, siempre en miras a la mejora. Siguiendo con el análisis de la visión de los futuros directores de escuelas Millennials, estos mismos cumplirían una función de toma de decisiones hacia la inmediatez y no buscarían burocratizar los procesos administrativos – me remito al ejemplo de unos párrafos anteriores-. La tecnología sería una variable trascendental en el manejo de la información, prevalecerían los modelos de liderazgo democrático y se tendería a favorecer un buen clima laboral.

La última etapa del proceso es *evaluación y control*. El directivo de la escuela secundaria tiene que evaluar los resultados, es decir, determinar lo que realmente aconteció en función a lo que se planificó, para que la escuela pueda utilizar esta información para futuros planeamientos Blejmar (2005). El proceso de control, que implica el seguimiento de los diferentes momentos para que se realicen las acciones en función a lo que se había pautado precedentemente, es sustancial para el logro de los resultados teniendo en cuenta las metas previstas. Con la mirada de la inserción en un plazo no muy largo de directores Generación Y, se puede decir que los procesos de evaluación y control serían mucho más cortos e inmediatos y buscarían eficientizar los mismos con las tecnologías.

El modelo de escuela que plantea la política educativa ¿Considera el recambio generacional de los directores? ¿Qué directores el Estado supone para esas instituciones?

Con este interrogante, nos lleva a pensar las características de escuelas que el Estado planifica desde las políticas educativas con el enfoque de la función del directivo. En el caso particular de la provincia de Córdoba, podemos analizar algunos cambios en los últimos años:

En primer lugar, desde el año 2010 se ofrece una propuesta de formación oficial para docentes en servicio llamada “actualización en conducción y gestión educativa”, y desde hace dos años surgió la “especialización docente en conducción y gestión directiva” que complementa la primera oferta de capacitación. Cabe destacar, que estas capacitaciones tienen una gran demanda y están insertas en un marco de entorno virtual de enseñanza aprendizaje con una modalidad semi-presencial.

Otro aspecto destacable que podemos mencionar son los distintos asesoramientos técnicos en conducción y gestión educativa que el Ministerio de Educación de Córdoba prevé in situ para las distintas escuelas. Este proceso es de utilidad para visualizar problemáticas institucionales y elaborar planes de acción en mira de la mejora de la situación.

Asimismo, podemos mencionar el sistema de concursos previstos por la Ley N°10237/2014 - concursos para la cobertura en condición de titulares de cargos directivos y de inspección en el ámbito del Ministerio de Educación-, y su Decreto Reglamentario N° 930/15. Esta nueva ley de llamado a concursos prevé una mayor profesionalización del docente que aspira acceder a cargos de gestión directiva, implicando de alguna manera un proceso de preparación y formación previa a acceder a la función.

Siguiendo con este análisis, consideramos la política de criterio de nombramientos de cargos directivos en Institutos Privados de Enseñanza. Desde la Dirección General del Ministerio de Educación, se estaría aplicando el mismo criterio mínimo para las designaciones de las escuelas públicas. Esto implica que para acceder a un cargo directivo tiene que al menos que cumplir tres requerimientos; Antigüedad mínima –que varía si es director o vice director-, título docente y al menos algún tipo de formación en conducción y gestión educativa.

Por último, con respecto a los interrogantes: “¿*Qué directores el Estado supone para esas instituciones?*”, “¿*Considera el recambio generacional de los directores?*”. Considerando las principales innovaciones de los últimos años que mencionamos en párrafos anteriores, estaríamos en condiciones de opinar que al menos se visualiza un interés y cierto compromiso por el Estado de profesionalizar los agentes. Pero con respecto a la segunda pregunta, no visualizamos en las políticas educativas indicadores de que se consideren las características de las generaciones Millennials que están empezando a dirigir escuelas de manera potencial.

REFLEXIONES FINALES:

Como cierre de este trabajo, partiendo de los interrogantes que se plantearon sobre competencias de administración en los directores de escuelas en este momento bisagra – transición entre recambio generacional de directores de escuelas, Generaciones X y BB por Millennials o Y-: “¿*Las competencias genéricas de administración empleadas por los directores de instituciones educativas son diferentes según la generación del directivo – Baby Boomers, Generación X o Millennials?*”y “¿*De qué modo las características de las distintas generaciones en la función directiva de las instituciones educativas determinan la forma de gestión?*”. Podemos sostener que las políticas educativas no pueden eludir esta situación. A tal efecto, es interesante citar a Bauman (2005) que en su obra – Los retos de la educación en la modernidad líquida-, sostiene que: “*existe un síndrome de la impaciencia...esperar se ha convertido en una circunstancia intolerable*” (P. 21). El Estado tendría que considerar diferentes modelos de gestión en el sistema educativo para sus ofertas de formación docente, estos mismos deberían dar respuesta a los requerimientos de esta Generación Y o Millennials

que pronto dirigirá las instituciones educativas, con sus características de inmediatez en esta modernidad líquida.

Con respecto al interrogante: “¿*Qué directores el Estado supone para esas instituciones?*” teniendo en cuenta las principales innovaciones de los últimos años que mencionamos en este trabajo, estaríamos en condiciones de opinar que al menos se visualiza un interés y cierto compromiso por el Estado de profesionalizar los agentes. Pero con respecto a la pregunta: “¿*Considera el recambio generacional de los directores?*”, no se visualizan de manera explícita en las políticas educativas indicadores de que se consideren las características de las generaciones Millennials, siendo que estos están empezando a dirigir escuelas de manera potencial.

Habría que repensar la Educación desde la gestión institucional Gvirtz (2012). En un análisis del sistema educativo, en el que confluyen las generaciones anteriormente mencionadas, pero con vías de extinción las de “BB” y “X”, y potenciación de las “Y”, y sobre todo las “Z”; se tendría que poner en consideración una escuela que considere características de la Modernidad Tardía Bauman (2005): tendría que poner atención al aprendizaje con mayor énfasis de contraste de la teoría con la práctica, debería tener en cuenta una búsqueda del equilibrio entre las habilidades cognitivas y socio emocionales, contextualizaría la educación en convivencia con la inteligencia artificial, entre otras consideraciones. Se caracteriza al nuevo estudiante como aquel que está preparado para una “*aventura en una selva*”. Por tal razón, surge el interrogante: *¿Están los directores preparados para coordinar una escuela que los acompañe en esta aventura?*

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Álvarez, H. (2011). Administración: un enfoque interdisciplinario y competitivo en la nueva modernidad. Córdoba, Argentina: Editorial Eudecor.
2. Augé, M. (2000). Los no lugares. Espacio del anonimato. Barcelona, España. Editorial: Gedisa.
3. Bauman, Z. (2005). Los retos de la educación en la modernidad líquida. Barcelona, España. Editorial: Gedisa.
4. Blejmar B. (2005). Gestionar es hacer que las cosas sucedan. Competencias, actitudes y dispositivos para diseñar instituciones. Buenos Aires, Argentina: Editorial Noveduc.
5. Cuestas, E. Ibañez, M. Tagliabue, R. Zangaro, M. (2009). La nueva generación y el trabajo. Santa Cruz do Sul. Brasil. Revista do Departamento de Ciências Humanas e do Departamento de Psicologia. Universidade de Santa Cruz do Sul.

6. Graffe, G. (2002). Gestión educativa para la transformación de la escuela. Caracas, Venezuela: Editorial Escuela de Educación Universidad Central de Venezuela, Educational management for school transformation.
7. Gvirtz, S. (2012). Construir una buena escuela. Herramientas para el Director. Editorial. Buenos Aires, Argentina: Editorial Aique.
8. Ley de la provincia de Córdoba N°10237 (2014). Concursos para la cobertura en condición de titulares de cargos directivos y de inspección en el ámbito del Ministerio de Educación, y su Decreto Reglamentario N° 930/2015. Córdoba, Argentina.
9. Luhmann. N (1996). Teoría de la sociedad y Pedagogía. Barcelona, España: Editorial Paidós.
10. Pincheira Varas, A; Arenas Yáñez, T. (2016). Caracterización de los profesionales de la ‘generación millennials’ de Arica y Parinacota Chile, desde una mirada del capital intelectual. Caracas. Venezuela. Revista Interciencia, vol. 41, núm. 12, diciembre, Asociación Interciencia.
11. Rojas D. (2016/07/19). Modernidad líquida según Zygmunt Bauman. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=dZVMvBa16is>
12. Vasilachis, I. (2006). Estrategias de investigación cualitativa. Barcelona, España: Editorial Gedisa.

**USO DE LOS ENTORNOS VIRTUALES DE ENSEÑANZA Y DESARROLLO DE
COMPETENCIAS.**

Área: Educación – Política profesional – Responsabilidad Social y Balance Social

Tema: La formación del profesional de Ciencias Económicas, su idoneidad para responder a los requerimientos del mercado.

XXII CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONÓMICAS.

“DESDE EL PRESENTE HACIA UNA PROFESION 4.0”

San Juan, 27 y 28 de septiembre de 2018.

Alejandra Viviana Bría. Chacabuco 598 – Paraná. Teléfono: 3435124281. Correo electrónico: alebria@hotmail.com

María Cecilia Francisconi. Sarmiento 863 – Hasenkamp. Teléfono: 3435002374. Correo electrónico: ceciliaf14@hotmail.com

**USO DE LOS ENTORNOS VIRTUALES DE ENSEÑANZA Y DESARROLLO DE
COMPETENCIAS.**

Área: Educación – Política profesional – Responsabilidad Social y Balance Social

Tema: La formación del profesional de Ciencias Económicas, su idoneidad para responder a los requerimientos del mercado.

XXII CONGRESO NACIONAL DE PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONÓMICAS.

“DESDE EL PRESENTE HACIA UNA PROFESION 4.0”

San Juan, 27 y 28 de septiembre de 2018.

INDICE

RESUMEN.....	4
1. INTRODUCCION	6
2. OBJETIVOS	7
3. CONTEXTO ACTUAL.....	7
3.1 Sociedades del conocimiento.	7
3.2 Formación de capacidades y competencias.....	9
3.3 El rol del docente frente a la utilización de las TICs.....	10
4. EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS EN EDUCACIÓN	11
4.1 Los entornos virtuales de aprendizaje	11
4.1.1 Campus Virtual de la UNER.....	12
4.1.2 ¿Qué roles deben cumplir los actores en el aula virtual?	12
4.1.3 Herramientas de las aulas virtuales:	13
5. EXPERIENCIA EN MODELO DE ENSEÑANZA PRESENCIAL APOYADO CON PLATAFORMA VIRTUAL.	16
5.1 Organización funcional del campus	16
5.2 Resultados de las encuestas realizadas a los estudiantes al finalizar el cursado	17
6. CONCLUSIONES	20
7. BIBLIOGRAFÍA.....	21
CITAS BIBLIOGRÁFICAS	22

RESUMEN

En el mundo se dan acelerados progresos tecnológicos y se desencadenan a partir de ello procesos de reorganización laboral; es por eso que cobran importancia los nuevos conocimientos y competencias que tienen que desarrollar los profesionales en ciencias económicas.

En este contexto un profesional competente, actuara de manera flexible inmerso en un escenario tecnológico complejo; donde necesitara de iniciativa, autonomía y habilidades para desarrollarse en forma eficiente.

Desde el rol docente debemos además de transmitir los saberes específicos de nuestra disciplina lograr que los estudiantes desarrollen otras competencias socio- cognitivas que los ayuden a satisfacer los requerimientos del mercado laboral actual.

Es evidente que en los procesos de formación deben utilizarse las TIC como herramental didáctico de apoyo; para contribuir a lo que se denomina la formación de la mente virtual, que le permitirá a los egresados insertarse de una manera más eficiente al mundo laboral.

Los entornos virtuales de aprendizaje son espacios que integran diversas herramientas a través de la computadora conectada a internet y que facilitan el proceso de enseñanza. Hay diversos modelos que hacen referencia a las formas de aprendizaje que incorporan tecnologías, en

En las aulas virtuales se relaciona lo tecnológico con lo pedagógico; así en ese contexto virtual se relacionan los diversos actores: docentes, estudiantes y administradores. En este ambiente virtual el proceso se caracteriza por ser colaborativo, los actores asumen su rol, y se genera un dinamismo propio de los canales multimediales.

El aula virtual para la asignatura Organización de los Sistemas Contables de la carrera de Contador Público de la Facultad de Ciencias Económicas de UNER está conformado de manera tal que el alumno disponga de las guías prácticas actualizadas, links de interés, espacio de consulta, espacio de participación, y una muy eficaz herramienta de comunicación entre docentes - estudiantes, y entre estudiantes - estudiantes, vía mensaje.

Entendemos que las tecnologías potencian el proceso de enseñanza y aprendizaje, no son un mero material didáctico más que incorporamos a nuestras prácticas docentes. Al ser utilizadas en lo cotidiano por los estudiantes les resultan conocidas y motivadoras por lo que el aprendizaje es significativo; porque permite dar sentido y recuperar conocimientos que ya manejan y esto es superior de los métodos mecánicos, repetitivos o memorísticos

Es nuestro desafío el de continuar motivando a los estudiantes en el uso de las TIC a fin de hacer más eficiente su futura inserción en el trabajo profesional.

PALABRAS CLAVES:

Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) – Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA) – Competencias Profesionales.

1. INTRODUCCION

En el mundo se dan acelerados progresos tecnológicos y se desencadenan a partir de ello procesos de reorganización laboral; es por eso que cobran importancia los nuevos conocimientos y competencias que tienen que desarrollar los profesionales en ciencias económicas.

“El entorno complejo e inestable en el que debe desempeñarse el profesional plantea exigencias en su formación que atiendan la necesidad de garantizarle, no solo la gestión de conocimientos y habilidades para el desempeño específico de una profesión en un contexto determinado, sino también, la formación de motivaciones, valores, habilidades y recursos personales que le permitan desempeñarse con eficiencia, autonomía, ética y compromiso social en contextos diferentes, heterogéneos y cambiantes.”¹

Siguiendo esta línea intentamos mostrar como a través del uso de los Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA), en apoyo a la educación presencial, favorecemos el desarrollo de futuros profesionales que sean capaces de utilizar las tecnologías en su continua formación.

Entendemos que las tecnologías potencian el proceso de enseñanza y aprendizaje, no son un mero material didáctico más que incorporamos a nuestras prácticas docentes. Al ser utilizadas en lo cotidiano por los estudiantes les resultan conocidas y motivadoras por lo que el aprendizaje es significativo; porque permite dar sentido y recuperar conocimientos que ya manejan y esto es superior de los métodos mecánicos, repetitivos o memorísticos.

En el caso que describiremos más adelante, disponemos de un EVA desarrollado a tal fin, facilitándose así el proceso y la adopción de estas prácticas.

Las teorías sociales del aprendizaje apuntan a favorecer el aprendizaje colaborativo que se desarrolla a través de recursos que posibilitan la comunicación. Las herramientas propias de la Web 2.0 resultan óptimas para desarrollar este tipo de aprendizaje en propuestas de enseñanza mediadas por las tecnologías de información y comunicación (TICs). De esta manera estamos generando el desarrollo de las competencias básicas en nuestros estudiantes; además de favorecer la participación, el trabajo colaborativo y la comunicación.

Vista la cantidad de herramientas de comunicación que nos brindan las aulas virtuales; decimos que aprender a dialogar con otras personas y grupos es llevar adelante un aprendizaje colaborativo. Cuando se da en entornos virtuales hay recursos para que se puedan compartir conocimientos, opiniones y aportes. Las TICs son una ventaja significativa importante desde el punto de vista pedagógico, porque permiten que exista comunicación, acceso a la información, chat, reuniones, navegación compartida y demás.

Por eso destacamos que las tecnologías dan nuevas oportunidades para el aprendizaje en una sociedad cada vez más conectada, en la cual aprender a trabajar con otros y colaborar se convierte en una competencia básica a desarrollar.

“...El aprendizaje colaborativo es eficiente para insertar la educación dentro del proyecto de vida y conectar la evolución personal con el desarrollo de un proyecto de país coherente que favorezca la cohesión y la visión sistémica de elementos hoy fragmentados, como son: formación, educación, familia, sociedad, desempeño laboral y evolución nacional. Se estimula con este tipo de estrategia la desaparición de observadores pasivos y receptores repetitivos, superando los tradicionales hábitos de memorización utilitaria, para promover procesos dialógicos que conduzcan a la confrontación de múltiples perspectivas y a la negociación propias de la dinamicidad de todo aprendizaje que conduzca al desarrollo...”²

2. OBJETIVOS

- Describir el contexto actual general y resaltar la necesidad de la utilización de las TICs en el ámbito educativo.
- Enunciar el papel que cumplen las TICs como medios para facilitar el aprendizaje significativo en los futuros profesionales.
- Describir las herramientas que nos brindan las plataformas virtuales para enriquecer los procesos de enseñanza – aprendizaje
- Mostrar y reflexionar acerca del modo en que se han utilizado las herramientas virtuales en el dictado de una asignatura contable.

3. CONTEXTO ACTUAL

3.1 Sociedades del conocimiento.

Con la llegada de la sociedad de la información se pusieron en crisis muchas cuestiones; y hoy con fluidez escuchamos decir que vivimos en una sociedad complejizada, y se introduce el concepto de sociedades del conocimiento.

En una entrevista a Mattelart Armand autor del Libro Historia de la Sociedades de la Información y él expresaba lo siguiente: “Si hay algo de cierto en la noción de sociedad de la información es que cada vez más intersticios de la vida cotidiana e institucional son penetrados por la tecnología de la información y, por consiguiente, que cada vez serán mas los sectores que se verán obligados a pensar en ello, bien para sumarse, bien para plantear la cuestión de otra opción.”³

En el mismo sentido en el Informe N° 3 del Área de Educación de la FAPCE-CECyT se enuncia:

“La aplicación generalizada de las llamadas tecnologías de la información y comunicación (TIC) en todos los aspectos de nuestra vida privada, social educativa y laboral, han modificado sustancialmente la manera de hacer las cosas y han cambiado los paradigmas de la vida moderna”⁴

Como educadores se nos plantea un nuevo escenario donde situarnos y el desafío de reflexionar sobre la importancia de superar el concepto de sociedad de la información y pasar a formar estudiantes que deberán desarrollar sus capacidades y competencias en una Sociedad compleja y del conocimiento.

La información tiene un carácter cambiante, esto es porque cambian sus soportes; su velocidad de circulación; y es por eso que el conocimiento y la tecnología se deben abordar de forma integral.

En su libro Historia de la Sociedad de la Información Mattelart A. dice: “...A medida que se sucederán las generaciones de máquinas inteligentes, se hará más profundo el carácter proteiforme de la información...”⁵

Da cuenta del continuo cambio en el que nos encontramos inmersos; entonces como docentes de instituciones del nivel superior asumimos el desafío de tener un rol activo desde la educación superior; así es que las universidades como instituciones educativas se constituyen en generadoras y gestadoras de los conocimientos en este escenario, para ofrecer a la sociedad conocimientos superadores que nos permitan pasar del mero cúmulo de información a la formación en saberes.

Como lo expresa Inés Aguerro en su artículo, Retos de la calidad de la educación: perspectivas Latinoamericanas; el nuevo paradigma epistemológico, correspondiente a la sociedad del conocimiento, es el conocimiento sistémico complejo.

Este cambio paradigmático resitúa las diferencias entre regiones; y nos pone ante desafío de integrarnos a estas nuevas necesidades del proceso de globalización.

Para este paradigma existe una idea de “economía del conocimiento”, la cual se puede tomar como la base de la sociedad del conocimiento; que va a tener a la información como un elemento sistémico preponderante. Y es aquí donde la educación enfrenta nuevas demandas.

¿Y porque nuevas demandas? “...Porque el lugar del conocimiento – y de su transmisión sistemática (la educación) – en la sociedad ha cambiado. Hay que observar al conocimiento

desde la perspectiva de la educación - qué y cómo se transmite - y también desde afuera de la educación - qué lugar ocupa en la sociedad....”⁶

3.2 Formación de capacidades y competencias.

Cuando se hace mención a las capacidades necesarias en este nuevo paradigma, se enuncian varias, de las que rescatamos como más significativa en nuestro desarrollo a las siguientes: “...Capacidad para ubicar, acceder y usar mejor la información acumulada. En el futuro próximo será imposible ingresar al mercado de trabajo sin saber ubicar datos, personas, experiencias... y menos aún sin saber cómo usar esa información para resolver problemas. Hace falta saber consultar en las bibliotecas, hemerotecas y videotecas, centros de información y documentación, museos, revistas científicas, bases de datos, redes electrónicas. Se requiere también saber describir experiencias, sistematizar conocimientos, publicar y difundir trabajos. Todos tienen que aprender a manejar información...”⁷

En este contexto un profesional competente, actuará de manera flexible inmerso en un escenario tecnológico complejo; donde necesitará de iniciativa, autonomía y habilidades para desarrollarse en forma eficiente.

En su formación estos aspectos deben ser tenidos en cuenta; por eso el desafío estará en colaborar con nuestros estudiantes en la construcción de lo que se ha llamado la mente virtual, y para eso tenemos que conocer que existe ciertos obstáculos que siguiendo a Carles Monereo Font los denominaremos las “5C”.

A tener en cuenta....	Como afecta al estudiante....
La cantidad de la información (inabarcable)	Alta probabilidad de que naufrague la búsqueda; no llegando a ningún lugar. No se apropia de ningún conocimiento cognitivo valido
La caducidad informativa	Al renovarse de manera constante la información necesitan saber identificar cuando la información nueva es superadora de la anterior, pero muchas veces no hacen esto y se sienten en la necesidad de estar excesivamente en línea
La certidumbre informativa	Dificultad para saber cuándo es fiable, validad, creíble.
La comprensión de la información	Existe una variedad de códigos que deberán ser conocidos para poder comprender la información en línea.
La comunicación interpersonal	Si no controlan el uso excesivo de las redes podrán ver reducida su actividad social; se pierden habilidades comunicativas

Fuente: Elaboración propia en base al capítulo 9 “la Brecha Cognitiva” del libro: “Brecha digital y nuevas alfabetizaciones”.

3.3 El rol del docente frente a la utilización de las TICs

Desde el rol docente debemos además de transmitir los saberes específicos de nuestra disciplina lograr que los estudiantes desarrollen otras competencias socio- cognitivas que los ayuden a satisfacer los requerimientos del mercado laboral actual. Tendremos que asumir el desafío de colaborar en el desarrollo de las competencias socio- cognitivas necesarias para ello.

El contador actual no solo lleva la contabilidad de la empresa, presenta informes, y liquida impuestos, sino que además es un agente de cambio en las organizaciones en las que desarrolla, por lo tanto debe saber administrar y manejar toda la información que resulte pertinente al sector en el que se desempeña profesionalmente.

Es evidente que en los procesos de formación deben utilizarse las TIC como herramienta didáctica de apoyo; para contribuir a lo que nombramos en el apartado anterior sobre la formación de la mente virtual, que le permite a los egresados insertarse de una manera más eficiente al mundo laboral.

Entonces debemos pensar ¿Qué competencias pretendemos que desarrollen para desenvolverse de manera correcta en el nuevo mercado cambiante que se encuentra inmerso a su vez en una sociedad del conocimiento?

Para ordenar las competencias se las divide la mayoría de las veces en bloques, a su vez es importante relacionarlas con los entornos virtuales destacando la característica del mismo que lleva a que colaboremos en el desarrollo de las mismas. Siguiendo a Monereo Font lo sintetizamos de la siguiente manera.

- A) Aprender a buscar información y a aprender: En este caso la plataforma virtual está preparada para desarrollar las búsquedas de información e incentiva la autorregulación de los aprendizajes propios.
- B) Aprender a Comunicarse: La plataformas ayudan a la comunicación multimedial y además facilitan instancias de lectura, habla y escritura.
- C) Aprender a Colaborar con otros: Se genera cohesión, se logra el aprendizaje entre pares y se incentiva la cooperación

- D) Aprender a participar en la vida pública: Con ciertas actividades como lo son los Foros se alienta la participación pública, se incentiva a que desarrollan una postura y la compartan.

De alguna manera se pone de manifiesto la idea que se plantea en muchos de los modelos mediacionales; donde se entiende que entre la enseñanza y el aprendizaje “media” algo, es decir, existen “mediaciones”. Esas mediaciones están dadas por todas las tareas o funciones que lleva adelante en la coordinación con las TICs entre otras tantas; entonces la enseñanza es una condición necesaria pero no suficiente para que el aprendizaje exista. Los estudiantes aprenden porque son capaces de hacer, el factor que explica el aprendizaje es la actividad del propio alumno. La enseñanza favorece que el alumno aprenda. Por eso en la mediación con las TICs cuanto mejores y más apropiadas sean las prácticas de enseñanza es probable que los estudiantes aprendan más.

En lo que refiere al armado de los espacios y su implementación:

- Seleccionar y Controlar la información que publicamos en el aula.
- Controlar los recursos y coordinación de los mismos.
- Evaluación del espacio mediante encuestas de fin de cursado que nos ayuden a revisar continuamente la manera con que estamos llevando adelante las actividades.

4. EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS EN EDUCACIÓN

4.1 Los entornos virtuales de aprendizaje

Los entornos virtuales de aprendizaje son espacios que integran diversas herramientas a través de la computadora conectada a internet y que facilitan el proceso de enseñanza. Hay diversos modelos que hacen referencia a las formas de aprendizaje que incorporan tecnologías, en definitiva son todos modos de aprendizaje en red.

Para llevarlos adelante en las instituciones educativas, se hace indispensable contar con un espacio que comúnmente llamamos “Campus Virtual”, allí está organizada institucionalmente la actividad; desde el pedido de apertura del espacio, el control de los participantes, la asignación de roles, etc.

En las aulas virtuales se relaciona lo tecnológico con lo pedagógico; así en ese contexto virtual se relacionan los diversos actores: docentes, estudiantes y administradores. En este ambiente virtual el proceso se caracteriza por ser colaborativo, los actores asumen su rol, y se genera un dinamismo propio de los canales multimediales.

4.1.1 Campus Virtual de la UNER

“...Alude al espacio académico virtual de la Universidad Nacional de Entre Ríos que funciona bajo el entorno de Internet, utilizando la plataforma Moodle. El mismo se configura como referente universitario con el objetivo de potenciar el desarrollo de la enseñanza, la investigación, la extensión y la gestión universitaria en formato virtual. La virtualización de las universidades resulta de la convergencia de las TIC's como potentes dispositivos que permiten la interconexión con otros espacios hacia adentro y hacia fuera de la universidad.

El Campus Virtual de la Universidad Nacional de Entre Ríos, que se encuentra bajo el dominio www.campus.uner.edu.ar reúne las actividades que hacen a sus funciones básicas: docencia (en modalidad virtual, blended learning y complemento a la presencialidad), investigación, extensión y gestión. Está conformado por el conjunto de los espacios virtuales: aulas, oficinas, bibliotecas y los procesos que allí ocurren, configurando una nueva dinámica en los procesos de construcción, transmisión y generación del conocimiento y en la gestión institucional.

El Campus Virtual es administrado por el Área de Educación a Distancia dependiente de la Secretaria Académica de la UNER en forma conjunta con el Área de Sistemas de información y comunicación, de la Secretaria General de la UNER...”⁸

4.1.2 ¿Qué roles deben cumplir los actores en el aula virtual?

Caracterizaremos los roles de todos los miembros dentro de un aula virtual:

Docentes: Las funciones del docente cambian cuando debe desarrollar sus actividades en un entorno virtual de Enseñanza - Aprendizaje. Es muy importante tener una actitud positiva en la tarea en entornos tecnológicos.

Pero esto tiene relación directa con:

- La infraestructura de comunicaciones de que disponga.
- El espacio disponible en su centro habitual de trabajo que permita la fácil integración de la tecnología.
- Su preparación para el uso de esta tecnología (tanto desde el punto de vista del hardware como del software).
- La disponibilidad del docente para una formación permanente con objeto de no perder la "carrera tecnológica”

Como docentes tendremos que ser capaces de innovar nuestras estrategias de comunicación, porque es diferente dirigirse a una clase presencial que comunicar a un auditorio virtual.

- Estudiantes: El estudiante debe ser capaz de realizar un trabajo colaborativo en donde se dé un ambiente de intercambio, manejo y uso de la información con todos los otros miembros que forman el Aula Virtual. El estudiante debe tener en cuenta que este tipo de aprendizaje debe de ser activo y requiere de iniciativa propia, de participación, pues el mismo es en cierta manera algo diferente al método tradicional.
- Administrador: Tiene un conocimiento muy profundo sobre el manejo de la base y ante cualquier error se le pide colaboración.

4.1.3 Herramientas de las aulas virtuales:

Siguiendo a Gros Salvat; podríamos primero diferenciar las tecnologías "llenas" y tecnologías "vacías".

Como dice la autora las "llenas" contienen información para ser transmitida a los estudiantes y tienen como propósito enseñar contenidos. Estas son muy usadas en los modelos de enseñanza asistidos por computadoras, con sistemas de tutoriales.

Las "vacías" pueden incorporar cualquier contenido y están diseñadas para permitir a los estudiantes explorar y construir significados por sí mismos; usadas mayormente por los modelos de enfoque constructivista. Este tipo de tecnologías funcionan como herramienta que los estudiantes utilizan para desarrollar habilidades cognitivas.

A su vez es necesario destacar que dentro de las tecnologías de comunicación nos encontramos con las que ofrecen una interacción y participación, que formarían parte de la web 2.0 y las que no.

En el campus utilizado en UNER tenemos las siguientes herramientas:

Agregar Actividades:

Base de Datos: El módulo Base de datos permite al profesor y/o a los estudiantes construir, mostrar y buscar en un banco de registros sobre cualquier asunto. El formato y la estructura de estas entradas puede ser prácticamente ilimitado, incluyendo imágenes, archivos, URLs, números y texto, entre otras cosas.

Chat: El módulo de chat permite que los participantes mantengan una conversación en tiempo real (sincrónico) a través de Internet. Esta es una manera útil de tener un mayor conocimiento de los otros y del tema en debate -usar una sala de chat es bastante diferente a utilizar los foros (asíncronos)-. El módulo de chat contiene varias utilidades para administrar y revisar las conversaciones anteriores.

Consulta: La consulta es una actividad muy sencilla, consistente en que el profesor hace una pregunta y especifica una serie de respuestas entre las cuales deben elegir los estudiantes. Puede ser muy útil para realizar encuestas rápidas para estimular la reflexión sobre un asunto, para permitir que el grupo decida sobre cualquier tema, o para recabar el consentimiento para realizar una investigación.

Cuestionario: Este módulo permite al profesor diseñar y plantear cuestionarios consistentes en: opción múltiple, falso/verdadero y respuestas cortas estas preguntas se mantienen ordenadas por categorías en una base de datos y pueden ser reutilizadas en el mismo curso o en otros cursos. Los cuestionarios pueden permitir múltiples intentos. Cada intento es marcado y calificado y el profesor puede decidir mostrar algún mensaje o las respuestas correctas al finalizar el examen. Este módulo tiene capacidad de calificación.

Foro: Esta actividad tal vez sea la más importante -es aquí donde se dan la mayor parte de los debates-. Los foros pueden estructurarse de diferentes maneras, y pueden incluir la evaluación de cada mensaje por los compañeros. Los mensajes también se pueden ver de varias maneras, incluir mensajes adjuntos e imágenes incrustadas. Al suscribirse a un foro los participantes recibirán copias de cada mensaje en su buzón de correo electrónico. El profesor puede forzar la suscripción a todos los integrantes del curso si así lo desea.

Glosario: Esta actividad permite a los participantes crear y mantener una lista de definiciones, como un diccionario. Las entradas pueden buscarse o navegarse de diferentes maneras. El glosario también permite a los maestros exportar las entradas de un glosario a otro (el principal) dentro del mismo curso. Finalmente, es posible crear automáticamente hiperenlaces a estas entradas en todo el curso.

Lección: Una lección proporciona contenidos de forma interesante y flexible. Consiste en una serie de páginas. Cada una de ellas normalmente termina con una pregunta y un número de respuestas posibles. Dependiendo de cuál sea la elección del estudiante, progresará a la próxima página o volverá a una página anterior. La navegación a través de la lección puede ser simple o compleja, dependiendo en gran medida de la estructura del material que se está presentando.

Módulo de encuesta: Este módulo permite administrar una encuesta personalizada a sus estudiantes.

Tarea: El módulo de tareas permite que el profesor asigne un trabajo a los estudiantes que deberán preparar en algún medio digital (en cualquier formato) y remitirlo, subiéndolo al

servidor. Las tareas típicas incluyen ensayos, proyectos, informes, etc. Este módulo incluye herramientas para la calificación.

Agregar Recursos:

Los Recursos son contenidos: información que el profesor desea facilitar a los estudiantes. Pueden ser archivos preparados y cargados en el servidor; páginas editadas directamente en Moodle, o páginas web externas que se hacen aparecer en el curso.

Se aclara que todos estos conceptos de herramientas fueron extraídos de los tutoriales que se nos brindan a los docentes en www.campus.uner.edu.ar; posiblemente existan otras plataformas que tengan distintas herramientas. Aquí detallamos las que nos parecieron las más relevantes desde lo pedagógico.

Como se observa en la descripción se distinguen entre agregar actividades (tecnologías vacías) y agregar recursos (tecnologías llenas); a su vez también podríamos diferenciarlas de aquellas que proponen interactividad y participación de las que no.

Además en base a nuestra experiencia con la plataforma las distinguimos según la función que cumplen:

- Herramientas informativas: mensajes, apuntes de teoría, guías de trabajos prácticos, libros online, direcciones URL
- Herramientas interactivas: chat, cuestionarios, foros, videos, encuesta.
- Herramientas colaborativas: glosario, base de datos.

Una vez descritas las herramientas destacamos algunas Fortalezas y Debilidades de las aulas virtuales:

Fortalezas:

- La superación del límite de tiempo y espacio.
- Fomenta el acercamiento a la tecnología.
- Ayuda a desarrollar el pensamiento creativo, constructivo y autónomo.
- El alumno puede establecer su propio horario para realizar las actividades.
- No precisa de desplazamiento por parte de los actores.
- El alumno puede ser autodidacta.

- Favorece la creación de una conciencia de la comunidad profesional, donde confluyen ideas, experiencias y prácticas entre unos y otros.

Debilidades:

Algunas cuestiones se las adelantamos al hacer referencia a las “5C”

- Cambio de las tecnologías es muy rápidos y el costo de la implementación de esta tecnología es alto si no cuenta con los recursos de hardware (computadora e internet).
- No siempre la motivación es óptima; y resaltamos que se reducen el tipo de relaciones sociales que se establecen en las clases presenciales

5. EXPERIENCIA EN MODELO DE ENSEÑANZA PRESENCIAL APOYADO CON PLATAFORMA VIRTUAL.

El aula virtual para la asignatura Organización de los Sistemas Contables de la carrera de Contador Público de la Facultad de Ciencias Económicas de UNER está conformado de manera tal que el alumno disponga de las guías prácticas actualizadas, links de interés, espacio de consulta, espacio de participación, y una muy eficaz herramienta de comunicación entre docentes - estudiantes, y entre estudiantes - estudiantes, vía mensaje.

A continuación mostraremos cómo se organiza funcionalmente el aula de la asignatura y los resultados obtenidos de una encuesta realizada a los estudiantes, los acules contestaron vía campus virtual con formato anónimo sobre los aspectos prácticos de la misma.

5.1 Organización funcional del campus

Novedades: Aquí se encuentran las noticias que deben ser leídas por quienes utilizan el espacio del aula; esas novedades llegan al correo electrónico de cada participante, pero además quedan en el campus en este apartado.

Programa y Planificación: Se publica el programa aprobado por el Consejo Directivo de la Facultad y la planificación anual, la misma contiene aclaraciones sobre las actividades virtuales.

Encuesta de finalización de cursado: Esta se encuentra oculta hasta la última semana, donde se le pide a los estudiantes que voluntariamente la contesten. Se les pregunta respecto de variadas cuestiones, la utilidad del material, la organización de los contenidos en el aula y se les pide cuenten que cuestiones mantendrían y cuales no del aula.

Resultados de Exámenes: En este apartado se publican las notas de los exámenes.

5.2 Resultados de las encuestas realizadas a los estudiantes al finalizar el cursado

En la encuesta realizada se preguntó a los estudiantes acerca de la utilización del aula virtual en lo que refiere a los aspectos prácticos de la asignatura. La contestaron el 60% de los estudiantes que cursaron la materia en el primer cuatrimestre del año 2018.

A continuación mostramos las preguntas y para cada caso una tabla Resumen.

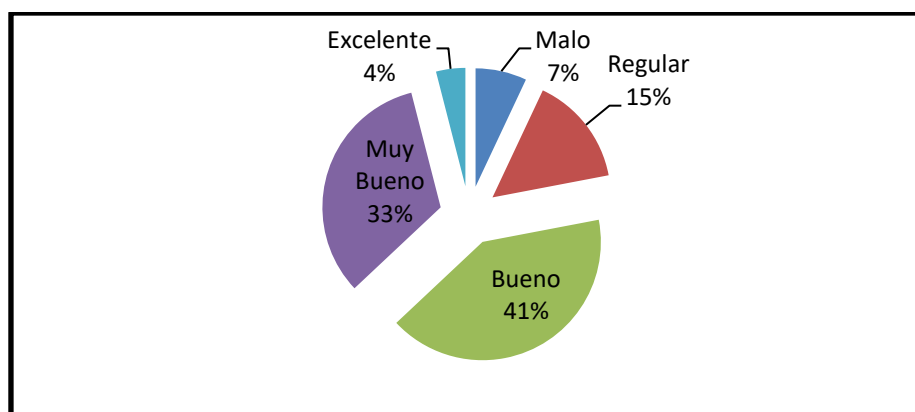
En cuanto a la organización, al material y al Aula Virtual:

Pregunta 1: Oportunidad en la entrega del material

Tabla N° 1

Calificación:	Respuestas:
Malo (1)	7%
Regular (2)	15%
Bueno (3)	41%
Muy bueno (4)	33%
Excelente (5)	4%

Gráfico N° 1: Oportunidad en la entrega del material

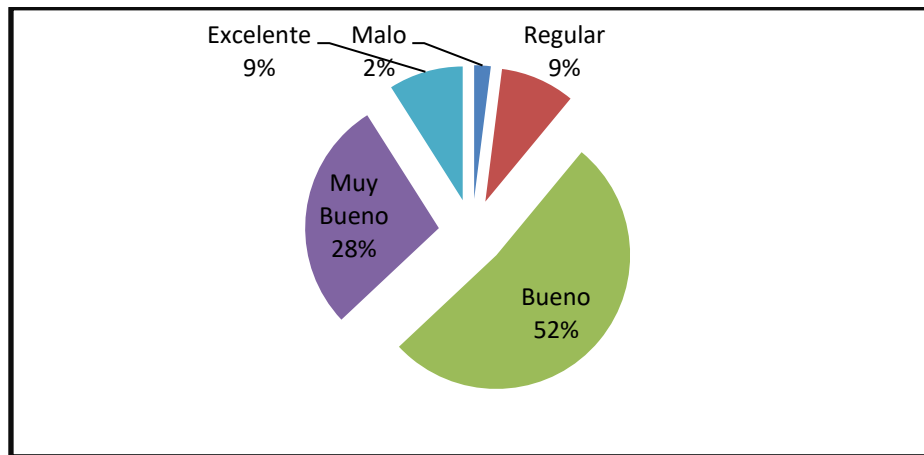


Pregunta 2: Contenidos prácticos disponibles en aula virtual

Tabla N° 2

Calificación:	Respuestas:
Malo (1)	2%
Regular (2)	9%
Bueno (3)	52%
Muy bueno (4)	28%
Excelente (5)	9%

Gráfico N° 2: Contenidos prácticos disponibles en aula virtual

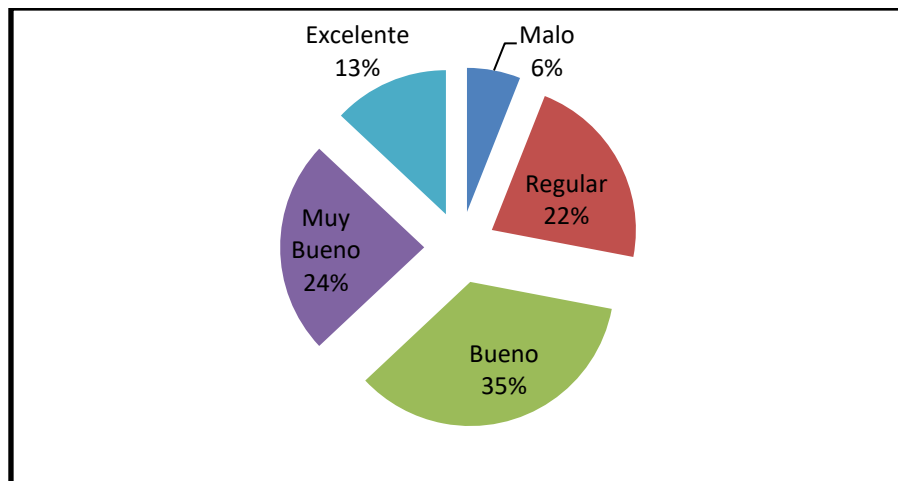


Pregunta 3: Utilidad del aula virtual

Tabla N° 3

Calificación:	Respuestas:
Malo (1)	6%
Regular (2)	22%
Bueno (3)	35%
Muy bueno (4)	24%
Excelente (5)	13%

Gráfico N° 3: Utilidad del aula virtual

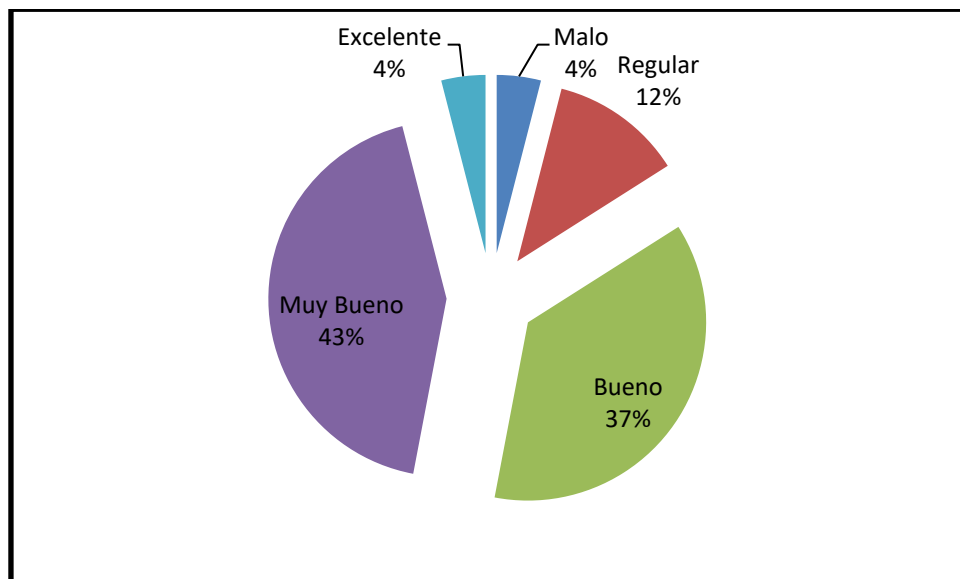


Pregunta 4 ¿Cómo consideras que fue la comunicación en el aula virtual con los estudiantes?

Calificación:	Cantidad de Respuestas:
Malo (1)	4%
Regular (2)	12%

Bueno (3)	37%
Muy bueno (4)	43%
Excelente (5)	4%

Gráfico N° 4: Comunicación en el aula virtual



Hasta aquí mostramos los resultados de la primer parte de la encuesta donde se realizaron cuatro preguntas cerradas. Como se puede observar en la primera cuando indagamos sobre la oportunidad en la entrega de material el 75% calificó entre Bueno y Muy Bueno.

En la segunda, en cuanto al contenido práctico brindado un 78% calificó entre bueno y muy bueno; y en la tercera en cuanto a la utilidad del aula se llega a un 60% entre bueno y muy bueno; más adelante en las sugerencias hacen notar que desearían hubiese más material con contenido teórico y generación de Foros de Debate.

Y en la última pregunta cerrada en cuanto a la comunicación llegamos a un 80% entre bueno y muy bueno. Siendo efectiva la misma en la comunicación del programa, planificación, notas y recordatorios durante el cursado con días y horarios de examen, clase consulta y entregas de trabajos prácticos, además de la respuesta a consultas particulares de los ejercicios de prácticas. Respecto a esto los estudiantes sugirieron que sería de utilidad un Foro para compartir entre ellos las respuestas obtenidas y soluciones propuestas a los distintos ejercicios, lo cual constituye un desafío para la cátedra en el próximo cuatrimestre.

Luego se realizaron tres preguntas abiertas, de las cuales algunos resultados adelantamos en el párrafo anterior y otros mostramos a continuación:

- ✓ ¿Qué material que se dejó en el Aula Virtual te resultó más interesante y por qué?

Aquí las respuestas fueron variadas, y se repitieron las siguientes:

- Contabilidad Seccional, le encuentro mayor aplicación en el futuro profesional

- Las guías prácticas, que te permiten tenerlas en el celular
- Caja tabulado y descentralizado
- Plan de cuentas, porque tiene mucha utilidad
- El material de control interno y la resolución de los ejercicios

✓ ¿Qué material que se dejó en el Aula Virtual te resultó menos interesante y por qué?

Aquí muchas respuestas fueron “ninguno” y cuatro respondieron “caja tabulado”, justificando que era un sistema de registro poco utilizado en la actualidad.

- ✓ Mencioná que actividades te gustaría que se realicen en el Aula Virtual (foros, wikis, entrega virtual de trabajos, y otras actividades virtuales)
- Que se puedan entregar virtualmente los trabajos prácticos
- Foros para intercambiar soluciones
- Que se realicen actividades integradoras, como múltiples opciones o verdadero y falso
- Wikis

La información obtenida nos da la pauta que los estudiantes presentan interés en el uso de las tecnologías en la educación y esto nos desafía como docentes a seguir capacitándonos en pos de un mejor uso EVA.

Además es resaltar el interés de los estudiantes por la incorporación de Foros que sirven para construir el conocimiento de manera conjunta, compartir y debatir sobre las temáticas desarrolladas.

El uso de las TIC supone entenderlas como una herramienta didáctica que potencia los procesos de aprendizaje y requiere por ello de conocimientos y procedimientos que aplicados a los procesos de enseñanza ayudan en la formación y tienen incidencia en las actitudes y aptitudes del futuro profesional.

6. CONCLUSIONES

En función del contexto en el que estamos inmersos y la posibilidad de poder potenciar con el uso de nuevas tecnologías el proceso de enseñanza – aprendizaje; entendemos que las propuestas educativas deben incorporar el uso de las tecnologías comunicacionales; apelando al aprendizaje autónomo, y la autogestión de los estudiantes, haciendo que se sientan parte de la construcción de su propio aprendizaje.

Estamos convencidos que de esta manera generamos un perfil de un profesional atento al cambio constante del contexto; con habilidades para adaptarse a los mismos generando respuestas en el ámbito donde deba desempeñarse.

Es necesario generar espacios propicios donde desarrollen su capacidad de gestionar de manera autónoma y permanente el conocimiento, de investigar, de trabajar en equipo y comunicarse, dando respuesta con flexibilidad a las exigencias de un mundo globalizado, con ética y compromiso social.

En el caso de nuestra Facultad disponemos de una herramienta desarrollada a tal fin, facilitando el proceso y la adopción del uso de los EVA.

En lo que respecta a la asignatura Organización de los Sistemas Contables; fue altamente positivo el trabajo en el espacio virtual, tanto por el grado de participación por parte de los estudiantes en la realización de los ejercicios, en los que siempre se intentó generar nuevas habilidades mentales necesarias para resolver situaciones problemáticas imprescindibles para el desempeño del profesional en la actualidad

Es nuestro desafío el de continuar motivando a los estudiantes en el uso de las TICs a fin de hacer más eficiente su futura inserción en el trabajo profesional.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Aguerro, I “El Nuevo Paradigma de la Educación para el siglo XXI.”. Año 1.999
- Área Moreira, M “Los materiales curriculares en los procesos de diseminación y desarrollo del currículum”, en: ESCUDERO, J, Diseño, desarrollo e innovación del currículum, Síntesis, Madrid.
- Área Moreira, M “Introducción a la Tecnología Educativa”. Manual Electrónico. Universidad de La Laguna. España. Año 2009.
- Gómez, J y otros. “Brecha digital y nuevas alfabetizaciones”. El papel de las bibliotecas. Madrid: Biblioteca de la Universidad Complutense de Madrid. Año 2.008
- Gros Salvat, B “El ordenador invisible, Gedisa, Barcelona”. Año 2.000
- Pozo, J y otros “Psicología del aprendizaje universitario: La formación en competencias” Año 2.009. Madrid: Morata. Ibero Librerías.

Publicaciones consultadas y páginas Web:

- Informe N°3: Área Educación CECyT: las TIC en la formación y el desarrollo profesional continuo de profesionales de Ciencias Económicas / Juan Carlos Seltzer ... [et al.]. - 1a edición especial - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: FACPCE, 2017. Libro digital, PDF.
- Aguerro, Inés. Retos de la calidad de la educación: perspectivas Latinoamericanas IPEE/UNESCO – Sede Buenos Aires. Disponible en : <http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo95/files/articulos-aguerro-bogota-2010-retos-de-la-calidad-de-la-educacion.pdf>

- Aparici Roberto. LA EDUCACIÓN MEDIÁTICA EN LA ESCUELA 2.0. Informe Disponible en: <http://antoniocampuzano.es/wp-content/uploads/2015/04/La-Educaci%C3%B3n-Medi%C3%A1tica-en-la-Escuela-2.0.pdf>
- Calzadilla María Eugenia. Aprendizaje colaborativo y tecnologías de la información y la comunicación. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela. OEI-Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653) Disponible en: rieoei.org/deloslectores/322Calzadilla.pdf
- Las tecnologías de la información y la comunicación en la formación docente. Guía de planificación. 2004 UNESCO Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001295/129533s.pdf>
- <http://www.ead.uner.edu.ar/campus-virtual-uner-2/>
- XXXVIII Jornadas Universitarias De Contabilidad. Área Pedagógica y de Investigación. “Las Herramientas De Las Plataformas Virtuales Y Sus Aplicaciones En La Enseñanza”.

CITAS BIBLIOGRÁFICAS

¹ Informe N°3: Área Educación CECyT: las TIC en la formación y el desarrollo profesional continuo de profesionales de Ciencias Económicas / Juan Carlos Seltzer ... [et al.]. - 1a edición especial - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: FACPCE, 2017. Libro digital, PDF. Página 8.

² Aprendizaje colaborativo y tecnologías de la información y la comunicación. María Eugenia Calzadilla Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela. OEI-Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)

³Mattelart A. “Historia de la Sociedades de la Información”. Anexo Entrevista del Diario Le Monde del 28 de marzo de 2001.

⁴ Idem (1)

⁵ Idem (3)

⁶ Aguerrondo I. “Retos de la calidad de la educación: perspectivas Latinoamericanas IPEE/UNESCO” – Sede Buenos Aires. 2010.

⁷ Aguerrondo I. “El Nuevo Paradigma de la Educación para el siglo XXI” Buenos Aires, 12 de junio de 1999.

⁸ <http://www.ead.uner.edu.ar/campus-virtual-uner-2/>