



1. Una lenta difusión de las obras de Fibonacci y otras posteriores, todas ellas manuscritas, exponiendo el sistema. Entre las obras posteriores al *Liber abaci* se citan mayormente: *Liber algorismi de practica arismetrice*, basada en la aritmética de al-Khwarizmi y atribuida a Juan de Sevilla o Juan Hispano, traductor de la Escuela de Traductores de Toledo entre 1152 a 1166; *Carmen de Algoritmo*, de Alexander de Villa Dei, escrito entre 1225 y 1235; el *Algorismus vulgaris* de Johannis de Sacrobosco, escrito hacia 1250; y el *Commentum magistri Petri Philomeni de Dacia*, que constituye un meticuloso y extenso comentario del texto de Sacrobosco, redactado hacia 1290.
2. La prohibición dictada por los gobiernos de ciertos países o regiones de emplear las cifras árabes.
3. El hecho de poca gente supiera leer y escribir hasta los siglos XVII o XVIII dificultaba el que pudieran hacer los cálculos directamente sobre papel, en lugar de hacerlos a través del ábaco.
4. Por otra parte, el papel no apareció realmente a un coste aceptable hasta comienzos del siglo XIX. Por tal motivo, no se disponía de papel para hacer cálculos sobre él.
5. Durante mucho tiempo, los cálculos sobre papel no resultaban cómodos.
6. Por otra parte, al revés de la numeración árabe los sistemas monetarios no eran decimales.
7. La existencia de calculadores profesionales obstaculizaba la adopción de nuevos métodos, ya que procuraban evitarlo.
8. La existencia asimismo de razones ideológicas que no aceptaban la implantación de prácticas y sistemas provenientes de países infieles.

Fueran éstas o no las razones que ocasionaron la lenta implantación de la numeración árabe y de los sistemas de cálculo a la pluma sobre papel, como se los denomina corrientemente, lo cierto es que durante los siglos XII al XVI tuvo lugar en Europa un enconada confrontación entre los abaquistas, como eran llamados los partidarios del cálculo tradicional, con la utilización del ábaco y los numerales romanos, y los algoristas, que defendían el uso de la numeración indo-arábiga con empleo del cero y del valor posicional de las cifras. Progresivamente, como es lógico,

se fue generalizando el uso de la numeración indo-arábiga, inclinándose el triunfo a favor de los algoristas. Si bien es cierto que en algunos países, como en Francia, hubo que esperar a la Revolución francesa para que se aboliese definitivamente el empleo del ábaco, mediante la prohibición de su uso en las escuelas y en la Administración pública. En Alemania la mención de fichas o cospeles más tardía en la literatura alemana es la que se hace en el *Fausto* de Goethe, publicado el año 1808.

Amalia Carrasco Gallego

Joaquina Laffarga Briones

Universidad de Sevilla

Códigos de Buen Gobierno y Diversidad

Los recientes escándalos financieros han puesto en tela de juicio, en muchos casos, las prácticas financieras de las empresas, trasladándose ello en una pérdida de confianza del mercado en las compañías cotizadas. Para recuperar la confianza perdida aparecieron los códigos de buen gobierno, en los que se recogen recomendaciones y principios de actuación que no son de obligado cumplimiento, todo ello ha servido para realzar como las prácticas de gobierno corporativo juegan un papel fundamental en las diferentes economías.

La globalización de la economía y la necesidad que tiene la Unión Europea de contar con un mercado de capitales transparente que cuente con sistemas de gobierno corporativo claro y preocupados por todas las partes interesadas (stakeholders), podría hacer pensar en la existencia de un código unificado en el que se recogiesen las pautas por las que se deberían regir las empresas. Con la emisión en Europa del informe Winter en noviembre de 2002, se descartó la idea de un código europeo único de buenas prácticas y se abordó una serie de cuestiones esenciales en materia de gobierno corporativo sobre transparencia informativa, derechos de los accionistas; comité de auditoría, para asegurar la elección de auditor independiente y supervisar los sistemas de control interno; y sobre las comisiones de nombramiento y remuneración. Adicionalmente, como desarrollo de este informe se emitió por la Comisión Europea recomendaciones sobre remuneración y sobre los consejeros independientes y las comisiones delegadas. Estas recomendaciones y el contenido del informe Winter han influido en los códigos emitidos en los distin-



CEU

Andalucía

[un espacio para el conocimiento]

Información Académica

902 22 32 22

www.ceuandalucia.com

info@ceuandalucia.com

Estudios Universitarios

C.E.S. Ciencias Sociales (CEU)
(Asociación de la Universidad con España)



Derecho
en Jerez

Magisterio

- Educación Especial
- Educación Primaria
- Educación Infantil
- Educación Musical
- Educación Primaria
- Lengua Extranjera

Becas y Ayudas
al estudio



Psicopedagogía (C.P. de)

Relaciones
al extranjero



Cooperación
al desarrollo



Formación Profesional Superior

Administración de Empresas; Informática

Educación Infantil

Formación Profesional Ocupacional

Análisis cromatográficos y ácido nucleico

Arqueología y Etnografía

Botánica

Diseño gráfico

Formación ocupacional

Auxiliar de Bibliotecas

Servicios Financieros

Curso 2006-07

Campus Universitario
en Bormujos



Fundación San Pablo Andalucía (CEU)



tos países, sobre todo en los que se han emitido con posterioridad a la fecha de estas últimas recomendaciones por la Comisión Europea.

Las diferentes culturas, tradiciones financieras, estructuras organizativas y orígenes legales de las diferentes naciones, así como la forma en que las empresas están intentando competir en el mercado global, han desembocado en la existencia de código por cada país (en el caso de la Unión Europea todos sus miembros a excepción de Luxemburgo poseen un código de gobierno corporativo).

La gran mayoría de los códigos han sido diseñados o revisados en los tres últimos años con el objetivo de recoger en ellos las nuevas normas recomendadas por los organismos reguladores de los mercados de valores de cada país y por la situación real del entorno empresarial, y han tomado como base tanto las recomendaciones de la UE como las de la OCDE, la cual emitió unos principios sobre gobierno corporativo en 1999, en 2004, se revisaron estos principios para incorporar los avances que se habían producido tanto en los países miembros, como en los no miembros en esta materia. Esta revisión se sigue basando en un planteamiento no vinculante y de principios, que reconoce la necesidad de adaptar su implantación a las circunstancias cambiantes en el entorno legal, económico y cultural de cada país. Todo lo anterior significa que a pesar de las diferencias existentes entre las diferentes naciones, señaladas anteriormente, contienen también muchas similitudes.

Cada código presenta una estructura diferente, pero todos abarcan una serie de relaciones entre el cuerpo directivo de una empresa, su consejo de administración, sus accionistas y otras partes interesadas. El papel de cada uno de estos participantes y la interacción entre los mismos varían enormemente en función del país. En el Estudio Comparativo de los Códigos de Gobiernos realizado en la Unión Europea en 2002 (Gregory, 2002), se puso de manifiesto que las mayores diferencias en las prácticas de gobierno corporativo entre los países derivan de las últimas normativas propias de cada uno de los países más que de las diferencias en las recomendaciones de gobierno corporativo.

De entre todas las cuestiones a las que deben de referirse los códigos de buen gobierno, nosotras hemos querido detenernos en el que hace referencia a la diversidad, para ello hemos elegido los códigos de 13 países europeos con

diferentes peculiaridades (Alemania, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Islandia, Italia, Noruega, Países Bajos, Portugal, Suecia y Reino Unido).

El tema de la diversidad en general y la de género en particular es un tema de actualidad, de un importante valor de las empresas y que se encuentra avalado por diferentes trabajos. Robinson y Dechant (1997) argumentan que las empresas en las que su cúpula directiva está formada por hombres y mujeres, los cuales aportaran diferentes habilidades, conocimientos y experiencias, promoverán más y mejor la creatividad y la innovación empresarial. El informe TYSON (Tyson, 2003) ratifica que aquellos consejos de administración que integran la idea de la diversidad en su funcionamiento, ya sea de género, religión, nacionalidad, se caracterizan por un mejor funcionamiento. Por un lado, son reflejo de la diversidad y por otro constituyen una base de conocimiento, aptitudes y experiencias que permite enfrentarse a problemas desde distintos puntos de vista y de este modo se evitaría el pensamiento único en los consejos de administración. El informe concluye que la diversidad en los consejos de administración llevará a que las decisiones en el seno de los consejos de administración se tomasen con una variedad de opiniones.

Siguiendo con la argumentación de la diversidad los trabajos de Adler (2001), Carter et al. (2003) y el informe CATALYST (Catalyst, 2004), encuentran una relación positiva entre la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones empresariales con el valor de la empresa, medido este valor por diferentes indicadores como la rentabilidad económica o la rentabilidad financiera. En contra de los anteriores trabajos están los de Moniaci (1997) o el de Ohlott et al (1994) en los que no se encuentra relación entre la rentabilidad empresarial y la presencia femenina en la dirección de la compañía.

Todo lo anterior, pone de manifiesto que no existe una relación clara entre rentabilidad y género, aunque si se pueda defender la bondad de la diversidad para el buen gobierno de la empresa. Será por tanto la diversidad el argumento para justificar la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones empresariales. Farrell y Hirsch (2005).

Siguiendo las argumentaciones anteriores, la mayoría de los códigos objeto de nuestro estudio recomiendan que la elección del consejo debería realizarse teniendo en cuenta que los consejeros puedan atender a los intereses comunes de todos los accionistas y reunir la necesaria experiencia y capacidad para desarrollar sus funciones. El código danés añade que se debe considerar además la

experiencia y conocimientos internacionales. Igualmente la mayoría de los códigos recomiendan expresamente que para que el trabajo que tiene que desarrollar el consejo, se realice de forma adecuada, debe existir una amplia diversidad en su composición. En este aspecto, el código noruego señala que se debería poner especial atención en establecer un equilibrio entre miembros hombre y miembros mujeres en el consejo; que estén representados todos los grupos de accionistas y, se potencia también la capacidad de trabajar en equipo. Atendiendo a estas recomendaciones el gobierno noruego, uno de los más avanzados en lo referente a la igualdad de género, ya que con datos de marzo de 2004 era el país europeo con mayor porcentaje de mujeres en los consejos un 22%, ha realizado una apuesta fuerte a favor de la diversidad de género en los consejos, aprobando una normativa para el sector privado (en el sector público existía desde 2004), en la que a partir de 2006 la representación de cada sexo en los consejos debería ser al menos del 40%, contando con importantes penalizaciones para aquellas empresas que no cumplan a partir de 2007. El código finlandés indica que la edad media y la proporción entre ambos sexos pueden ser tenidas en cuenta en la composición del consejo. El código sueco igualmente señala, que se debería tratar de conseguir igualdad de género en la composición del consejo.

El código español, sin precedentes en ninguno de los códigos estudiados ni en las recomendaciones emitidas por la OCDE, ni en la Comisión Europea, dedica tres apartados a la diversidad de género. Estas recomendaciones parten de la convicción, de que lograr una adecuada diversidad de género no es una mera cuestión ético-política o de "responsabilidad social corporativa" sino también un objetivo de eficiencia, al menos a medio plazo: desaprovechar e potencial talento empresarial del 51% de la población, no puede ser eficiente para las sociedades cotizadas en su conjunto. Las recomendaciones parten igualmente de que el predominio de hombres en puestos de responsabilidad es un fenómeno auto-inducido, esto es, el predominio de hombres, hace más probable que se sigan nombrando consejeros de este sexo, de forma que la falta de diversidad no se corregirá sin un esfuerzo deliberado para lograrlo. Estas recomendaciones están dirigidas a mejorar el funcionamiento del consejo de administración, y no se aborda otras que pudieran ser aconsejables desde una perspectiva exclusiva de "responsabilidad social" (por ejemplo: publicidad de diferencias salariales o adopción por las empresas de políticas encaminadas a conciliar la vida familiar con la profesional). El código Conthe, después de explicar la necesidad de estas recomendaciones expone las mismas: cuando sea escaso o nulo el número de con-

sejeras, el consejo deberá explicar los motivos y las iniciativas para corregir la situación. En particular la comisión de nombramientos deberá velar para que al proveerse de nuevas vacantes: los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras; la compañía busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado. El informe Anual sobre Gobierno Corporativo incluirá un apartado sobre diversidad de género con información detallada sobre: la distribución por sexo al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categoría o niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros y los cambios producidos en dicha distribución a lo largo del ejercicio.

El Código Conthe ha llevado bastante polémica, en cuanto a la defensa de la diversidad de género se refiere, aunque pese a esta polémica se ha mantenido los apartados en los que se hace referencia a la diversidad. Esta polémica es consecuente con la realidad existente en nuestro país. El Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores de 2004 (CNMV, 2005) señala que el promedio de mujeres en los consejos se sitúa en el 5,9% de sus miembros, mientras que en las compañías del IBEX desciende hasta el 3,4%. El 60% de las sociedades cotizadas no cuentan con presencia de mujeres en su consejo de administración y el caso de las compañías del IBEX ese porcentaje se eleva hasta casi el 70% teniendo la mayoría de las mujeres la condición de consejeras dominicales. Un estudio elaborado sobre la diversidad por la Fundación de Estudios Financieros (Gómez, 2005) pone de manifiesto que los consejos de administraron españoles se encuentran en las últimas posiciones, en cuanto a la diversidad de género se refiere, de entre los países europeos. En este mismo estudio se hace referencia al informe EPWN (2004), en el que se sitúa a España (3%), junto con Bélgica (3%) e Italia (2%) entre los países europeos con una menor presencia de mujeres en los consejos. En el polo opuesto se encuentran los países nórdicos (Noruega 22%, Suecia 20% y Finlandia 14%). El Reino Unido (con una tendencia ascendente ya que en 2000 tenía solo el 5%) y Alemania, con un 10% de mujeres en el consejo y Francia con un 6% ocupan las posiciones intermedias (Heidrick-Struggles, 2005).

Como puede comprobarse, la realidad de las compañías españolas dista muchos con las recomendaciones del





Código Conthe, las empresas cotizadas deberán reconsiderar sus posiciones pero no sólo para seguir con las recomendaciones del Código sino porque las empresas están perdiendo muchos talentos, además la experiencia reciente ha venido a mostrar que la excesiva cohesión, el seguidismo, ha sido origen de buena parte de los escándalos de los últimos tiempos (Félez et al, 2004).

Nosotras apostamos porque los consejos de administración de las empresas sean diversos y cuenten con mujeres. Un entorno económico como el nuestro, caracterizado por la complejidad y el dinamismo, demanda organizaciones construidas por personas, cada vez más diversas, que les permita encajar en la nueva cultura empresarial. La diversidad debe ser considerada como un elemento enriquecedor de innovación y adaptación a las necesidades actuales. Apoyar la diversidad ayudará, sin duda, a que los consejos asuman mayores competencias a hora de verificar la integridad de la información auditada, evaluar el éxito de cumplimiento de objetivos evaluados, asegurar la efectividad de la comunicación entre la empresa y sus grupos de interés, controlar la implantación de la estrategia corporativa, y establecer una serie de objetivos y criterios que midan la gestión empresarial. Pero también estamos en contra de la diversidad dogmática, y por eso apoyamos la formación, evaluación y la seriedad en los nombramientos de los consejeros.

Referencias

- ADLER, R.D. (2001): "Women in the executive suite correlate to high profits". *Working paper*. European Project on Equal Pay.
- CATALYST (2004): *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*. New York. www.Catalystwomen.org
- CNMV (2005): *Informe de Gobierno Corporativo de las Entidades Emisoras de Valores admitidos a Negociación en mercado secundarios oficiales*. Diciembre 2005.
- FARELL, K. A. y HIRSCH, P.L. (2005): "Additions to corporate boards: the effect of gender", *Journal of Corporate Finance*, Vol. 11, pp.85-106
- FELEZ, M. et al. (2004): "Género y los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35". *Documento de trabajo de la Fundación Ecología y Desarrollo*.
- GÓMEZ ANSÓN, S. (2005): "Diversidad de Género en los Consejos de Administración de las Sociedades Cotizadas y Cajas de Ahorros Españolas". *Papeles de la Fundación de Estudios Financieros*. Nº 12
- GREGORY, H. J. (2002): *Comparative Study of Corporate Governance Codes Relevant to de EU and its Member States*. Weil, Goatshal & Manges. On behalf of the European Commission.

- MONIACCI, M. (1997): *Genere e organizzazioni. Questioni e modelli interpretative*, Guerini e Associati. Milán.
- OCDE (2004): *Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE*. Ministerio de Economía y Hacienda.
- OHLLOTT, R.; RUDERMAN, M.N.; MCCAULEY, C.D. (1994): "Gender Differences in Managers, Developmental Job Experiences". *Academy of Management Journal*, nº37, pp. 46-67.
- ROBINSON, G. y DECHANT, K. (1997): "Building a business case for diversity", *The Academy of Management Executive*, Vol. 11, nº 3, pp. 21-31.
- Tyson (2003): *The Tyson Report on the Recruitment and Development of non-executive directors*. London Business School. http://www.intertradeireland.com/uploads/pdf/Tyson_Report_June_2003.pdf
- UE (2002): *Informe Winter: Report of the High Level Group of Company Experts on a Modern Regulatory Framework for Company Law in Europe*. Nov. 2002

Jesús Lizcano Álvarez

Catedrático de la Universidad Autónoma de Madrid.
Presidente de la Comisión de Contabilidad de Gestión de AECA

Los sistemas de información contable en las pymes: características y contexto actual

1. Contexto y características actuales de las pymes

Al hablar de los sistemas de información contable en las pequeñas y medianas empresas, es conveniente hacer referencia y contextualizar antes que nada la importancia socioeconómica de estas unidades empresariales y las características que poseen las mismas, aspectos que vienen a justificar en buena medida la problemática concreta de sus sistemas de información, así como el marco normativo que rodea actualmente a este tipo de empresas, dada la trascendencia que la mismas tienen tanto a nivel económico como social para la economía de cualquier país.

Es por ello que en estas breves líneas vamos a hacer, en primer lugar, una referencia a algunos datos que vienen a evidenciar la citada importancia de estas empresas en el tejido socioeconómico, para después hacer igualmente referencia a las características y contexto actuales de los sistemas de información contable de las mismas, tanto a nivel de la información *externa*, correspondiente a la contabilidad financiera o legal, como en lo que se refiere a la información contable *interna*, esto es, a la que se desarrolla en el proceso de la contabilidad de gestión.