

“Gobierno Corporativo y Liquidez”

– Kee H. Chueng, John Elder y Jang-Chul Kim

El profesor Kee H. Chueng de finanzas y economía empresarial de la Escuela de Gerencia de la Universidad de Buffalo, Nueva York, John Elder profesor de finanzas de la Escuela de Administración de la Universidad Estatal de Dakota del Norte y Jang-Chul Kim profesor asistente de finanzas en la Escuela de Administración de la Universidad del Norte de Kentucky han trabajado conjuntamente para demostrar la relación que existe entre gobierno corporativo y liquidez en el mercado de valores.

En su investigación encontraron que las empresas con mejor gobierno corporativo tienen diferencias entre la tasa de interés de préstamos y de depósitos más estrecha “narrower spreads”, un índice de calidad de mercado más alto, menor impacto de los precios de la industria, y menor probabilidad de la información basada en el comercio. Adicionalmente muestran que los cambios en las medidas de liquidez tienen una relación significativa con los cambios en el índice de gobierno corporativo en el tiempo. Estos resultados sugieren que las empresas pueden aliviar el comercio basado en la información y mejorar la liquidez del mercado de valores mediante la adopción de normas de gobierno corporativo que mitiguen las asimetrías de información.

Las empresas con buena gestión empresarial pueden tener acceso a los mercados secundarios para sus acciones, porque el buen gobierno mejora la transparencia financiera y operativa, que en última instancia reduce las desigualdades de información entre las personas de la empresa y los externos, (propietarios y proveedores de liquidez).

Este estudio cuenta con un sustento matemático que demuestra la hipótesis sobre la relación existente entre gobierno corporativo y acceso a liquidez en el mercado de valores.

“El Consultor de Gobierno Corporativo en las Empresas de Familia” –

Luis Fernando Rincón*

Desde hace muchos años es conocido el gran porcentaje de empresas familiares que existen en las economías latinoamericanas y los problemas que se presentan al interior de ellas en aspectos sucesorales, de conflictos de intereses, conducción de la empresa, entre otros. Pero solo hasta cerca de diez años, de la mano de Confecámaras, se ha venido hablando en la Comunidad Andina sobre la necesidad de implantar sistemas de gobierno corporativo en las empresas y en especial en las de familia, reafirmando que

no es solo un problema de tipo jurídico societario sino que también presenta elementos económicos y empresariales, pero sobre todo, psicológicos y emocionales de la familia.

Si bien son muchas las teorías y los comentarios que se hacen al respecto, son muy pocas las implementaciones efectivas que se han hecho a la fecha y es muy largo el camino por recorrer.

En principio por la falta de expertos en el tema y en segundo lugar por la incredulidad de los líderes de las familias, y por tanto de las empresas, en cuanto a la efectividad en su ejecución.

El consultor debe tener en cuenta que la estructura jurídica adoptada por una empresa de familia debe ajustarse a las necesidades de la misma y no viceversa, por lo que dicha implementación no es una simple adaptación jurídica en donde los miembros de la familia, se tengan que ajustar a un tipo societario sin consideración de las relaciones de poder y afectivas de los accionistas.

Por ello es indispensable tener un conocimiento profundo de las relaciones de poder y afecto que fundamentan el funcionamiento de la empresa y en particular del proceso interno de adopción de decisiones, con el fin de aplicarlos en la creación de procedimientos estandarizados y formales que proporcionen seguridad jurídica a los accionistas y terceros que interactúan con la empresa.

El consultor se podrá encontrar con dos tipos de familias propietarias: las que tienen estropeadas las relaciones familiares, pero que al sentir que existe una empresa próspera consideran necesario establecer un sistema de buen gobierno (Generalmente esto ocurre en los accionistas que pertenecen a la segunda o tercera generación de los fundadores); o las de aquellos que tienen un verdadero animus societatis, que generalmente esta representado en los fundadores que de manera preventiva inician el proceso de gobierno corporativo para garantizar un crecimiento sostenible de la empresa.

Adicionalmente, encontrará características comunes tales como la inexistencia de un límite entre las finanzas familiares y las de la empresa o grupo empresarial, remuneración a los accionistas de la familia por encima de los salarios del mercado, inexistencia de suministro de información y rendición de cuentas de los administradores a los accionistas, contratación de personal sesgada por lazos familiares, pérdida de tiempo y productividad al trasladar al lugar de trabajo los temas familiares,

Confusión de identidad entre la asamblea de accionistas, la junta directiva y los miembros económicos y empresariales, pero sobre todo, psicológicos y emocionales de la familia.

Entrega No. 2 de la más grande encuesta a empresas de Capital Cerrado en América Latina sobre Responsabilidad Social Empresarial y Gobierno Corporativo.

La Superintendencia de Sociedades, con el apoyo de Confecámaras, la Corporación Andina de Fomento (CAF), Bolsa de Valores de Colombia, Asociación Nacional de Industriales (ANDI), Cámara de Comercio de Bogotá, Cámara de Comercio de Medellín,

Cámara de Comercio Colombo Americana, Grupo Empresarial Argos, Grupo Bolívar y la Universidad Externado de Colombia realizaron la mas grande encuesta realizada a empresas de capital cerrado en Latinoamérica en el año 2008.

Para el desarrollo de la "Gran Encuesta de Responsabilidad Social Empresarial y Gobierno Corporativo" fueron convocadas directamente las 23.499 empresas activas, registradas en la base de datos de la Superintendencia de Sociedades y 7.414 sociedades la diligenciaron y remitieron. El diligenciamiento era de carácter voluntario.

Para este boletín presentaremos la segunda parte de los resultados asociados al Máximo Órgano Social y el trato equitativo a Socios y Accionistas, se presentan los primeros resultados asociados a Administradores; Representantes legales y Ejecutivos claves.

De las 7414 sociedades que diligenciaron la encuesta, el 50.7% utilizan un proceso documentado de selección objetiva para contratar los ejecutivos claves, mientras que el 49.3% no lo hacen.

El 66.8% de las sociedades que respondieron a la encuesta dan a conocer a los nuevos representantes legales y ejecutivos clave, la información necesaria para el adecuado desempeño del cargo y las responsabilidades que se derivan del mismo, por el contrario el 33.2% de las empresas no lo hacen, esto corresponde a 2458 sociedades.

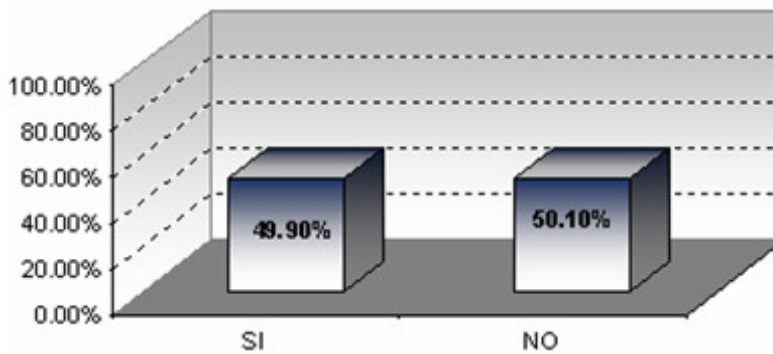
REPRESENTANTES LEGALES Y EJECUTIVOS CLAVE		
¿EXISTE POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE REPRESENTANTES LEGALES Y EJECUTIVOS CLAVES?	SOCIEDADES	% PARTICIPACIÓN
Si	3501	47.2%
No	3913	52.8%
Total	7414	100.0%
Fuente: STORM		
Fecha de Consulta: 11 septiembre de 2008		

El 47.2% de las sociedades que respondieron a la encuesta contestaron que tienen políticas de remuneración para los representantes legales y ejecutivos claves, el 52.8%

REPRESENTANTES LEGALES Y EJECUTIVOS CLAVE						
¿LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE REPRESENTANTES LEGALES Y EJECUTIVOS CLAVE ES APROBADA POR?	SI	% PARTICIPACIÓN	NO	% PARTICIPACIÓN	NA	% PARTICIPACIÓN
La Asamblea General de Accionistas o Junta de Socios	1674	22.6%	1827	24.6%	3913	52.8%
La Junta Directiva	1486	20.0%	2015	27.2%	3913	52.8%
El Presidente de la compañía	1120	15.1%	2381	32.1%	3913	52.8%
Fuente: STORM						
Fecha de Consulta: 11 septiembre de 2008						

El 22.6% de las sociedades contestaron que la política de remuneración de representantes legales y ejecutivos clave es aprobada por la Asamblea General de Accionistas o la Junta de Socios, de las 7414 sociedades, la política de remuneración es aprobada en un 20% por la Junta Directiva y en un 15.1% esta política es aprobada por el Presidente de la compañía.

¿ LOS REPRESENTANTES LEGALES Y LOS EJECUTIVOS CLAVE RINDEN CUENTA DE SU GESTIÓN DENTRO DEL MES SIGUIENTE A LA FECHA EN LA CUAL SE RETIRAN DE SU CARGO?



El 48.9% de los representantes y de los ejecutivos clave rinden cuentas de su gestión dentro del mes siguiente a la fecha en la cual se retiran de su cargo, mientras el 50.1% de las sociedades que diligenciaron la encuesta no realizan esta practica.