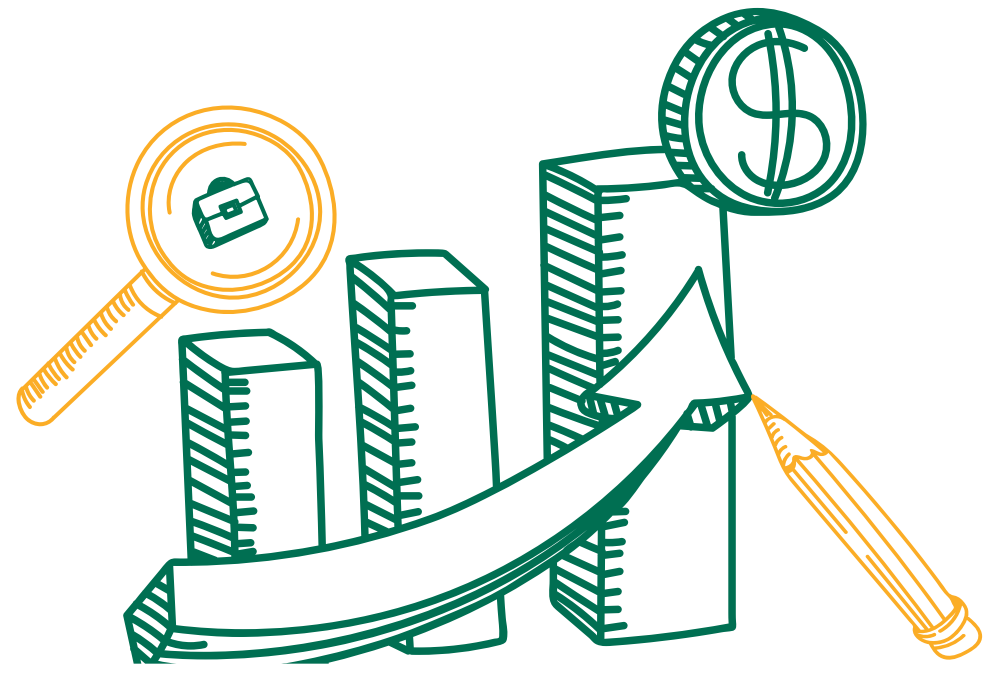


Apuntes

EMPRESARIALES

Nº 2, Abril-Mayo-Junio de 2024

Revista de la Facultad de Ciencias Económicas



Apuntes

EMPRESARIALES

Nº 2, Abril-Mayo-Junio de 2024

Revista de la Facultad de Ciencias Económicas



IECIF

Editor Responsable

Dr. Eduardo Tomás Gherzi

Instituto de Estudios Contables, Impositivos y de Finanzas de la Empresa

Director: Lic. Fernando Amador Agra

Comité Editorial

Lic. Fernando Amador Agra

Dra. Dalila Efrón

Lic. Sergio Castrillón

Dr. Eduardo Tomás Gherzi

Mg. Liliana Guarnaccia

Lic. Verónica Peloso

Responsable de la Revista

Lic. Gonzalo Lozano

Facultad de Ciencias Económicas

Dr. Eduardo Tomás Gherzi

Paraguay 1457 (C1061ABA), Ciudad de Buenos Aires, Argentina

Tel.: 4815-3290 int. 1831. ftreglia@uces.edu.ar

Es una publicación trimestral del IECIF



UCES

Índice

Editorial

Dr. Eduardo Tomás Gherzi, Decano de la Facultad de Ciencias Económicas. 5

Intereses presuntos originados en Aportes Irrevocables para la Futura Suscripción de Acciones por convertirse en préstamo según la normativa legal de la Inspección General de Justicia y su evolución actual

Dr. Gabriel Oubiña, Profesor Adjunto de Habilitación Profesional. Carrera de Contador Público. Virtual. 7

Los misterios del dinero

Lic. Fernando Amador Agra, Director de la Licenciatura en Economía. Director del Instituto de Estudios Contables, Impositivos y de Finanzas de la Empresa (IECIF). Profesor Titular de Dinero y Bancos. Licenciatura en Economía. Sede Centro. 14

De unicornios y la preciada búsqueda de soluciones diferentes

Lic. Fernando Alberto Sierra, Jefe de Trabajos Prácticos Administración. Licenciatura en Administración de Empresas. Sede San Isidro. 21

En épocas de Inteligencia Artificial, el que se aburre gana

Lic. en Comunicación Social Sergio Scheffer, Profesor Adjunto en Comunicación Organizacional. Licenciatura en Recursos Humanos. Sede Venado Tuerto, Santa Fe. 26

Liderazgo emocional en las empresas. ¿De qué se trata?

Lic. María Noel Lucano, Psicóloga UBA. Capacitadora. Coach. Mentora. Fundadora de la consultora MNL a nivel nacional e internacional. Autora invitada. 28

Violencia y acoso en el mundo del trabajo. Su impacto sobre las personas y sobre los objetivos de las organizaciones.

Lic. Verónica M. Morales, Licenciada en Comercialización y en Psicología. Especialista en Desarrollo Organizacional con foco en DEI y Salud Mental. Autora invitada. 30

Editorial

Estimado lector:

Cada trimestre nos encuentra en la tarea de acercar artículos de actualidad, novedosos y de producción de nuestro cuerpo docente, y de profesores y especialistas invitados.

La revista electrónica incluye la experiencia de autores que, junto a su capacidad académica y profesional, hace del material que se propone una lectura amena y de actualidad relevante.

El objetivo buscado con esta sucesión de ediciones es que los temas y tópicos incluidos, no se agoten con la primera lectura, sino que puedan ser visitados cuando “haga falta”, ya que los distintos campos del conocimiento al que hacen referencia son una fuente que, con matices, permanece actual y sirve para consulta y estudio.

El tema de los intereses presuntos en general y en particular en el caso referido por el Prof. Gabriel Oubiña, al igual que en otras tantas cuestiones fiscales, comerciales o laborales, nos lleva a reflexionar sobre las consecuencias de mantener registraciones contables débiles o inconsistentes y documentos respaldatorios incompletos o erróneos, junto a regulaciones confusas o incompletas. El trabajo del Profesor es meticuloso y, completo y luego de repasar todo el proceso, concluye exponiendo la normativa vigente, que viene a subsanar las eventuales dudas que se plantean al respecto.

Con un título muy simpático y elocuente, el Prof. Fernando Agra se refiere al “gran invento social del dinero”. Recorre el itinerario de la forma en que se realizaron las operaciones comerciales desde el trueque hasta el dinero: “un estadio superior” en la economía monetaria. Con mucho detalle explica el autor las características, las funciones y las propiedades del dinero. A su vez, no desatiende el significado del patrón oro, la dolarización, las monedas digitales, ni los intereses de los gobiernos en su regulación, junto a las consecuencias que puede acarrear.

El Prof. Fernando Sierra nos plantea un tema sensible en los equipos de desarrollo de ideas en las organizaciones, un objetivo no siempre alcanzado de la búsqueda de soluciones diferentes. Estamos “con un disco rígido cerebral casi al máximo de su capacidad de generar ideas nuevas”, confiesa quien tiene esa tarea en un ámbito muy competitivo. El planteo es, por cierto, muy original, ya que reconoce los conceptos nuevos, incluso si ellos se originan dentro de sus propias organizaciones. Nos alienta “a empoderar” a los colaboradores en la construcción conjunta de conocimiento, lo que a su vez requiere un enorme esfuerzo: el escapar al virus del personalismo. Desafiante la conclusión citando a un autor: *“Procure que su gente se mantenga fresca, feliz y eficiente; establezca un objetivo y luego apártese de su camino... deje que el arte se produzca”*.

“En épocas de Inteligencia Artificial, el que se aburre gana,” es el título que el Prof. Sergio Scheffer nos propone al abordar este tema de candente actualidad en vinculación con su especialidad: la comunicación. Nos habla del “consumo de “burbujas de ocio” para referirse al apoyo de la IA a su profesión y a los productos que genera. Sugiere aprovechar la inteligencia artificial para que sea ella misma la que trabaje al servicio de nuestras ideas.

La Lic. María Noel Lucano nos lleva al tema del liderazgo, pero poniendo foco en la habilidad que se desarrolla descubriendo la inteligencia emocional. De allí nos conduce, ordenada y de manera amena, a las distintas habilidades en ese liderazgo. Sostiene que, al desarrollar estas habilidades,

se pueden mejorar significativamente la productividad, el compromiso y el bienestar de los empleados. Si bien refiere a los expertos en su profesión, concluye con una apreciación muy significativa y esencial: madurar la habilidad de escuchar.

La violencia y acoso en el mundo del trabajo y su impacto sobre las personas y sobre los objetivos de las organizaciones es el tema que aborda la Lic. Verónica M. Morales. Señala la autora que los procesos de violencia y acoso en el mundo del trabajo son fenómenos multidimensionales que requieren una mirada que alcanza todas las dimensiones participantes, independientemente del caso puntual de acoso y sus protagonistas. Aboga por la necesidad y beneficios de tratar adecuadamente la violencia y el acoso en el ámbito laboral, con buenas prácticas para su erradicación y beneficio de las organizaciones y sus colaboradores.

Esperando este nuevo número le permita encontrar temas de su interés, que disparen reflexiones útiles en su tarea cotidiana, queremos insistir en que para la **Facultad de Ciencias Económicas de UCES** es un privilegio servir de nexo entre sus lectores y los especialistas en cada uno de temas desarrollados.

Muchas gracias por su atención y nos encontramos en el siguiente número.

CABA, julio de 2024
Eduardo Tomás Gherzi
Decano – FCE – UCES

Intereses presuntos originados en Aportes Irrevocables para la Futura Suscripción de Acciones por convertirse en préstamo según la normativa legal de la Inspección General de Justicia y su evolución actual

Dr. Gabriel Oubiña, Profesor Adjunto de Habilitación Profesional. Carrera de Contador Público. Virtual.

1. Introducción

En el presente trabajo se recorrerá los aspectos salientes del fallo del Tribunal Fiscal de la Nación en la causa “Tavil, Juan Manuel c/Dirección General Impositiva s/recurso directo de organismo externo”, el cual confirmó la resolución 10/2014 por la que se había determinado la obligación al Sr. Tavil frente al Impuesto a las Ganancias de los períodos 2008 y 2009, por intereses presuntos y las multas aplicadas en los términos del art. 45 de la ley 11.683, en atención a la inexactitud detectada en las declaraciones juradas. También se analizará la sentencia de la Cámara Contencioso Administrativo Federal en relación a la apelación realizada¹.

2. Antecedentes

De la verificación efectuada por el ente fiscal al Sr. Tavil, Juan Manuel, se constató un monto imponible en defecto en el Impuesto a las Ganancias por no haber declarado en los períodos 2007, 2008 y 2009 los intereses presuntos del pasivo generado como consecuencia del aporte irrevocable efectuado el 10 de mayo de 2007 a El Muro SA.

3. Fallo del Tribunal Fiscal de la Nación

Para resolver como lo hizo, el Tribunal Fiscal de la Nación señaló que debido que las partes no habían controvertido la existencia del aporte irrevocable realizado, ni su monto, ni tampoco que no había sido capitalizado a la fecha de vencimiento del plazo que correspondía desde el punto de vista societario (12/11/07), la cuestión se centró, en lo que no estaban de acuerdo, si a partir de ese momento el préstamo había adquirido carácter oneroso.

Como antecedentes de la cuestión, El Muro SA había ratificado, en la contestación a la prueba informativa, la falta de devengamiento de intereses, lo cual surgía también del Acta de Directorio del 22 de octubre de 2009. Asimismo, el capital había sido reintegrado una parte el 30 de junio de 2007 y la otra el 31 de diciembre del mismo año, según consta en el asiento del libro Diario de El Muro SA en el que se registró la desafectación.

¹ En un trabajo previo, se examinó el decisorio del Tribunal Fiscal y de la Cámara Contencioso, en la misma causa, en relación a la Resolución 10/2014 y 18/2013 del mismo gravamen (Impuesto a las Ganancias) por el período fiscal 2007, por la deducción de erogaciones por indumentaria no vinculados con la actividad gravada, véase Gabriel Oubiña. Deducciones admitidas de gastos de vestimenta que tiene una directa relación con la actividad de contador y director de sociedades. Instituto de Estudios Contables Impositivos y de Finanzas de la Empresas (IECIF). Apuntes Empresariales. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales 3er. Trimestre de 2023 N° 3. ISSN 2953-4461.

La cuestión controvertida se encuentra que el aporte no capitalizado devino en préstamo de conformidad con las disposiciones legales, al no ser restituido en término, aplicando los intereses presuntos del art. 48 de la ley del Impuesto a las Ganancias, a la tasa prevista en el art. 67 de su reglamentación.

Sobre este asunto, las propias manifestaciones del actor fueron las que acreditaban que el aporte que devenido en préstamo siempre había tenido un fin de lucro, al impulsar la participación de una de las sociedades en la que era accionista (El Muro SA), para un proyecto de inversión turístico en la provincia del Chaco. Es decir que el otorgamiento de los fondos había constituido una operación propia de la intensa actividad comercial del actor en los períodos objeto de determinación.

Asimismo, el Tribunal indicó que el hecho de que no se hubiese pactado legal ni expresamente interés alguno, ni se hubiera contabilizado ningún monto adicional por dicho concepto con motivo de la devolución, no implicaba que la operación hubiese sido a título gratuito². Es precisamente para ese tipo de supuestos que el legislador había incorporado la presunción del art. 48³ de la ley, para la liquidación de las rentas de segunda categoría. Por otra parte, en cuanto al reintegro de los fondos, atento a las inconsistencias detectadas en la contabilidad del actor, cabía estar a la validez de las conclusiones sostenidas por el Fisco.

4. Agravios del Actor

Frente al pronunciamiento del Tribunal Fiscal, el actor dedujo recurso de apelación y expresó agravios, realizando las siguientes consideraciones:

- a) Sostiene que constituye un error conceptual afirmar que todo aporte irrevocable o préstamo que le efectúe un accionista a la sociedad anónima donde posee participación accionaria tenga un fin lucrativo que esté alcanzado por el tributo de marras y, luego, se siga afirmando que el préstamo fue “oneroso”, ya que este término no es igual que “lucrativo”. Por otra parte, destaca que el impuesto no grava las operaciones que no producen ganancias.
- b) Manifiesta que de las pruebas obrantes en la causa surge claramente que no hubo intereses convenidos y tampoco se devengaron ni pagaron. Argumenta sobre este punto, que su parte dio la suma de \$1.400.000 y recibió la misma cantidad, sólo que la devolución se produjo ulteriormente en dos momentos.
- c) Expresa que del relevamiento del libro Diario e Inventario y Balances no surge que se hayan registrado pagos o devengado intereses.
- d) Entiende que, por un lado, se desconoce la fecha de devolución de los fondos aportados (que, como surge de las mismas constancias tenidas en cuenta por el Fisco para considerar la entrega de la suma de \$1.400.000 a El Muro SA, fueron devueltos a su dador en forma casi inmediata), ya que el 85% fue restituido cincuenta días después de entregados y el saldo del 15% restante, seis meses y medio después. Reiterando que, también se desconoce la prueba de que se devolvió la misma suma que se percibió, es decir sin generar intereses a favor del dador de los fondos.

² Al respecto, el Tribunal agregó que el hecho de que, en un primer momento, los fondos hubiesen sido entregados como aporte no quitaba a la operación su carácter oneroso, porque en sí mismo no era un acto gratuito desde el momento en que quien lo hacía esperaba una prestación por su participación en el capital social y resultando esa condición por la que se aplicaba la presunción de intereses.

³ A mayor abundamiento, el Tribunal indicó que si bien dicho artículo, preveía la posibilidad de prueba en contrario, a pesar que el actor había ejercido tal derecho, los resultados no permitían arribar a la gratuidad pretendida, ya que había reconocido que el préstamo se originó en su actividad comercial.

- e) En cuanto a las multas, sostiene que deben ser revocadas, atento a que no hubo infracción y tampoco se advierte el elemento subjetivo. Al respecto, subsidiariamente, solicita que se dejen sin efecto por la existencia de error excusable.

5. Fallo de la Cámara Contencioso Administrativo Federal

Frente al agravio producido intervino la Cámara Contencioso Administrativo Federal, como consecuencia del fallo en instancia anterior que confirmó el acto determinativo del organismo fiscal, respecto al aporte efectuado por el actor, a la empresa El Muro SA el 10/5/2007, que consideró que al no haber sido capitalizado en los plazos legales previstos y teniendo en cuenta que fue desafectado el 22/10/2009 debía considerarse como pasivo para su receptor y crédito para el contribuyente a partir de los ciento ochenta días de su desafectación o de su aceptación por el acta de Directorio, según lo dispuesto por la Resolución General 25/2004 de la IGJ y la Resolución Técnica FACPCE 17/2000, concluyendo que debían calcularse los intereses presuntos del art. 48 de la ley de Impuesto a las Ganancias.

Respecto a la cuestión debatida, para determinar el momento desde que se habían generado los accesorios, se tuvo en cuenta lo establecido en el art. 5º, inc. 1, sub inciso a de la RG 25/2004 de la Inspección General de Justicia, el cual dispone que, para la inscripción en el Registro Público de Comercio, se requerirá, entre otros, fijar el plazo durante el cual el aportante se obliga a mantener el aporte y dentro del cual deberá celebrarse la asamblea de accionistas que deberá decidir sobre su capitalización o restitución que no podrá exceder de 180 días corridos computados desde la aceptación del aporte por el directorio de la sociedad. En el mismo sentido el inc. c, determina que los aportes irrevocables para la futura suscripción de acciones no devengan intereses sobre el monto aportado, salvo en la restitución si correspondiese. Por otra parte, en los dos últimos párrafos del art. 6º se establece que “la falta de celebración de la Asamblea dentro de dicho plazo, el rechazo de la capitalización o su falta de tratamiento expreso, así como su aprobación fuera del plazo previsto y/o de las previsiones acordadas sobre la emisión de las acciones, son suficientes para dejar expedita la restitución de los aportes irrevocables en los plazos y condiciones contemplados por el acuerdo a que se refiere el citado artículo 5º. En cualquiera de tales supuestos, a partir de la fecha prevista para la realización de la asamblea, o en su caso, a partir del vencimiento del plazo máximo posible conforme al artículo 5, inciso 1, subinciso a, el monto de los aportes será contabilizado en el pasivo social.

Por su parte, el art. 48 de la Ley del Impuesto a las Ganancias dispone que cuando no se determine en forma expresa el tipo de interés a los efectos del impuesto se presume, salvo prueba en contrario, que toda deuda devenga un interés no menor al fijado por el Banco de la Nación Argentina (BNA) para descuentos comerciales⁴. Al respecto cabe señalar que de la prueba pericial contable realizada por los peritos contadores de ambas partes (a fs. 137/145), surge que:

- a) Los libros de Inventarios y Balances poseen registraciones anteriores a su rúbrica, el libro de Actas de Directorio tiene fojas con espacios en blanco al finalizar el acta que no se hallan numeradas, el libro IVA Compras posee transcripciones anteriores a su rúbrica y espacios en blanco;

⁴ Excepto el que corresponda a deudas con actualización legal, pactada o fijada judicialmente, en cuyo caso serán de aplicación los que resulten corrientes en plaza para ese tipo de operaciones, de acuerdo con lo que establezca la reglamentación. Al respecto, cabe señalar que la ley del gravamen precisa en forma cierta la materia imponible pero existen ciertos hechos en los cuales se determina de manera presunta, como ocurre en el supuesto de los intereses cuando no están pactados en forma expresa en las operaciones a plazo. En otras palabras, la norma prevé dos tipos de presunciones, una absoluta, es decir que no admite prueba en contrario y otra que sí lo admite. En consecuencia y como principio, toda deuda que no determine en forma expresa el tipo de interés devenga uno no menor al indicado (BNA). Esta presunción admite prueba en contrario para todas las operaciones a plazo, excepto las provenientes de inmuebles.

- b) Si bien ambos profesionales coinciden en que el Sr. Tavit efectuó un aporte irrevocable a El Muro SA por la suma de \$1.400.000, el 10 de mayo de 2007, no son concluyentes en cuanto a la fecha en que se devolvió.
- i.) En efecto, el perito del actor informa que la operación de desafectación del aporte es sólo un movimiento contable dado que la devolución fue registrada en la cuenta Acuerdo el 30/6/2007 y 31/12/2007.
- ii.) En tanto el perito del Fisco manifiesta que la desafectación obra en Acta de Asamblea del libro N° 1, a folio 17, donde se indica que se procedió a su devolución. Asimismo, señala que “los dos asientos que plasma el perito de la actora [indicados anteriormente] es un retiro”. A mayor abundamiento, cabe destacar que en el dictamen la contadora señaló que, a excepción del Acta de Directorio que trata el aporte irrevocable de capital acreditado por \$1.400.000 ingresando a Caja (cuenta 10.10.10.85 Debitada), las restantes no poseen soporte documental.

Al respecto, no puede soslayarse que si El Muro SA informa que el aporte en cuestión fue reintegrado el 30 de junio y el 31 de diciembre de 2007 por las sumas de \$1.200.000 y \$200.000 respectivamente, y que no se pactaron intereses, la falta de congruencia de las restantes pruebas no permite poder arribar a una conclusión a favor del actor en este aspecto. En efecto, tal como lo dispone el art. 33 de la ley 11.683 (t.o. vigente): “...todas las registraciones contables deberán estar respaldadas por los comprobantes correspondientes y sólo de la fe que estos merezcan surgirá el valor probatorio de aquéllas”. En el presente caso, las inconsistencias en las registraciones contables ya señaladas, como asimismo la falta de congruencia entre lo informado por los peritos, impide tener por probado que se trate de un “préstamo” efectuado a título gratuito y restituido al poco tiempo de haberse otorgado.

En atención a ello y toda vez que el denominado “aporte” devino en “préstamo” al haber transcurrido el plazo legal de conformidad con lo previsto en la Resolución 25/04 de la IGJ, corresponde el tratamiento del art. 48 de la ley de Impuesto a las Ganancias.

6. Error excusable

Un análisis particular merece el fallo de la Cámara Contencioso Administrativo Federal en relación a la confirmación del Tribunal Fiscal en cuanto a las multas aplicadas en los términos del art. 45 de la ley 11.683, en atención a la inexactitud detectada en las declaraciones juradas. Al respecto, la Cámara recordó el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que indica que “...en el campo del derecho represivo tributario rige el criterio de personalidad de la pena que, en esencia, responde al principio fundamental de que sólo puede ser reprimido quien sea culpable, es decir, aquel a quien la acción punible pueda ser atribuida tanto objetiva como subjetivamente (Fallos: 271:297; 303:1548; 312:149). Si bien, por lo tanto, es inadmisibles la existencia de responsabilidad sin culpa, aceptando que una persona ha cometido un hecho que encuadra en una descripción de conducta que merezca sanción, su impunidad sólo puede apoyarse en la concreta y razonada aplicación al caso de alguna excusa admitida por la legislación vigente (Fallos: 316:1313; 320:2271). Al respecto cabe señalar que el Tribunal ha admitido al error excusable como eximente de responsabilidad, cuando éste resulta de los extremos fácticos del caso, cuya valoración corresponde a los jueces de la causa (Fallos: 292:195; “García Navarro, José Ramón, sent. del 10 de diciembre de 1996; Fallos: 327:5345”).

La existencia de error extrapenal como eximente de culpabilidad requiere un comportamiento normal y razonable del sujeto frente al evento en que se encontró, es decir que su actitud responda a

una interpretación de la norma tributaria que entendía razonablemente no aplicable. También hay error excusable cuando la conducta del infractor proviene de normas fiscales de difícil o dudosa interpretación.

Al respecto, se ha entendido que el error de derecho extrapenal será excluyente de responsabilidad cuando provenga de una razonable oscuridad de las normas o de criterios interpretativos diferentes que, aún actuando con la debida diligencia, coloquen al contribuyente en una situación de confusión. En tal sentido, el art. s/n incorporado por el art. 205 de la ley 27430 al artículo 50 de la ley 11.683 dispone que se considera que existe error excusable cuando la norma aplicable al caso por su complejidad, oscuridad o novedad admitiera diversas interpretaciones que impidieran al contribuyente o responsable, aún actuando con la debida diligencia comprender su verdadero significado y para evaluarlo se ha de tener en cuenta la norma incumplida, la condición del contribuyente y la reiteración de la conducta, entre otros elementos. En el caso de autos, dada la complejidad de las normas en cuanto al tratamiento que corresponde dar a los aportes irrevocables, para lo cual la ley del Impuesto a las Ganancias nada dice al respecto y se debió recurrir a lo previsto en la Res. 25/2004 de la IGJ, corresponde hacer lugar a los agravios del actor y revocar la resolución apelada en cuanto confirma la multa previsto en el art. 45 de la ley 11.683, que se deja sin efecto.

Por todas las razones expuestas, la Sala IV de la Cámara Contencioso Administrativo Federal, integrada por los Dres. Marcelo Daniel Duffy, Jorge Eduardo Moran y Rogelio W. Vincent, resuelve confirmar la resolución apelada, excepto respecto de la multa que se deja sin efecto.

7. A MODO DE CIERRE

Posteriormente, la Inspección General de Justicia, con el objetivo de adecuar su normativa a las modificaciones introducidas por la Ley N° 26.994 (Código Civil y Comercial de la Nación), dictó la Resolución 7/2015 publicada en el Boletín Oficial del 31 de julio 2015 reemplazando, entre otras, a la comentada Resolución General 7/2005. Al respecto, en el apartado “Capitalización de aportes irrevocables a cuenta de futura suscripción de acciones”, en su artículo 103 se resuelve la capitalización de aportes irrevocables a cuenta de futura suscripción de acciones recibidos de los accionistas o terceros en moneda nacional o extranjera u otras disponibilidades de poder cancelatorio o liquidez análogos (cheques, giros, transferencias, depósitos bancarios sin restricciones para su extracción) excluidos créditos, debe presentarse:

1. Instrumento público o privado en los términos del artículo 37 de las presentes Normas con la transcripción del acta de reunión del órgano de administración de la cual surja la aceptación expresa del aporte. De dicha acta deberá desprenderse la siguiente información:

a. El plazo durante el cual el aportante se obliga a mantener el aporte y dentro del cual deberá celebrarse la asamblea de accionistas que deberá decidir sobre su capitalización, como un punto especial del orden del día. Dicho plazo no podrá exceder el término del ejercicio económico en que se haya aceptado computado desde la aceptación del aporte por el órgano de administración de la sociedad, salvo que en razón de la fecha de cierre del ejercicio económico, conforme a los artículos 234, último párrafo, y 237 de la Ley N° 19.550, la asamblea general ordinaria deba celebrarse antes de cumplido el plazo, en cuyo caso la decisión sobre la capitalización de los aportes irrevocables deberá adoptarse en esa misma oportunidad, ya sea como punto especial de la asamblea ordinaria o bajo la competencia de asamblea extraordinaria, según la cuantía del aumento de capital que corresponda considerar. Como puede observarse, se elimina, reduciéndolo en algunos casos, el plazo de 180 días que indicaba la anterior normativa legal.

- b.** La cantidad, características y en su caso, clase de acciones que deberán entregarse al aportante en caso de aprobarse su emisión.
- c.** El valor patrimonial proporcional de las acciones en circulación a la fecha del acuerdo y si las nuevas acciones se emitirán con o sin prima de emisión, determinándose en caso afirmativo el valor de dicha prima o bien el mecanismo de determinación de la misma, previéndose expresamente, para este segundo supuesto, la variabilidad de la cantidad de acciones a emitirse en relación con las determinadas conforme al subinciso anterior.
- d.** La declaración expresa que los aportes irrevocables no devengan intereses compensatorios sobre el monto aportado, sin perjuicio de los moratorios en su caso punitivos que procedan por mora en la restitución, si correspondiere ésta.
- e.** La sujeción de la restitución del aporte al régimen de oposición de acreedores contemplado por los artículos 204 y 83, inciso 3º, último párrafo, de la ley 19.550, y el plazo cierto de dicha restitución, que no podrá ser inferior al resultante de aplicar la segunda de las normas legales recién citadas.
- f.** La obligación de la sociedad de cumplir la restitución aplicando las normas antes citadas y sin necesidad de resolución asamblearia especial alguna, en el caso de que, transcurrido el plazo previsto en el sub inciso a), no se hubiere celebrado la asamblea en él contemplada, o de que, habiéndose celebrado, la misma no haya tratado expresamente la capitalización del aporte como un punto especial del orden del día.
- g.** Si surge del acuerdo con el aportante el derecho a reclamar dicha restitución si la asamblea que aprobó la capitalización fue celebrada después de transcurrido el plazo debido o si, cualquiera haya sido la oportunidad en que se celebró, aprobó la capitalización en condiciones distintas de las pactadas conforme a los sub incisos b y c.
- h.** La subordinación del crédito del aportante para el caso de cesación de pagos de la sociedad –ya sea existente a la fecha de la asamblea contemplada en el sub inciso a) o producida con posterioridad –; dicha subordinación, en los términos del artículo 2575 del Código Civil y Comercial de la Nación deberá estar convenida con respecto a no menos de la totalidad de los pasivos sociales existentes a la fecha máxima en que deba decidirse sobre la capitalización del aporte por aplicación del sub inciso a).

Si el aporte fue efectuado en moneda extranjera, en el acta referida debe constar su valor de conversión a moneda nacional al tipo de cambio comprador correspondiente al cierre de las operaciones del Banco de la Nación Argentina de la fecha de la aceptación del aporte.

- 2.** Certificación contable de la composición y cuantía del patrimonio neto de la sociedad a la fecha de aceptación del aporte irrevocable, incluyéndose a éste. La misma debe estar firmada por graduado en ciencias económicas y su firma legalizada por la autoridad de superintendencia de la matrícula, salvo que se trate del mismo profesional firmante del formulario a que se refiere el inciso siguiente.
- 3.** El ingreso de los fondos debe resultar del formulario que se indica como Anexo VI, con contrapartida en los rubros Caja y Bancos.

A mayor abundamiento, la norma profesional contable, en particular, la Resolución Técnica Número 17, en su punto 5.19.1.3.1, indica respecto a los Aportes irrevocables para futuras suscripciones de acciones lo siguiente:

- La contabilización de estos aportes debe basarse en la realidad económica. Por lo tanto, sólo deben considerarse como parte del patrimonio los aportes que:

- a)** hayan sido efectivamente integrados;
- b)** surjan de un acuerdo escrito entre el aportante y el órgano de administración del ente que estipule:
 - 1)** que el aportante mantendrá su aporte, salvo cuando su devolución sea decidida por la asamblea de accionistas (u órgano equivalente) del ente mediante un procedimiento similar al de reducción del capital social;

- 2) que el destino del aporte es su futura conversión en acciones;
- 3) las condiciones para dicha conversión;
- c) hayan sido aprobados por la asamblea de accionistas (u órgano equivalente) del ente o por su órgano de administración ad-referéndum de ella. Los aportes que no cumplan las condiciones mencionadas integran el pasivo⁵.

Finalmente, es importante considerar, como lo indica Belárdez Améndola (2021) que los Estados Contables de las sociedades que hayan recibido aportes irrevocables cuya restitución haya quedado expedida, deberán contener nota con referencia al trámite de dicha restitución, la que deberá indicar publicaciones efectuadas, acreedores oponentes y sus montos, tratamiento dado de las oposiciones y en su caso fecha y monto de la restitución si se hubiera cumplido.

8. BIBLIOGRAFÍA

- “Tavil, Juan Manuel c/Dirección General Impositiva s/recurso directo de organismo externo”, 21774/2021 (Sala IV de la Cámara Contencioso Administrativo Federal 2021).
- Améndola, H. B. (2021). Los Aportes Irrevocables y su tratamiento. Trivia. Buenos Aires: Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Resolución General, 7/2015 (Inspección General de Justicia 2015).
- Resolución Técnica, N° 17. (Normas Contables Profesionales: Desarrollo de Cuestiones de Aplicación General. Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas. 18 de Junio de 2003).

⁵ Una vez ocurrido ello se deberán realizar las publicaciones conforme al artículo 83 de la ley 19550, aplicando a dicha restitución el régimen de oposición de acreedores conforme a dicho articulado. Las publicaciones requeridas deberán incluir: denominación, sede social, y datos de inscripción de la sociedad que recibió los aportes, fecha de realización y montos de los mismos, la fecha de la asamblea que no aprobó su capitalización (si existió), al valuación del activo y el pasivo sociales a la fecha de aceptación del aporte, y el monto del patrimonio neto a la fecha de aceptación del aporte irrevocable incluyéndose este, (Belárdez Améndola, 2021).

Los misterios del dinero¹

Lic. Fernando Amador Agra, Director de la Licenciatura en Economía. Director del Instituto de Estudios Contables, Impositivos y de Finanzas de la Empresa (IECIF). Profesor Titular de Dinero y Bancos. Licenciatura en Economía. Sede Centro.

I. Introducción

Es más fácil hablar del dinero que conseguirlo; y los que lo ganan hacen grandes burlas de aquellos que solo saben escribir sobre él.
Voltaire, Diccionario filosófico (1764).
Citado en Historia del Dinero.

El dinero² es un gran invento social, una tecnología sencilla, pero eficaz, para realizar transacciones. Si no existiese el dinero, tendríamos que estar pensando cuánto vale el bien que tenemos para ofrecer, en términos de aquel producto que necesitamos. Es decir, retornaríamos al trueque. Y el trueque es complicado, costoso en términos de tiempo buscando quién quiere nuestro producto y a su vez tiene el que yo ofrezco, y obliga a ocupar un tiempo enorme tratando de saber a cuánto equivale el bien que tenemos en relación con los otros bienes. El dinero simplifica este proceso y reduce los costos de transacción inherentes al trueque porque el valor de los bienes (su precio de mercado) se expresa en dinero (unidades monetarias).

Como sociedad³, el dinero tuvo su evolución histórica al compás del desarrollo de los intercambios comerciales, la tecnología y las prácticas comerciales.

El estudio del origen y evolución del dinero ocupó el tiempo y la reflexión de economistas y filósofos a lo largo de la historia de la humanidad. La introducción del dinero en la vida económica nos lleva a visualizar y distinguir dos tipos de economías: la economía de trueque y la economía monetaria.

Uno de los puntos a discutir es si el funcionamiento de una economía de trueque es similar al de una economía en la cual los intercambios se realizan a través del uso del dinero.

II. Economía de trueque vs. economía monetaria

*“Money buys goods and goods buy money,
but goods do not buy goods”.*
Robert Clower

La evolución histórica nos revela el desarrollo de los sistemas económicos desde aquellas sociedades ágrafas hasta las sofisticadas sociedades del siglo veintiuno. Sin embargo, podemos notar como rasgo distintivo entre la más “primitiva”³ y la más “desarrollada”, el uso de una mercancía en particular

¹ Este artículo, toma el título del primer folleto del proyecto de divulgación en colegios de nivel Secundario de conceptos básicos relacionados con las carreras de la Facultad de Ciencias Económicas de la UCES y su contenido se basa en las notas introductorias del curso de “Dinero y Bancos” de la Licenciatura en Economía.

² Los términos dinero y moneda se utilizan en forma indistinta como sinónimos.

³ Desde un punto de vista antropológico resulta difícil juzgar como “primitiva” el tipo de organización económica de esos pueblos, al menos en la acepción corriente del término primitivo. En tal sentido, se recomienda consultar la obra “Antropología Económica”, Melville J. Herskovits, Ed. Fondo de Cultura Económica 1974 1era. reimpresión.

(en algunos casos más que una) como medio general de cambio, es decir dinero. Cuando el cambio se efectúa sin la intervención del dinero, el cambio directo de mercancías por mercancías, estamos frente a una “economía de trueque”. En contraposición, “una economía monetaria” es aquella donde las transacciones se realizan utilizando una mercancía en particular como medio general de cambio.

Exploremos un poco más en detalle algunas características inherentes a una economía de trueque, las cuales nos brindarán las causas que contribuyen a explicar su evolución a un estadio superior: la economía monetaria.

En primera instancia, para que se pueda concretar una transacción, debe existir un agente económico que esté demandando la mercancía o servicio que otro individuo está ofreciendo, y adicionalmente, éste último debe estar demandando la mercancía ofrecida. Esto es lo que técnicamente se denomina como “doble coincidencia de necesidades”.

En segunda instancia, una vez localizada la oferta y la demanda de la transacción, esta se debe realizar en cantidades rígidamente determinadas por la relación de valor (precio relativo) entre las mercancías: no sólo debo buscar un individuo que esté ofreciendo el producto que estoy demandando, y a su vez, este agente está demandando el producto que la otra parte está ofreciendo, sino que también, deben satisfacerse las cantidades ofrecidas por ambas partes.

Se pueden apreciar claramente los diferentes costos de información que están involucrados en una economía de trueque y en una economía monetaria.

Otro aspecto a resaltar es que, en una economía de trueque, las decisiones de compra y de venta son simultáneas en el espacio y en el tiempo. La decisión de venta se materializa al mismo tiempo que la decisión de compra de ese mismo agente económico, y a su vez, las mismas se concretan en un mismo punto del espacio. Cuando introducimos un medio general de cambio, el dinero, la decisión de compra y de venta puede particionarse en el tiempo (dando origen a la función del dinero como reserva de valor) y en el espacio. Puedo vender una mercancía hoy, y postergar la decisión de venta para un momento más apropiado o dirigirse a otro mercado y concretar la transacción deseada.

Avanzando un poco más en la caracterización de una economía de trueque, nos enfrentamos con la distinción entre trueque directo y trueque indirecto.

En el trueque directo, cada agente económico ofrece y demanda recíprocamente los mismos bienes, o sea, que cada uno desea (y por ende demanda) lo que ofrece el otro. En esa situación, la doble coincidencia de necesidades se transforma en una condición recíproca de necesidades que se constituye en la condición del trueque directo. En ese escenario, cualquier mercancía es susceptible de intercambiarse con todas las demás. Por lo tanto, cada mercancía posee la característica de ser medio de cambio: todas las mercancías son medios de pago particulares para cada intercambio.

En el trueque indirecto, se admiten transacciones que no respetan la doble coincidencia de necesidades. Esto significa que un agente económico acepta realizar una transacción que no aumenta su utilidad, con el objeto de cambiar luego el bien adquirido por la mercancía que desea, de forma tal de incrementar su utilidad. En esta serie de transacciones existe un bien que es a la vez demandado y ofrecido por un mismo agente.

En esta etapa, la noción de medio de cambio adquiere un carácter más preciso. El bien con el cual se financia una demanda tiene una particularidad que lo distingue de los demás: *un mismo agente lo demanda y lo ofrece*. Se reconoce una de las características de la moneda. Pero el trueque indirecto no representa un intercambio monetario, pues carece de un medio de cambio general, único,

aceptado por todos. Podemos concluir, que el trueque indirecto es una forma de organización económica previa a la de una economía monetaria.

Una característica común a todos los sistemas de trueque es que todas las mercancías pueden ser demandadas y ofrecidas por un mismo agente, todas son medios de cambio, se produce una identificación de la moneda con las mercancías.

Por el contrario, en una economía monetaria un único bien cumple la función de medio general de cambio, eliminando los costos de transacción/información que caracterizan a una economía de trueque, facilitando un mayor nivel de intercambios y el desarrollo de las actividades mercantiles.

III. Del dinero mercancía al papel moneda

“Gold is money. Everything else is credit”.
J.P. Morgan (1912)

El dinero no tuvo siempre la forma en que hoy lo conocemos: papel moneda emitido por el Estado nacional. Tampoco, desde sus inicios, siempre fue emitido por un Estado nacional u otra categoría política soberana.

En etapas tempranas de la evolución dineraria diferentes bienes físicos fueron utilizados como medio general de cambio: las piedras, la sal, el ganado y los metales preciosos (la plata junto con el oro), cumpliendo el rol de dinero. Eran los tiempos del “dinero mercancía”, denominado de esa forma, porque un bien en particular cumplía el rol de ser el intermediario en los intercambios.

Los registros históricos hasta el año 500 A.C. nos muestran que, desde conchas de cauri en China, a piedras, bronce, oro, plata y monedas de electro en Asia Menor, fueron formas dinerarias que cumplieron la función de intermediarios en el intercambio de bienes y servicios y que se fueron transformando en los siglos posteriores.

Durante la dinastía Tang (618 D.C.–907 D.C.) surgieron formas de crédito como el feiqian que era una especie de giro postal para fines de remesa y cobro, que significa “dinero en marcha” y las tiendas para el resguardo del dinero o agencias de dinero que recibían los depósitos de ahorros de mercaderes y de los residentes (Chen Lu⁴).

Otros instrumentos que surgieron en la China medieval fueron los documentos para transacciones en sal (dinastía Song) que era denominado “voucher de pago” y estaba respaldado por la sal y tenía la misma validez que las monedas acuñadas.

En el año 1000 D.C., durante la Dinastía Song (960 D.C.–1279 D.C.) surge en China el primer papel moneda que luego se fue difundiendo en Europa y en el resto del mundo.

“China desarrolló la economía de intercambio más avanzada del mundo durante la dinastía Song, y la unidad monetaria más conocida de dicha dinastía no eran las monedas de cobre, sino los jiaozi

⁴ Chen Yulu, “La moneda china. Historia, desarrollo y globalización de la política monetaria”. Editorial Universitaria de Buenos Aires. 1er. Edición 2016.

(que significa “voucher para intercambio”) el primer papel moneda en la historia de la humanidad”⁵.

El Siglo XIX es el reinado del oro como dinero y patrón monetario a nivel internacional hasta que las dos Guerras Mundiales del Siglo XX y sus consecuencias políticas y económicas, pusieron fin al reinado del oro cuando en los Acuerdos de Bretton Woods⁶ surge un nuevo sistema monetario internacional de tipos de cambio fijo, pero ajustables, con respecto al dólar estadounidense y la convertibilidad de dicha moneda en oro.

Este sistema rigió hasta 1971, cuando el presidente de EE.UU., Richard Nixon, decretó la inconvertibilidad del dólar como forma de superar la crisis de balanza de pagos. A partir de allí, comienza una etapa de monedas fiduciarias nacionales inconvertibles en oro.

Al no existir el respaldo en el valor de un bien físico, el valor del dinero fiduciario⁷ que emiten los Estados nacionales, reside en la confianza que depositamos en su emisor. Pero no siempre el dinero fue emitido por los Estados nacionales u otra categoría soberana, la historia económica nos brinda muchas experiencias, con diferente éxito, de dineros privados.

Por último, una mercancía para poder ser utilizada como dinero debería cumplir las siguientes condiciones:

- Portabilidad.
- Durabilidad.
- Homogeneidad.
- Divisibilidad.
- Cognoscibilidad.

Los metales preciosos fueron las mercancías que mejor cumplían estos requisitos para ser utilizados como medio general de cambio, dinero.

IV. El rol del dinero en una economía monetaria

“El dinero es abstracto, repetí, el dinero es tiempo futuro. Puede ser una tarde en las afueras, puede ser música de Brahms, puede ser mapas, puede ser ajedrez, puede ser café, puede ser las palabras de Epicteto, que enseñan el desprecio del oro; es un Proteo más versátil que el de la isla de Pharos. Es tiempo imprevisible, tiempo de Bergson, no duro tiempo del Islam o del Pórtico. Los deterministas niegan que haya en el mundo un solo hecho posible, id est un hecho que pudo acontecer; una moneda simboliza nuestro libre albedrío.

En “El Zahir”. El Aleph. Jorge Luis Borges

El dinero cumple una función esencial en cualquier sistema económico, particularmente, en una economía de mercado: facilitar los intercambios. Siguiendo a Olivera⁸ el dinero es un bien que sirve como medio general de cambio.

⁵ Op. cit.

⁶ Conferencia monetaria y financiera de las Naciones Unidas, conocida como conferencia de Bretton Woods. John Maynard Keynes fue el representante inglés y Harry Dexter White el representante de Estados Unidos. Ambos tenían proyectos alternativos para diseñar el nuevo sistema monetario internacional y se impuso la propuesta americana. Invito al lector a profundizar en la historia de los Acuerdos de Bretton Woods.

⁷ Término que proviene del latín “fiduciarius”, que significa, confianza.

⁸ Olivera, Julio H.G.: Dinero, Crédito y Bancos. Lección número dos. Facultad de Ciencias Económicas. U.B.A. 1976.

Es relevante destacar la condición de “general”, que sea aceptado por todos los agentes económicos para realizar intercambios, puesto que pueden existir otros bienes que sean intermediarios en el intercambio de bienes y servicios, pero no tener aceptación generalizada. En ese caso, se trataría de alguna especie de cuasidinero.

Además de su función indelegable, medio general de cambio, el dinero cumple las siguientes funciones:

1. Unidad de cuenta: expresa el valor de los bienes en términos de unidades monetarias, por ejemplo, en Pesos.
2. Reserva de valor: el dinero nos permite esperar el momento más conveniente para comprar un producto manteniendo en unidades monetarias el valor del bien que deseamos tener, hasta que decidamos comprarlo.
3. Medio de pago: de obligaciones que se cancelan entregando una suma de dinero.
4. Patrón: es aquel bien cuyo precio es utilizado como regulador del nivel general de los precios, y, por lo tanto, del valor o poder adquisitivo del dinero. Su influencia no se basa en una relación de mercado, se apoya en conexiones normativas o al menos de política monetaria. El oro durante el régimen del patrón oro y el dólar en el Plan de Convertibilidad, son ejemplos de un bien que cumple la función de patrón. En ambos casos, decisiones de política monetaria determinaron la conveniencia de su elección.

Como se expresó, la función esencial del dinero es ser medio general de cambio. A su vez, existen funciones derivadas que podemos dividir en necesarias y ordinarias (Olivera 1976⁹).

Las funciones necesarias son inherentes a la esencia del dinero, las desempeña siempre, la más importante es la de ser reserva de valor.

Por su parte, las funciones ordinarias, son aquellas que desempeñan el dinero normal, pero no siempre: numerario y medio de pago de las obligaciones monetarias.

Con respecto a la primera, ya nos hemos ocupado en párrafos anteriores. La segunda también se conoce como “curso legal” y debemos remarcar que sólo es medio de pago de aquellas obligaciones que específicamente se cancelan con la entrega de una suma de dinero, es decir, que el dinero no es un medio de pago general.

V. La demanda de dinero

“...la importancia del dinero surge esencialmente de que es un eslabón entre el presente y el futuro...El dinero en sus atributos importantes es, sobre todo, un artificio sutil para ligar el presente con el futuro ... No podremos librarnos del dinero aun cuando aboliéramos el oro, la plata y los instrumentos de moneda corriente. Mientras exista algún bien durable, éste podrá poseer los atributos monetarios y por tanto, dar origen a los problemas característicos de una economía monetaria”.

John Maynard Keynes
Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero,
Capítulo 21, pág. 261.

La tenencia de dinero por parte de los agentes económicos fue un hecho que motivó la reflexión de los economistas desde un principio. El interrogante que emerge detrás de esas tenencias dinerarias era por qué los individuos mantenían dinero en efectivo, que no redituaba ninguna tasa de

⁹ Op. cit.

interés, cuando podrían conservar esa parte de su riqueza en otro activo que le proporcionará un rendimiento. De esta forma, surgieron diferentes enfoques teóricos para intentar explicar esta aparente paradoja. La función del dinero como medio de cambio, la falta de coordinación entre ingresos y egresos, la inseguridad, fueron diferentes líneas argumentales que se utilizaron para abordar la solución al problema.

El economista inglés John Maynard Keynes, en su obra más conocida fuera del ámbito académico, *La teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, analizó con más detalle los motivos que inducen a los agentes económicos a mantener dinero, que denominó “la preferencia por la liquidez”, y definió tres motivos que la explican: motivo transacción, motivo precaución y motivo especulación.

- a) Motivo Transacción¹⁰. Postuló que el nivel de transacciones realizado por un individuo y también por el agregado, tendría una relación estable con respecto al nivel de renta. Este motivo describe la necesidad de conservar disponibilidades en efectivo con el fin de cubrir la brecha existente entre los ingresos y gastos regulares planeados.
- b) Motivo Precaución. Se refiere o implica mantener dinero en efectivo para hacer frente a aquella clase de pagos que no se consideran regulares y planeados: una emergencia médica, un pago inesperado o la compra de un bien a un precio favorable.
- c) Motivo Especulación. Involucra el deseo de conservar los propios recursos en forma líquida, con objeto de aprovechar los movimientos del mercado. Es el motivo especulación el que estimulaba principalmente la propensión a atesorar: lo que se persigue es conseguir ganancias por saber mejor que el mercado que es lo que va a pasar. Es un enfoque de selección de cartera.

Keynes introdujo en forma explícita las problemáticas de la incertidumbre en la teoría económica y esta juega un rol clave en la “preferencia por la liquidez”, denominación que Keynes le dio a lo que usualmente se conoce como “demanda de dinero”: la preferencia por la liquidez se basa en que no existe un futuro definido y calculable. En la visión del autor, la condición necesaria para que exista la preferencia por la liquidez es la incertidumbre centrada en torno al nivel de las tasas de interés en el futuro y, el costo de oportunidad de tener dinero es el interés que se podría haber ganado conservando riqueza en la forma de un activo rentable.

A partir de los tres motivos enunciados por Keynes, prestigiosos economistas académicos profundizaron y modelizaron el estudio de la demanda de dinero donde el ingreso real, la tasa de interés y las expectativas de inflación, comenzaron a ser factores explicativos clave en el comportamiento de la demanda de dinero.

El hecho, no tan trivial, que los agentes económicos demanden dinero le permite al Gobierno emisor usufructuar esa situación emitiendo dinero por encima de las necesidades de la economía (señoreaje), generando una fuente de financiamiento para el emisor de la moneda, pero restándole capacidad de compra a los tenedores de dinero: el impuesto inflacionario.

¹⁰ En la Teoría General, el autor los dividió en “Motivo gasto de consumo” y “Motivo negocios”.

VI. Misterios sin fin

*In God We Trust.
United States Dollar*

En un mundo de dinero fiduciario, donde su valor nominal está disociado de su valor como mercancía, la confianza es una de las principales causas por las cuales mantenemos dinero para realizar transacciones. Cuando se rompe la confianza, todo el esqueleto monetario de la economía se puede derrumbar fácilmente y el fenómeno de la inflación es uno de los principales peligros que atentan contra la confianza y el dinero.

Un proceso inflacionario o la expectativa de depreciación del dinero doméstico con respecto al dinero de otros países, puede desencadenar una patología que afecta a la demanda de dinero: la sustitución de monedas, que es el comportamiento de los residentes de un país a reemplazar la moneda doméstica por moneda extranjera, como respuesta a cambios en sus tasas relativas de retorno o expectativa de depreciación.

La Dolarización, es la denominación del fenómeno de sustitución de monedas aplicado al reemplazo de la moneda nacional por el dólar estadounidense. Latinoamérica y Argentina en particular, padecen el proceso de dolarización, el cual tiene amplias repercusiones en las relaciones económicas y en la política monetaria.

El dinero y el sistema bancario están íntimamente relacionados y son dos instituciones económicas que tienen amplias repercusiones en el sistema económico y sus disfuncionalidades crean nuevos desafíos intelectuales para estabilizar el funcionamiento de una economía monetaria.

Al ritmo del cambio tecnológico han irrumpido nuevas materializaciones del dinero, surgiendo formas digitales del dinero que están en debate tanto desde el punto de vista de su conceptualización como de las implicancias sobre la economía en general y la política monetaria en particular.

Los misterios del dinero no se terminan de develar en un mundo en constante cambio e innovaciones financieras que traspasan las fronteras nacionales en microsegundos impactando en la vida cotidiana y en las relaciones económicas.

Bibliografía

- Agra, F. (s.f.). Notas de Clase. Cátedra de Dinero y Bancos. UCES. No publicado.
- Borges, J. L. (1998). El Aleph. España: Alianza.
- Clower, R. W. (1986). A reconsideration of the microfoundations of monetary theory. Money and markets. Donald A. Walker.
- Herskovits, M. J. (1974). ANTROPOLOGÍA ECONÓMICA. México: Fondo de Cultura Económica.
- Jennifer Adam, M. A. (2009.). Historia del Dinero. Barcelona.: Paidós Ibérica.
- Keynes, J. M. (2014). Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero. México: Fondo de cultura económica.
- Olivera, J. H. (1976). Dinero, crédito y bancos. Buenos Aires: FCE UBA.
- Yulu, C. (2016). La moneda china. Historia, desarrollo y globalización de la política monetaria. Buenos Aires: EUDEBA.

De unicornios y la preciada búsqueda de soluciones diferentes

Lic. Fernando Alberto Sierra, Jefe de Trabajos Prácticos Administración. Licenciatura en Administración de Empresas. Sede San Isidro.

Hace tiempo atrás (no sabría especificar cuánto), en conversación con un especialista en desarrollo de tecnologías de información, me encontré con la siguiente sentencia: “ya no sé cómo brindar soluciones suficientemente creativas a mis clientes, ya no sé cómo satisfacer su sed de diferenciación, como mantener mi liderazgo”. Lo confieso, quedé absorto.

Hablar con un experto reconocido, de un sector industrial que parece hoy tener socialmente asignado el talismán de la creatividad y la innovación, y obtener de él una conmovida confesión respecto a un disco rígido cerebral casi al máximo de su capacidad de generar ideas nuevas, me produjo una extraña sensación de angustia. Quién estaba tras la búsqueda del talismán de las soluciones diferentes, se encontró en el rol de una suerte de terapeuta.

Miremos por un momento a nuestro alrededor: anuncios de política pública que buscan solucionar viejos problemas estructurales a partir de definiciones coyunturales históricamente idénticas, avances sobre espacios públicos o privados que parecen producir en la gran mayoría de la sociedad efectos emocionales reactivos, disciplinas científicas, artísticas y deportivas agobiadas por la incapacidad de transformar su “ADN adaptativo” en proyectos sustentables de desarrollo de largo plazo, ámbitos de trabajo acosados por la necesidad de maridar soluciones creativas con el cortoplacismo y el exceso de reporte propiciado por líderes inseguros que sólo parecen comprometerse con su rol de Terence Fletcher (aquel famoso profesor de música psicótico y autoritario de la multi-premiada película “Whiplash”).

En la aceleración de nuestra rutina diaria, estas noticias, anécdotas y vivencias propias de estos tiempos de furia suelen narcotizarnos y, a lo sumo, despertar en nosotros aisladas reflexiones que cobran un matiz de supervivencia (“¡qué país!”, “¡es lo que hay!”, “¡aguantaré hasta que consiga un trabajo nuevo!”). Ahora, sólo como gran desafío de detener unos segundos nuestro alocado reloj diario: ¿y si ensayamos pensar, sólo por un rato, un poco más detenidamente en relación a este flujo particular de sobreestimulación diaria?, ¿sólo buscar estar un poco más “despiertos”?



“Whiplash: Música y obsesión” - Damien Chazelle (2014)

Para los que tenemos cierta tendencia conceptual integradora (los sociólogos somos bichos que transportamos este tipo de agente no patógeno), estas fuentes diarias de recolección de datos suelen dejarnos información valiosa respecto a cómo interactuamos con la necesidad de generar soluciones diferentes y, de hecho, a como nos cuesta plasmar un pensamiento en ese sentido e institucionalizar formas disruptivas de solución a problemas. ¿Hay algo en nuestra matriz cultural y de valores (gran pregunta para hacernos, en el seno de nuestras sociedades particulares) que pueda no llevarse bien con la posibilidad de acumular valor a partir de la creatividad, qué la confine a un valor aislado, ansiado, pero poco comprendido?; ¿estamos, inclusive, ante componentes adicionales de índole neuropsíquica de cada persona? ¿Por qué, en nuestras sociedades, la búsqueda de soluciones diferentes ha pasado a erigirse casi como en el hallazgo de un “unicornio” mitológico?

La conversación con mi amigo de la industria del software, que derivó en su sentida declaración, me llevó, casi instintivamente, a recordar un libro de Charles Duhigg, al cual he accedido en ocasión de un seminario: “El poder de los Hábitos”. Sinceramente, yo creo que no hubiera podido suceder de otra forma.

Duhigg acuñó la expresión “bucle del hábito” para referirse al patrón neurológico que gobierna el hábito. Este bucle se compone de tres elementos: una señal, una rutina y una recompensa, los cuales, si logramos comprenderlos, podemos aspirar a cambiar los malos hábitos o formar buenos. El ciclo del hábito siempre se inicia con una señal (un disparador que transfiere al cerebro a un modo que determina automáticamente qué hábito usar), luego continúa con una rutina mental, emocional o física a desarrollar, y finalmente existe una recompensa (que ayuda al cerebro a determinar si vale la pena recordar este ciclo en particular para el futuro).

Duhigg plantea que la señal y la recompensa se entrelazan neurológicamente hasta que surge una sensación de deseo, el cuál impulsa todos los hábitos y es esencial para comenzar un nuevo hábito o destruir uno antiguo (el autor describe, a modo de ejemplo, cómo Procter and Gamble utilizó la investigación sobre el ciclo del hábito y su conexión con los antojos para desarrollar el mercado de “Febreze”, un producto que elimina los malos olores). Según Duhigg, el cambio de hábito se logra si mantenemos la señal inicial, reemplazamos la rutina y mantenemos la recompensa. Sólo allí eventualmente ocurrirá un cambio efectivo.



“Febreze – Procter & Gamble” – Comercial US Super Bowl (2017)

Cultura, neurociencia, creencias específicas respecto a lo que significa ser disruptivo a la hora de desarrollar una solución (esto último fuertemente conectado con los dos primeros puntos y con lo que significa en determinados ámbitos grupales ser o no ser un innovador), inclusive la propia disponibilidad de tiempo en una dinámica diaria tallada alrededor de la sobre exigencia (y la autoexigencia), todo parece converger a la hora de buscar herramientas para analizar las famosas soluciones “fuera de la caja”.

¿Y cómo se llevan con la creatividad las empresas? Incómoda pregunta.

Las organizaciones, por lo general y fundamentalmente las grandes corporaciones, suelen a menudo mirar “lo nuevo” a través de la lente de “lo viejo”, e ignoran el tipo de ideas y conceptos que pueden ser verdaderamente transformadores, incluso si esos conceptos se originan dentro de sus propias organizaciones. Los ejemplos son, quizás, infinitos y los más famosos: el ordenador personal de Xerox Parc, con ratón e interfaz gráfica de usuario (finalmente lanzado por, en ese momento, la jovencísima Apple); la primera cámara digital de Steven Sasson para Kodak (finalmente lanzada por Sony); el primer “smartphone” del mundo, desarrollado por IBM (aunque ese mismo mundo siempre dirá que el primero en lanzarlo haya sido Nokia).

Joshua Gans, economista autor de *El Dilema de la Disrupción* y profesor de la Rotman School of Management, señala que las empresas fracasan porque siguen tomando las decisiones que las hicieron exitosas, se quedan estancadas en las estrategias y pensamientos que las han hecho triunfar antes. Y esto, para el ex Vicepresidente Ejecutivo de SAP, Maxwell Wessel, sucede porque la gran mayoría de las compañías están diseñadas simplemente para ser ineficaces en lo relacionado a la innovación: cuando las empresas alcanzan la madurez, la medida del éxito es las ganancias y no el carácter innovador.

Sonia Abadi, a quien normalmente cito porque su libro, *Pensamiento en Red*, cambió mi mirada sobre el concepto de creatividad, plantea que desbloqueamos nuestra creatividad cuando somos capaces de inspirarnos en la de otros, cuando nuestro pensamiento realmente funciona en red con los demás. Descansando en sus líneas, el pensamiento en red despliega un espacio intermedio entre las personas, es un pensamiento conectivo (ni individual ni colectivo), un lugar de cooperación creativa, innovación, comunicación y confianza.

Crear un espacio intermedio, conectivo, de cooperación... ¿se comprende en su real claridad?

Hace tiempo que los psicólogos, pedagogos y neurolingüistas coinciden en que la creatividad no es patrimonio de seres maníacos, aislados, hipersensibles y obscenamente disruptivos (como las brujas, que los hay... los hay, pero no es el mecanismo a partir del cual se genera el flujo del pensamiento creativo). La creatividad es fruto de la interacción social, del intercambio entre pares basado en puntos de vista ineludiblemente únicos, como única es cada persona.

Esta visión de la creatividad tiene un fuerte anclaje en lo que llamaría una “democratización del pensamiento” dentro de la organización, en la noción de que el saber sobre la realidad se construye en forma conjunta, en un modo social. Cuanto más colaborativamente suceda esa construcción, cuanto más genuinos y abiertos sean los espacios generados para esa colaboración, y menos punitivas las respuestas a resultados inicialmente no esperados, la calidad de los aportes individuales aumentará exponencialmente. La creatividad fluirá como la consecuencia de la creación conjunta de un conocimiento no existente hasta ese momento.

Al entender los aportes creativos de esta forma, la búsqueda de esos mágicos unicornios (soluciones disruptivas provistas por personas inmensamente creativas, que pueden cambiar el rumbo de nuestra organización) cae en el más absoluto sinsentido. No se trata de sostener que nuestro mundo carece de talento diferencial, sino que nuestro enfoque de soluciones diferentes tiene que estar mucho más orientado a la generación de oportunidades genuinas de construcción conjunta de pensamiento, que a la búsqueda de un talismán en un inmenso pajar. Créanme: es más barato, es más eficiente, y el poder de compromiso que genera en nuestros colaboradores es absolutamente exponencial.



“Regla de las 2 pizzas” – Amazon

Jeff Bezos, CEO de Amazon, creó hace más de diez años lo que dio en llamar la “regla de las dos pizzas”, promoviendo equipos de trabajo pequeños y de alta colaboración (equipos a los que no se necesite, por su cantidad de miembros, más de dos pizzas para alimentarlos).

La colaboración resulta crucial en la industria del software, dado que los lanzamientos presentan una enorme velocidad y la capacidad de un equipo para entregar el desarrollo puede ser un factor diferenciador para su organización frente a la competencia. No se desea un proceso de transformación lento, sino un enfoque ágil en el que oleadas de cambios tengan un impacto. Por otra parte, la comunicación entre equipos también genera un modelo de responsabilidad compartida y se aleja del enfoque de desarrollo aislado.

Es una decisión desde todo punto de vista inteligente para las organizaciones el empoderar a sus colaboradores en la construcción conjunta de conocimiento, lo que a su vez requiere un enorme esfuerzo: el escapar al virus del personalismo. Ese virus se encuentra oculto en los modelos de

liderazgo centrados en la visión inspiradora unidireccional del que conduce, en la desidia de quien no define claramente los objetivos, en el establecimiento incorrecto de las expectativas de tiempos para resultados y, lo que es aún peor, la mala comunicación de esas expectativas, y finalmente en la baja tolerancia al error.

El pensamiento conectivo es un concepto no solamente reparador para nosotros como individuos (para conducir positiva y constructivamente la sobre estimulación diaria, como así también para reconvertir nuestros hábitos negativos), sino también para las organizaciones (que continuamente batallan también con los estímulos del entorno y los hábitos organizacionales largamente enquistados). La conexión de ideas, personas y proyectos (como señala Abadi) permite flexibilizar las estructuras y la dinámica de los vínculos, permitiéndonos ser más productivos.

Cómo alguna vez escribió el dibujante Scott Adams, creador del famoso personaje de historieta Dilbert: *“Procure que su gente se mantenga fresca, feliz y eficiente; establezca un objetivo y luego apártese de su camino... deje que el arte se produzca”*.

Bibliografía

- Abadi, S. (2014). *Pensamiento en Red. Conectando Ideas, Personas y Proyectos*. Grupo Abierto Libros.
- Duhigg, C. (2012). *El Poder de los Hábitos*. Urano.
- Gans, J. (2017). *The Disruption Dilemma*. MIT Press.
- Senge, P. (2010). *La Quinta Disciplina*. Granica.

En épocas de Inteligencia Artificial, el que se aburre gana

Lic. en Comunicación Social Sergio Scheffer, Profesor Adjunto en Comunicación Organizacional. Licenciatura en Recursos Humanos. Sede Venado Tuerto, Santa Fe.

Durante muchos años la tecnología estuvo ayudando a las personas a mejorar sus capacidades y la ciencia pareció ir a la par de esto: martillos para darle capacidad de hacer algo que las manos no permitían, vehículos y ruedas para ir más rápido, alas para volar, calculadoras para agilizar las matemáticas entre muchas de las creaciones que ayudaron a la humanidad a ir creciendo en cuanto a capacidades.

A la Comunicación lo que le interesa a propósito de cada nuevo invento, son las consecuencias socioculturales que fueron generándose ante cada nueva invención del ser humano. Para citar un ejemplo de esto, veamos el caso de la creación del automóvil: las consecuencias fueron la necesidad de mejorar los caminos, la industria vinculada a repuestos, mecánicos y combustibles que hasta ese momento no existían; la medicina que de repente empezó a tener que tratar con accidentes y siniestros que generaban heridas y fracturas nunca vistas o el comercio, que ahora tenía la posibilidad de trasladar mercadería con mayor velocidad.

Desde la llegada de Internet, “ese rayo digital” como lo define Carlos Scolari, los cambios que fuimos avizorando en términos culturales realmente encontraron un nuevo Paradigma que para la Comunicación significó un barajar y dar de nuevo, ya que las categorías con las que se analizaba cualquier fenómeno de comunicación quedaban obsoletas ante el nuevo escenario digital.

Adelantando varios años en la Historia, desde ese nacimiento de internet hasta lo que hoy es prácticamente una prolongación de nuestras manos en forma de smartphone, lo que más pone en jaque la Inteligencia Artificial y el consumo de “burbujas de ocio” es la creatividad del ser humano.

Ese espacio de desafío que significaba “la hoja en blanco” que tanto atemorizaba a escritores, poetas y pintores de años atrás, que hablaban de esos momentos en donde la creatividad o la idea no afloraban, parecieran solucionarse en segundos actualmente con la paleta de opciones que nos genera la inteligencia artificial, las aplicaciones o las opciones de nuestro programa de turno.

Ya no imaginamos cómo será el cabello de nuestro personaje, sino que lo decidimos entre las opciones prediseñadas que nos propone un juego de creatividad. Ya no pensamos de qué color puede ser nuestro auto sino que lo seleccionamos dentro de la paleta de colores del costado y si pagamos un costo adicional, podemos acceder a nuevos colores premium. Ya no nos sentamos a armar nuestro Currículum, sino que completamos los campos dentro de la plantilla que nos propone Microsoft Word o la aplicación que elijamos para escribirlo.

Prácticamente, el universo creativo que nos propone la era digital con inteligencia artificial es darnos determinadas muestras de cosas para que elijamos y trabajemos en ellas, dejando cada vez más de lado la capacidad de ponernos a pensar hasta el aburrimiento ante la presencia de una hoja en blanco que espera por una idea genuina.

Quizás el desafío ante la llegada de la Inteligencia Artificial “que viene a quedarse con nuestros trabajos”, sea que la misma trabaje al servicio de nuestras ideas y no de forma contraria. Roberta

Carrerri, una de las actrices de la vanguardista compañía “Odin Teatret” manifestó hace años atrás en un Seminario de Teatro que los actores de dicha compañía realizaban entrenamiento físico durante varias horas y que luego, cuando estaban completamente cansados, trabajaban un rato más porque allí en donde el cuerpo estaba totalmente agotado, el mismo perdía la razón de los movimientos cotidianos “y aparecían cosas nuevas”.

En este sentido, creo que el desafío para niños, jóvenes y adultos, está en recuperar el aburrimiento como espacio para que en esa mente en blanco sin ayudas, vuelva a ejercitarse el cerebro, la memoria y la imaginación, para que lleguen nuevas ideas, que luego por supuesto podrán potenciarse desde las aplicaciones o mediante el uso de la inteligencia artificial.

Sin lugar a duda, la batalla contra lo digital no la ganará quien más herramientas tenga, sino quien las utilice más creativamente. Como se decía en la vieja época, tener una biblioteca llena de libros, no implica haber adquirido el conocimiento de los mismos.

Bibliografía

- Igarza, R. (2012). Burbujas de Ocio, Nuevas formas de consumo cultural. Argentina: La Crujía.
- Isoardi, M. E. (2018). Elementos Básicos de la Teoría de la Comunicación Humana. Apunte de Cátedra, UCES .
- La Nación. (4 de diciembre de 1997). Conferencia “Odin Teatret” en Rosario. Llegó el Odin Teatret, págs. <https://www.lanacion.com.ar/espectaculos/llego-el-odin-teatret-nid82289/>.
- Scolari, C. (2008). Hipermediaciones: elementos para una teoría de la comunicación digital interactiva. Colombia: Gedisa.

Liderazgo emocional en las empresas. ¿De qué se trata?

Lic. María Noel Lucano, Psicóloga UBA. Capacitadora. Coach. Mentora. Fundadora de la consultora MNL a nivel nacional e internacional. Autora invitada.

En el entorno laboral actual, el liderazgo efectivo es clave para el éxito de cualquier organización. Y una de las habilidades más valiosas que un líder puede desarrollar es la inteligencia emocional. La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás. exploremos cómo la inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo efectivo y cómo los líderes pueden aplicarla para mejorar la productividad, el compromiso y el bienestar de los empleados.

Algunas de las habilidades valoradas en el liderazgo emocional son:

1. Reconocimiento y gestión de las emociones propias:

Un líder emocionalmente inteligente comprende sus propias emociones y cómo estas pueden influir en su comportamiento y toma de decisiones. Al ser conscientes de sus emociones, los líderes pueden tomar medidas para gestionarlas de manera saludable, lo que les permite mantener un ambiente de trabajo positivo y estable.

2. Empatía y comprensión de las emociones de los demás:

Un líder con inteligencia emocional también es capaz de reconocer y comprender las emociones de los empleados. La empatía es fundamental para establecer relaciones sólidas y fomentar la confianza dentro del equipo. Al comprender las preocupaciones y necesidades emocionales de los demás, los líderes pueden adaptar su enfoque de liderazgo para brindar apoyo y motivación adecuados.

3. Comunicación efectiva y resolución de conflictos:

La inteligencia emocional también se traduce en una comunicación efectiva. Los líderes emocionalmente inteligentes son capaces de expresar sus ideas y opiniones de manera clara y respetuosa, al mismo tiempo que son receptivos a las perspectivas de los demás. Además, tienen la capacidad de manejar los conflictos de manera constructiva.

4. Desarrollo de relaciones de confianza y colaboración:

La inteligencia emocional es fundamental para establecer relaciones de confianza y colaboración en el equipo. Los líderes emocionalmente inteligentes fomentan un ambiente en el que los empleados se sienten valorados y escuchados. Esto fortalece la relación líder-empleado y promueve un sentido de pertenencia y compromiso. Los líderes pueden aplicar la inteligencia emocional organizando actividades de team building, asignando tareas basadas en las fortalezas y debilidades individuales, y brindando retroalimentación constructiva y motivadora.

Al desarrollar estas habilidades, los líderes pueden mejorar significativamente la productividad, el compromiso y el bienestar de los empleados.

Es importante destacar que la inteligencia emocional se puede aprender y desarrollar a lo largo del tiempo.

Recuerda que ser un líder emocionalmente inteligente no solo beneficia a los empleados, sino también a vos como líder. Al cultivar estas habilidades, podrás liderar con mayor eficacia, inspirar a tu equipo y enfrentar los desafíos de manera más efectiva.

En resumen, la inteligencia emocional desempeña un papel fundamental en el liderazgo efectivo. A medida que continúes desarrollando tus habilidades de inteligencia emocional, verás los beneficios tanto en tu vida profesional como personal.

¿Cómo capacito a mis líderes en inteligencia emocional?

La formación del capacitador como la técnica que propone implementar son esenciales al momento de elegir la persona que va a llevar el proceso de transformación en los líderes.

Veamos juntos algunas de las más usadas para saber identificarlas, y de ese modo elegir la que realmente necesitan.

En primera instancia se dividen en 2 grandes grupos, en las que trabajan sobre una actividad como es la Asesoría y la Consultoría y las que trabajan sobre el desarrollo de la persona y su Ser, que se dan en el Mentoring y Coaching. A continuación definimos cada una de ellas:

-Asesoría: El Asesor tiene una mayor experiencia sobre un tema específico y cumple un rol más técnico o de estrategia. Entrega una solución concreta y específica sobre un tema en particular y aconseja en cómo ejecutarla. No se involucra en el proceso de cambio ni hace un seguimiento de las medidas adoptadas.

-Mentoring: El Mentor acompaña en todo el proceso, actuando como un consejero de confianza. Aconseja y guía el camino para desarrollar el éxito personal y profesional de su cliente. Se basa a partir de su propia experiencia y sabiduría.

-Consultoría: El Consultor es el encargado de entender y encontrar el problema de un negocio/proyecto / organización. Luego entrega varias alternativas para solucionarlo, a partir de su experiencia y conocimiento en el rubro. Utiliza metodologías probadas junto a su propia experiencia y se involucra en el proyecto para dar un entregable.

-Coaching El Coach escucha a las personas para intervenir en el desarrollo de habilidades específicas, supervisa su rendimiento y contribuye a encontrar la solución en su interior.

Establece una relación con los coachees para empoderarlos y maximizar sus capacidades. Se centra en la identificación de las metas personales y profesionales. Se plantean preguntas en base al compromiso del coachee.

Por lo tanto, reconociendo cuales son las necesidades personales o de las empresas y sabiendo identificar las metodologías adecuadas es más sencillo trazar el camino a seguir.

El Rol del Psicólogo y su visión integral

Muchos son los profesionales que pueden llevar a cabo la tarea de asesorar, hacer una consultoría, coaching o mentoring.

No sólo los conocimientos académicos y curriculares son un factor relevante sino también la habilidad de saber escuchar, en una entrevista de relevamiento, e identificar cuál es la problemática a abordar. La Psicología como materia de estudio, potencia las posibilidades para acompañar a un proceso de desarrollo personal / profesional ya que cuenta con las herramientas idóneas para diagnosticar el estado de situación a nivel organizacional como personal.

3/5/2024

Bibliografía

Goleman, D. (2010). La Inteligencia Emocional. Vergara.

Goleman, D. (2013). Liderazgo. EDICIONES B.

Reverté, E. (2023). BUENOS HÁBITOS. HARVARD BUSINESS REVIEW.

Violencia y acoso en el mundo del trabajo. Su impacto sobre las personas y sobre los objetivos de las organizaciones

Lic. Verónica M. Morales, Licenciada en Comercialización y en Psicología. Especialista en Desarrollo Organizacional con foco en DEI y Salud Mental. Autora invitado.

*“A veces, de ser posible, quisiera desaparecer del todo...
Trato de pensar para mí misma “Ingrid, no te molestes con ellos,
maneja tu parte e ignora a los otros”,
pero todos tenemos una necesidad de ser queridos...
¿Vale la pena vivir la vida bajo tan duras condiciones?
Ya no puedo ver más a través de mis lágrimas.
Dios ayúdame. Dame fuerzas para soportar.”*

Extracto del diario de Ingrid, del libro “No hay otra salida”, de Heinz Leymann, -quien en 1986 acuñara el término “mobbing o acoso psicológico en el ámbito laboral”.

Los procesos de violencia y acoso en el mundo del trabajo son fenómenos multidimensionales que, para su correcto entendimiento, requieren una mirada mucho más abarcativa que la que recae sobre la dupla de las personas acosadora/acosada, alcanzando al resto de las dimensiones participantes en esos procesos, de los cuales solo tenemos conocimiento de una expresión puntual, la situación de acoso.

Aclaremos qué, cuando hablamos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, y siguiendo la definición del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, nos referimos a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables que causan o son susceptibles de causar daño e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Digamos además que, si bien un solo acto indebido puede configurarse en una situación de este tipo, eso no significa que toda incomodidad o discrepancia que ocurra en el mundo del trabajo constituya una situación de violencia.

El abordaje interdisciplinario de esta temática permite coincidir en que, a la concreción de este tipo de conducta, contribuyen multiplicidad de factores personales, sociales, situacionales y organizacionales. De ahí deriva el tenso problema de las evaluaciones objetivas y subjetivas que se entrecruzan al momento de detectarlo, clasificarlo, tratarlo y erradicarlo; dificultad propia de este tipo de objeto de intervención.

Ya sea porque la temática del acoso es tratada como un tema tabú, ya sea por desconocimiento o desinformación, la tendencia a desviar la mirada de los hechos reales y llevarla a apreciaciones subjetivas que nos son más próximas a nuestro entender o sentir, es lo más frecuente. Esto aumenta el riesgo de llegar a conclusiones equivocadas y a intervenir de manera errada o poco fructífera; lo cual es muy costoso para las personas, para las organizaciones y para la sociedad en su conjunto.

Para hacer frente a este desafío, quienes intervenimos en este tipo de problemática, contamos con distintas herramientas de evaluación y análisis, avaladas por años de estudio e investigación. La importancia del uso de estos instrumentos es que permiten mapear de manera profesional y con respaldo científico la existencia de una situación de acoso, sus fundamentos y características;

ofreciendo la posibilidad de trabajar de manera asertiva en la prevención temprana y, además, facilitar intervenciones más eficaces cuando la situación de acoso ha ocurrido.

Además, este tipo de mediciones, nos permite establecer relaciones entre, por ejemplo, acoso y pedido de licencias médicas, alzas de ausentismo, pedidos de cambio de sector, rotación de personal, pérdida de talentos, entre otros problemas que afectan el buen desempeño de los equipos de trabajo.

De los distintos instrumentos disponibles, citamos el Cuestionario de Evaluación de Estilos, Modalidades y Tipos de Acoso Laboral (CEMTAL), -de Ferrari, Filippi y otras-; que fue creado como una versión argentina de la Escala de Acoso Laboral Val Mob de Aiello.

El CEMTAL combina el enfoque objetivo con el subjetivo y lo hace desde una perspectiva que supera la mirada acotada a lo individual, incluyendo aspectos organizacionales en sus dimensiones relacional, estructural y procesal.

El impacto sobre las personas

Si bien los efectos de las violencias varían de persona en persona, podemos decir que, generalmente, quien sufre la violencia laboral, registra padecimientos y/o daños físicos, emocionales y psicológicos.

En general, las consecuencias empiezan por bajas en el rendimiento de las capacidades cognitivas como la atención, la concentración y la memoria; malestar emocional e incomodidad en los vínculos. Si el acoso se sostiene en el tiempo, se verifican problemas más graves que afectan su personalidad, como la autoconfianza y la autogestión.

El deseo de desarrollo y crecimiento profesional también se ven perjudicados. Un estudio realizado por GenderLab del año 2022 muestra que, de las personas que reportaron padecer situaciones de este tipo durante el período 2021-2022, el 70% sufrió estrés, el 50% experimentó problemas para concentrarse, el 30% disminuyó su rendimiento laboral y el 20% faltó al trabajo o reuniones de trabajo a causa de esta situación.

Muchas veces, las condiciones se tornan tan insoportables, que la persona prefiere dejar su empleo y salir del ámbito laboral o queda incapacitada para permanecer en él.

El malestar desborda el ámbito laboral y afecta todos los ámbitos en los que la persona desarrolla su vida. Muchas veces, las consecuencias llegan a perturbaciones del sueño, de las actividades de la vida diaria y del mantenimiento de relaciones interpersonales o familiares. Otras, se asocia a cuadros como depresión y ansiedad, e incluso a padecimientos físicos y al agravamiento de enfermedades crónicas. No pocas veces, el sufrimiento generado por una situación de acoso, ha llevado a la persona acosada, al suicidio.

Es necesario mencionar que la violencia laboral afecta no sólo al sujeto que la padece, sino a todo el mundo laboral que lo tiene inmerso.

Cuando estos hechos ocurren, la lealtad y el compromiso del personal suelen verse afectados, el ambiente se torna improductivo y aumentan los costos legales, económicos y reputacionales.

La violencia laboral le cuesta a las personas y a las organizaciones

La violencia y el acoso laboral impactan sobre la marca empleadora y la reputación empresarial; afectan la productividad y menoscaban el clima laboral y el bienestar del personal. Por eso, adoptar una cultura de prevención resulta ser bueno para las personas y bueno para los negocios.

Independientemente del sector o del tamaño de la organización, existe una correlación negativa entre el nivel de satisfacción de las personas con su empleo y las experiencias de violencia y acoso laboral y eso incide en su capacidad de trabajo y en el compromiso con los objetivos propuestos.

El porcentaje de personas que reporta estar totalmente satisfecha con su relación laboral se reduce en más del 50% cuando se atraviesa situaciones de violencia y acoso laboral. También se reduce en un porcentaje importante cuando las personas pasan por situaciones que las incomodan, aun cuando dudan en cómo denominarlas.

Esto convierte a la violencia en un factor que incide en la pérdida de talento para las organizaciones, especialmente, el femenino.

El impacto sobre las organizaciones.

Weber Shandwick, en colaboración con KRC Research, presentó en 2020 su informe “El estado de la Reputación Corporativa: Todo importa ahora”, en el que estudia los factores que influyen en la reputación de una organización, por qué es importante estar bien considerado entre los diferentes stakeholders y los beneficios que reporta una sólida reputación corporativa. El estudio confirma que la reputación corporativa es un activo intangible que ejerce un impacto importante en los resultados económicos de la compañía, estimando que una empresa grande pierde en promedio USD 6 millones al año en gastos relacionados con casos de violencia y acoso.

Un dato interesante que se desprende del estudio es que, al momento de valorar los factores que contribuyen a la reputación organizacional, la calidad de los liderazgos, los valores y la creación de espacios de trabajo diversos, inclusivos y libres de violencias ponderan más fuertemente que el cuidado del medio ambiente y las acciones de beneficencia y filantropía (Weber Shandwick, 2020). Señales de hacia dónde es necesario apuntar, a los fines de construir una imagen corporativa sólida y sustentable.

Intervenir con efectividad es pura ganancia

En la actualidad, las empresas con mejor reputación y las que son reconocidas como mejores lugares para trabajar adoptan una cultura de prevención y erradicación frente a la violencia y el acoso laboral.

En Argentina, este es un denominador común de las empresas que están entre los primeros lugares del Ranking Merco de Reputación Empresarial. Algo similar sucede con los rankings de Los Mejores Lugares Para Trabajar y Mejores Lugares Para Trabajar para Mujeres de Great Place to Work; y también con las empresas ganadoras de reconocimientos destacados como el Premio Nacional a la Calidad, que reconoce a las organizaciones que implementan prácticas vinculadas a la construcción de ambientes de trabajo igualitarios y que evitan los procesos y comportamientos que contribuyen a la discriminación e impiden el desarrollo sociocultural y económico de las personas.

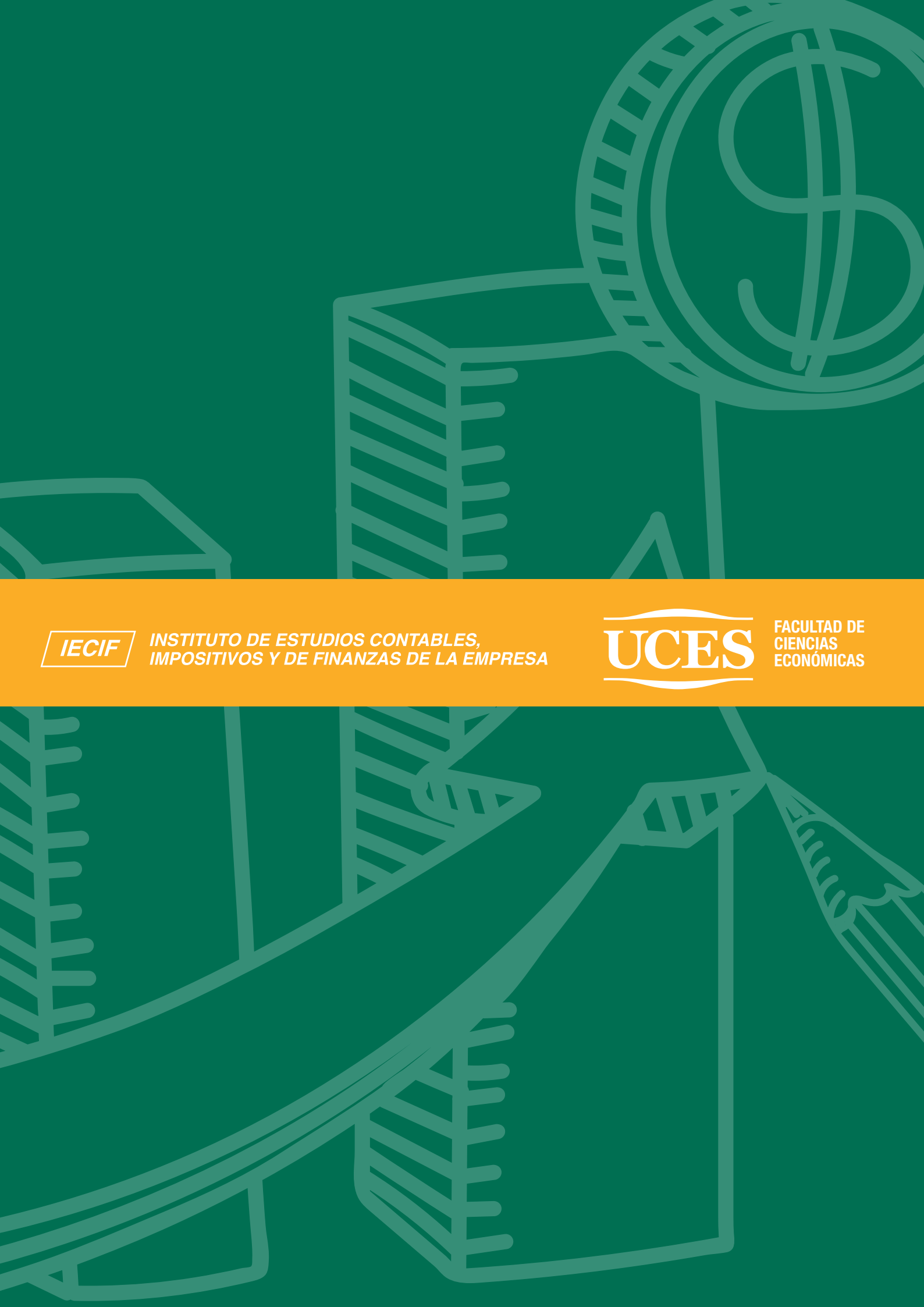
La atención puesta por las organizaciones en este tema tabú surge tanto de la necesidad de cumplir con los requerimientos legales vigentes, de la cada vez más atenta y exigente demanda social hacia las empresas proveedoras de bienes y servicios y de la constatación de sus efectos sobre los resultados corporativos.

La creciente conciencia de la necesidad y beneficios de desnaturalizar y tratar adecuadamente la violencia y el acoso en el ámbito laboral es causa y retroalimentación de un proceso que repercute en mejores climas laborales, mayores niveles de productividad y buenos niveles de reputación social e imagen de marca.

Por ello, llevar adelante buenas prácticas para la erradicación de la violencia y el acoso laboral, midiendo los rendimientos de la inversión y ajustando las acciones en función de los resultados obtenidos, es beneficioso para todas las partes que forman parte del mundo del trabajo.

Bibliografía

- “Cuando los líderes se toman en serio el acoso sexual laboral, también lo hace el personal”. (2018). *Harvard Business Review*.
- (2023). “Informe 2022 sobre violencia laboral en base a casos relevados en CABA, Conurbano de la Pcia. de Bs. As. y Rosario, Argentina”. Buenos Aires: Academia Genera.
- Ferrari, Liliana Edith; Filippi, Graciela Leticia; Córdoba, Esteban; Cebey, María Carolina; Napoli, María Laura; Trotta, María Florencia. . (2016). *Cuestionario de Estilos, Modalidades y Tipos de Acoso Laboral*. . Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología. Instituto de Investigaciones .
- Genderla. (2022). “Informe ELSA. Es tiempo de hacernos cargo”. .
- Oficina de Asesoramiento sobre la Violencia Laboral, M. d. (2021). “Violencia laboral: consecuencias en la salud y en la vida social y familiar”.
- Trabajo, O. I. (2019). “Convenio 190 y Recomendación 206 sobre Violencia y Acoso en el mundo del trabajo”.
- Weber Shandwick; KRC Research. (2020). “El estado de la Reputación Corporativa: Todo importa ahora”.



IECIF

**INSTITUTO DE ESTUDIOS CONTABLES,
IMPOSITIVOS Y DE FINANZAS DE LA EMPRESA**

UCES

**FACULTAD DE
CIENCIAS
ECONÓMICAS**