



Perdurabilidad empresarial: acercamiento teórico

Business durability: theoretical approach

Martha Liliana CASTILLO Monroy [1](#)

Recibido: 03/06/2018 • Aprobado: 15/07/2018 • Publicado 29/11/2018

Contenido

- [1. Introducción](#)
- [2. Metodología](#)
- [3. Resultados](#)
- [4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

Perdurabilidad empresarial es la capacidad de las empresas para perdurar a pesar de la presencia de cambio turbulento. El presente escrito se desarrolla en tres etapas, una primera en donde se muestra el concepto de perdurabilidad que han tratado investigaciones previas, una segunda muestra factores que inciden en la perdurabilidad según los principales autores, y una tercera donde se propone un modelo teórico conceptual sobre cómo es un camino entre habilidades para gestionar el cambio y perdurabilidad empresarial.

Palabras clave: Perdurabilidad empresarial, gestión del cambio, sostenibilidad.

ABSTRACT:

Business durability is the ability of companies to endure despite the presence of turbulent change. The present document is developed in three stages, the first one in which the concept of durability that previous investigations have dealt with is shown, a second shows factors that affect in the durability according to the main authors, and a third one where a conceptual theoretical model is proposed on how is a path between skills to manage business change and sustainability.

Keywords: Business durability, change management, sustainability.

1. Introducción

A continuación, y a partir de una revisión sistemática de la literatura se describe el concepto de perdurabilidad empresarial, basada en la conceptualización de algunos de los principales autores, de igual manera, se muestran unos de los factores que inciden en la perdurabilidad empresarial, vistos desde el desarrollo de investigaciones anteriores sobre el tema. Se destacan en este escrito, los resultados de algunos de los trabajos realizados en Estados Unidos por James C. Collins, referentes al éxito de las organizaciones. Además, se hace un aporte propio como modelo teórico conceptual, de cómo existe un proceso entre las habilidades que tiene la organización para manejar el cambio, y la perdurabilidad empresarial de la misma.

2. Metodología

Para determinar qué se ha investigado sobre perdurabilidad empresarial, se hizo uso de la metodología de Revisión Sistemática de la Literatura RSL, propuesta por Kitchenham (2004), quién estableció que una revisión sistemática es una manera de evaluar e interpretar toda la investigación disponible, que sea relevante respecto de una interrogante de investigación particular, en un área temática o fenómeno de interés. La RSL se realiza con el fin de identificar los desarrollos en el tema perdurabilidad empresarial.

Dentro de los criterios de búsqueda de artículos, se destacan aquellos que tengan relación con el concepto de perdurabilidad empresarial, así como aquellos que traten los factores que inciden en la misma. Al traducir lo anterior en una pregunta de investigación, se puede decir que la pregunta formulada para dar inicio a la búsqueda de literatura fue: ¿Qué es perdurabilidad empresarial y cuáles son los factores que inciden en la misma?

La búsqueda se realiza en las bases de datos: Scopus, Science direct, Proquest, Dialnet, Scielo y Redalyc.

Dentro de los objetivos de la RSL que se hizo, estaba el de comprender las teorías, conceptos o herramientas desarrolladas en perdurabilidad empresarial, así como las características del contexto en el cual se hayan estudiado dichas propuestas. Esta metodología se desarrolló de la siguiente manera: primero se organizó un instrumento de clasificación de los artículos encontrados, el cual consistía en una matriz de organización, a partir de esto se clasificaron los artículos según su calidad y el cumplimiento en los criterios de búsqueda, para finalmente realizar un análisis de la literatura encontrada. Dando como resultado el presente artículo que es una síntesis del análisis realizado, y en donde se incluyó un modelo teórico conceptual.

Metodológicamente y apoyada en Hart, (1998), se hace uso de la metodología RSL, ya que hace uso de información de fuentes secundarias, cuya unidad de análisis son los estudios publicados alrededor de un tema particular, y cuyo análisis aporta en términos de mejorar la comprensión de un fenómeno o la interpretación de la información encontrada, organizada, clasificada y analizada.

Basada en Pérez, Álvarez y Henao, (2012), la Revisión Sistemática de la Literatura es un proceso confiable, teniendo en cuenta que toma datos de estudios de investigación publicados, por lo tanto puede ser replicable y reproducible.

2.1. Etapas de la metodología

Apoyada en Clarke y Osman, (2001), la Revisión Sistemática de la Literatura se llevó a cabo en tres etapas así: primero se realizó una planeación de la revisión, esta etapa consistió en hacer una exploración inicial para comprender el tema de perdurabilidad empresarial de manera general y así focalizar la revisión de la literatura. Se trabajó el tema de perdurabilidad empresarial con rigurosidad, en donde se pudieron identificar antecedentes en estados Unidos con autores tan importantes como James C. Collins.

La segunda etapa fue la revisión de literatura propiamente dicha, que incluyó estrategias de búsqueda, selección cuidadosa de palabras clave, sobre todo teniendo en cuenta que el termino perdurabilidad empresarial no ha sido utilizado como palabra clave de manera reiterativa, lo que me llevó a utilizar otras palabras como longevidad, resiliencia, éxito, entre otras. En esta misma etapa se definieron criterios de búsqueda tanto de bases de datos como de trabajos. Para facilitar el trabajo se utilizó un instrumento de organización de información estilo matriz con los datos más relevantes.

La última etapa, consistió en la elaboración del presente reporte a partir de un análisis descriptivo de la información encontrada sobre perdurabilidad, identificando enfoques, publicaciones y autores. Muy importante dentro de esta etapa, y como conclusión del reporte, fue mostrar las posibilidades de investigación que aún quedan abiertas sobre el tema perdurabilidad empresarial.

3. Resultados

Los resultaos de la RSL se muestran en dos apartes principales, un primer aparte, referente

a la descripción del concepto de perdurabilidad empresarial, y un segundo aparte, con la exploración de los factores que inciden en la perdurabilidad, determinados en investigaciones anteriores.

Al final del reporte se realiza un aporte propio en donde se establece un modelo teórico conceptual que muestra cómo se pasa de las habilidades de gestión del cambio que tienen las organizaciones, hasta convertirse en empresas perdurables.

3.1. Perdurabilidad empresarial

El término de "Perdurabilidad empresarial" hace referencia a la capacidad que tienen las empresas para perdurar a pesar de la presencia del cambio turbulento en el entorno.

Según Peña, (2010), el concepto de Perdurabilidad empresarial o Resistencia empresarial (Business Resilience), está altamente asociado con la capacidad de las organizaciones para: absorber altos niveles de cambio, adaptarse rápidamente a los cambios, manejar el cambio causando la menor disfunción, generar ventajas competitivas y alto rendimiento ante los cambios, dar respuesta positiva ante las circunstancias de adversidad, prosperar y ser sostenible durante largos períodos de tiempo.

El concepto de perdurabilidad empresarial está relacionado con el concepto de éxito organizacional, según Colón, (2013), el éxito de las empresas suele asociarse con la consolidación, crecimiento, ganancia en cuotas de mercado, creación de empleo, beneficios para sus dueños, entre otros.

Otros conceptos de perdurabilidad empresarial son: Domínguez (2013) permite medir la fortaleza de las empresas. Riaño (2013), ofrecer a los clientes los motivos necesarios para que vuelvan a consumir sus productos. Según Collins y Porras, (1994), una empresa longeva es aquella que tiene más de 25 años y presenta calidad de vida. Sobre la cantidad de años establecidos, autores como Collins y Porras (1994), y Jagoe (1987) utilizan la misma medida; mientras que el proyecto de empresas que perduran de la Universidad Externado de Colombia, toma 20 años. Para Vélez y otros, (2005), las empresas perdurables son aquellas que a través del tiempo presenta resultados financieros superiores, adecúan su manejo a la intensidad de las condiciones del entorno y obtienen desempeños eficientes en su gestión por la coherencia en su acción, además, propician la alineación de las personas con la empresa y tienen construcción de conocimiento y calidad en los procesos de interacción social. Para Ramírez, Muñoz y Pulido, (1998), las empresas perdurables se caracterizan por su capacidad para permanecer en entornos de diferente complejidad y con grados de turbulencia bastante disímiles.

En Estados Unidos, las universidades de Stanford y Wharton abanderaron a comienzos de la década de 1990 la misión de realizar investigaciones donde se estudian casos de empresas exitosas. Además en Europa la escuela de negocios ESADE y la Universidad de Innsbruck en Austria han efectuado estudios similares. Rivera (2012).

A través de diferentes estudios se ha asimilado los términos de Perdurabilidad empresarial, longevidad y supervivencia, pero haciendo uso de la estricta definición de cada una de estas palabras o términos, no son iguales, ni contienen las mismas características. Dentro de la investigación en administración es muy diferente hablar de una empresa que sobrevive, a una empresa longeva o a una empresa perdurable. Al hablar de supervivencia empresarial se habla del mero hecho de existir, sobrevivir bajo cualquier circunstancia, si por el contrario se habla de longevidad simplemente se habla de la cantidad de años de la empresa. Mientras que en administración cuando se habla de perdurabilidad, dicho termino incluye las características de éxito que han hecho que la empresa perdure a través del tiempo.

3.2. Factores que inciden en la perdurabilidad empresarial

Luego de varios estudios de James Collins y su equipo de trabajo, en donde se logran identificar empresas norteamericanas y multinacionales que han conseguido pasar de ser buenas a ser extraordinarias, y las han contrastados con otro grupo de empresas que no consiguieron este mismo éxito, se establecen una serie de características que identifican a

las empresas exitosas de aquellas que no lo son. Los resultados de las investigaciones de Collins son publicados en varios libros bestsellers a nivel internacional. Uno de los principales libros de Collins denominado *Good to great*, publicado en el 2001, encuentra como principales factores de éxito organizacional los siguientes: Líderes humildes con gran determinación, Primero contratar el talento humano idóneo y luego trazar el rumbo de la empresa, Hacer frente a las adversidades y nunca perder la fe, Tener metas simples y ser diligentes en alcanzarlas, Contratar personal disciplinado que comprenda y comparta la disciplina de la organización, Adaptarse y acelerar la organización a partir de las nuevas tecnologías y Contar con un proceso acumulativo de resultados sostenidos y espectaculares. (Collins, 2001).

Este y otros estudios de Collins dan un acercamiento al tema que compete el presente artículo y a la Revisión sistemática de la literatura que se realizó en torno a Perdurabilidad empresarial. Collins con sus siete factores de éxito organizacional muestra uno de los tantos caminos que se encuentran en la literatura para alcanzar el éxito en las empresas, pero poco se ha investigado sobre el concepto de perdurabilidad empresarial, sin llegar a un consenso con respecto al concepto en sí, y mucho menos a cuáles son los factores que inciden en la misma.

Siguen siendo notorias las investigaciones de James C. Collins sobre la perdurabilidad empresarial, y ocho años después de su bestseller *Good to great*, publica el resultado de otra investigación, pero esta vez tomando los factores que inciden en la muerte prematura de las empresas, concepto que perfectamente puede ser el contrario a perdurabilidad empresarial, dando como resultado su libro *How the mighty fall: and why some companies never give in*, en donde muestra los factores que arrastran a las grandes empresas a la ruina.

En resumen, según Collins, las fases de la caída de una organización son: La arrogancia nacida del éxito, La persecución indisciplinada del crecimiento, La negación del riesgo y el peligro, La búsqueda desesperada de la salvación y Ser insignificante o morir. (Collins, 2009).

En otras palabras, Collins ha tratado el tema de perdurabilidad empresarial, visto desde los dos aspectos, desde el aspecto positivo encontrando una serie de factores que inciden para que las organizaciones se conviertan en exitosas y perdurables, y desde el aspecto negativo, estudiando las fases de la caída de las empresas que generan que no sean perdurables.

Además de las publicaciones de Collins se destacan otras que han descrito factores de perdurabilidad y éxito organizacional, como lo descrito por Sanabria (2012), quien afirma que una de las claves fundamentales de la perdurabilidad de las empresas es la innovación, incluyendo dentro del concepto de innovación organizacional, al uso de tecnologías de información y telecomunicaciones, a la reorganización de los intereses productivos, pero sobre todo a la innovación de sus procesos. De igual manera, Sanabria resalta al entorno como factor de perdurabilidad empresarial, al mencionar que siendo la empresa un resultado de la construcción humana, para garantizar su perdurabilidad, debe ser capaz de asimilarse culturalmente como grupo de interés, lo que conlleva a darle gran importancia al factor entorno como incidente en la perdurabilidad empresarial.

Aunque son las organizaciones las que cuentan o no con características que las llevan a la perdurabilidad empresarial, todas las empresas tienen un componente humano primordial en su desarrollo, y es entonces cuando también hay que analizar qué características debe tener dicho factor humano para que la organización sea perdurable y exitosa en el tiempo. Sólo aquellas organizaciones que cuentan con individuos con características de adaptabilidad y aprendizaje serán las perdurables. Y de esto habla Collins en su libro *Good to great*, al mencionar dentro de los siete factores de perdurabilidad empresarial dos relacionados con el recurso humano contratado así: Primero contratar el talento humano idóneo y luego trazar el rumbo de la empresa, y, Contratar personal disciplinado que comprenda y comparta la disciplina de la organización, como se puede observar, dentro de los factores de Perdurabilidad empresarial es muy importante destacar las características del talento humano de la organización.

La organización interactúa con su entorno a través del tiempo, la adaptación de sus propios

agentes, provocará también la adaptación de la organización, ocasionando revisiones y cambios en su estructura. (Battram, 2001). En esencia el sistema complejo denominado organización se encuentra en una continua evolución, y no de forma explícita por el direccionamiento de los estrategas o líderes, sino también por los agentes que la conforman, a partir de sus preferencias, intereses o demás factores que impliquen la aceptación del propósito compartido de la organización o alejarse del mismo; esto genera en forma inmediata cambios que obligan a la adaptación permanente de los modelos predominantes. (Castro, 2012).

Se podría pensar que entonces los cambios son perjudiciales para el buen desarrollo de las organizaciones, pero contrario a esto, se ha observado que los cambios tanto del entorno como internos, en parte son los que motivan al desarrollo próspero de las empresas. Pudiendo establecer entonces que los cambios determinan la perdurabilidad empresarial.

Cuando se mantienen inmovibles los objetivos de la organización es posible pisar en los terrenos del equilibrio y cuando hace presencia un equilibrio prolongado ello socava la capacidad de una organización para reconocer y responder de manera acertada a los cambios del entorno y los peligros u oportunidades que ello pueda representar. (Castro, 2012).

La Perdurabilidad empresarial entonces, entendida como la presencia de la organización a través del tiempo con factores de éxito, puede deberse en parte a los cambios que haya tenido que atravesar la empresa, y cómo los haya asumido. El cómo la organización haya asumido los cambios generará en ella habilidades capaces de llevarla a una perdurabilidad exitosa.

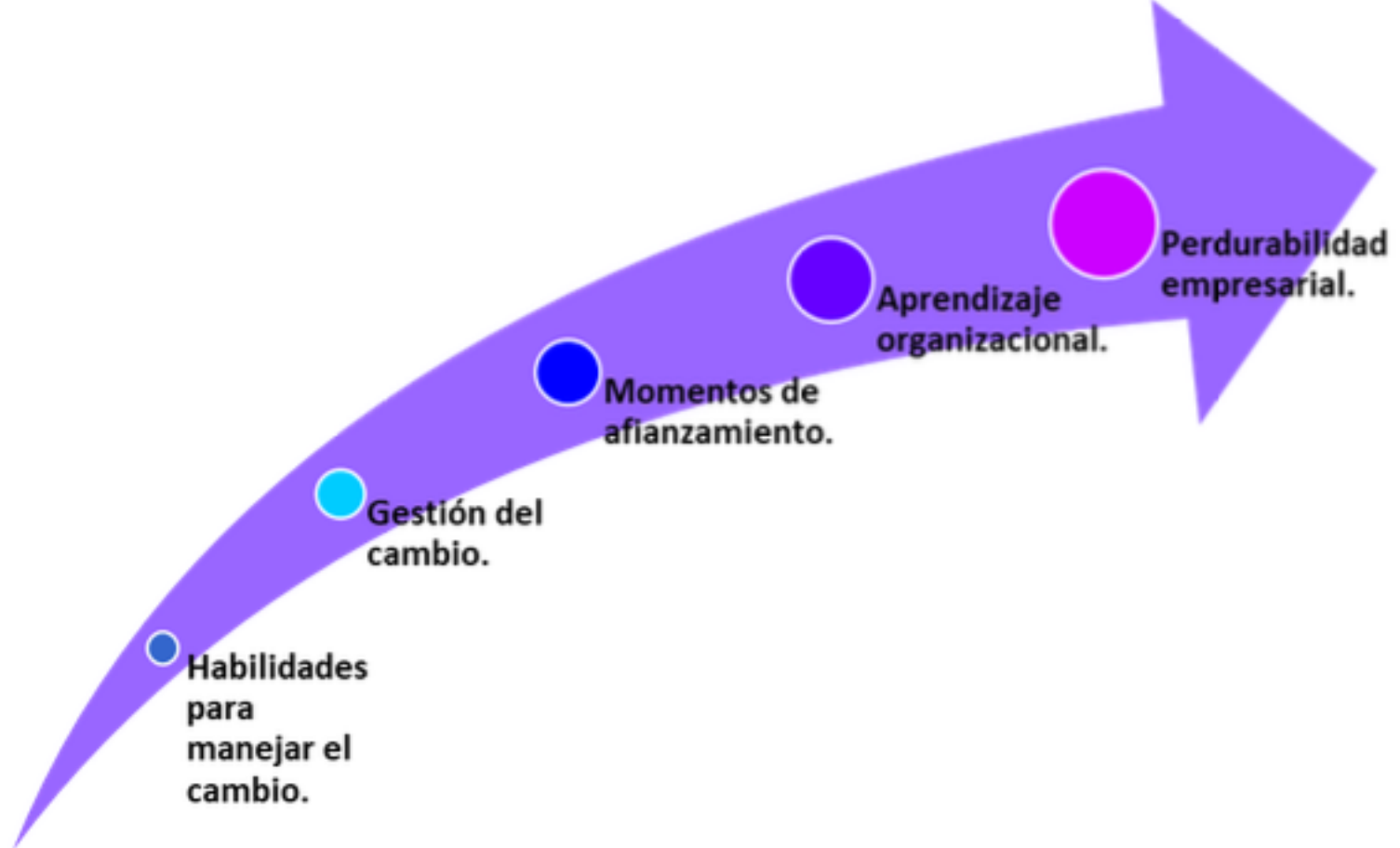
Castro, 2012, concluye dentro de su artículo, que se debe considerar una visión compartida entre la organización y sus agentes, entre ellos su talento humano, y que dicha visión compartida será un factor dominante para alcanzar lo que él denomina momentos de afianzamiento, en donde tales momentos de afianzamiento organizacional se relacionan de manera directa con el modo como la empresa y sus agentes asumen los cambios, y cómo todo esto conlleva a una perdurabilidad empresarial. Además, concluye que los momentos de afianzamiento organizacional son un preámbulo de la Perdurabilidad empresarial.

Del mismo modo, Collins en su libro *Good to great*, dentro de los siete factores de éxito organizacional, destaca que la empresa debe contar con un proceso acumulativo de resultados sostenidos y espectaculares, lo que se asemeja a los momentos de afianzamiento organizacional del que habla Castro, (2012).

Como propuesta propia en los resultados del presente análisis, y tal y como se mencionó con anterioridad, las empresas adquieren habilidades para manejar el cambio, lo que afianza la reacción que tienen y la manera como lo gestionan. Al adquirir estas habilidades pasan por un proceso de aprendizaje organizacional cuyo resultado final recae en la Perdurabilidad empresarial. Lo anterior, se puede convertir en un modelo teórico conceptual en el tema de Perdurabilidad empresarial que aporta la autora del presente escrito, el cual se muestra en la Figura 1.

Figura 1

Proceso entre las Habilidades para manejar el cambio y la Perdurabilidad empresarial



Fuente: Elaboración propia (2018)

Cabe mencionar, que los momentos de afianzamiento así como las habilidades para manejar el cambio, la propia gestión del cambio, y el aprendizaje organizacional, son solo algunos de los componentes generadores de las condiciones de Perdurabilidad empresarial. Que junto a ellos existen muchos otros factores que aún no se han evaluado, y que deberán ser alcanzados también.

Todo lo anterior conlleva a que el cambio tanto externo como interno provoque que la empresa adquiera habilidades para gestionar dicho cambio de la mejor manera, lo que genera momentos de afianzamiento. Según la cantidad de momentos de afianzamiento y el éxito que se logre en cada uno de ellos, la organización irá por el camino de la Perdurabilidad empresarial.

Son muchos los autores que las últimas décadas, han hablado de la organización como un Sistema Adaptativo Complejo (SAC), entre ellos Contreras, Barbosa y Castro (2012), Holland (2004), Stacey (1996), Pascal, Millemann y Gioja (2002), Axelrod y Cohen (1999), entre otros, todos ellos piensan que las empresas tienen procesos de autoorganización, a partir de los cuales acumulan experiencias logrando crear propiedades emergentes, que les permiten adaptarse y sobrevivir a las condiciones cambiantes del ambiente.

Ahora se debe estudiar cómo estos Sistemas Adaptativos Complejos SAC, logran ser Perdurables y exitosos, cuáles son aquellos factores que inciden en que una organización tenga características de perdurabilidad empresarial, y cómo a partir del aprendizaje organizacional se logra el éxito.

4. Conclusiones

El término de "Perdurabilidad empresarial" hace referencia a la capacidad que tienen las empresas para perdurar a pesar de la presencia del cambio turbulento en el entorno. A través de diferentes estudios se ha asimilado los términos de Perdurabilidad empresarial, longevidad y supervivencia, pero haciendo uso de la estricta definición de cada una de estas palabras o términos, no son iguales, ni contienen las mismas características. Dentro de la investigación en administración es muy diferente hablar de una empresa que sobrevive, a una empresa longeva o a una empresa perdurable. Al hablar de supervivencia empresarial se habla del mero hecho de existir, sobrevivir bajo cualquier circunstancia, si por el contrario se habla de longevidad simplemente se habla de la cantidad de años de la empresa. Mientras que en administración cuando se habla de perdurabilidad, dicho termino incluye las características de éxito que han hecho que la empresa perdure a través del tiempo.

Collins con sus siete factores de éxito organizacional muestra uno de los tantos caminos que se encuentran en la literatura para alcanzar el éxito en las empresas, pero poco se ha investigado sobre el concepto de perdurabilidad empresarial, sin llegar a un consenso con respecto al concepto en sí, y mucho menos a cuáles son los factores que inciden en la misma. Aunque son las organizaciones las que cuentan o no con características que las llevan a la perdurabilidad empresarial, todas las empresas tienen un componente humano primordial en su desarrollo, y es entonces cuando también hay que analizar qué características debe tener dicho factor humano para que la organización sea perdurable y exitosa en el tiempo. Sólo aquellas organizaciones que cuentan con individuos con características de adaptabilidad y aprendizaje serán las perdurables.

Se podría pensar que los cambios son perjudiciales para el buen desarrollo de las organizaciones, pero contrario a esto, se ha observado que los cambios tanto del entorno como internos, en parte son los que motivan al desarrollo próspero de las empresas. Pudiendo establecer entonces que los cambios determinan la perdurabilidad empresarial. La Perdurabilidad empresarial entonces, entendida como la presencia de la organización a través del tiempo con factores de éxito, puede deberse en parte a los cambios que haya tenido que atravesar la empresa, y cómo los haya asumido. El cómo la organización haya asumido los cambios generará en ella habilidades capaces de llevarla a una perdurabilidad exitosa.

El aporte propio en la construcción de este documento, es un modelo teórico conceptual en donde se muestra un camino entre las habilidades organizacionales en la gestión del cambio, y la perdurabilidad empresarial. Este modelo apenas es un primer acercamiento a la posibilidad de generar nuevo conocimiento en el tema.

En último lugar, pero no menos importante, el presente documento quiere resaltar la importancia que tiene el tema de perdurabilidad empresarial, y motivar a los investigadores a continuar realizando investigación en esta temática. Aún se desconocen con certeza los factores que inciden en la perdurabilidad empresarial, y cómo inciden.

Referencias bibliográficas

- Axelrod, R. y Cohen, M. (1999). *Harnessing complexity: Organizational implications of a scientific frontier*. New York: The Free Press.
- Batram, A. (2001). *Navegar por la complejidad*. Barcelona: Ediciones Granica.
- Castro, G. (2012). Momentos de afianzamiento organizacional. *Criterio libre*, N° 16, Bogotá (Colombia), Enero-Junio 2012. Pp. 269-280. ISSN 1900-0642.
- Clarke, M., y Oxman, A. (2001). *Cochrane Reviewers Handbook*. Oxford.
- Collins, J. (2001). *Good to great* Editor: Random House Business; Edición: First Edition, Some Highlighting.
- Collins, J. (2009). *How the Mighty Fall: And Why Some Companies Never Give In*.
- Collins, J., y Porras, J. (1994). *Built to last: Successful habits of visionary companies*. Harper, New York.
- Colón, C. (2013). Identificación de los factores determinantes de éxito de los pequeños negocios en una muestra en la Región centro-oriental de Puerto Rico. Universidad del Turabo. ProQuest LLC. Ann Arbor, MI 48106 – 1346.
- Contreras, F., Barbosa, D., y Castro, G. (2012). La organización como sistema complejo: implicaciones para la conceptualización de liderazgo. *Criterio Libre*, N° 16, Bogotá (Colombia), Enero-junio 2012. pp. 193-206. ISSN 1900-0642.
- Chicaíza, L. y otros, (2017). Revisión sistemática de la literatura en administración. *Documentos escuela de administración y contaduría pública*.
- Domínguez, J. (2013). Perdurabilidad empresarial. Portafolio. Recuperado de: <http://www.portafolio.co/opinion/julian-dominguez-rivera/perdurabilidad-empresarial-75304>.
- Hart, C. (1998). *Doing a literature review: Releasing the social science research imagination*.

Sage.

Holland, J. (2004). El orden oculto: De cómo la adaptación crea la complejidad. México: Fondo de Cultura económica.

Jago, A. (1987). Empresas triunfadoras. Bogotá: Legis Serie empresarial.

Kitchenham, B. (2004). Procedures for Performing Systematic Reviews. Joint Technical Report. Australia: Department of Computer Science. Keele University.

Pascal, R., Millemann, M., y Gioja, L. (2002). El líder en tiempos de caos. Las leyes de la naturaleza y las nuevas leyes de los negocios. Barcelona: Paidós empresa.

Peña, H. (2010). Aprendizaje Organizativo y Perdurabilidad Empresarial: Un Estudio de los Factores Determinantes en las Empresas de la Región de Monterrey (México). Universidad de Deusto San Sebastián. Order No. 3452381 ed. Ann Arbor: Universidad de Deusto (Spain), ProQuest Central. ISBN 9781124589770.

Pérez, J., Álvarez, G., y Henao, J. (2012). ¿Cómo identificar la literatura "poco - vital" y cuantificar su representatividad? Aplicación al problema del vendedor viajero. *Ingeniería industrial: Actualidad y nuevas tendencias*.

Ramírez, G., Muñoz, L. y Pulido, E. (1998). Guía de investigación línea empresas que perduran (EQP). Sotavento.

Riaño, V. (2013). El caso de perdurabilidad empresarial de Crepes & Waffles desde una perspectiva de responsabilidad social empresarial e innovación en valor en Colombia. Universidad de Rosario.

Rivera, H. (2012). Perdurabilidad empresarial: concepto, estudios, hallazgo. *Cuadernos de Administración*, vol. 28, núm. 47, enero-junio, 2012, pp. 103-113. Universidad del Valle. Cali, Colombia.

Sanabria, N. (2012). Perdurabilidad empresarial. Anotaciones teóricas. *Pensamiento y gestión*, N° 32, ISSN 1657-6276.

Stacey, R. (1996). Complexity and creativity in organizations. San Francisco: Berrett-Koehler publishers.

Vélez, Á., Restrepo, L., Garzón, M., y Méndez, C. (2005). Protocolo de investigación, Grupo de Perdurabilidad Empresarial. Facultad de Administración, Universidad del Rosario. Bogotá.

1. Estudiante de doctorado en Administración Universidad Simón Bolívar – Colombia. Docente programa de Ingeniería industrial Universidad de Boyacá – Colombia. Email: marlilcastillo@uniboyaca.edu.co

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 39 (Nº 48) Año 2018

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a webmaster]