

La contabilidad dentro de un modelo de educación recurrente del pequeño y mediano empresario (*)

Un enfoque emergente para la eficiencia de la gestión

Peña, Aura Elena

Aura Elena Peña

Licenciada en Contaduría Pública y Profesora en Ciencias Sociales. Magíster en Administración. Doctora en Educación Mención Administración. Profesora Asociada Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de los Andes.
auraelen@ula.ve

Recibido: 07-10-02
Revisado: 22-04-03
Aceptado: 30-05-03

Mundialmente, la pequeña y mediana empresa (PyME) se muestra como posibilidad impulsora del cambio ante las exigencias sociales, económicas y culturales, más aún, ante el avasallador desarrollo de la ciencia y de la tecnología. La globalización obliga a establecer un compromiso de promoción de las pequeñas y medianas empresas, mediante la educación y consolidación de habilidades técnicas, humanas y conceptuales de gestión, de los pequeños y medianos empresarios; desarrollando una nueva visión de negocio bajo complejidad, que involucre el dominio de los medios necesarios para la perentoria transformación. Se propone una alternativa emergente, representada por un modelo de educación recurrente, fundamentado en la contabilidad como herramienta de gestión. La técnica metodológica utilizada es el círculo hermenéutico de Dilthey; interpretando, categorizando y teorizando; valiéndose de la triangulación. El modelo está relacionado con la búsqueda de la eficiencia de gestión, considerando el desarrollo tecnológico internacional y la competitividad.

Palabras clave: globalización, transformación, emergente, modelo, educación recurrente, contabilidad, gestión, complejidad, eficiencia, competitividad.

RESUMEN

Worldwide, the small and medium company (PyME) it is shown as possibility instigator of the change before the social, economic and cultural demands, more even, before the vacillate development of the science and of the technology. The globalization forces to establish a commitment of promotion of the small and medium companies, by means of the education and consolidation of technical, human and conceptual abilities of administration, of the small and medium managers; developing a new vision of business low complexity that involves the domain of the necessary means for the peremptory transformation. It intends an emergent alternative, represented by a model of recurrent education, based in the accounting like administration tool. The used methodological technique is the hermeneutic circle of Dilthey; interpreting, categorizing and speculating; being been worth of the triangulation. The pattern is related with the search of the administration efficiency, considering the international technological development and the competitiveness.

Key words: globalization, transformation, emergent, model, recurrent education, accounting, administration, complexity, efficiency, competitiveness.

ABSTRACT

(*) Este artículo es parte de la Tesis presentada por la autora para la obtención del Título de Doctora en Educación, Mención Administración.

1. Introducción

En todos los países del mundo la educación tiene un rol importante y, específicamente en América Latina, esta temática se ha constituido en fundamento de las investigaciones en el ámbito social, cultural, político y hasta económico. En las últimas décadas resultan representativos los esfuerzos que se han realizado sobre la investigación educativa, sin embargo, recurriendo a una retrospectiva se vislumbra una menor preocupación por abordar problemáticas relativas a la educación de adultos y, por ende, a la formulación de modelos que involucren elementos novedosos y, que tengan implícito la integración de diversos aspectos que no pueden ser estudiados de manera aislada, como es el caso de las herramientas de gerencia y su enlace con la educación. Para ello se requiere de una visión integradora de la realidad educativa y gerencial, tomando en cuenta su multidimensionalidad y complejidad. La multidimensionalidad que exige atender los diversos fenómenos, eventos y factores que dan cuenta de esas realidades y la complejidad de lo existente, que exige mejores y más efectivos instrumentos y medios de conocimiento.

A la luz de los mismos esfuerzos realizados por la UNESCO en investigar las necesidades del desarrollo educativo, se puede inferir su perenne recomendación en cuanto a enfrentar los desafíos de la educación de adultos a través de nuevas estrategias, entre las cuales resalta como "novedosa" la vinculación de la educación y el trabajo. Estas son las mismas ideas propuestas por Adam (1966), estudioso de la educación de adultos, quien señaló que el mejoramiento del factor educación trae en sí mismo el mejoramiento del factor trabajo, cuya característica de inmensurable valor es la eficiencia, entendida como la eficacia consolidada en continua interrelación con la productividad y la competitividad empresarial. De esta forma, la educación y el trabajo productivo se convierten en puntos de honor y discusión, que pueden ser abordados desde diferentes perspec-

vas que involucran la proposición de paradigmas mediante los cuales ontológicamente, epistemológicamente y metodológicamente se ofrezcan interpretaciones y explicaciones convincentes de la realidad educativa. Desde esta concepción, la educación representa la vía para desarrollar la capacidad de resolver problemas bajo una óptica de la multidimensionalidad implícita. En armonía con esta filosofía, es necesario establecer una postura a través de la cual se muestren nuevos y reforzados fundamentos para la educación de tipo recurrente, acudiendo a paradigmas renovadores de la gerencia, específicamente en el ámbito contable y, en especial, aplicables a las pequeñas y medianas empresas, como segmento impulsador de la economía nacional. Lo planteado constituye un aporte que tiene que ver con la comprensión de las relaciones entre las demandas que se evidencian en la educación desde la perspectiva empresarial y, las dinámicas del mundo laboral relacionadas con las formas de operar eficientemente. En Venezuela, como en muchos países del mundo, el segmento de la pequeña y mediana empresa (PyME) se percibe como un elemento de apalancamiento económico de gran trascendencia, dada su significativa participación en la generación de empleo, aplicando mínimas inversiones, utilizando materias primas de índole nacional y dirigiendo su atención a los mercados internos. Según el último censo hecho por la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI), citada por Erard (1999), "las pequeñas y medianas empresas dan empleo a 55% de la población activa; 17% la emplea la gran empresa, 16% está ocupada en el sector público y 12% desempleada. Solamente en el sector privado, las pequeñas y medianas empresas generan 77% del empleo" (p. 9). No obstante, la PyME se muestra como un segmento cuya prioridad es su modernización y su consolidación, pues sus problemas de crecimiento, sus exigencias gerenciales y su relación con el entorno, determinan la necesidad de aplicar estrategias de desarrollo y tecnología gerencial particular, que garanticen su permanencia.

2. Un nuevo enfoque de gestión ante la eminente transformación de la pequeña y mediana empresa (PyME)

La urgente transformación de la PyME se circunscribe a grandes propuestas, que implícitamente conlleven a su deseado fortalecimiento. Bajo el escenario globalizante, las pequeñas y medianas empresas requieren personal cada vez más calificado y, gerentes dispuestos a competir en mercados de tipo global en su rol de protagonistas en la salvaguarda de los intereses empresariales y sociales.

El fenómeno globalizador debe abordarse desde diversos ángulos. En primer lugar desde la óptica de los efectos que puede producir en los diversos sectores de la sociedad, porque la inserción de un país en este entorno produce desequilibrios. También debe ser tratado desde el punto de vista de la economía "formal", debido a que los sectores que tengan el mayor acceso a la tecnología de punta serán los que capitalicen los mejores resultados y, por último, desde un enfoque del proceso de integración internacional, que debe ser vista como la salida más prudente para aliviar los problemas relativos a dependencia tecnológica, subdesarrollo y atraso. Todo esto lleva a considerar a los pequeños y medianos empresarios como variables fundamentales de cambio dentro de una economía, pues como agentes sociales responsables del bienestar colectivo "son en realidad unos intermediarios entre la producción y el consumo. Administran los factores productivos para hacerlos más eficientes realizando una función social, no sólo de dar empleo sino de producir bienes y servicios deseados por la colectividad" (Sánchez, 1991, p. 57). No obstante, "el inadecuado nivel de formación de los equipos directivos e insuficiencias gerenciales, organizativas y técnicas de las pequeñas y medianas empresas dificultan el uso eficiente de los recursos" (Miliani, 1997, p. 3).

En el orden de ideas precedentes, la preocupación debe orientarse a las pequeñas y medianas empresas, porque representan la entrada a la innovación, a las transferencias tecnológicas, a la investigación y; para hacerlo, los gerentes y

demás personal humano, deben demostrar capacidad de apertura frente a las herramientas de gestión, además de un gran interés por desarrollar facultades necesarias para manejarlas. Como respuesta a estas exigencias urge la implantación de mecanismos que conlleven al desarrollo de las capacidades educativas y financieras, facilitándole a los empresarios el acceso a la asistencia técnica y a la educación en dimensiones de gestión efectiva, para de esta manera contribuir en la continuidad y desarrollo de este grupo empresarial en el tiempo.

Es de vital importancia tener presente que "la vida del hombre es aprender y adquirir sabiduría para ser competente en todo momento. El que tiene conocimientos puede ser útil y productivo" (Alvarez, 1999, p. 75). Para lograr esta condición, los empresarios de hoy están obligados a desarrollar habilidades en cuanto a la aplicación de las herramientas de gestión, tales como la *contabilidad*, entendiéndola como medio fundamental para comunicar información relacionada con el impacto de las actividades financieras. No debe obviarse que la contabilidad proporciona información indispensable para la administración y el desarrollo del sistema económico.

La educación recurrente ofrece la posibilidad de sistemas de aprendizaje bajo redes de información en la dimensión contable, como una de las estrategias de desarrollo de las PyMEs, basada en el fomento de la capacidad de sus propietarios o gerentes para participar en procesos de asociatividad intelectual y tecnológica; agregando, de esta manera, eficiencia a su gestión. Para insertarse en este dinámico proceso es importante la disposición a la puesta en práctica de modelos educativos que constituyan alternativas para superar las debilidades presentes en las PyMEs.

3. Aproximación a un modelo de educación recurrente en el área financiera, bajo un enfoque emergente para la eficiencia de la gestión

El conjunto de interacciones entre los dos grandes sistemas representados por el educativo

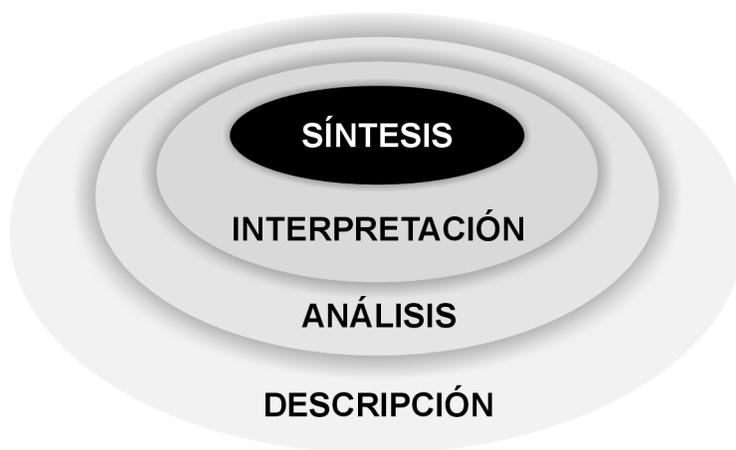
y el productivo, conlleva a una mayor eficiencia en la producción y, por supuesto, a la competitividad desde el punto de vista gerencial. Precisamente, de las diversas interacciones subyacen los elementos integrantes del modelo propuesto, contentivo a la vez, de categorías y propiedades que orientan la teorización sobre cada uno de dichos elementos.

La técnica metodológica aplicada como eje transversal en la generación del modelo es el conocido círculo hermenéutico de Dilthey. Es necesario resaltar que la hermenéutica centra su acción en la interpretación, por cuanto tiene como misión “descubrir los significados de las cosas, interpretar lo mejor posible las palabras, los escritos, los textos y los gestos, así como cualquier acto u obra, pero conservando su singularidad en el contexto de que forma parte” (Martínez, 1989, p. 119). Según Valles (1999) la hermenéutica se trata de un método de validación objetiva en la interpretación de los significados sustentada en una perspectiva fenomenológica. La fenomenología facilita esta interpretación, pues consiste en el

estudio de los fenómenos, describiendo su estructura bajo una concepción filosófica. En concreto, pudiera afirmarse que la hermenéutica abarca el proceso de análisis complementado sistemáticamente con la interpretación y la síntesis, lo cual es fácilmente comprensible gráficamente (Figura 1).

Para el diseño del modelo se parte de la consideración de que la información recolectada está relacionada con la estructura significativa que subyace de la explicación fenomenológica de la red de relaciones implícitas en una realidad empresarial, y del comportamiento de los sujetos de estudio representados por los pequeños y medianos empresarios. De esta manera, a través de la perspectiva fenomenológica se resalta la importancia de captar la realidad bajo una actitud exploratoria y de apertura en cuanto a pensamiento y a postura, que permite la comprensión de esa realidad tal cual como existe y se presenta en sí misma, percibiendo los fenómenos con el significado que tienen para todos quienes interactúan en

Figura 1
EL CÍRCULO HERMENÉUTICO DE DILTHEY



Datos tomados de “La investigación cualitativa etnográfica en educación” por Martínez, Miguel, 1994.
Figura elaborada por la autora.

el medio de la pequeña y mediana empresa. En este orden de ideas es procedente considerar que “la información que se acumula y las estructuras emergentes se usan para reorientar el enfoque y la recolección de nueva información” (Martínez, 1994, p. 49).

Las unidades de análisis son ampliamente conocidas y se identifican desde el inicio de la investigación. La fase de la selección de la muestra para aplicar y evaluar el modelo constituye una acción de inmensurable importancia. La selección de la muestra se basa en consideraciones teóricas y conceptuales, intereses particulares, circunstancias específicas u otras consideraciones, como es el caso de la muestra intencional que se fundamenta en un criterio situacional. Esta muestra intencional representativa de la realidad de la pequeña y mediana empresa permite el acceso a los informantes clave (gerentes y trabajadores), que sirven de enlace con la realidad en los diversos aspectos relativos a la educación recurrente y a la eficiencia, como elementos que interactúan en un sistema de interrelaciones, palpables en esa realidad empresarial.

Para fines de comparar resultados y contrastar información, se utiliza la triangulación, disponiendo de tres técnicas consideradas atinentes, tales como la observación, la entrevista y la discusión grupal. La triangulación consiste en la combinación de diversos métodos y fuentes de datos con el propósito de contrastar la información obtenida para validarla y así darle confiabilidad. En armonía con las consideraciones precedentes, se diseñan y aplican tres instrumentos para evaluar y validar el modelo: (1) La lista de cotejo, la cual permite derivar notas de campo producto de la observación, (2) El guión de entrevista aplicado a los pequeños y medianos empresarios (informantes clave en cuanto a su gestión y aprendizaje derivado del híbrido trabajo - educación) y a los trabajadores (informantes clave para la validación de la información suministrada por los pequeños y medianos empresarios y para la observancia de

los cambios organizacionales en cuanto a la eficiencia como indicador de gestión presente en el modelo de educación recurrente en el área financiera), (3) El guión de discusión grupal aplicado a gerentes y a trabajadores para derivar, de igual forma, propiedades que refuercen el proceso de teorización.

Una vez recopilada la información mediante los instrumentos descritos, se procede a la categorización y al análisis de contenidos, procesos que comienzan a aplicarse desde el mismo inicio de la recolección de datos. En la medida en que se va recopilando información, ésta se jerarquiza y se categoriza. En el proceso de categorización se considera a cada evento y a cada acción como parte de una estructura caracterizada por la complejidad o como un patrón de red de relaciones.

Para el análisis de la información se parte del enfoque de la realidad emergente según el cual el todo, visto como un sistema, no puede dividirse en partes separadas para pretender comprender los principios que explican su configuración, es decir, bajo esta concepción, la realidad total sólo puede ser captada involucrándose en el campo fenoménico que se estudia, representado en este caso por el campo empresarial específico en el cual se está aplicando el modelo y se está observando y percibiendo cada uno de los aspectos implícitos en éste. Después de haber categorizado y analizado los datos y, por lo tanto, generado la información pertinente, se procede a su interpretación mediante la estructuración y síntesis expresada a través de cada aspecto del modelo, sin obviar la multidimensionalidad de las relaciones entre los elementos implícitos en el mismo. Esta síntesis permite la generación de teorías por medio de una red de relaciones entre las categorías o clases, los atributos y sus propiedades.

La teorización resultante en el modelo de educación recurrente propuesto, vislumbra la aplicación de un enfoque emergente e interdisciplinario, pues se concibe al sistema empresarial

en el cual son protagonistas los pequeños y medianos empresarios, interactuando permanentemente con su entorno y con los diversos elementos que conforman su estructura interior. De esta forma, el sistema empresarial se organiza a sí mismo, se encuentra en interacción dinámica, se adapta y evoluciona. En este sentido, se deriva una nueva teoría de sistemas bajo la cual la evolución constituye un proceso permanente caracterizado por el aumento progresivo de la complejidad.

A través de este modelo se proponen las categorías estratégicas siguientes: (1) Interacción de las empresas con el entorno; (2) La empresa como sistema integrado; (3) Acciones a considerar por los empresarios para afrontar los cambios, a partir de la transformación de la perspectiva en cuanto a gestión financiera, basada en herramientas como por ejemplo la contabilidad financiera y la contabilidad administrativa, adoptando nuevos paradigmas gerenciales tales como el “emergente” y el de la “complejidad del conocimiento”; (4) Educación recurrente como estrategia para reducir los límites de racionalidad y como multiplicador de las habilidades de los empresarios y, por ende, del gerente; (5) Indicadores de gestión: eficiencia, productividad y competitividad, dedicando una referencia especial a la creación del valor empresarial; (6) Propiedades propias de la gestión eficiente como: proceso gerencial, planes tácticos y estratégicos, metas concebidas en el contexto financiero y la evaluación del crecimiento organizacional y de los cambios desde la óptica contable-financiera; (7) Educación y eficiencia organizacional bajo el enfoque de redes de aprendizaje en el área contable-financiera.

Asimismo, el modelo responde a la modalidad de sistema abierto adaptativo, pues se concibe a la empresa en permanente interacción con su ambiente y, simultáneamente, reacciona ante él, de tal manera que continuamente mejora su funcionamiento tendiendo a la supervivencia. En un proceso como el descrito, que la empresa pasa del orden al desorden y nuevamente al orden, del equilibrio al caos y recurrentemente al

equilibrio, bajo una perspectiva de complejidad creciente en la búsqueda de su permanencia. A la luz de estas premisa “el proceso de educación sistémica debe concebirse como sistema abierto y como organización, pues en este proceso se dan influencias mutuas entre el propósito de la educación y el mundo social circundante” (Leirman *et al*, 1990, p. 49).

3.1. Aspectos resaltantes en el diseño del modelo

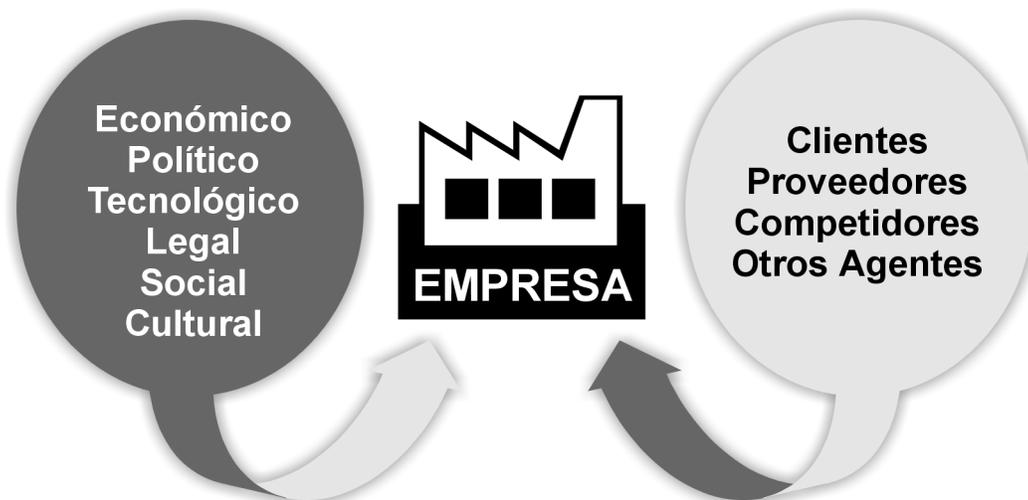
En el diseño del modelo se incorporan los siguientes aspectos:

3.1.1. Categorías: por ser un sistema un procesador que interactúa permanentemente, requiere la definición de los elementos sobre los cuales se tendrá vinculación. En el caso del modelo de educación recurrente en el área financiera siguiendo un enfoque emergente para la gestión empresarial, se muestran las categorías indicativas de las estrategias enunciadas anteriormente.

3.1.1.1. Interacción de las pequeñas y medianas empresas con el entorno: las unidades empresariales por más pequeñas que sean no actúan encerradas bajo compartimientos, “sino sus actividades se realizan en un escenario de fundamental interacción con diversos agentes. Este ambiente de gran dinamismo describe el entorno como un marco general de actuación” (Gómez, 1997, p. 49). Entre los elementos o factores genéricos que confluyen e interactúan en el entorno se tienen: lo económico, lo político, lo tecnológico, lo social, lo legal y cultural, entre otros. Entre los factores de tipo específico que influyen sobre el dinamismo empresarial están: los clientes, los proveedores y competidores. De esta forma, el impacto de un determinado fenómeno producido en el entorno puede influir en mayor o menor escala a las empresas. Gómez (ob. cit.) presenta de manera gráfica los factores del entorno (Figura 2).

Figura 2

Factores componentes del entorno



El esquema es una adaptación del propuesto en "Estrategias para la competitividad de las PYME" por Gómez, J., 1997, p. 50.

Particularmente, el fenómeno de la globalización incide de manera significativa sobre las empresas. Ante una concepción multidimensional de la globalización, la fuerza gerencial y laboral de las pequeñas y medianas empresas están siendo retadas de manera drástica con el fin de que puedan enfrentar el ritmo de las diversas situaciones. En consecuencia, para mantener competitivas a sus organizaciones, tienen que recurrir a métodos ventajosos tales como la creación de modelos cuyo énfasis esté en la generación de capital intelectual. Las mismas turbulencias presentes en los negocios, como la incertidumbre, los cambios constantes y los escenarios cada vez más heterogéneos, dificultan el proceso gerencial. Por lo tanto, frente a este fenómeno, las empresas y en particular las pequeñas y medianas, deben desarrollar estrategias de responsabilidad compartida que les permitan adaptarse de manera proactiva y sinérgica. Los factores que se muestran como requisitos para operar bajo la globalización se refieren a: (1) La flexibilización de los modelos de producción; (2) La incidencia de la revolución y redimensionamiento financiero (globalización financiera) y (3) La sociedad del

conocimiento, que involucra una revolución de tipo tecno-científica.

3.1.1.2. La empresa como sistema integrado: la pequeña y mediana empresa constituye un conjunto de elementos que se encuentran en permanente interacción interna e interactúa con el ambiente o entorno. En este sentido, se concibe como un sistema de naturaleza abierta.

3.1.1.3. Acciones para afrontar el cambio en las pequeñas y medianas empresas: asumir nuevos paradigmas es elemental para los pequeños y medianos empresarios y, en estos términos, se entiende a la organización o empresa como un ente reconfigurable, en constante atención a los cambios. La capacidad para adaptarse al cambio se basa en políticas de alineación de los recursos humanos; en otras palabras, en el desarrollo de sus habilidades para garantizar la flexibilidad y la evolución de las organizaciones mediante la formación extensiva de redes entre las distintas unidades así como con otras empresas, de tal forma de extender la capacidad de adaptación y la

generación de ventajas competitivas. “La premisa de la organización del futuro es la flexibilidad. Está consagrada al movimiento, el cambio y la adaptación según lo requieran las modificaciones de su ambiente” (Miller en Fundación Drucker, 1998, p. 170). El propósito fundamental de una pequeña y mediana empresa es alcanzar competitividad y, por lo tanto, tener claro el camino a recorrer mediante el establecimiento de su misión de negocio. Esto se logra a través de la adopción de sistemas abiertos y flexibles considerados como una totalidad organizada, con una reconocida interacción con el entorno y entre sus partes constituyentes, sin que exista línea divisoria entre las mismas. Se requiere a la vez, de un enfoque adecuado para manejar estos sistemas caracterizados por la complejidad y, en el caso particular de las pequeñas y medianas empresas, dadas las necesidades de ser eficientes, productivas, eficaces y, por lo tanto, efectivas y competitivas; una concepción basada en redes de aprendizaje resulta una alternativa acertada porque facilita la construcción y aprehensión del conocimiento y la consolidación de las necesidades mencionadas, tomando a la interdisciplinariedad como función subyacente de la complejidad de los diversos problemas a los cuales se enfrenta el pequeño y mediano empresario.

3.1.1.4. La educación recurrente como estrategia para reducir los límites de racionalidad y como multiplicadora de las habilidades de los pequeños y medianos empresarios: la implantación de un modelo de educación recurrente en el área financiera en las pequeñas empresas lleva consigo un proceso de capacitación mediante el cual se le proporciona al pequeño y mediano empresario y a los trabajadores un conjunto de conocimientos inherentes al ámbito contable-financiero, para ayudarle a tener claro el contexto de las situaciones y para reforzar su sentido lógico.

3.1.1.5. Indicadores de gestión: eficiencia, productividad y competitividad. Los indicadores de gestión simulan los factores clave del éxito empresarial, pues reflejan los signos vitales o críticos a

atender, tales como la efectividad, la eficacia, la eficiencia, la productividad y, por ende, la competitividad. “Contar con un conjunto de indicadores que abarquen los factores clave es garantizar la integridad de la función de apoyo para la toma de decisiones” (Beltrán, 1999, p. 42).

3.1.1.6. Gestión eficiente: la eficiencia se encuentra imbricada en la pirámide de necesidades de la organización; por lo tanto, una gestión eficiente coadyuva a la consecución de esta condición. La eficiencia esta relacionada con la adopción de acertadas herramientas de gestión, tales como la contabilidad financiera y administrativa.

3.1.1.7. Educación y eficiencia organizacional bajo el enfoque de redes de aprendizaje: una empresa que aspire a potenciar las aptitudes del recurso humano debe convertirse en una comunidad donde la premisa es el aprendizaje. El enfoque de redes se convierte para las PyMEs en un nuevo paradigma de aprendizaje el cual ofrece la opción de las denominadas alianzas de aprendizaje en áreas fundamentales de gestión, representadas en primer término por las de naturaleza contable-financiera. A través de estas redes se facilita aprender mediante la interacción de los agentes partícipes en el sistema productivo.

3.1.2. Propiedades: corresponden a las características propias de las categorías y que han sido derivadas del proceso de análisis. Entre éstas se pueden mencionar:

- Fenómeno de la globalización.
- Turbulencias del negocio.
- Responsabilidad compartida y sinergia.
- Fenómenos tecnológicos, políticos, económicos y sociales.
- Necesidades, factores y necesidades del recurso humano en cuanto a educación en el área contable-financiera.
- Adaptación mediante flexibilidad de estructuras y en las formas de operar.

- Identificación de propiedades e interacciones para comprender los cambios internos.
- Transformación de la perspectiva en cuanto a la gestión financiera.
- Nueva visión de la realidad empresarial: Adopción de nuevos paradigmas gerenciales.
- Reducción de los límites de racionalidad.
- Multiplicación de las habilidades empresariales.
- Integración de niveles de desempeño.
- Eficiencia.
- Productividad.
- Competitividad.
- Valor de la empresa.
- Planes tácticos y estratégicos.
- Metas en el contexto financiero.
- Crecimiento y cambios en el ámbito financiero.
- Redes de Aprendizaje.
- Sistemas de *contabilidad financiera* y de *contabilidad administrativa*: bases para la eficiencia organizacional.
- Complejidad sistémica.
- Realidad como red compleja de relaciones.

3.1.3. Componentes: se vinculan con el modelo sistémico, es decir con el sistema educativo expresado bajo la perspectiva de recurrente y el sistema productivo, asociado con la estructura y funcionalidad empresarial (pequeña y mediana empresa).

3.1.4. Atributos: se refieren a la educación recurrente como educación para adultos caracterizada por la orientación hacia el autoaprendizaje, la participación, la potenciación de la creatividad y la iniciativa, atendiendo a los principios de una educación andragógica y a la empresa como sistema abierto, adaptativo, emergente, complejo, que interactúa con su entorno y que está en continua revisión y evolución.

3.1.5. Estructura: incorpora el conjunto de relaciones entre sus componentes sistémicos y

sus atributos. Se refiere a las relaciones simbióticas producto de la interconexión entre el sistema educativo y el sistema productivo (empresarial), para satisfacer mutuamente sus necesidades y crecer de manera vinculante; relaciones también caracterizadas por ser sinérgicas, pues ambos sistemas se refuerzan entre sí, para obtener objetivos comunes. Estas relaciones son consideradas optimizantes ya que están permanentemente buscando mejorar con base en una retroalimentación continua, que propenda a la homeostasis del sistema.

3.1.6. Proceso: se interconectan varios procesos hacia dentro y hacia fuera de la empresa; por una parte, el proceso de vinculación empresa-educación y por la otra, el proceso educativo recurrente en constante mejora y bajo continua revisión, en un ciclo recursivo de influencia, dirigido a un objetivo para transformar una necesidad de saber o de aprender bajo un resultado satisfactorio. En este proceso, Leirman *et al* (1990) indican que existen tres dimensiones interdependientes y conectadas entre sí: la tarea, la relación - comunicación y el crecimiento.

La *tarea*, implica el diagnóstico como análisis de la situación inicial, del cual se derivan las necesidades y prioridades a considerar, la estructuración de contenidos y la preparación, la planificación y la realización de actividades. Este diagnóstico comprende la identificación del problema, la interconexión de los elementos del problema, el análisis del problema y del contexto así como de los recursos.

La *relación-comunicación*, se refiere a las interacciones entre los participantes y el facilitador quien aplica el modelo, estimulando un clima de relaciones favorable; este proceso de relación comienza por el reconocimiento de las personalidades pasando de la extrañeza a la aceptación, luego se origina la confrontación en la cual la red de relaciones adquiere un carácter de totalidad y su equilibrio depende de una planificación conveniente, concluyendo con la cohesión o convergencia, pasando de los planes a los hechos a través de

un clima de cooperación favorable para lograr satisfacción y llegar a un sentido de pertenencia.

El *crecimiento* alude fundamentalmente al crecimiento cualitativo de los participantes desde diversas dimensiones: social, técnica, comprensiva y de desarrollo. Parte de la toma de conciencia de la situación empresarial específica, de sus debilidades y de las expectativas derivadas de éstas. Está fundamentado en el proceso de diagnóstico. A partir de la toma de conciencia se eligen las estrategias y métodos a seguir en el proceso de la tarea y se llega así a la autodeterminación. Una vez vencida la resistencia y la inseguridad, se aplican las acciones planificadas y en esta ejecución se está en un continuo control y evaluación, que permiten una nueva revisión de contenidos orientada a atender la tarea de intervinculación en el proceso.

3.1.7. Interfases: representan las relaciones implícitas en el modelo y a través de las cuales se vinculan el sistema empresarial y el sistema educativo, generándose una interconexión entre educación recurrente y eficiencia de gestión.

3.1.8. Entropía y Homeostasis: el sistema empresarial es un constante ir y venir en el mundo de la complejidad, se entremezclan en un "ciclo espiralado" el caos y el equilibrio, el desorden y el orden y, mediante la recursividad se está en la continua búsqueda de un estado estable.

3.1.9. Operacionalidad: la puesta en marcha del modelo tiene que ver con la armonía estructural y funcional entre las necesidades, el programa de educación recurrente en el área financiera, las estrategias, los recursos y presupuestos necesarios, y los resultados esperados.

3.1.10. Multifinalidad: en la búsqueda de la eficiencia de gestión se parte de un estado inicial según el cual se definen los medios para llegar al estado final esperado, el cual no es medido en

términos simples de causa efecto, pues involucra la concepción de multicausalidad y multifinalidad entrelazados en la teleología bajo el contexto de la complejidad.

3.2. Funcionalidad del modelo propuesto

El modelo de educación recurrente en el área contable-financiera para los pequeños y medianos empresarios se percibe bajo un enfoque de aprendizaje andragógico, emergente y adaptativo de gestión; además, siguiendo una perspectiva sistémica de redes, se considera un todo integrado y complejo, con coherencia lógica entre sus componentes vinculantes: el subsistema educativo, expresado como estrategia recurrente; y el subsistema empresarial (productivo), asociado con la estructura y funcionalidad de la pequeña y mediana empresa.

Se presenta en consecuencia, por una parte, el subsistema de educación recurrente considerado bajo la concepción andragógica, en el cual se concibe al pequeño y mediano empresario como un adulto que desarrolla una acción educativa partiendo de principios éticos que posibilitan los procesos mentales superiores, tales como la imaginación y la creatividad, el auto-aprendizaje y la auto-proyección. Por la otra, el subsistema empresarial, concebido en una perspectiva fenomenológica, emergente y de complejidad implícita. Este subsistema está representado por la pequeña y mediana empresa sobre la cual se imbrican múltiples fenómenos, condiciones, exigencias, retos; todos los cuales determinan un contexto o escenario caracterizado por una realidad global.

De la continua interacción entre ambos subsistemas, subyacen necesidades y prioridades que representan los factores que motivan a la vinculación de la educación recurrente con la eficiencia en la gestión del pequeño y mediano empresario. Estas necesidades son comunes a ambos subsistemas y se refieren a: (1) la necesidad de adaptarse, dado el ritmo de los cambios que se suscitan en el turbulento mundo de los

negocios y en la educación como estrategia que requiere transformaciones; (2) la necesidad de aprehensión de la realidad y, por ende, de todos los elementos y/o partes que la conforman; ésto con la finalidad de desarrollar nuevas formas de operar a través de la evolución en las metodologías de auto-aprender en el área contable.

El capturar y comprender la realidad lleva a categorizar y otorgar propiedades relativas al funcionamiento del sistema. Así, de cada categoría y del proceso recursivo de análisis, interpretación y teorización de la realidad, emergen múltiples relaciones bajo la perspectiva de la interdependencia y transdisciplinariedad; pudiéndose inferir también mediante la multidimensionalidad toda una serie de propiedades o características de esa realidad. Durante este proceso de aprehensión de la realidad las empresas identifican todos aquellos eventos que involucran su crecimiento, también identifican todas las interacciones que se presentan para, de esta manera, comprender los cambios. Esto es vinculante con la función de la educación pues, mediante ésta, el pequeño y mediano empresario desarrolla la capacidad de anticiparse a los cambios, reduciendo los límites de racionalidad y poniendo en práctica habilidades empresariales, todo lo cual le permite consolidar mejores y duraderos niveles de desempeño y de bienestar.

Para el logro de los mejores niveles de desempeño que resultan del entramado entre productividad, competitividad, eficacia, eficiencia y, por lo tanto, efectividad social; así como para emerger el valor empresarial a través de toda una red de relaciones, es imprescindible tomar en cuenta al proceso de educación recurrente en el área contable-financiera, en constante mejora y bajo continua revisión, en un ciclo recursivo de influencia dirigido a un objetivo para transformar una necesidad de saber o de aprender bajo un resultado satisfactorio. Así, de manera permanente se evalúa el crecimiento y los cambios inherentes al mismo, aplicando la retroalimentación para realizar las transformaciones en caso de ser necesario. En consecuencia, la educación recu-

rrente bajo el modelo de redes propuesto incorpora valor empresarial, mediante el fortalecimiento del conocer contable y las diversas relaciones con la productividad, la calidad y competitividad. El modelo descrito puede ser representado gráficamente identificando cada uno de los elementos implícitos siguiendo el enfoque sistémico (Figura 3).

4. Conclusiones

Las pequeñas y medianas empresas se encuentran sumergidas en grandes dificultades para hacer frente a los retos planteados por la competitividad. Tales dificultades se refieren a la necesidad de responder satisfactoriamente a factores como la innovación, la tecnología, las exigencias sociales, entre otros. La complejidad y la globalización acompañan a estos factores. La complejidad entendida como el entretrejido de eventos, interacciones y acciones e incertidumbre que conforman el mundo fenoménico del sistema empresarial y; la globalización, como un fenómeno tendente a romper con las fronteras comunicacionales, que implica cambiar la visión y, en consecuencia, plantearse nuevos desafíos en búsqueda de la subsistencia en los diversos ámbitos. Una estrategia gerencial eficaz ante este último escenario, la constituye la responsabilidad compartida que conlleve a la ampliación de funciones de las comunidades, para colocarlas en aquellas posiciones de afrontar los grandes problemas globales con entereza, seguridad y confianza.

Debido a las limitaciones gerenciales de los pequeños y medianos empresarios para encarar los desafíos derivados de los múltiples fenómenos que impulsan los cambios, se plantea, por una parte, la identificación de propiedades del contexto y de todo un conjunto de interacciones para comprender dichos cambios. Es pertinente entonces la adquisición de destrezas y el desarrollo de la confianza necesaria para dominar el nuevo ambiente, lo que conlleva a una adaptación constante mediante la flexibilidad de estructuras y las formas de operar.

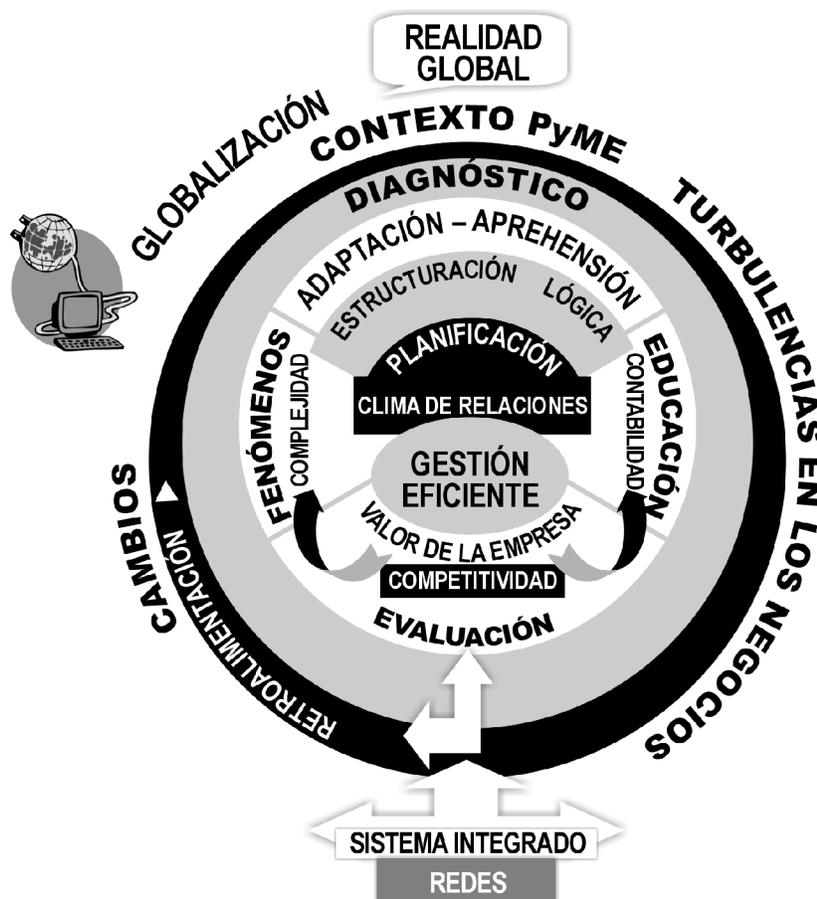
Específicamente, en el ámbito financiero, se requiere de una transformación en la razón de ser de los instrumentos de gestión que se encuentran sintetizados en dos grandes sistemas, representados por la Contabilidad Financiera y la Contabilidad Administrativa. Fortalecer la acción gerencial mediante el desarrollo de habilidades en el dominio de estos dos sistemas, constituye la opción para afrontar la competencia global, integrar niveles de desempeño, consolidar la eficiencia organizacional y garantizar la supervivencia de las pequeñas y medianas empresas.

Las pequeñas y medianas empresas venezolanas como un gran bloque empresarial, y mediante el esfuerzo sinérgico, valiéndose del mecanismo de redes y de la generación del valor empresarial, tendrían la posibilidad de abrir el abanico de alternativas hacia el progreso y la competitividad,

todo lo cual no puede ser alcanzado si funcionan de forma aislada, es decir, sin considerar la complejidad sistémica. El asumir un nuevo paradigma expresado en el modelo propuesto, exige que los pequeños y medianos empresarios se involucren en un proceso estratégico, en el que se considere la coexistencia de una realidad como una red compleja de relaciones y se ideen nuevas formas para competir, no sólo en precios de sus productos, sino en la calidad y variedad de los mismos, así como en la rápida adaptación frente a las necesidades de sus clientes. Es evidente que todas estas premisas constituyen un reto tanto para empresarios como para todos aquellos cuya responsabilidad es generar conocimiento y, en consecuencia, se deben producir nuevas ideas e iniciativas que conlleven al desarrollo anhelado de las PyMEs.

Figura 3

Educación en el área contable-financiera y la eficiencia organizacional bajo el enfoque de redes de aprendizaje



Elaborado por la autora

Referencias Bibliográficas

- Adam, F. (1966). **Definición de las condiciones de una política de la educación de los adultos en la América Latina.** Revista de Educación de Adultos, 12, 1-16.
- Alvarez, M. (1999). **Procedimientos y herramientas prácticas para incrementar y consolidar la presencia de su empresa en el mercado: Manual de competitividad.** (1^{ra} ed.). México: Panorama Editorial.
- Beltrán, J. (1999). **Indicadores de gestión.** (2^{da} ed.). Colombia: Global Ediciones S.A.
- Erard, P. (1999, Julio - Septiembre). **¿Cómo vencer los obstáculos al desarrollo de la pyme?** Revista Debates IESA. V(1), 9-12.
- Gómez, J. (1997). **Estrategias para la competitividad de las PyME.** (1^{era} ed.). Serie Graw- Hill de Management. España : Editorial Mc. Graw - Hill.
- Leirman, W., Lieve, V., Baert, H., Callens, H. (1990). **La educación de adultos como proceso.** (1^{era} ed.). Biblioteca de Educación de Adultos. España: Editorial Popular O.E.I. Quinto Centenario.
- Martínez, M. (1989). **Comportamiento humano: Nuevos métodos de investigación.** (1^{ra} ed.) México: Editorial Trillas
- Martínez, M. (1994). **La investigación cualitativa etnográfica en educación: Manual teórico práctico.** (3^{ra} ed.) México: Editorial Trillas
- Martínez, M. (1997). **El paradigma emergente. Hacia una nueva teoría de la racionalidad científica.** (2^{da} ed.) México: Editorial Trillas
- Miller, D. (1998). **La organización futura. Un camaleón en todo su esplendor.** (1^{ra} ed.). Fundación Drucker. México: Ediciones Granica S.A.
- Miliani, A. (1997, Abril 28). **Planes de desarrollo deben medir el valor de la PyMI.** Diario El Universal. p.3.
- Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI). (1992). **Principales indicadores de la industria manufacturera fabril: Resumen.** Caracas.
- Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI). (1992). **Participación de la PYMI en la generación de empleos.** Venezuela.
- Sánchez, E. (1991). **Joven empresario es...** (1^{ra} ed.). Caracas, Venezuela : Ediciones Cedice.
- Unesco (1998). **Educación: Agenda del siglo XXI. Hacia un desarrollo humano.** (1^{era} ed.). Programa de Naciones Unidas para el desarrollo. Colombia: TM Editores.
- Valles, M. (1999). **Técnicas cualitativas de investigación social: Reflexión metodológica y práctica profesional.** (1^{ra} ed.). México: Editorial Síntesis.

Dimensión Ambiental en la Universidad de Los Andes, Actualidad y Perspectivas

Quintero de C., María E. y Saavedra Sol

María Estella Quintero de Contreras

Licenciada en Administración. Master en Administración. Doctora en Ciencias de la Educación. Profesora Agregada de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes.
estella395@cantv.net

Sol Saavedra

Técnico en Administración, Licenciada en Administración, MSc. Gestión de Empresas Agrícolas Formulación y Evaluación de Proyectos. Profesora Titular de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes.
saavedrasol@hotmail.com

Recibido: 07-10-02
Revisado: 22-04-03
Aceptado: 30-05-03

Una vez que se internaliza la contradicción entre el deterioro del ecosistema planetario y el incremento progresivo de la pobreza material y espiritual del capital humano, se hace impostergable una formación para la concientización general en torno al tema, dada la globalidad del problema. En este sentido, se identifica la Educación Ambiental como necesidad de todos y como herramienta formal y no formal para proporcionar los conocimientos, y a los Centros de Enseñanza, en alianzas con otros entes de la sociedad civil y del sector oficial, como responsables de impartirla. Este ensayo ilustra las acciones en Educación Ambiental emprendidas por la Universidad de Los Andes en Venezuela; la cual, desde su creación, permanentemente ha incorporado programas y actividades que demuestran la preocupación por liderar en la región andina venezolana todo lo concerniente a la dimensión ambiental. El análisis contempla repensar las estrategias adoptadas para la formación en esta área, con el fin de lograr decisiones acertadas en la búsqueda de alternativas de preservación, mantenimiento y conservación armoniosa del hombre con su entorno natural.

Palabras Clave: Ambiente, conservación, formación, educación ambiental.

RESUMEN

When the contradiction between the deterioration of the planetary ecosystem and the progressive increment of the material and spiritual poverty of the human capital is internalized, becomes inevitable a formation for the general, given concientización the globalidad of the problem. The Environmental Education is identified as a necessity of everyone, and also as a formal and not formal tool, to provide the knowledge and, to the Centers of Teaching in alliances with other entities of the civil society and the official sector, as responsible for imparting it. This rehearsal illustrates the actions in Environmental Education undertaken by the University of Los Andes in Venezuela; the one which from its creation, permanently it has incorporated programs and activities that demonstrate the concern for liderar in the Andean area of this country environmental dimension. The analysis contemplates repensar the strategies adopted in the environmental formation, to achieve decisions guessed right in the search of alternative of preservation, maintenance and the man's harmonious conservation with its natural environment.

Key Words: environmental, conservation, formation, environmental education.

ABSTRACT

1. Introducción

De manera resumida, en el presente artículo se pretende mostrar la necesidad que se tiene de combatir la problemática ambiental que nos afecta a todos, mediante la educación en esta materia, así como señalar el rol que tienen los entes educativos en su accionar formal y no formal, a partir del ejemplo de la Universidad de Los Andes de Mérida, Venezuela, ya que esta institución es pionera en el país en la formación de una conciencia ambientalista.

Tratar de condensar en unas pocas líneas todo lo que representa la educación ambiental para los seres humanos y todo lo que en esa materia se puede realizar o se realiza en un centro de enseñanza superior en función de mostrar la dimensión ambiental de la misma, no es tarea fácil, pero tampoco imposible. En una primera aproximación se resume la importancia de la educación ambiental en el contexto actual, donde se confronta la crisis del hombre con la naturaleza, cuando se plantea extraer de ésta, sin deteriorarla, todo lo que se requiere para la sobrevivencia actual y futura. Se identifican, entre otros entes, los centros educativos como encargados y responsables de la formación en esta materia, ejemplificando con acciones emprendidas en América Latina. Como ilustración se presenta el caso Universidad de los Andes en Mérida de Venezuela, donde tradicionalmente se han ejercido diversos esfuerzos formales e informales para el tratamiento del ambiente, conformando la Dimensión Ambiental en esta casa de estudios.

De igual forma se esboza, como perspectiva, la necesidad de establecer nuevas estrategias

para que la Universidad pueda incursionar de manera más comprometida en su responsabilidad de formadora en educación ambiental, para contrarrestar la crisis existente.

2. La educación ambiental: necesidad de todos

El conocimiento al servicio del planeta, constituye el recurso determinante del milenio para guiar las decisiones del capital humano en su interacción ambiental.

“Es triste pensar que la naturaleza habla y el género humano no escucha”

Rubén Darío

Nuestro poeta nicaragüense expresa en ese pensamiento, un profundo sentir universal del binomio indisoluble que debería existir entre el hombre y la naturaleza. Esta expresión se refleja también en la Carta Ecológica (1999): “Todo lo que le ocurra a la tierra, le ocurrirá a los hijos de la tierra”. Ambas expresiones conducen a una urgente reflexión: ¿Cómo hacer para que estos entes se mantengan en armonía continua y puedan sustentarse, si existe un marcado deterioro del ecosistema planetario y un progresivo incremento de la pobreza¹ tanto material como espiritual del hombre?

El nuevo milenio ha heredado esa profunda crisis tanto en lo económico, social y ambiental, la cual no es posible ignorar, minimizar y mucho menos silenciar. Crisis que ha sido identificada y estudiada por las diversas áreas del conocimiento y ha producido un estado de alerta entre científicos, políticos e individuos de todas las latitudes y a

¹ La más reciente cifra del Banco Mundial en torno al tema, señala que la pobreza global en el planeta alcanza el 45% de la población (25% Asia, 28% Norte de África y Medio Oriente, 62% África Subsahariana, 35% América Latina)

su vez ha provocado un despertar para enfrentarla, ideando alianzas entre los humanos con la naturaleza para desactivar la sociedad de riesgo que nos agobia.

Cuando se conceptualiza al Desarrollo Sustentable en términos de creación de conciencia que facilite la puesta en marcha de un modelo de desarrollo, económicamente rentable, ecológicamente factible y socialmente equitativo para las generaciones actuales y futuras, se está frente al imperioso mandato de formar actores que lleven adelante esos procesos de transformación, apuntando hacia la Educación Ambiental como herramienta idónea para lograrlo.

Entendida la crisis, se ha determinado la necesidad de potenciar las capacidades humanas mediante la formación e intercambio de conocimientos y experiencias que tiendan a favorecer la toma de decisiones y apuntalen el modelo alternativo o de Desarrollo Sostenible. Se buscan sistemas o métodos para abordar tanto en qué consiste la Educación Ambiental, como la manera de impartirla: ¿Cuál debe ser el aporte, cómo lograr la interacción del hombre y su cultura con su entorno, cómo inducir o motivar el desarrollo de actitudes y aptitudes, cómo lograr la identificación y el reconocimiento de valores con sentido ético en un entorno globalizado y de incertidumbre?

En fin, se busca desesperadamente identificar los elementos indispensables para que las decisiones tomadas por el hombre en su proceso educativo, sean coherentes con su accionar.

Al ser considerada la Educación Ambiental en su acepción más simple como una necesidad de humanos, de todos los niveles y estamentos sociales y no-exclusividad de algunos, se puede comprender su pertinencia para alcanzar las alianzas requeridas, investigando, formando, difundiendo, en fin, concientizando.

Es una prioridad universal planetaria, es andragógica y pedagógica, de familias y centros de enseñanzas, de universitarios y de legos, es formal y no formal; es además permanente e innovadora. Es en definitiva un proceso que abarca la vida completa del individuo, de continuo aprendizaje y adopción de actitudes frente a la vida, su entorno natural-cultural, frente a nosotros mismos y es un comportamiento individual y al mismo tiempo colectivo, consensuado e internalizado. Induce a la ejemplarización, a la participación, al entendimiento, a compartir y a aportar. Representa una gama de compromisos, responsabilidades, aprendizajes, decisiones conjuntas en pro de objetivos comunes; constituye un instrumento de acción preventiva que debe estar indisolublemente asociado a una voluntad de cambio, a acciones y decisiones racionales donde se respeten y potencien los procesos naturales.

En síntesis, es un estado de conciencia irrevocable, proyectivo y sistémico. Irrevocable porque una vez entendido, internalizado y puesto en práctica, no es posible renunciar, forma parte de la acción individual. Proyectivo, pues es una actitud racional que envuelve culturalmente a otros y adiciona. Sistémico, ya que se alimenta, mejora y redirecciona en la búsqueda de actuaciones eficientes y efectivas.

El objetivo en sí de la Educación Ambiental se inserta coherentemente en crear conciencia mediante la formación e información para preservar, mantener y conservar la biodiversidad, los recursos naturales, la genética humana y las culturas, en condiciones de racionalidad, para asegurar un índice de desarrollo humano sostenible (Saavedra y Contreras, 1999).

Producto de todas las acciones emprendidas en los grandes debates mundiales sobre esta temática, se puede concluir, respecto a la importancia de la Educación Ambiental, lo siguiente:

- Permite contar con mayor número de formados, informados y de masa crítica creativa.
- Sensibiliza al hombre sobre los peligros de violentar la naturaleza y de los beneficios de armonizar con ella.
- Facilita la medición de consecuencias de los actos y de los sacrificios para cumplir con los preceptos de preservar, mantener y conservar una armoniosa interacción.
- Fortalece la toma de decisiones en pro del mejoramiento continuo de la calidad de vida en el planeta.
- Conduce a la identificación de modelos de desarrollo acordes a la situación.
- Favorece la concientización y cambio de actitud.
- Induce a la difusión de ideas, resultados y experiencias.
- No es exclusividad de algunos. Es una necesidad de todos.
- También existen múltiples formas de impartirla, formal o no formalmente.

3. El rol de los centros educativos frente al reto de formación del recurso humano

La búsqueda de formación se ha visto compensada por la activa actuación de los centros de enseñanza en alianzas con la sociedad civil y apoyos del sector oficial. No se pretende en este ensayo evaluar la calidad de la acción de los actores educativos en ese proceso continuo de concientización, sino más bien mencionar algunos esfuerzos vinculados al despertar y sensibilización que se ha venido constatando en las décadas recientes con respecto al tema que nos ocupa.

Es evidente que los centros de enseñanza de todos los niveles, no pueden por sí solos abordar la

responsabilidad de educar con respecto a esta materia, pues éste es un problema que atañe a todos y, en consecuencia, también es una tarea de todos. La sociedad civil organizada, las familias y el apoyo gubernamental son parte de esa totalidad, sin distinción de clases, edades ni credos.

No obstante, las universidades, como centros de enseñanza superior, y mediante sus programas de docencia, investigación y extensión, se han venido incorporando activamente al proceso formal (preparación de docentes de preescolar, secundaria y superior en pregrado, postgrado y extensión) y al no formal (no conducente a grado académico pero para todos los sectores) mediante la información, capacitación e interacción (charlas, talleres, conferencias, cursos cortos, seminarios, entre otros). Este sistema permite establecer alianzas para la concientización-acción en materia ambiental.

En el campo del conocimiento científico se han elaborado informes, documentos, propuestas, productos de investigaciones y estudios tratando de identificar más precisamente los indicadores de devastación, contaminación y deterioro ambiental, analizando los modelos de desarrollo (modos de producción, distribución y consumo) y sus perversos efectos socioculturales, económicos y ambientales sobre las sociedades.

En estos esfuerzos han participado diversos grupos sociales, entre los que se encuentran las universidades. De igual forma ha sido analizada de manera especializada, individual o multidisciplinaria, alternativas al colapsado, tecnocrático y materialista modelo de desarrollo prevaleciente aún. El debate se ha generalizado; ha incorporado conceptos, nuevas interpretaciones, redes y foros de información y discusión, palestras públicas y privadas, conferencias nacionales e internacionales (Como los casos de las reuniones y cumbres de Estocolmo 1972, Belgrado 1975, Tbilisi 1977, Río 1992, Kyoto 2000, Johannesburgo 2002).

La evolución de esas acciones ha permitido comprender y conceptualizar ricamente el término de Educación Ambiental. En diversos estadios educativos se han creado programas, grupos, movimientos, centros, institutos, carreras, postgrados, nuevas áreas de investigación, que buscan repensar el rol de los centros de enseñanza en concordancia con el compromiso que la Educación Ambiental es tarea y necesidad de todos. Recientemente se ha venido constatando cómo en todos los países se han organizado congresos, seminarios, simposios tanto nacionales como internacionales revelando las alianzas que van surgiendo entre las partes de la totalidad que afecta y es afectada por el problema. Aún no se ha dicho la última palabra, ni identificado la mejor opción, pero se continúa promocionando, investigando y accionando en la concientización.

En este sentido, estudios realizados recientemente revelan que hasta 1999, en América Latina, por ejemplo, se disponía de un apreciable número de cursos de postgrado² (especialización y maestría) con sesgo a la especialización y en muchos casos se trata de introducir programas interdisciplinarios en torno a áreas problemas articulando la información, investigación, gestión y comunicación (Bandes, 1999). No obstante esos intentos, según este mismo autor, carecen, salvo raras excepciones –como por ejemplo el Foro Latinoamericano de Ciencias Ambientales, Flacam: postgrado en Desarrollo Sustentable– de enfoques holísticos, integrados, transdisciplinarios e

interdisciplinarios que conformen el perfil profesional de los proyectistas ambientales que se requieren para abordar con eficiencia el problema ambiental y proponer la sustentabilidad del binomio hombre-naturaleza. Esto concuerda con la posición de Rubén Pesci, citado por Bandes (ob. cit.), quien expresa la necesidad de contar con una visión amplia y generalista desde la educación primaria y secundaria llegando al conocimiento holístico mediante el rigor disciplinario que se profundiza en la educación universitaria (formación de especialistas con amplio campo de conocimientos o generalistas profundos).

Sin duda que aunado a estos intentos de formación se encuentran numerosos programas de educación formal en los pregrados y en cursos de extensión, amén de los programas de investigación de abundantes grupos, centros e institutos que se han ido creando en la medida en que la información sobre el conflicto ambiental se ha ido difundiendo, los cuales plantean hipótesis de trabajo e interrogantes que es imprescindible demostrar y despejar. Esos esfuerzos aún no han logrado minimizar la creciente contradicción³ entre la sociedad humana y los procesos de la naturaleza, constituyéndose en una enorme preocupación para sus pueblos que continúan marcados por la ignorancia e indiferencia sobre el deterioro y la problemática ambiental, al lado de un exacerbado consumismo, sobreexplotación de los recursos naturales, uso de tecnologías antiecológicas y consecuente pobreza, miseria y marginalidad.

² Alrededor de 9 instituciones académicas argentinas (10 cursos), 3 bolivianas (4 cursos), 4 brasileñas (4 cursos) 13 colombianas (16 cursos) 5 costarricenses (17 cursos) 6 cubanas (6 cursos) 4 chilenas (5 cursos) 2 ecuatorianas (2 cursos) 1 guatemalteca (1 curso) 16 mexicanas (22 cursos) 1 panameña (1 curso) 1 en paraguayana (1 curso) 4 peruanas (4 cursos) y 14 venezolanas (232 cursos).

³ América Latina: 8% de población mundial; en ella, 5 de los 10 países con mayor biodiversidad (Brasil, Ecuador, Colombia, Perú, México), tienen el 23% de los bosques del planeta, el 46% de las selvas tropicales y el 31% del agua superficial utilizable y una pobreza del 35% (Banco Mundial).

4. La dimensión ambiental en la Universidad de Los Andes (ULA) de Venezuela

En los Andes venezolanos una universidad ha sido pionera en la actividad ambiental. Aún cuando sus esfuerzos no han sido evaluados, éstos representan la conciencia y voluntad de cambio para enfrentar el conflicto hombre-naturaleza. La historia venezolana muestra que desde los tiempos en que nuestro territorio era habitado sólo por indígenas, pasando por la gesta libertaria de Bolívar, se ha ido creando una profunda conciencia ambientalista en el país, la cual se hace más patente en la región de los Andes⁴. La misma configuración físico-biótica del sistema montañoso andino ha contribuido a la conformación de una sociedad humana con condiciones socioculturales muy particulares, lo cual ha influido, sin duda, sobre sus instituciones públicas y privadas.

El acontecer académico de la región andina venezolana está marcado por la dinámica de la Universidad de Los Andes, en donde confluyen: 35.000 estudiantes, 3.750 profesores, además de numerosos trabajadores, empleados y obreros, en su mayoría andinos, distribuidos en 10 facultades y 2 núcleos. Los andinos se caracterizan por tener una marcada tradición conservacionista, la cual se evidencia en las obras que pueden contemplarse en sus parajes (muros de piedras, canales de drenaje, cultivos en terrazas, obras de regadío, entre otras).

Por otra parte, las corrientes humanas provenientes de otros estados del país y de otras latitudes interactúan con los andinos, contribuyendo en el establecimiento de una mezcla cultural. Es por ello que en Mérida en particular se siente el

quehacer de una ciudad cosmopolita lo que ha llevado a que se diga que se trata de una universidad con una ciudad por dentro. Tal es el impacto de la ULA en el acontecer merideño.

Esos atributos particulares físico-culturales han permitido a la ULA una visión amplia de su dimensión ambiental (medidas adelantadas para tratar la problemática ambiental), lo que ha hecho que se coloque a la vanguardia en el tema, influenciada también por la obra de destacados venezolanos como Francisco Tamayo (lareense), Antonio José Uzcátegui (merideño), Manuel González Vale (trujillano), quienes tuvieron una gran preocupación por el área ambiental, además de valiosos trabajos, entre los que hay que destacar el realizado en el año 1945 por una misión de expertos de la OEA y que quedó plasmado en el informe Benett, el cual se refiere la región andina, y que sirvió para sembrar una semilla de inquietudes sobre el tema (Saavedra y Grimaldo, 1999).

La dimensión ambiental en la ULA ha sido abordada bajo diversas ópticas y acciones. En un primer plano se ha abocado a la creación de órganos que atiendan la temática, en donde de manera constante se van incorporando los análisis formales y no formales que se insertan en la educación ambiental (Universidad de Los Andes, 2000). Los órganos e instituciones que conforman esta dimensión son los siguientes:

4.1. Facultad de Ciencias Forestales y Ambientales

- Escuela de Ingeniería Forestal (creada en 1948).
- Facultad de Ciencias Forestales, adscripción de la Escuela de Capacitación Forestal (creada en 1952).

⁴ Conformada por los estados Barinas, Mérida, Táchira y Trujillo, con una superficie de 65.000 Km², sistema montañoso más alto del país (variedad altitudinal de 0,5 m hasta 5.007 m) Aporta 5% del agua fluvial al norte del Orinoco, 65% de los bosques naturales equivalentes al 8% de bosques del país y posee la mayor variedad climática.

- Instituto Forestal Latinoamericano de Investigación y Capacitación (creado en 1956, hoy I.F.L.A).
- Instituto de Geografía y Conservación de Suelos (creado en 1959), hoy de Geografía y Conservación de Recursos Naturales.
- Laboratorio Nacional de Productos Forestales (creado en 1960).
- Instituto de Silvicultura (creado en 1962), hoy de Investigaciones para el Desarrollo Forestal (INDEFOR).
- Instituto de Investigaciones Agropecuarias (creado en 1965).
- Centro de Estudios Forestales de Postgrado (creado en 1968).

4.2. Facultad de Ciencias

- Centro de Ciencias Dr. Francisco Torrealba (creado en 1965).
- Facultad de Ciencias (creada en 1969).
- Centro de Investigación de Ecología de los Andes Tropicales (CIELAT, creado en 1985), hoy Instituto Ciencias Ambientales y Ecológicas (ICAE).
- Cátedra Libre de Estudios Ambientales Francisco Tamayo.
- Aula Ambiental de la ULA (creada en 1989).
- Circuito ULA para el Manejo Integral de Desechos (CIULAMIDE, 1995).

4.3. Facultad de Economía

- Cátedra de Ecología (iniciada en 1965).
- Grupo de Investigación Agricultura, Gerencia y Ambiente (GISAGA, fundado en 1996).

4.4. Facultad de Humanidades

- Cátedra de Educación Ambiental.

4.5. Núcleo Universitario Rafael Rangel (Trujillo)

- Centro de Ecología de Boconó.
- Centro de Parasitología J. W. Torrealba.

4.6. Núcleo Universitario del Táchira

- Centro de Información Geográfica.
- Centro de Estudios de Frontera e Integración (CEFI).

4.7. Centro Interamericano de Desarrollo Integral de Aguas y Tierras

- (CIDIAT, creado en 1964) hoy de Desarrollo e Investigación Ambiental y Territorial.

4.8. Comisión Universitaria de Asuntos Ambientales (Fundada en 1981).

4.9. Cátedra de la Paz-Digecex (Fundada en 1986).

4.10. Mes del Ambiente

(Decretado por el Consejo Universitario en el año 2000).

En un segundo plano, la universidad, con un amplio sentido ambientalista, ha querido incluir esta materia de una u otra manera en los pensa de

estudios, no como una política ambiental universitaria, la cual debe estructurarse, sino como una preocupación por un tema que, con el paso del tiempo, ha devenido en una problemática. Así, en función de docencia a nivel del pregrado, la ULA, en las 10 Facultades y los 2 Núcleos, y en las 44 carreras que allí se cursan, ha venido insertando 84 asignaturas y/o seminarios que constituyen el componente ambiental.

Sin embargo, en muchos casos su inserción obedece más a inquietudes particulares de algún profesor o grupo que a un verdadero mandato de una política curricular en tal sentido, proporcionando así al profesional una formación ambiental básica, que permitan orientar el desarrollo y el logro de un bienestar social, dentro del concepto de Sustentabilidad Ambiental (Grimaldo, 1998).

No obstante, los esfuerzos continúan desplegándose, y se asiste en verdad a una inquietud reflexiva tanto del profesorado como del estudiantado, ya que muchos de ellos comienzan a pertenecer o a crear grupos de opinión o de acción comunitaria ambientalista, y de esta forma ejercen, aunque en muchas ocasiones tímidamente, acciones de concientización por medio de una educación no formal.

En el ámbito de postgrado, la ULA cuenta con varios programas relacionados con el componente ambiental, tal es el caso de la Maestría en Desarrollo de los Recursos de Aguas y Tierras, Gestión de los Recursos Naturales y Medio Ambiente del CIDIAT; postgrado en Ecología Tropical (Facultad de Ciencias e ICAE) Maestría y Doctorado; postgrado en Manejo de Bosques, Manejo de Cuencas Hidrográficas, Tecnología de Productos Forestales, Ordenación del Territorio y Ambiente (Facultad de Ciencias Forestales y Ambientales). La Especialización en Ingeniería del Ambiente, Higiene y Seguridad (ULA PDV, Facultad de Ingeniería Química); así mismo en otros postgrados se

incorporan componentes ambientales, como por ejemplo la asignatura Economía Ambiental en la maestría de Economía.

De igual forma en diversos institutos, centros y grupos de investigación, se adelantan investigaciones orientadas a atender la problemática ambiental de la región de los Andes Venezolanos, las cuales sirven de plataforma al pre y postgrado, contribuyendo así a conformar las bases de la educación ambiental como una necesidad y tarea de todos. Muestra de ello son los variados trabajos de investigación sobre medición de impactos, auditorías, evaluaciones, costos ambientales, educación y política ambiental, entre otros.

5. Reflexión general

Entendida y asumida la actual crisis ambiental, los centros de enseñanza han buscado permanentemente asociarse con el resto de la sociedad para abordar de manera conjunta dicha problemática. Producto del intercambio de ideas y experiencias, se ha comprendido que la Educación Ambiental es una necesidad y tarea de todos y, bajo sus diversas formas, constituye el instrumento esencial para transmitir los conocimientos requeridos sobre el tema.

No obstante, hay que señalar que la dimensión ambiental en la ULA se ha traducido en una incursión dispersa y reduccionista mediante diversas acciones que forman parte del componente ambiental en educación, pero que realmente no han contribuido con la formación holística integral demandada.

Una creciente y contagiosa preocupación se manifiesta en el adelanto de proyectos de investigación con comunidades, alcaldías y otros sectores. Diversas actividades y productos tales como: tesis de pre y postgrado, dictado de charlas,

cursos, seminarios, además de los esfuerzos de la incorporación de asignaturas en los pregrados, diplomados y en los postgrados se han llevado a cabo, sin que ello haya sido producto, precisamente, de una coherente política ambiental universitaria.

Ante esta realidad, la perspectiva de la ULA pareciera estar orientada hacia la necesaria estructuración de una Política Ambiental que guíe el accionar y el redireccionar. Este trabajo podría partir de las indagaciones de estudiosos del tema hacia la instauración de la transversalidad de la Educación Ambiental en los currícula universitarios. Ello implica que la Educación Ambiental debe impregnar toda la práctica educativa y estar presente en las diferentes áreas curriculares. La misma naturaleza de estos temas, que pretenden conectar en todo momento con la realidad social, aconseja que sean flexibles y abiertos a nuevas situaciones y necesidades. "Si el conjunto de currículos debe ser revisado con cierta periodicidad, los temas transversales, por su carácter dinámico, necesitan más claramente esta revisión, que puede probablemente llevar a reformular las enseñanzas de este ámbito" (Reyzábal y Sanz, 1999).

Por otra parte, sería ésta una forma de insertar la enseñanza en la ULA dentro de los mandatos constitucionales, puesto que la educación ambiental es materia obligatoria en todos los niveles del sistema educativo venezolano, tal como lo expresa la Constitución Bolivariana de Venezuela (2000), en su artículo 107: "La Educación Ambiental es obligatoria en los niveles y modalidad del sistema educativo..." (p. 43). En función de ello, esta idea constituye una propuesta que implica una decidida voluntad de cambio y que debe ser profundamente analizada para que se tome la decisión más acertada y hacer realidad su estructuración.

6. Referencias bibliográficas

- Banco Mundial (1992). **Informe sobre el Desarrollo Mundial 1992**. Desarrollo y Medio Ambiente. Washington Oxford University Press.
- Bandes, A. (1999). **El enfoque de FLACAM, en la formación de postgrado en Latinoamérica y demanda de proyectistas ambientales**. Ponencia en el I Seminario Interno de reflexión. CIDIAT-FLACAM. Argentina.
- Carta Ecológica (1999). Tomado de Cuaderno Lagoven "Más de 500 años de Legado". Carta del Jefe Indio Seattle al Gran Jefe Blanco de Washington en 1854.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1999**. Ediciones Eduven.
- Grimaldo G., J. (1998). **Formación ambiental en la Escuela de Economía de FACES-ULA**. Cátedra: Planificación-Estudios Regionales y Ambiente. Mérida-Venezuela.
- Reyzábal, M. V. y Sanz, A. I. (1999). **Los ejes transversales, aprendizajes para la vida**. Editorial Escuela Española. España.
- Saavedra, S. y Grimaldo, J. (1999). **La Ecoregión Andina y su componente político institucional**. Andes-Venezolanos. WWF-FUDENA-GISAGA. Mérida-Venezuela.
- Saavedra, S. y Contreras, I. (1999). **Comunidad y Acción en un marco de sustentabilidad**. Ponencia en III Congreso Internacional de Universidades por el desarrollo sostenible y medio ambiente. Valencia-España.
- Universidad de los Andes (2000). **Información por carreras vía Internet**. Disponible: <http://www.ula.ve>, consulta: mayo 2001.

Impacto de las Fusiones Bancarias en los Clientes Internos Caso: Fondo Común Banco Universal - Venezuela

Muñoz R., José F. y Requena M., Karen E.

José Francisco Muñoz Rengel

MSc. en Ciencias Administrativas, mención Finanzas.
Economista. Vicepresidente Reg. Zona Oriente Banco República
(1996-2000). Investigador PPI. Investigador Activo UDO.
Profesor Instructor Finanzas Públicas y Moneda,
Banca y Crédito, UDO (Sucre), Escuela de Administración,
Cumaná, Estado Sucre. Venezuela.
jmunozr@hotmail.com

Karen Elisa Requena Mago

MSc. en Ciencias Administrativas, mención Finanzas.
Lic. en Matemáticas. Investigadora PPI.
Investigadora Activa UDO. Profesora Agregada Informática I e
Informática II. UDO (Sucre), Escuela de Administración,
Cumaná, Estado Sucre. Venezuela.
mcmrek@yahoo.es

Recibido: 07-10-02
Revisado: 22-04-03
Aceptado: 30-05-03

Uno de los sectores más sensibles de un sistema económico es el sector financiero. El sistema bancario venezolano ha sido testigo de crisis sistemáticas y, en los últimos años, los bancos han tenido que transitar por varias etapas, tratando de adaptarse a los cambios de la economía nacional, pasando de ser empresas financieras regionales a nacionales y luego de especializadas a universales; sin embargo, las estrategias antes mencionadas no resultaron del todo, por lo que tuvieron que buscar otras alternativas como las fusiones. Esta investigación se orientó a determinar el impacto de las fusiones en sus clientes internos, es decir, en sus empleados, particularmente en el caso del Fondo Común Banco Universal. Para ello se utilizó una metodología de tipo descriptiva y, en su diseño, constituye un estudio de campo. Asimismo se usó un muestreo no probabilístico de tipo intencional. De acuerdo con la opinión de los consultados, el banco es percibido como una entidad orientada más hacia sus resultados financieros que hacia las necesidades y exigencias de su personal.

Palabras Clave: instituciones financieras, bancos, fusiones, clientes internos, Fondo Común.

RESUMEN

One of the most sensible sectors of an economic system is the financial sector. The venezuelan's bank system has been witness of several systematical crisis and over last years, have passed through several stages, trying to survive changes in the national economy, passing from being regional financial entities to a national status, and then from specialized entities to universal entities, however, the strategies named before, did not work out as planned, so they had to look for other alternatives, such as mergers. This research was oriented towards determining the impact caused by banks mergers on their internal clients (employees), taking the particular case the Fondo Común Universal Bank in Venezuela. The method used was descriptive with a combination of documentary analysis and field work. Non-probabilistic intentional sampling was applied, and according to the general opinions of those interviewed, the new bank was perceived as an entity that is oriented more to their financial results than to the needs or exigencies of their personal.

Key Words: financial entities, banks, merge banking, internal clients, Fondo Común.

ABSTRACT

1. Introducción

Actualmente, las empresas están en constante reestructuración tratando de adaptarse a los cambios y las instituciones financieras no escapan a ello. Los venezolanos han observado durante los dos últimos años un reacomodo del sistema financiero nacional el cual, tal vez, ahogado por la recesión y sus altos costos operativos, ha buscado salidas en nuevas alianzas, compras y fusiones, con la esperanza de hacer más eficientes sus organizaciones o buscando tener altos niveles de rentabilidad, los cuales son reflejados mensualmente en los estados financieros que publican obligatoriamente dichas instituciones, los primeros quince días de cada mes. De allí, que las mismas, hayan asumido las fusiones como una alternativa que obedece a tres propósitos: primero, ganar poder en el mercado, ya que la unión de un banco con otro aumenta el espacio que ocupa en los segmentos o regiones donde opera. Segundo, la captura de sinergias o la eliminación de excedentes, como por ejemplo dos o más oficinas en una misma área o localidad (tal vez el menos frecuente) y el tercero, el más impulsado por los gobiernos, es la absorción de un banco menos eficiente por un banco más eficiente o con mayores costos, con el fin de resolver problemas de insolvencia puntual en el sistema.

Las fusiones bancarias en Venezuela vienen siendo recomendadas por los especialistas en materia financiera como la salida inmediata que tiene la banca para no caer en otra crisis como la de 1994. No obstante, no fue sino hasta el 18 de mayo del año 2000 que comenzó a materializarse este intenso proceso de fusiones, con el anuncio de la fusión entre el Banco Unión (Banco Comercial) y Caja Familia (Entidad de Ahorro y Préstamo), la cual fue seguida por otras de mayor calibre en los dos años siguientes.

La banca ha enfrentado importantes transformaciones. Las exigencias de la clientela, según Grasso (2000), van creciendo y requieren de una institución capaz de personalizar la relación y la posibilidad de ofrecer nuevos servicios y productos. Los cambios apuntan a la necesidad de enfrentar una mayor cultura financiera, a la búsqueda de productos a la medida y a una preocupación por los precios y la calidad, lo cual podría lograrse con base en un mayor profesionalismo; eficiencia, competitividad y formación del personal. En tal sentido, se abordó el tema de fusiones bancarias y su impacto en los clientes internos, tomando como caso específico al Fondo Común Banco Universal, fundamentalmente por dos razones: en primer lugar, porque esta entidad ha pasado durante los dos últimos años por una serie de etapas, pasando de ser una Entidad de Ahorro y Préstamo Regional a una Entidad de Ahorro y Préstamo Nacional, para alcanzar luego la categoría de Banco Universal a través de su unión con el Banco República Banco Universal en el mes de abril del año 2001, y finalmente llegar a ser lo que se conoce actualmente como Fondo Común Banco Universal. En segundo lugar, porque los clientes internos (empleados de ambas instituciones) vienen a ser la cara menos visible de estos complejos procesos de fusiones, y pueden ser objeto de inestabilidad en cuanto a su permanencia en el empleo que poseen en la institución de origen o qué cargo habrá de tener en la institución resultante.

En este sentido, el objetivo general del trabajo consistió en analizar el impacto que han generado las fusiones bancarias en los clientes internos durante el período 2000-2001, caso Fondo Común Banco Universal. Además, la investigación tuvo por finalidad presentar una conclusión objetiva y precisa de lo que puede representar una fusión bancaria para la plantilla de personal de una entidad financiera. Cabe destacar que en el país

existía un número excesivo de bancos y eran necesarias “algunas” fusiones en este sector, pero sin olvidar el impacto negativo que éstas podrían ocasionar, si se toma en cuenta la situación laboral que actualmente vive el país, pues cerca de veinte por ciento de la población económicamente activa está desempleada; unas 150 mil personas se incorporan al mercado laboral cada año; 5 millones de personas laboran en el sector informal y; 30 mil personas han quedado desempleadas después de los procesos de fusiones en los años 2000-2001 (González, 2000).

Se espera entonces que el trabajo aporte conocimientos acerca del tema de las fusiones, y ayude a los gerentes que están al frente de tan importante proceso a tener una mayor concienciación, no sólo por el impacto que pudiera tener sobre los principales grupos financieros (de activos, pasivos, capital y nominales) de la institución, sino también sobre los empleados o clientes internos, los cuales poseen culturas organizacionales diferentes, es decir, tienen un conjunto de valores, creencias y normas de conductas internalizadas que determinaban cómo funcionaba la empresa donde venían laborando.

2. Materiales y Métodos

La población objeto de estudio estuvo representada por los clientes internos del Fondo Común Banco Universal (empleados ejecutivos y empleados base), la cual está constituida actualmente por mil seiscientos empleados según Boletín Informativo de Fondo Común (2001). Morles (citado por Arias, 1997) se refiere a la población como “el conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades a las cuales se refiere la investigación” (p. 49). El mismo Morles (citado por Arias, ob. cit.) define la muestra como un “subconjunto representativo de

un universo o población” (p. 49). Y en base a ello, el tipo de muestreo que se empleó fue el no probabilístico de tipo opinático, el cual según expone Sabino (1992) “es aquel en el que se escoge sus unidades no en forma fortuita sino completamente arbitraria, designando a cada unidad según características que para el investigador resulten de relevancia” (p. 121).

En función de las definiciones anteriores se realizaron entrevistas focalizadas a 150 empleados (ver guía de entrevistas al final del artículo), de los cuales: 30 son empleados ejecutivos (vicepresidentes, gerentes regionales y gerentes de agencias) y 120 son empleados base (subgerentes, cajeros, secretarías y mensajeros). Se consultó también a expertos en la materia, con el fin de aclarar ciertos aspectos referentes a un tema tan complejo y variante como el bancario.

Dadas las características del estudio, las técnicas que se utilizaron en este trabajo de investigación consistieron básicamente en la recopilación de información y en la realización de las respectivas entrevistas focalizadas, consideradas por Sabino (1992) como: “aquellas donde existe un margen más o menos grande de libertad para formular las preguntas y las respuestas, sin necesidad de un cuestionario o modelo rígido, teniendo la particularidad de concretarse en un único tema” (p. 157).

El instrumento elaborado podía ser autoadministrado por el entrevistado, por otra parte, para el procesamiento de la información, se establecieron criterios de codificación y se utilizó el programa Excel para la determinación de los resultados finales. Los datos fueron analizados a través de modelos basados en estadística descriptiva, por lo que los resultados se evaluaron tomando como base, la frecuencia absoluta y relativa con que ocurrieron los valores de las variables bajo estudio.

3. Desarrollo

3.1 Fusiones Bancarias

Fusión es una palabra que se ha hecho muy común, toda vez que día tras día aparecen anuncios sobre empresas que se unen o que se compran unas a otras; sin embargo, Weston y Brigham (1994) indican que fusión no es más que “la combinación de dos empresas para formar una sola compañía” (p. 1067); mientras que Gitman (1997) la define como “una combinación comercial que forma una nueva empresa a partir de dos o más empresas previamente existentes” (p. 651).

En el caso específico del país, la banca nacional ha recorrido un camino arduo y accidentado, que pasó desde la nacionalización bancaria o la creación de instituciones de capitales radicados en Venezuela, a principios de los años 80, hasta la paulatina presencia y predominio de la banca extranjera de los últimos años. Más allá de las falsas posiciones nacionalistas, lo que hoy requiere el desarrollo nacional es una banca acorde con nuestra economía, que además sea ágil, eficiente y bien capitalizada de acuerdo a las normas internacionales en esta materia. La crisis de pago de los años 1994-1995 golpeó fuertemente al sistema bancario y abrió nuevas posibilidades, sobre todo en el campo de la modernización y reacomodo del sobredimensionado sistema financiero (Datanálisis, 2001).

Ya en 1998 el mercado mostraba una tendencia hacia el proceso de fusiones. Según lo expuesto por Chacón (2000): “de ciento veinticuatro (124) instituciones, hoy sólo quedan ochenta y siete (87), de las cuales cinco (5) concentran el cincuenta y seis por ciento (56%) de los depósitos del sistema y catorce (14) aglutinan el treinta y tres por ciento (33%), es decir, diecinueve (19) bancos poseen más del noventa por ciento (90%) de los depósitos del sistema bancario nacional, debido a

que previamente en los años 1996-1998 la estructura de la economía venezolana, la importancia del sector petrolero para el país y la forma de inyección de liquidez vía gasto público, crearon las condiciones para que se produjera un sobredimensionamiento del sistema financiero, ya que ante las expectativas de los futuros ingresos petroleros promovida por la llamada apertura petrolera, los bancos buscaron mantener el mayor nivel de captación posible sobre los agregados monetarios esperados, que a su vez, le permitiera mantener e incrementar su cuota de participación en el mercado nacional” (p. 34). Sin embargo, estas expectativas no se cumplieron en su totalidad y por ello se recurrió al proceso de fusión, el cual al resultar un tema tan relevante, fue incluido en el Decreto con Fuerza de Ley de la Nueva Ley General de Bancos y Otras Instituciones Financieras del 13 de Noviembre del año 2001, específicamente en los Artículos 76 y 77, referentes a los Bancos Universales.

Para Weston y Brigham (1994) las fusiones bancarias pueden ser: a) Según su alcance en los procesos (fusión horizontal y fusión vertical); b) Según su grado de relación (fusión congénica y fusión de conglomerados); c) Según el procedimiento para la adquisición (fusión amistosa, fusión hostil). En Venezuela se pueden clasificar en: a) Según la forma legal que rige la fusión (fusión por absorción y fusión por incorporación); b) Desde el punto de vista operacional (fusión defensiva y fusión pro-activa) y; c) Según su grado de integración (fusión formal y fusión de hecho).

Ahora bien, en una era de rápidos cambios tecnológicos, económicos y sociales y de intensa rivalidad entre empresas como consecuencia de la tendencia globalizada de la economía, las improvisaciones o intuiciones por muy acertadas que sean no son suficientes como única arma de la empresa contra los efectos negativos del cambio. Las actividades planeadas de antemano son

generalmente mucho más amplias que las que pueden determinarse en un momento de compromiso. De aquí, la importancia de la planificación estratégica, la cual es definida por Steiner (1986) como “un proceso que se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograrlas y desarrolla planes detallados para asegurar la implementación de estrategias para obtener así los fines buscados” (p. 20).

Con esto lo que se quiere significar es que si bien la fusión es una opción válida y viable a fin de lograr el crecimiento de una organización, es necesario también una previa planeación antes de actuar, a fin de escoger las mejores alternativas y las acciones estratégicas convenientes. En pocas palabras, el camino que conduce a una fusión como estrategia final, debe ser reflexión de la misión de la empresa, de la fijación de objetivos y de un análisis interno y externo que permita elaborar estrategias óptimas, deseables y realizables.

3.2 Fondo Común y los Clientes Internos

Fondo Común era un sueño de un grupo de empresarios que deseaba crear una de las entidades bancarias más modernas para la época, la cual permitiera ayudar a atender el creciente déficit de viviendas que presentaba el mercado habitacional de Venezuela para la década de los 60, es por ello, que este grupo de origen judío y con un capital inicial de 30 millardos de bolívares decidió crear en 1963, a través de una participación común, la Entidad de Ahorro y Préstamos conocida hoy día como Fondo Común Banco Universal.

En cuanto a su proceso de expansión, Fondo Común ha transitado por diferentes etapas de transformación, que en forma cronológica son las siguientes: en Febrero 2000, Fondo Común EAP absorbe a la Vivienda EAP; en Agosto 2000,

Fondo Común EAP adquiere Del Centro EAP; en Noviembre 2000, se obtienen cuatro agencias del Banco Capital y; en Enero 2001, se concreta la compra del Banco República, con lo que Fondo Común se convierte en Banco Universal, participando en el sector financiero venezolano con 143 agencias.

Fondo Común, según señala su presidente Fortunato Benacerraf en Boletín Informativo (2002) tiene como misión: “ser el banco venezolano preferido por la familia y la pequeña y mediana empresa, porque satisface con calidad y eficiencia sus necesidades financieras ofreciendo los productos y servicios que requieren”, y como visión: “ser reconocido por su accesibilidad y trato amable, por su excelencia operativa y por su equipo humano entusiasta y cohesionado, que trabaja en un marco inquebrantable de valores éticos y morales, orientados a la solidez y rentabilidad de la institución” (p. 1-3).

Abordar un tema en el cual se toca el factor cliente interno puede ser muy extenso y complejo, sin embargo las instituciones al igual que las personas, están demostrando que poseen una edad organizacional, un momento en el que es necesario pasar a otro nivel y, por lo tanto, es importante que se conozca el pasado y lo que mucha gente hizo para llegar al presente. En este sentido, es conveniente traer a colación lo dicho por Serna (citado en Boletín Informativo 2001) quien señala que para alcanzar los objetivos de toda organización, debe existir una planeación estratégica, basada en lo que ha denominado los diez mandamientos: 1) la visión compartida, la integración de todas las culturas que integran la nueva empresa; 2) consistencia, coherencia y transparencia frente al cliente interno y externo para crear un clima de confianza y un manejo de valores; 3) claridad del foco, conocer y manejar el mercado y el modelo del negocio trazado; 4) el presupuesto y el plan estratégico: para que el plan

se haga realidad se requiere de la asignación de recursos; 5) el plan y las prioridades deben estar alineados, si no el resultado es el caos; 6) reflejar el plan en el día a día; 7) educación, capacitación y aprendizaje; 8) participación en los logros, creando una relación ganar-ganar, impulsando el desarrollo por competencia del factor humano; 9) generación de valores para accionistas, trabajadores y empresa, en una palabra, "rentabilidad" y; 10) medición, seguimiento, comunicación, monitoreo, ajuste e índice de gestión.

Para finalizar esta parte es importante citar la conclusión a la que llega Serna en el Boletín ya citado: "una buena estrategia se basa en dos pilares: la participación y la comunicación".

3.3. Resultados

A fin de evaluar el impacto causado en los empleados de la institución objeto de estudio después de realizada la fusión, fue necesario realizar la entrevista que se presenta a manera de anexo al final del artículo. No obstante, en el Cuadro N° 1, es posible observar los resultados obtenidos de cada una de las variables estudiadas en dicha entrevista. Así se aprecia que los empleados consideran que el factor tecnológico tuvo un cambio sustancial, mejoró la calidad de los equipos y la mayoría de las actividades están automatizadas. Contrario a lo anterior, los resultados del estudio indican que las variables, incentivos por metas cumplidas, ambiente de trabajo, productos ofrecidos a los clientes externos, cursos de actualización y beneficios socio-económicos desmejoraron, mientras que la remuneración, se mantuvo igual.

CUADRO 1

Situación Actual de Clientes Internos - Fondo Común Banco Universal

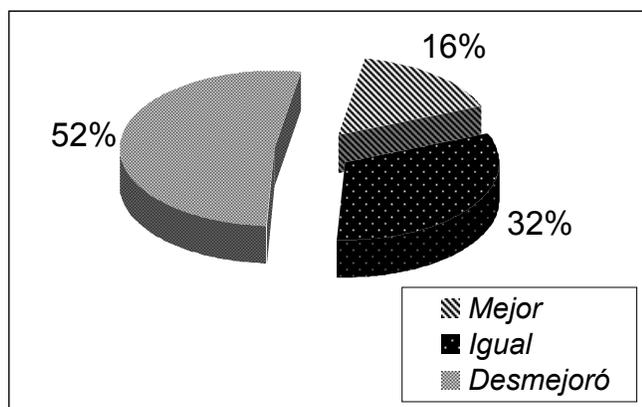
	Mejor	Igual	Desmejoró
<i>Incentivos por Metas Cumplidas</i>	24	48	78
<i>Ambiente de Trabajo</i>	15	30	105
<i>Remuneración</i>	21	105	24
<i>Productos Ofrecidos a los Clientes Externos</i>	30	18	102
<i>Cursos de Actualización</i>	36	45	69
<i>Beneficios Socio-Económicos</i>	27	69	54
<i>Cambios Tecnológicos</i>	32	2	16

Fuente: Los autores (Datos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a los empleados de Fondo Común Banco Universal). Enero-Junio 2003.

A continuación un breve resumen de los hallazgos obtenidos:

Incentivos por Metas Cumplidas: la evaluación dada por los encuestados a este aspecto indica que desmejoró o en su defecto no cambió sus parámetros, tal como se muestra porcentualmente en la gráfica N° 1, ya que de acuerdo con las declaraciones suministradas por los entrevistados (clientes internos), el nivel de captaciones y colocaciones que se les exigió para el primer semestre del año 2001, se incrementaron en un cien por ciento aproximadamente, mas no así los beneficios por cumplimiento.

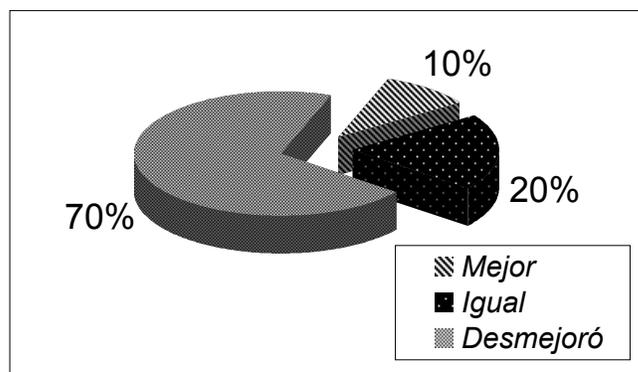
GRÁFICA 1
VARIABLE: INCENTIVOS POR METAS CUMPLIDAS



Fuente: Los autores (Datos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a los empleados de Fondo Común Banco Universal). Enero-Junio 2003.

Ambiente de Trabajo: al evaluarse esta variable, los entrevistados reflejaron descontento al respecto (Ver gráfica N° 2). La mayoría (setenta por ciento), coincide en que el ambiente desmejoró, debido a la imposición de la cultura de Fondo Común sobre la ya existente en el Banco República. Esta afirmación se basa en el hecho de que Fondo Común fue el banco comprador, y por consiguiente, el que ejercía el control tanto de los altos cargos como de las directrices que debían seguir el resto de los empleados.

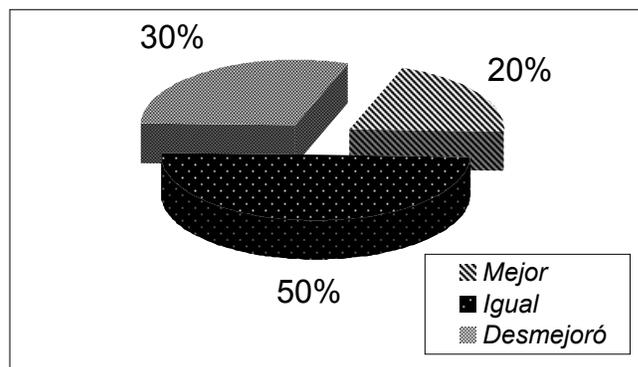
GRÁFICA 2
VARIABLE: AMBIENTE DE TRABAJO



Fuente: Los autores (Datos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a los empleados de Fondo Común Banco Universal). Enero-Junio 2003.

Remuneración: en relación con este aspecto, la mayoría de los entrevistados (setenta por ciento) coincidieron en la poca variación reflejada en sus salarios (igual o mejor). Esto se puede apreciar en la gráfica N° 3.

GRÁFICA 3
VARIABLE: REMUNERACIÓN

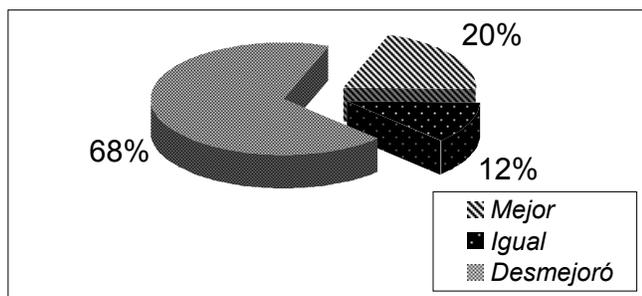


Fuente: Los autores (Datos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a los empleados de Fondo Común Banco Universal). Enero-Junio 2003.

Productos Ofrecidos a los Clientes Externos: los resultados respecto a esta variable indican un nivel de inconformidad (Ver gráfica N° 4), es decir, luego de la fusión, el banco no ha presentado nuevos productos al cliente externo, tanto así que el

ochenta por ciento de los empleados considera que desmejoró o quedó igual. Quizás porque en una etapa de post fusión, lo que busca la nueva institución es su estabilidad en primer lugar y, luego, la promoción de nuevos productos (variedad de productos) que vayan acorde con la diversificación del mercado.

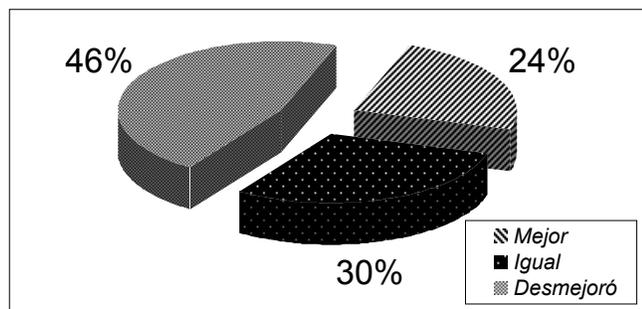
GRÁFICA 4
VARIABLE: PRODUCTOS OFRECIDOS



Fuente: Los autores (Datos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a los empleados de Fondo Común Banco Universal). Enero-Junio 2003.

Cursos de Actualización: en relación con este aspecto, se puede decir que amerita una atención especial, ya que es a través de los cursos que se logra la debida preparación al recurso humano. Según los resultados obtenidos, no existe un mejoramiento en este sentido, tal como se evidencia en la gráfica N° 5.

GRÁFICA 5
VARIABLE: CURSOS DE ACTUALIZACIÓN

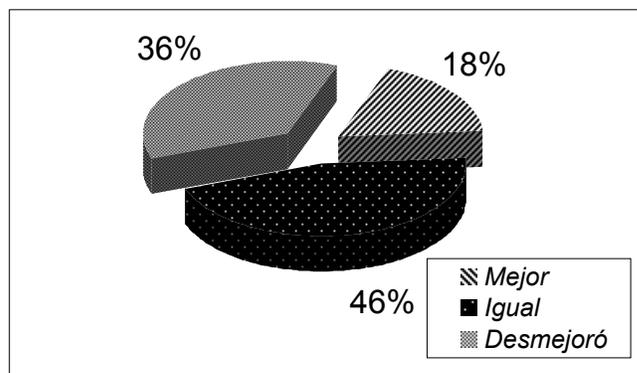


Fuente: Los autores (Datos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a los empleados de Fondo Común Banco Universal). Enero-Junio 2003.

Esto es sumamente delicado, ya que si los empleados no conocen los productos y sus atributos, ellos no podrán colocarlos en un cliente cada día más exigente y en un medio más competitivo.

Beneficios Socio-Económicos: esta variable fue evaluada como deficiente por la mayoría de los entrevistados, tal como se muestra en la gráfica N° 6, pareciera que la institución no brinda estímulos y beneficios a sus empleados o por lo menos no perciben que la unión de ambas instituciones haya sido para su beneficio.

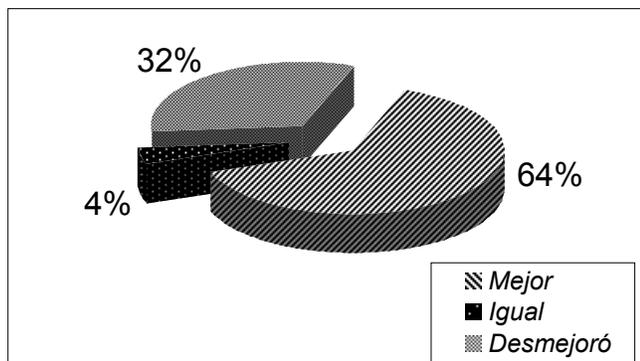
GRÁFICA 6
VARIABLE: BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS



Fuente: Los autores (Datos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a los empleados de Fondo Común Banco Universal). Enero-Junio 2003.

Cambios Tecnológicos: las evaluaciones hechas por los clientes internos en relación con esta variable, ver gráfica N° 7, revelan que un alto porcentaje de empleados (sesenta y cuatro por ciento) consideró que hubo mejoría; en tanto que un porcentaje ligeramente menor (treinta y seis por ciento) consideró que el mismo quedó igual o desmejoró.

GRÁFICA 7
VARIABLE: CAMBIOS TECNOLÓGICOS



Fuente: Los autores (Datos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a los empleados de Fondo Común Banco Universal). Enero-Junio 2003.

4. Conclusiones

El objetivo principal de la investigación consistió en determinar el impacto que han sufrido los clientes internos de Fondo Común Banco Universal después de la fusión y los hallazgos obtenidos tienen importantes implicaciones. El tema de las fusiones es más complejo que un balance de ganancias y pérdidas. El éxito depende de que se logre integrar a las personas que participan en ella y que éstas sientan que han encontrado un nuevo desafío en su vida profesional. No es fácil adaptarse a los cambios dentro de una organización, a nuevas reglas o, en resumen, a una nueva cultura organizacional; por lo que las personas que van a participar de un proceso de fusión, desde que ésta se anuncia, hasta que se materializa, deben lograr una estabilidad emocional y psíquica que a su vez les permita concentrarse en los objetivos inherentes a su cargo y a la organización. Las mismas posiblemente pasan la mayor parte del tiempo pensando en si tendrá cabida en la nueva organización, y de ser así, cuál será el nuevo cargo que ocupará y cómo tendrá que hacer para la realización de las nuevas labores, entre otras. De allí que definitivamente un

proceso de fusión no se puede efectuar sin un concienzudo trabajo sobre la cultura organizacional, a fin de evitar de esta manera las dos situaciones típicas que se pueden presentar: la imposición de una cultura sobre otra o; el enfrentamiento entre éstas. Más bien, es necesario tratar de establecer vínculos entre las instituciones que se van a unir para así crear un ambiente amigable y próspero, donde todos deseen trabajar por la nueva entidad.

Todo lo anterior no es más que un paso inicial para analizar la delicada situación que presenta la entidad estudiada. Los resultados obtenidos de los entrevistados no han sido los más óptimos, tomando en consideración que la mayoría de las personas consultadas fueron los empleados base, que en las estructuras organizacionales, vienen a ser el brazo ejecutor de las políticas de la empresa y que en este caso, presentan un alto nivel de descontento en cuanto a los beneficios laborales, políticas de incentivos y conocimiento de los nuevos productos ofrecidos. Esto podría colocar a la institución financiera analizada en una situación apremiante, si es que ya no lo está, debido a la falta de atención y adiestramiento que ha tenido el personal, sobre todo de las agencias.

Por lo tanto, en lo referente al recurso humano, el establecimiento de metas claras, el incentivo hacia el mejoramiento y la competitividad, y un constante proceso de promoción, adiestramiento y actualización, serían las alternativas que tendría esta institución para enmarcar a su personal dentro de una visión y misión compartidas, con lo cual lograría satisfacer las necesidades de un cliente cada día más preparado en materia financiera y exigente con respecto a la calidad de los servicios que recibe y por los cuales paga; en un escenario con una competencia creciente y una gran diversidad de instrumentos dentro de un portafolio financiero que se va adaptando diariamente al mercado cautivo y potencial.

GUÍA DE ENTREVISTA

IMPACTO OCASIONADO EN LOS CLIENTES INTERNOS LUEGO DE LA FUSIÓN DE FONDO COMÚN EAP CON BANCO REPÚBLICA BANCO UNIVERSAL

DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS

INSTRUCTIVO

A través de esta entrevista le solicitamos su opinión acerca de cómo es percibida por usted la institución luego de ser fusionada.

Indique su opinión sobre cada factor marcando la respuesta correspondiente con una x.

Si en algún factor no desea opinar o no conoce acerca de la pregunta, por favor deje el espacio en blanco.

1.- Incentivos por metas cumplidas

Mejoró		Igual	
Desmejoró			

2.- Ambiente de trabajo

Mejoró		Igual	
Desmejoró			

3.- Remuneración

Mejoró		Igual	
Desmejoró			

4.- Productos ofrecidos a los clientes externos

Mejoró		Igual	
Desmejoró			

5.- Cursos de actualización

Mejoró		Igual	
Desmejoró			

6.- Beneficios socioeconómicos

Mejoró		Igual	
Desmejoró			

7.- Cambios tecnológicos

Mejoró		Igual	
Desmejoró			

Referencias Bibliográficas

Arias, F. (1997). **El Proyecto de Investigación Guía para su elaboración**. 2ª ed. Venezuela: Editorial Episteme, C.A.

Boletín Informativo Fondo Común Banco Universal (2000). Año 1, Número 2.

Boletín Informativo Fondo Común Banco Universal (2001). Año 2, Número 1.

Chacón, G. (2000). Banca. Fusiones Bancarias a la Carta. **Revista Dinero** (27). Venezuela, pp. 32-34.

Datanálisis (2001). **La Visión Integral. La Economía Venezolana en el 2001**. pp. 5-12.

Gitman, L. (1997). **Fundamento de Administración Financiera**. México, D.F.: Editorial Harla, S.A.

Grasso, J. (2000). **La banca para el año 2001**. El Nacional, 9 de noviembre.

González, E. (2000). Fusiones en Venezuela. **Revista Venezuela Analítica** (12). Venezuela, pp. 13-17

Sabino, C. (1992). **El Proceso de Investigación**. Venezuela: Editorial Panapo.

Steiner, G. (1986). **Planeación Estratégica**. México, D.F.: Editorial Continental S.A.

Weston, F. y Brigham, E. (1994). **Fundamentos de Administración Financiera**. 10ª ed. México: Editorial McGraw-Hill.

Comentarios acerca del Proyecto de Ley de Hacienda Pública Estatal

Ramos R., Carlos

Carlos Ramos Rivas

Economista.
Magíster en
Ciencias Políticas.
Asesor Financiero Alcaldía
Municipio Libertador
del Estado Mérida.

Recibido: 07-10-02
Revisado: 22-04-03
Aceptado: 30-05-03

El proyecto de Ley de Hacienda Pública Estatal tiene por objeto desarrollar y regular esta materia en cuanto a su administración financiera, control interno y la consagración y regulación de los principios y mecanismos que rigen la creación e instrumentación de las fuentes de ingresos tributarios de los estados. Según la Constitución Nacional corresponde a los estados, entre otras competencias, la administración de los bienes e ingresos y al recibir transferencias y competencias del poder nacional también debe procurar trasladar éstas a los municipios, comunidades y grupos vecinales. La Ley de Hacienda Pública Estatal fortalece la descentralización por cuanto le otorga a las gobernaciones competencia en la recaudación de impuestos, y permite una adecuación a la realidad y a las necesidades de éstas, impulsando un nuevo ordenamiento en la administración de recursos para las gobernaciones.

Palabras Clave: Tributo, Transferencias Intergubernamentales, Deuda Pública.

RESUMEN

The Project of public administration law it has for object develop and regulated public trenture its financial, administration internal regulation of the principles and mechanisms that rule the creation and instrumentation of income tax of states.

According to the national constitution correspond to the states among others competence, the administration of goods and rents and received transfers and competencies of the national government, also should procure transfers to countries, communities neighborhood groups. The law of the administration public government strength the decentralization because gives to the governors the competence in the collection of the taxes. And allowed to adecued to reality and necessities of governments. Proposing a new order in the administrations of the resources for the governments.

Key Words: Tribute, Intergovernmental Transfers, Public Debt.

ABSTRACT

1. Introducción

En nuestro país los estados dependen en un 90% del situado constitucional que otorga el Gobierno Nacional. Esto sucede porque el marco legal y constitucional vigente regula a la descentralización dentro de una alta dependencia de las transferencias intergubernamentales y, como en muchos casos; la transferencia de responsabilidades no ha ido acompañada de la transferencia de recursos económicos, no puede entonces cumplirse con la indispensable evaluación objetiva de las conveniencias de la descentralización hacia los gobiernos locales.

La descentralización es la transferencia de autonomía, mientras que la desconcentración se refiere a una delegación de funciones. Es por ello que se debe dar atribuciones a los estados para que puedan generar parte de sus ingresos, con el objeto de que las regiones se hagan corresponsables de la gestión pública estatal.

En relación con esto, el Proyecto de Ley de Hacienda Pública Estatal representa un avance significativo en el desarrollo de la descentralización administrativa porque incrementa las atribuciones y las responsabilidades de los estados.

2. Comentarios acerca del Proyecto de Ley de Hacienda Pública Estatal

Los estados son autónomos e iguales como entidades políticas; están obligados a mantener la independencia e integridad de la Nación; y a cumplir y hacer cumplir la Constitución y las Leyes de la República. (Art. 159 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela). Asimismo, según el artículo 4 de este mismo texto; La República Bolivariana de Venezuela es un Estado federal descentralizado.

La Carta Magna de Venezuela establece como competencia de los estados en su artículo 164:

1. La organización de los poderes públicos, conforme a los principios establecidos por el pacto fundamental de la unión.
2. La organización de los municipios y la división político territorial.
3. La organización de la política urbana y rural.
4. La administración de los bienes e ingresos.
5. Los poderes residuales.

La transferencia de competencias bajo el esquema de la Constitución de 1961, se inscribía dentro del marco de un proceso de descentralización política, en cuanto se utilizó como mecanismo para reforzar la autonomía de los estados e incrementar la responsabilidad política de sus autoridades, lo cual se hacía necesario una vez que hubiere verificado el mecanismo de elección de gobernadores en sustitución de la designación presidencial.

Ahora, la Constitución de 1999 mantiene la idea de transferir servicios del poder nacional hacia los estados, pero refuerza la importancia de que ésta efectivamente se produzca además respecto de los municipios, las comunidades y grupos vecinales (Art. 184).

Por otra parte, y desde el punto de vista de la organización administrativa, en la anterior Constitución la descentralización territorial tuvo una considerable importancia dado que no existía una verdadera efectividad del Poder Central para satisfacer los intereses de las comunidades pertenecientes a las distintas localidades. De manera que la descentralización, y más aún la transferencia de servicios a los estados, permitió una más directa e inmediata satisfacción de los intereses de la colectividad. Esta misma tendencia

se refleja en la Constitución de 1999, que ahora, enfatiza la transferencia de servicios y competencias no sólo a los estados sino también a los municipios y a la comunidad misma. Puede entonces hablarse de distintos procesos de descentralización en distintos ámbitos administrativos. Así, se concibe una descentralización territorial mediante la transferencia de competencias del Poder Nacional a los estados y municipios, y desde los estados hacia los municipios y, además, desde éstos hacia la comunidad organizada.

La descentralización comprende, como se ha dicho, no sólo la transferencia de competencias sino también la transferencia de servicios, en este último caso, ya existe la competencia y lo que se transfiere es únicamente el servicio en sentido material, esto es, los bienes, los recursos y el personal. La Ley Orgánica de Descentralización estableció un procedimiento para la transferencia de los servicios que al momento de promulgarse la Ley estaban siendo prestados por el Poder Nacional y que correspondían a las materias concurrentes (deportes, salud, educación), procedimiento que estaba basado en la suscripción de convenios entre los órganos nacionales y estatales.

La iniciativa para la transferencia de los servicios puede, de acuerdo con la Ley de Descentralización, partir tanto del nivel nacional como del estatal. Cuando la iniciativa parte del Gobernador del Estado debe hacer una solicitud al Ejecutivo Nacional, a través del Ministerio de Relaciones Interiores (hoy de Interiores y Justicia), a cuyo efecto debe oír previamente la opinión de la Asamblea Legislativa (hoy Consejo Legislativo) o de su Comisión Delegada (se establece el carácter obligatorio de la consulta pero no prevé que dicha consulta sea vinculante).

Todas estas normas de la Ley de Descentralización respecto de la transferencia de servicios en

el área de las competencias concurrentes deben entenderse vigentes, pues en nada contradicen el régimen actual, obviamente haciendo las adaptaciones necesarias a las nuevas organizaciones existentes. De otro lado, en materia de descentralización, corresponderá al ordenamiento jurídico estatal la regulación de los mecanismos de descentralización, es decir, de transferencia de competencias exclusivas de los estados hacia los municipios así como de los servicios en las materias de competencias concurrentes (Art. 165).

Por ello, es relevante lo expresado por el Badell (2000) en su Conferencia dictada en la Asamblea Legislativa del Estado Aragua donde señala que "otro comentario relevante al respecto de la vinculación de la Ley de Hacienda Estatal con la Ley de Descentralización en relación con las competencias exclusivas de los estados es la de que se han consagrado aquellas que le habían sido transferidas por la Ley de Descentralización, con la diferencia de que solo respecto del papel sellado, timbre y estampillas se ha previsto la transitoriedad que contemplaba la Ley de Descentralización en el sentido de que hasta tanto los estados no la asuman por la Ley estatal se mantendrá el régimen vigente" (p. 6).

La importancia de lo anteriormente expuesto, permitirá poder vislumbrar la puesta en marcha de una Ley de Hacienda Estatal pues, mediante la legislación, los estados podrán establecer las reglas de carácter general que regulan la intervención del gobierno en los asuntos económicos del mismo, de acuerdo con el grado o la intensidad que le permite el marco constitucional.

Así, la Disposición Transitoria Cuarta, Numeral 6° de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, ordena a la Asamblea Nacional aprobar "una ley que desarrolle la hacienda pública estatal", dentro del marco de normas y principios que al respecto consagra el texto fundamental.

La sanción de tal ley impone, ante todo, dar debida interpretación a las diversas y novedosas disposiciones constitucionales que se refieren al reparto de potestades y competencias entre los entes político-territoriales, especialmente entre los estados y la nación, así como también considerar los principios de interdependencia, coordinación, cooperación y corresponsabilidad, como exigencias que la Carta Magna impone para la configuración de la materia hacendística estatal.

Sancionar una ley que desarrolle la hacienda pública estatal como lo ordena el artículo 164, numeral 3, implica referirse a la regulación de los bienes, ingresos y obligaciones de los estados, así como a todo lo relativo a su administración, conservación y disposición, tomando muy en cuenta la adopción constitucional de la descentralización como política nacional, conciliada con el cometido coordinador y de armonización asignado en el ámbito tributario al Poder Nacional en el ordinal 13° del artículo 156 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

La Ley de Hacienda Pública Estatal fortalece la descentralización pero sobre todo es un instrumento de gran importancia para los gobiernos regionales, por cuanto les otorgará más recursos por vía de la recaudación de impuestos de acuerdo con lo establecido en el artículo 64, numeral 4. Es así como el Gobierno Nacional espera que una vez sancionado este proyecto de Ley de Hacienda Pública Estatal, los niveles de evasión fiscal se reduzcan de manera considerable.

En el proyecto de Ley de Hacienda Pública Estatal existe la posibilidad de aplicar una sobretasa combinada en caso de que se presenten situaciones complejas en los ingresos estatales al aprobarse la citada reforma al impuesto. Los estados tendrán así que realizar una mejor distribución de los recursos; sin embargo, todas estas iniciativas deben ser estudiadas por la

Asamblea Nacional, por lo que aún no se encuentran incluidas en la Ley.

Este instrumento legal pretende mejorar la distribución de los ingresos para las regiones del país, de manera que resulta un mecanismo efectivo para desarrollar parte del proceso de descentralización. La idea es que los estados cuenten con recursos que les permitan depender cada vez menos de la administración central. La consecuencia de ello sería lograr mejores y más eficaces planes de desarrollo estatales que incidirían en la calidad de vida de los habitantes de esas regiones.

Igualmente, esta Ley permitirá a los estados ser más cautelosos en la utilización del dinero que ingresa por esta nueva vía, pues los gobernantes estarán conscientes de que el Estado no estará encargado de subsanar posibles insuficiencias de recursos. Es así como tenemos que destacar dentro de todo los tributos sectoriales; por lo cual la propuesta de la Oficina de Asesoría Económica y Financiera de la Asamblea Nacional propone la creación de impuestos sectoriales, a fin de que la población no se sienta afectada por un posible incremento de los tributos generales. En este sentido, el organismo considera necesaria la puesta en práctica de impuestos hacia áreas especiales, como por ejemplo el agro.

Por su parte, el Código Orgánico Tributario (COT) pretende dotar de mejores instrumentos a la administración tributaria, por lo que se ampliará el concepto de renta presunta. Esto ha permitido lograr coincidencias con el ex máximo representante del Servicio Nacional Integrado de Administración Tributaria (SENIAT), Trino Alcides Díaz (2001), quién aseguró en su oportunidad que, en el caso del Código Orgánico Tributario, ha habido una gran coincidencia con respecto a los aspectos que están contenidos en el mismo. Considerándose como un gran logro, sobre todo porque diversos

analistas de la materia tributaria habían alertado sobre la posibilidad de que se desvirtuara una serie de aspectos contenidos en el instrumento legal. Por ello se destaca el logro de la introducción de procedimientos administrativos más expeditos.

Este es un gran paso, pues el propio Díaz (2001) considera que en el COT vigente no están claros ni los procedimientos de recaudación tributaria, ni los mecanismos para lograr la erradicación de la evasión fiscal. A su juicio, esta falta de claridad es la que ha generado la proliferación de reclamos por parte de los contribuyentes, esperándose que esta nueva legislación favorezca el panorama tributario en Venezuela y reduzca de forma significativa la evasión.

El desarrollo de la hacienda pública estatal que se materializa a través de esta ley se dirige, entre otros aspectos, al fortalecimiento de las fuentes de financiamiento de los estados, para lo que hace especial énfasis en la consolidación de una verdadera autonomía fiscal. Este fortalecimiento, parte de preservar las conquistas alcanzadas históricamente por los estados, como es el caso de la instrumentación de las asignaciones económicas especiales y su participación en el impuesto al valor agregado.

Estas conquistas no sólo se preservan en la ley, sino que se mejora su instrumentación de manera que cumplan un verdadero cometido de apoyo al proceso descentralizador. Una ley nacional con las características descritas comporta gran novedad histórica. Las experiencias vividas bajo todas nuestras constituciones anteriores, respecto del alcance y contenido de las haciendas estatales, y muy especialmente en su componente tributario, permite afirmar que este tema no fue de aquellos más felizmente abordados.

Esta materia ha estado signada por un alto grado de incoherencias e incertidumbre, producto del conflicto endémico entre la forma de Estado Central y la forma de Estado Federal que ha caracterizado nuestra historia política durante ya casi doscientos años. Las pugnas y tensión constante entre estados y nación llevó a la Constitución de 1961 a adoptar un Estado Centralizado y de democracia de partidos, donde éstos acaparaban la representatividad y la participación política, como elementos insertados en ella, con el objetivo de lograr la estabilización de la democracia en el país.

Es evidente que el proceso de descentralización, para ser exitoso, requiere la ordenación de un sistema encaminado a la efectiva realización de los principios de autonomía y suficiencia financiera de los entes políticos-territoriales. Para que ello sea así, resulta fundamental la dotación de ingresos tributarios adicionales en el ámbito estatal, para poder lograr, además, la profundización de la democracia, dado que, si bien por un lado el sistema tributario puede dar apoyo real y adecuado a los cometidos asignados a los estados, por el otro, es tal vez el sistema de obtención de recursos que permite un mejor control por parte de los ciudadanos, pues propicia una rendición de cuentas más transparente entre el aporte tributario y la calidad del gasto.

Hay que tomar en cuenta, igualmente, que la Constitución de 1999 dictó normas muy claras en cuanto a la distribución de las potestades tributarias, al dejar esclarecidos los rubros tributarios que corresponden a los estados, ya sea por asignación directa y expresa por parte del constituyente –los ramos de papel sellado, timbres y estampillas, así como las tasas por el uso de bienes y servicios– o bien porque el legislador nacional le atribuya otros para su creación y/o recaudación, atendiendo a los más sanos princi-

pios que ofrece la ciencia económica moderna para erigir los recursos de la hacienda pública estatal, dándole a ésta verdadera sustancia.

En suma, el proyecto de la Ley de Hacienda Pública Estatal, propone crear un nuevo sistema de recursos de las haciendas estatales, adecuado a la realidad y a las necesidades de éstas, a la vez que procede a una nueva ordenación del régimen para su administración. La estructuración del sistema de recursos de los estados constituye un reto difícil que debe afrontar el legislador porque significa superar la tradicional falta de vinculación de los recursos financieros del sector estatal con su responsabilidad política, así como aprovechar la oportunidad para modernizar y racionalizar el aprovechamiento de la materia imponible, sobre la cual, necesariamente, inciden los entes político-territoriales en su acción tributaria.

La Ley de Hacienda Pública Estatal contiene el marco normativo dentro del cual los estados, en pleno ejercicio de su autonomía, desarrollarán la materia que ella abarca, es decir, que se tratará de un instrumento diseñado especialmente para lograr coherencia y unidad en lo que pueda ser su desarrollo mediante leyes estatales.

Es así como en la Exposición de Motivos del proyecto de Ley de Hacienda Pública Estatal, para el cumplimiento de los fines señalados y a objeto de dar pleno acatamiento al contenido del Numeral 6° de la Disposición Transitoria Cuarta de la Constitución, la Ley contempla en su Título Primero una serie de regulaciones relativas a la concepción de la hacienda pública estatal, su composición y a los estados en su carácter de titulares y administradores del conjunto de bienes, ingresos y obligaciones que la conforman.

Adicionalmente, cuenta la Ley con el Título Segundo destinado a consagrar los principios

rectores y organizativos del régimen administrativo y operativo de la hacienda, materia ésta que es un reflejo de lo dispuesto en el artículo 311 de la Carta Magna, pues está inspirada en los mismos principios y disposiciones establecidos para la administración financiera nacional, que resultan aplicables a los estados. Esta materia siguió el modelo sistémico adoptado por la Ley Orgánica de Administración Financiera del Sector Público, en su artículo 2, en todo lo relacionado con el régimen presupuestario, de crédito público, tesorería y contabilidad, entre otros, que habrán de ser adoptados y desarrollados por los estados, a través de su legislación.

En Título aparte, pero con la misma orientación y espíritu del Título precedente, se sientan las bases fundamentales en virtud de las cuales se llevará a cabo la instrumentación del sistema de control interno de la gestión administrativa estatal.

Adicionalmente se incorporó en este proyecto de Ley, un Título relativo a las "Relaciones Fiscales Intergubernamentales", en el que no sólo se establecen mecanismos de cooperación e intercambio de información a nivel vertical y horizontal entre los distintos entes político territoriales, sino también, medidas de coordinación en el ejercicio de sus actividades financieras dirigidas a contribuir en la consecución de objetivos económicos comunes. Se reguló también los principios y criterios con base en los cuales se establecerán transferencias de recursos desde el poder central al estatal, así como las condiciones para su instrumentación, los criterios para su reparto, los objetivos con ellas perseguidos y el destino y control al que estarán sujetas.

Se indica, además que corresponde a la Hacienda Pública lo siguiente:

- Asignación de los recursos escasos.
- Distribución de la renta.
- Desarrollo económico.

El proyecto de Ley de Hacienda Pública Estatal promueve la asignación a los estados de nuevas fuentes de ingreso de tipo tributario, a través del empleo de diversas técnicas y modalidades de delegación de potestades que encierran, en algunos casos, en mayor o menor medida, facultades legislativas, en tanto que en otros abarca sólo meras competencias administrativas.

Bajo la denominación de "Tributos de Delegación Amplia", se asignan las contribuciones especiales por mejora o plusvalía por obras o servicios públicos estatales; los impuestos de exploración y explotación de minerales no metálicos, no reservados por la Constitución al Poder Nacional, salinas y ostrales de perlas; y el impuesto al consumo de combustibles derivados de hidrocarburos.

Respecto de estos tributos, los estados tendrán potestades legislativas para desarrollar los supuestos objetivos, subjetivos, espaciales, temporales, cuantitativos y demás elementos constitutivos de la obligación jurídico-tributaria, dentro de los parámetros que al respecto impone la ley nacional, con fines de coordinación y armonización.

En la categoría de "Recargos sobre los Tributos de la Nación", se asigna el impuesto sobre la renta a las personas naturales, teniendo en este caso los estados una potestad legislativa limitada únicamente a la fijación de un porcentaje adicional a las alícuotas establecidas por la República, dentro de los rangos y parámetros establecidos por la ley nacional. Corresponde al Poder Central la recaudación del tributo y su administración a las entidades estatales, en la porción que les corresponda en función del domicilio fiscal de los contribuyentes.

Una tercera categoría de tributos asignados la constituye la de "Tributos de Rendimiento Cedido", que podrán adoptar la modalidad de cesión total como es el caso del Impuesto sobre Sucesiones, Donaciones y demás Ramos Conexos; o parcial, como ocurre con el Impuesto al Valor Agregado. En este tipo de asignación, el tributo es creado y regulado por la ley nacional, correspondiendo a los estados su recaudación y administración en los términos y en función de los factores de conexión en ella establecidos.

El rendimiento del Impuesto al Valor Agregado cedido parcialmente a los estados, habrá de ser administrado por fondos para el desarrollo de la descentralización a ser creados por cada estado.

Finalmente, el Título Quinto, relativo a los ramos de ingreso tributarios de los estados, contempla la figura de la "Participación de los Estados en los Tributos Nacionales", en los que se incluye una participación estatal en lo recaudado en el ámbito nacional por concepto de impuestos al consumo de fósforos, licores, alcoholes y demás especies alcohólicas, cigarrillos y demás manufacturas del tabaco, así como en lo que corresponda a la República por Impuesto al Valor Agregado, cuyo reparto y transmisión a las entidades estatales estará a cargo del Fondo de Compensación Interterritorial.

Los importes de la cesión de rendimiento parcial del Impuesto al Valor Agregado a ser administrados por los fondos estatales de desarrollo de la descentralización, plantea una más efectiva y transparente modalidad de participación de los estados en el ingreso por aquel tributo nacional, con el doble propósito de fortalecimiento de la descentralización y de solidaridad interterritorial.

El Título Sexto, referido al "Régimen Tributario del Distrito Metropolitano de la Ciudad de

Caracas", regula únicamente en lo atinente al tema tributario y en forma subsidiaria a lo dispuesto en la ley especial de creación de la referida unidad político-territorial. Y la instrumentación armónica de los tributos asignados a los estados, que por mandato del numeral 2° del artículo 24 de dicha ley especial, se hacen extensivos al Distrito Metropolitano de Caracas. Una serie de disposiciones transitorias y finales completan la estructura de este instrumento legal, estableciendo los mecanismos para que los estados asuman los ramos tributarios asignados y adapten los que ya pudiesen haber desarrollado, en virtud de las disposiciones constitucionales vigentes o de las contenidas en la Ley Orgánica de Descentralización, Delimitación y Transferencia de Competencias del Poder Público a los principios de coordinación establecidos, en la oportunidad y condiciones que fija esta ley.

Como puede verse, este proyecto de ley constituye un instrumento fundamental para impulsar el desarrollo de los estados, al sentar las bases para la estructuración y funcionamiento de sus haciendas públicas, bajo una concepción sistémica e integrada, que contribuya a una administración transparente y eficiente, en plena coordinación y coherencia con la de la nación.

Esta ley representa, asimismo, un importante medio para la consolidación de un proceso serio y ordenado de descentralización, que permitirá el fortalecimiento de la democracia y de la autonomía estatal, en un escenario signado por principios rectores y mecanismos claros que aseguren tan importante proceso en pleno cumplimiento del espíritu de la Carta Magna.

El proyecto de Ley de Hacienda Pública Estatal incorpora una innovación en la promoción de una verdadera cultura tributaria, como es la obligatoriedad en la recaudación de determinados tributos. Además de señalar que se establece la

capacidad, tanto de los estados como de los municipios, de normar las correspondientes leyes y ordenanzas sobre procedimientos tributarios, para la correcta adaptación y aplicación de las normas regulatorias del proceso, de acuerdo con el Código Orgánico Tributario, dentro de sus respectivas circunscripciones, evidentemente sin alterar su espíritu, propósito y razón.

Este proyecto debe definir cuáles son los ingresos ordinarios de derecho público y de derecho privado del estado. Se genera también, la posibilidad de hacer de las contribuciones especiales una fuente alterna de ingresos.

El estudio de la economía del sector público puede orientarse hacia tres aspectos:

- a. Saber qué actividades realiza el sector público y como están organizadas. Esto es porque las actividades de los gobiernos son tan complejas que resulta difícil saber cuáles son sus gastos totales y en que se emplea este dinero. Además, los impuestos y los gastos se recaudan y se efectúan, respectivamente, en varias esferas: en la mayoría de los países, los contribuyentes no sólo pagan los impuestos que establece el gobierno central, sino también los que establecen los gobiernos regionales y locales.
- b. Comprender y prever, en la medida de lo posible, todas las consecuencias de estas actividades del Estado. Intentar conocer los efectos de las actividades presupuestarias, la ejecución de los gastos y sobre que aspectos incide la recaudación impositiva. Las consecuencias políticas de los gobiernos suelen ser complicadas y suscitan amplias controversias democráticas.
- c. Evaluar otras medidas posibles. No sólo es necesario conocer las consecuencias, también es preciso establecer unos criterios para evaluarlas.

El término Finanzas Públicas ha sido definido por Ruiz (1993) “como el fin de los negocios jurídicos entre el individuo y el estado” (Utilizándose también con este mismo significado los términos: hacienda, hacienda pública y finanzas; todos ellos referidos a calificar particularmente el régimen jurídico del patrimonio del estado). Pero, existe también una acepción que no es estrictamente jurídica según la cual hacienda pública es el conjunto sistemático de haberes, bienes, rentas, impuestos, etc., correspondientes al estado para satisfacer las necesidades de la nación.

En este orden de ideas, el problema que va preocupando a los estados, municipios, sectores interesados y al sector público en general es la justa distribución de los recursos entre todos los habitantes de un país y el acceso de todos a unas condiciones mínimas de vida. En definitiva, la economía del sector público debe intentar solventar la interrogante de cuándo y cómo el gobierno debe utilizar instrumentos fiscales y legales para ajustar la asignación de los recursos y la distribución del ingreso y la riqueza.

Es por ello que el federalismo fiscal estudia el problema teórico de la estructuración del sector público a través de la distribución de competencias, responsabilidades e instrumentos fiscales en el nivel adecuado de gobierno y como ésto afecta el sistema económico.

3. Conclusiones

Dentro del sistema tributario propuesto se establecen principios tales como la representación del estado por parte de la Administración Tributaria en las causas que le competen por encima de la Procuraduría así como la creación de oficinas particulares de colaboración y enlace que pudiesen ser motivo de controversia.

Sobre las Relaciones Fiscales Intergubernamentales pudiese debatirse si corresponde a esta ley o a otra relativa a armonización tributaria definir las mismas.

Respecto a las transferencias de competencias, es importante enfatizar que el mantenimiento del equilibrio macroeconómico parte de la premisa de que los ingresos cedidos van acompañados por la transferencia de responsabilidades de gasto o disminución de otros ingresos.

En relación con las transferencias del situado constitucional, de las asignaciones económicas y especiales, y del fondo de compensación interterritorial, el proyecto de ley establece mecanismos que pudiesen restringir la función y el desarrollo de las leyes específicas, así mismo, crea criterios no muy desarrollados para incrementarlas.

Por otra parte, en los ramos tributarios incorpora el Código Orgánico Tributario como norma de aplicación inmediata y general, cuando sólo debería aplicarse en materias específicas.

El fin de los tributos en general es cubrir los gastos públicos. Las tasas cubren parte del costo asociado a la prestación de un servicio en particular, las tarifas de uso están asociadas a la prestación de un servicio. Los impuestos constituyen un monto común para cubrir los distintos gastos que se establecen en el presupuesto de cada año. El establecer que la recaudación de determinados tributos serviría para cubrir determinados gastos pudiese colidir con el principio de no preasignación de gastos.

Establece principios que también pueden colidir con la Constitución Nacional cuando señala que una ley nacional puede prever supuestos específicos de exención y/o exoneración de tributos estatales. Una vez delegada la potestad, los estados deben fijar independientemente los criterios que la rigen. Pudiesen establecerse mecanismos de armonización cuando algún

aspecto se considere de interés nacional, con la adecuada compensación para los estados afectados.

La prohibición de fijar tributos cuyos hechos imponible sean similares a los de los tributos nacionales o municipales puede limitar la capacidad tributaria, sobre todo si se decide descentralizar la potestad de establecer todos o algunos de los elementos fundamentales en vez de únicamente la recaudación.

Con respecto a los ingresos tributarios, deberían establecerse mecanismos más claros con relación al ramo de timbre fiscal y los servicios prestados por la república o entes autónomos creados por ésta.

En relación con el Impuesto al Consumo de Combustibles Derivados de Hidrocarburos, grava únicamente el consumo de gasolina y diesel lo cual limita el campo de acción. Adicionalmente, remite la fijación de la alícuota a una ley nacional que se basa en el arancel de aduanas, instrumento ejecutivo de carácter discrecional. El mecanismo de fijación de precio no está claro y el mecanismo de administración luce engorroso.

En cuanto a los recargos sobre tributos nacionales, se excede al modificar la Ley del Impuesto sobre la Renta sin medir las consecuencias sobre la progresividad de tributo, eliminando la potestad del poder nacional de implantar las tarifas que considere oportuno en un momento determinado al establecer un techo a la tributación nacional. Adicionalmente, no queda clara la manera como el recargo del Impuesto sobre la Renta será calculado y cobrado, lo cual resta seguridad al contribuyente.

En lo referente a tributos de rendimiento cedido: la transferencia de 5% del Impuesto al Valor Agregado (IVA) para los estados teniendo como conexión el domicilio fiscal puede crear problemas de interpretación y aplicación, en

particular cuando se refiere al IVA generado y cobrado a nivel de aduanas, más aún cuando un contribuyente residente en un estado realiza operaciones por una aduana de otro estado y la mercancía será distribuida en uno o más estados. Adicionalmente, no especifica el tratamiento que deba darse a los reintegros a los exportadores ni la manera de distribución presupuestaria de la recaudación real.

En relación con la participación de los estados en los tributos nacionales, establece mecanismos de reparto a través del Fondo de Compensación Interterritorial que pudiesen estar mejor detallados en la ley que regule ese órgano, sin necesidad de establecer limitaciones a priori sobre el particular. Presenta el mismo problema mencionado anteriormente con relación al IVA.

El proyecto de Ley de Hacienda Pública Estatal modifica leyes tributarias y no tributarias nacionales de una manera simplista y lineal, lo cual pudiese dejar al descubierto a los estados en caso de decidirse una modificación de las mismas por parte del Ejecutivo Nacional.

En el caso de la LISLR para personas naturales, no queda clara la manera como los estados van a aplicar las sobretasas y aparentemente los mecanismos desarrollados reducirán la progresividad del tributo tanto para los contribuyentes como para las entidades menos pobladas.

También indica las fuentes de financiamiento al Fondo de Compensación Interterritorial, lo cual hace más rígido este instrumento que debería desarrollarse en otra legislación.

Fija una distribución del IVA que luce regresiva para los estados menos desarrollados.

Los mecanismos para desarrollar el "esfuerzo fiscal" de los estados lucen de difícil instrumenta-

ción y pueden crear dificultades adicionales a los contribuyentes.

El Proyecto de Ley de Hacienda Pública Estatal que se encuentra actualmente en discusión en la Comisión de Finanzas de la Asamblea Nacional, es un proyecto fundamental para la provincia venezolana, porque viene a fortalecer el proceso descentralizador y le permite a las gobernaciones desarrollar políticas impositivas. Este instrumento legal permitirá a los gobiernos regionales desarrollar sus programas y proyectos; esto no significa que se habrá de incrementar la carga impositiva sobre el ciudadano, sino que a través de esta ley se harán transferencias de facultades tributarias del Ejecutivo Nacional a las gobernaciones.

El Proyecto de Ley de Hacienda Pública Regional abre la posibilidad de que las gobernaciones privatizen la recaudación de tributos. Por ello el artículo 93 del mencionado instrumento estipula que “los estados podrán contratar la recaudación de sus tributos tanto con el Ejecutivo Nacional como con los municipios, institutos autónomos o empresas públicas, mixtas o privadas, de reconocida solvencia, y siempre y cuando con ello se asegure una recaudación más eficaz y de menor costo (...)”.

El Proyecto de Ley de Hacienda Pública Estatal, presentado a la consideración de la Asamblea Nacional por la Oficina de Asesoría Económica y Financiera, establece la transferencia de competencia de recaudación tributaria a las regiones, lo que les permitirá obtener ingresos distintos al del Situado Constitucional, Fondo Intergubernamental para la Descentralización y la Ley de Asignaciones Económicas Especiales: el impuesto a la gasolina, fósforos, licores, alcoholes, cigarrillos, así como el establecimiento de un recargo del impuesto sobre la renta a las personas naturales.

También traspasa a las regiones la potestad de recaudar el Impuesto Sobre Sucesiones y Donaciones. Además se transfiere el 5% del impuesto al valor agregado que se recaude en cada entidad. Estos recursos podrían formar parte del Fondo Regional de Inversión, a ser instituido en cada entidad federal. Los estados podrán, de acuerdo con la ley que la Asamblea Nacional apruebe, crear un nuevo impuesto que se cobrará a los sujetos pasivos que se beneficien con un aumento del valor de sus bienes inmuebles como consecuencia de la ejecución de una obra pública.

Referencias Bibliográficas

- Badell, R. (2000) **Conferencia dictada en la Asamblea Legislativa del Estado Aragua**, Venezuela: Libros de la Asamblea Legislativa.
- Combellas, R. (1998) **Constituyente aportes al debate**. Caracas: Edición textos Ágora.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela** (1999). Gaceta Oficial 5.453 del 24 de Marzo de 2000.
- Díaz, T. Diario El Mundo, 12 de Marzo de 2001. Economía, Caracas Venezuela
- Guía del Ministerio de Planificación y Desarrollo, Fondo Intergubernamental para la Descentralización (FIDES), Caracas-Venezuela 25 de Abril 2001
- NAIM, Moisés, (1989) **El Caso Venezuela, una ilusión de armonía**. Caracas: Ediciones IESA.

República Bolivariana de Venezuela, Ley de Creación del FIDES, Gaceta Oficial N° 35.359, de fecha 13 de diciembre de 1993.

República Bolivariana de Venezuela, Ley de Asignaciones Económicas Especiales, Gaceta Oficial N° 36110 del 18/12/96.

República de Venezuela, Ley Orgánica de Descentralización, Delimitación y Transferencia

de Competencias del Poder Público, Gaceta Oficial 12.110 del 28/12/1989.

República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público, Gaceta Oficial N 37.029 del 05/09/2000.

República de Venezuela, Proyecto de Ley Orgánica de Hacienda Pública Estatal, Caracas, Venezuela.

La Actualización del Contador Público en Venezuela: Un Reto Permanente

Bastidas, María C.

María Carolina Bastidas

Licenciada en Contaduría Pública.

Master en Administración.

Doctora en Ciencias de la Educación.

Profesora Asociada Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de los Andes.

mbastidas@hotmail.com

Recibido: 07-10-02

Revisado: 22-04-03

Aceptado: 30-05-03

El papel de la educación en el desarrollo nacional es indiscutible, en este sentido se requiere de una transformación de paradigmas y con ello una mayor integración entre los centros educativos y la comunidad. El Contador Público como ente participante del acontecer educativo, que es en sí mismo producto y generador del desarrollo nacional debe actuar como agente de cambio en una realidad compleja y con múltiples retos. En este contexto, el Contador Público debe tener competencias técnicas que le permitan ofrecer servicios de investigación y asesoría a la industria y al comercio de la región y del país, ampliando, incluso, el campo de respuesta al ámbito internacional. Es así como el Contador Público tiene inherencia en la productividad de las organizaciones públicas y privadas y debe además asumir los retos planteados por el mismo dinamismo de las condiciones de competitividad y mayores exigencias planteadas por la globalización. La educación del Contador Público implica formación y capacitación; la primera tiene que ver con la formación humana integral y la capacitación con todas aquellas acciones del proceso enseñanza-aprendizaje, que le va a permitir, en el plano social, asumir y desempeñar todos los aspectos operativos de la vida y del trabajo.

Palabras clave: Contador Público, Educación, Retos, Integración, Comunidades, Dinamismo, Respuestas, Formación, Capacitación, Aprendizaje.

RESUMEN

The paper of the education in the national development is unquestionable, in this sense it is required of a transformation of paradigms and with it a bigger integration between the educational centers and the community. The Public Accountant as participant entity of happening educational that it is in itself product and generator of the national development should act as exchange broker in a complex reality and with multiple challenges. In this sense, the Public Accountant should have technical competitions that it allows him to offer investigation services and consultancy to the industry and the trade of the region and of the country, even enlarging, the answer field to the international environment. In as well as the Public Accountant has inherence in the productivity of the public and private organizations and it should also assume the challenges outlined by the same dynamism of the conditions of competitiveness and bigger demands outlined by the globalization. The Public Accountant's education implies formation and training; the first one has to do with the integral human formation and the training with all those actions of the process teaching - learning that will allow them in the social plane, to assume and to carry out all the operative aspects of the life and of the work.

Key Words: Public accountant, Education, Challenges, Integration, Communities, Dynamism, Answers, Formation, Training, Learning.

ABSTRACT

1. Introducción

Al definir metas claras de desarrollo para una nación, es necesaria la inclusión de numerosos factores, los cuales varían de país en país, pues la ideología, la cultura, las costumbres y las estructuras e instituciones formalizadas en cada nación presentan visos particulares implícitos para cada escenario, los cuales no pueden ser ignorados. Venezuela, involucrada en esta realidad mundial caracterizada por una búsqueda permanente de crecimiento y fortalecimiento, debe crear su propia fórmula hacia el desarrollo y dar pasos firmes en la búsqueda de un crecimiento sostenido, siempre bajo parámetros propios y atendiendo prioritariamente sus necesidades particulares en aras de una elevada calidad de vida. De acuerdo con la línea del pensamiento expresada en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD): “El reto para todas las sociedades, es crear un sistema que promueva, apoye y sostenga el desarrollo humano” (Baute, 1999, p.H/7)

No obstante, aun cuando son obvias las diferencias entre las naciones, existe un elemento intrínseco a la naturaleza misma del desarrollo y cuya participación en todos los países es de primer orden, ya que desempeña un papel estratégico en el crecimiento sustentable de cualquier nación: la educación de su gente. En efecto, “La educación es el mecanismo indiscutido para la producción de conocimiento y para la formación de los recursos humanos que habrán de potenciar esos conocimientos al aplicarlos a la creación de bienes y servicios. En consecuencia, hoy por hoy, una estrategia del desarrollo tiene que estar anclada en una estrategia educativa” (Mendoza, 2000, p. 4A) En otras palabras, “la pobreza o la riqueza de un país descansa en último término sobre su población. Si ésta es, en términos generales, inteligente, trabajadora, perseverante, ilustrada,

con elevada autoestima, este país avanza indete-
niblemente. En caso contrario retrocede en el
concierto de las naciones” (Velandia, 2000, p. 4).

La educación actúa como un catalizador
hacia el cambio en los diversos ámbitos del
acontecer nacional, pero además, debe ser un
instrumento de vida, alimentado por ella, el cual se
encarga de preparar al hombre para afrontar con
éxito las tareas y responsabilidades intrínsecas a
su existencia.

A la luz de las premisas planteadas se puede
aseverar que la contribución de la educación al
crecimiento nacional es notoria y va mucho más
allá del hecho educativo en sí mismo, debido a que
la calidad de la educación está relacionada con la
calidad de vida, pues mientras en un país exista
una mayor y mejor educación, también habrá,
como resultado lógico, una mayor y mejor res-
puesta a las necesidades que surjan en su pobla-
ción y entorno, toda vez que la generación de
conocimiento propicia la competitividad y, por
ende, una mejor calidad de vida. En este sentido,
se hace impostergable la incorporación de un
nuevo concepto: el de la educación como un
proceso dinámico que no puede admitir hechos
esporádicos de formación pues, por el contrario,
su sustento está en la constante búsqueda,
descubrimiento y progreso.

2. El Contador Público: producto y generador del hecho educativo

Debe reconocerse que en Venezuela no se
han logrado resultados concretos desencadena-
dos de la participación protagónica de la educa-
ción en el desarrollo nacional, debido a que han
estado presentes factores distorsionantes los
cuales, a través de la historia, no han sido atendi-
dos debidamente y son parte de la realidad latino-
americana: índices de deserción y repitencia
penosamente elevados, escasas mediciones de

calidad, una educación secundaria que se debate entre educar para la universidad o educar para el trabajo, poca cobertura en los sistemas de educación para el trabajo, universidades con crecimiento matricular desordenado y en proporción inversa a sus niveles de exigencia académica, originando así, un gasto del Estado ineficiente orientado a costos unitarios crecientes sin tener la contrapartida de la calidad (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 1998, p. xxvi). Es un hecho ineludible que “lo que vemos en el presente no es sino la acumulación de procesos sociales que tienen larga duración, pues se afincan y afirman en la cultura de las sociedades” (Albornoz, 1987, p.10) en este sentido, este papel rezagado de la educación se ha venido observando a lo largo de los años. Es así como en Venezuela, pese a que se han hecho algunos esfuerzos por mejorar la situación presupuestaria en educación, sin embargo persiste una situación de desatención en los diversos ámbitos y niveles educativos.

En la actualidad no se desconocen las carencias en cuanto a producción del sistema educativo, pues entre éstas se pueden mencionar: estudiantes con dificultades para el aprendizaje derivadas de una deficiente nutrición y un escenario social poco favorable, altas tasas de deserción escolar, costos crecientes e ineficientes, docentes y administradores educativos frustrados y descontentos al percibir un sistema carente de incentivos que estimulen su sentido de pertenencia y potencien su motivación al logro; uniendo a todo esto, las problemáticas particulares de cada ente educativo en cada rincón de la geografía venezolana. “La triste realidad es que las instituciones educativas no están organizadas de modo tal que sean productivas o eficientes (...) Son organizaciones con baja tecnología, con metas mal articuladas, normas bajas y mediciones débiles o inexistentes de desempeño” (North Whitehead, 1998, p. 198).

Es evidente que la educación como sistema reclama recursos pero carece de organización para operar armónicamente, funciona bajo un modelo de fábrica en la cual el docente es el obrero y el alumno es el producto indiferenciado, siendo su objetivo primordial la producción en masa, pero con resultados desalentadores, ya que, como señala North Whitehead (ob. cit.), ni siquiera las tres partes de cada grupo de estudiantes llegan a graduarse y quienes logran este cometido se sienten desprovistos de armas estratégicas para enfrentarse al medio profesional. Sobre estas características se esgrime una educación caracterizada por elevadas tasas de fracaso y de deserción.

El Contador Público, producto de un proceso educativo, el cual se inicia en el preescolar y finaliza en una primera etapa profesional con el título de Licenciado, es parte importante del sistema que persigue la preparación del hombre para asumir los retos planteados en un desempeño profesional que debe afrontar un medio cada vez más competitivo y, por ende, más arduo. No obstante, el contexto venezolano presenta condiciones particulares en la formación profesional, pues la mayor parte de las decisiones en materia educativa obedecen a políticas caracterizadas en el tiempo por su desarticulación e incoherencia. Realidad ésta, matizada con limitaciones; por ejemplo, en la educación superior, la mayoría de quienes ingresan lo hacen con la única finalidad de obtener un título, dejando de lado aspectos igualmente importantes que tienen que ver con la preparación sustentada en el aprendizaje y en el conocimiento vigente y pertinente. En este sentido, el Contador Público egresado de las universidades venezolanas es producto de un sistema inacabado de producción de licenciados, debido a que, aun cuando se evidencian esfuerzos dentro del sistema educativo en el nivel universitario en cuanto a la preparación de jóvenes para enfrentar

retos como contadores públicos, el panorama cada vez más exigente producto de una economía globalizada, presenta condiciones tales que no pueden ser superadas sólo con un título de pregrado obtenido en un medio educativo descrito como poco idóneo, sino que los conocimientos especializados sean aprendidos y desaprendidos, revisados, reafirmados o renovados, en procura de la actualización profesional que permitirá adquirir, potenciar y reafirmar destrezas y habilidades, con el fin de asumir con éxito un escenario pleno de constantes cambios y desafíos.

En este sentido, Peña (2002), señala que muchas veces los contadores públicos sienten que sus conocimientos carecen de estrategias y tácticas a aplicar ante situaciones intrincadas y dinámicas, pues se enfrentan a una realidad difícil de abordar, la cual se asocia con pocos programas de actualización y fallas en cuanto a las políticas de formación de este profesional, por lo que se encuentran en condiciones desfavorables para asumir responsabilidades claves debido a las insuficiencias en su formación, lo cual se une, además, a fallas notorias en cuanto a recursos financieros y a directrices claras que los motiven a incorporarse en procesos óptimos de desarrollo personal y profesional.

“La formación de profesionales se ha limitado a la adquisición de un diploma antes de su contratación; no existe ninguna estructura organizada de formación permanente y de reciclaje durante la vida activa. De aquí resulta un envejecimiento de los conocimientos y de los métodos y una falta de adaptabilidad del cuerpo docente en su conjunto, que hacen difícil su movilización para poner en práctica reformas de la enseñanza” (UNESCO, 1990, p. 285).

En consecuencia, se observan, carencias y debilidades que han representado limitaciones para el fortalecimiento del sistema educativo, las cuales, obviamente, afecta también la formación

de los contadores públicos, ya que no se ha incorporado en el diseño de estrategias educativas a todo el recurso humano inmerso en las diversas actividades implícitas en el quehacer educativo, independientemente de los niveles de los cuales se trate. Situación ésta que se suma al hecho de que el profesional de la Contaduría Pública dedica la mayor parte de su tiempo a la operatividad de su desempeño y enfoca su dedicación a la cotidianidad funcional. De esta manera deja relegada su educación recurrente, pues se unen las limitaciones en cuanto a oportunidades ofrecidas y a tiempo disponible para estas actividades

No obstante la problemática presente en la realidad educativa venezolana, se debe resaltar que en los últimos años se están dando algunas respuestas concretas a las necesidades de desarrollo profesional del Contador Público, su crecimiento personal y la actualización de sus conocimientos, por medio de la creación de estudios de maestrías y especializaciones en el área contable, el apuntalamiento de los institutos de desarrollo profesional de los contadores públicos y algunas iniciativas de empresas privadas en cuanto al fortalecimiento de áreas técnicas como la tributaria, pública y auditoría.

3. Nuevas perspectivas para el Contador Público en su rol social

El problema nacional en materia de educación y desarrollo conlleva a la búsqueda de una solución que lleve implícito un cambio estratégico a niveles macro y micro. Por consiguiente, se requiere la formulación de políticas expeditas para lograr oportunidades ya perdidas en el tiempo. Se demanda un proyecto de transformación tomando en cuenta que “hay lugar para una verdadera estrategia de desarrollo de los recursos humanos para ponerlos al servicio de los sistemas educati-

vos” (UNESCO, 1990, p. 286), por consiguiente, se hace necesario partir de una concepción según la cual el desarrollo de los recursos humanos es el proceso de incrementar el conocimiento, las habilidades y las capacidades de todas las personas de una sociedad. En síntesis, el desarrollo de los recursos humanos abre las puertas a la modernización y permite mejores condiciones ante la competitividad.

Frente a este reto, es insoslayable el papel protagónico que deben asumir los diversos entes participantes en el hecho educativo, no obstante, urge establecer una planificación según una priorización de áreas de atención y acciones a ejecutar.

“Dos labores hay que llevar a cabo, y de cuyos resultados depende la constitución definitiva de un desarrollo educativo permanente. En primer lugar, se debe penetrar hasta las raíces de la formación... La formación de los líderes... tiene la prioridad en este momento. La segunda labor consiste en la experimentación y la investigación... pues tenemos que ser capaces de hacer transformaciones continuamente a base de investigación” (Instituto para el Desarrollo Económico y Social, 1975, p. 60).

En efecto, se requiere de una transformación del proceso de formación profesional, asumida como un proceso permanente e integral, una actitud ante la vida, que responda a la realidad del proyecto de país y sociedad que queremos, con un profesional comprometido con los cambios, con conciencia crítica, autónomo, humanista, investigador, reflexivo, creativo, solidario, participativo, transformador, consustanciado con la realidad socioeconómica, política y cultural en los diversos contextos: local, regional, nacional, continental y mundial.

El Contador Público, ente activo protagónico en este escenario de cambios, debe internalizar

una nueva concepción de su profesión, debido a que cada día se requiere con mayor apremio, un actor con visión integradora, capaz de atender los múltiples asuntos que requieren de su participación, teniendo al mismo tiempo orientación innovadora y creatividad ante la búsqueda de posibilidades y la atención de necesidades; eficiencia en el manejo de los recursos, y un gran conocimiento de la gama de alternativas que tiene a su disposición para atender sus actividades como profesional dedicado, propulsor de cambios en la sociedad, innovador y creativo en cuanto a nuevas formas de llevar a cabo sus labores. Es necesario que supere los clásicos y limitantes esquemas del tenedor de libros, contabilista y numérico profesional restringido a un escritorio y a numerosos papeles, que traspase el umbral hacia el perfil que se vislumbra de una nueva manera de asumir la Contaduría Pública abierta a los retos, que desafíe las reglas tradicionales y proponga métodos, procesos y vías alternas que orienten hacia la eficiencia y la calidad en los resultados de una gestión profesional que genera un sólido compromiso por parte del Contador Público ante las metas de desarrollo nacional.

La visión holística de la profesión de la Contaduría Pública fundamentada en una actitud educativa proactiva e integradora, debe partir de la misma raíz en cuanto a la concepción misma de la carrera, desprendiendo desde lo más profundo el mito de la infinita separación del número con lo humano, de lo pragmático con lo humanista ecológico.

Se plantea, de esta manera, la perentoria necesidad de una integración de lo económico y lo social, del cálculo y el número con la protección del ambiente, pues sin este último, las futuras generaciones no contarían con un espacio óptimo para sobrevivir en este inmenso universo. Armonización que debe materializarse en la capacidad de

articular los aspectos epistemológicos, con una clara definición filosófica que sustente la razón misma de la profesión de la Contaduría Pública, involucrando, necesariamente, herramientas comunicacionales y organizativas en una totalidad, dentro de la visión holística y transdisciplinaria que se debe poner en práctica como pilar del quehacer profesional del Contador Público.

Es evidente, por tanto, la ineludible necesidad de atender los diversos aspectos relacionados con la carrera del Contador Público, enriquecidos con los diversos elementos que se van entretejiendo en el desempeño profesional y van replanteando necesidades de aprendizaje, para lograr que el profesional fortalezca su conocimiento mientras va, simultáneamente, creciendo como persona, todo lo cual requiere su reforzamiento y capacitación mediante un consecuente y permanente proceso educativo que le permita mayor vigencia en el conocimiento y una más acertada pertinencia en su desempeño.

El Contador Público, ante la realidad en que está inmerso, debe asumir un nuevo enfoque de su actuación, bien sea en el ámbito privado o dentro de la gestión en el sector público, ya que es evidente que se vislumbran cambios radicales en lo que al rol del Contador Público se refiere. El modificar sus relaciones es uno de los cambios que debe darse, toda vez que se está transformando la forma como este profesional se interrelaciona con sus clientes, con la tecnología, con los medios e instrumentos de la profesión, con sus colegas, con los gremios, con entes de decisión y control. El Contador Público está abandonando poco a poco la posición tradicional, de individualismo, en ejercicio aislado de los otros y respecto de la comunidad. En este sentido, se están integrando en equipos y redes que van más allá de las mismas organizaciones y están traspasando fronteras.

Además de nuevos tipos de relaciones, se ha percibido que los contadores públicos requieren un nuevo sentido del profesionalismo, porque están propendiendo a asumir la responsabilidad en cuanto al desarrollo de sus propias aptitudes, ya que se preocupan un poco más por la satisfacción de sus clientes en términos de mercado y tienden a gerenciar recursos y medios más que a contabilizar números fríos; agilizar procesos y planificar tributos más que a asumir pesadas cargas de impuestos o buscar los medios más expeditos de evitarlas. Una visión que amplía el estrato de atención pues pasa a ser asesor de negocios, planificador, gerente de recursos, orientador de las nuevas generaciones de contadores públicos ávidos no sólo del conocimiento sino de la experiencia profesional y el trajinar por el ejercicio. Específicamente, los contadores públicos de este nuevo milenio están redefiniendo las reglas de la profesión, es así como sus nuevos roles, profundizando más allá de las actividades vigentes en la Ley que regula su ejercicio profesional, se identifican a través de un enfoque holístico, mediante el perfil indicado como sigue:

Facilitador técnico: es necesario abandonar la imagen de proveedor de la información o de depositante de conocimientos para pasar a ser más bien un generador de estos últimos y utilizar todas las herramientas posibles para su comprensión. El Contador Público -como entrenador e inductor- debe inspirar y capacitar para aprender, y debe convertirse en líder a través del establecimiento de metas y mediante el diseño de estrategias para conseguir las mismas.

Orientado al cliente: es prudente crear nuevas formas de relación entre el Contador Público y el cliente. El Contador Público no puede asesorar, escuchar e intercambiar ideas con el cliente a distancia; es imprescindible la comunicación facilitadora del proceso de motivación para

que el Contador Público señale ideas, proponga vías alternas en la planificación y ejecución de los procesos que permitan una mayor coordinación y una más adecuada organización orientada a resultados favorables. Mediante reuniones periódicas en lapsos flexibles, es posible crear un ambiente para eliminar el anonimato y estimular las relaciones duraderas, beneficiando, al mismo tiempo, los intereses sociales y/o lucrativos de las organizaciones.

Gerente de recursos: bajo esta concepción, el Contador Público debe coordinar el trabajo, organizando a las personas, a los medios y en definitiva a todos los elementos a su disposición en combinaciones que puedan calificarse como productivas, más aún, conscientes de que se están empleando nuevas técnicas que van cambiando con un dinamismo cada vez mayor.

Participante: Bajo el contexto de la economía moderna, los contadores públicos deben intercambiar información como estrategia imprescindible para quebrantar el aislamiento. El trabajo en equipo se ha convertido en el vehículo para cambiar el modo de relación de los contadores públicos entre sí y con sus clientes.

Líder: este nuevo rol del Contador Público se caracteriza por permitirle ayudar a los grupos a establecer metas y asesorarlos en determinadas decisiones. Este liderazgo puede ser tan poderoso como para crear condiciones de transformación mediante poder y autoridad, la cual suele producir resultados espectaculares. Debe asimismo ser aplicable en sus diversas acepciones tanto en las internalidades de las organizaciones como en su actuación gremial.

Profesional en aprendizaje: el Contador Público debe enfrentarse a un proceso de desarrollo de habilidades mediante entrenamiento y mejoramiento personal y profesional, reforzamiento

to y capacitación mediante el autoaprendizaje, las discusiones grupales, la asistencia a eventos de formación y actualización y diversas vías que permitan el acceso al análisis y propuestas sobre normas, principios, técnicas del ejercicio y los más diversos elementos que se involucran en la actuación profesional. Todo ello debe obedecer a una programación seriamente estructurada y adaptada a las necesidades de cada Contador Público de acuerdo con su propia decisión. Es necesario recordar que resulta imposible transformar una organización, y aún más una región o un país, sin modificar también la conducta, los conocimientos y las actitudes de sus profesionales. Se requiere entonces lograr contadores públicos que se caractericen por ser "personas que aprenden con avidez, si se les pone a cargo de su propia educación" (Lenning, 1999, p. 140).

En este sentido, es importante traer a colación lo dicho por Gutiérrez (1999), en cuanto a que:

"El valor de educarse bien es el punto de partida de cualquier acción en la vida, para que una persona asuma sus valores éticos y morales en la sociedad, además, su participación activa comunitaria, su progreso económico y motivación al logro como sujeto social en todo su entorno; aprender a aprender es un requisito esencial de primera jerarquía para lograr el desarrollo del ser humano en la sociedad y demás órdenes de la actividad humana" (p. 5A).

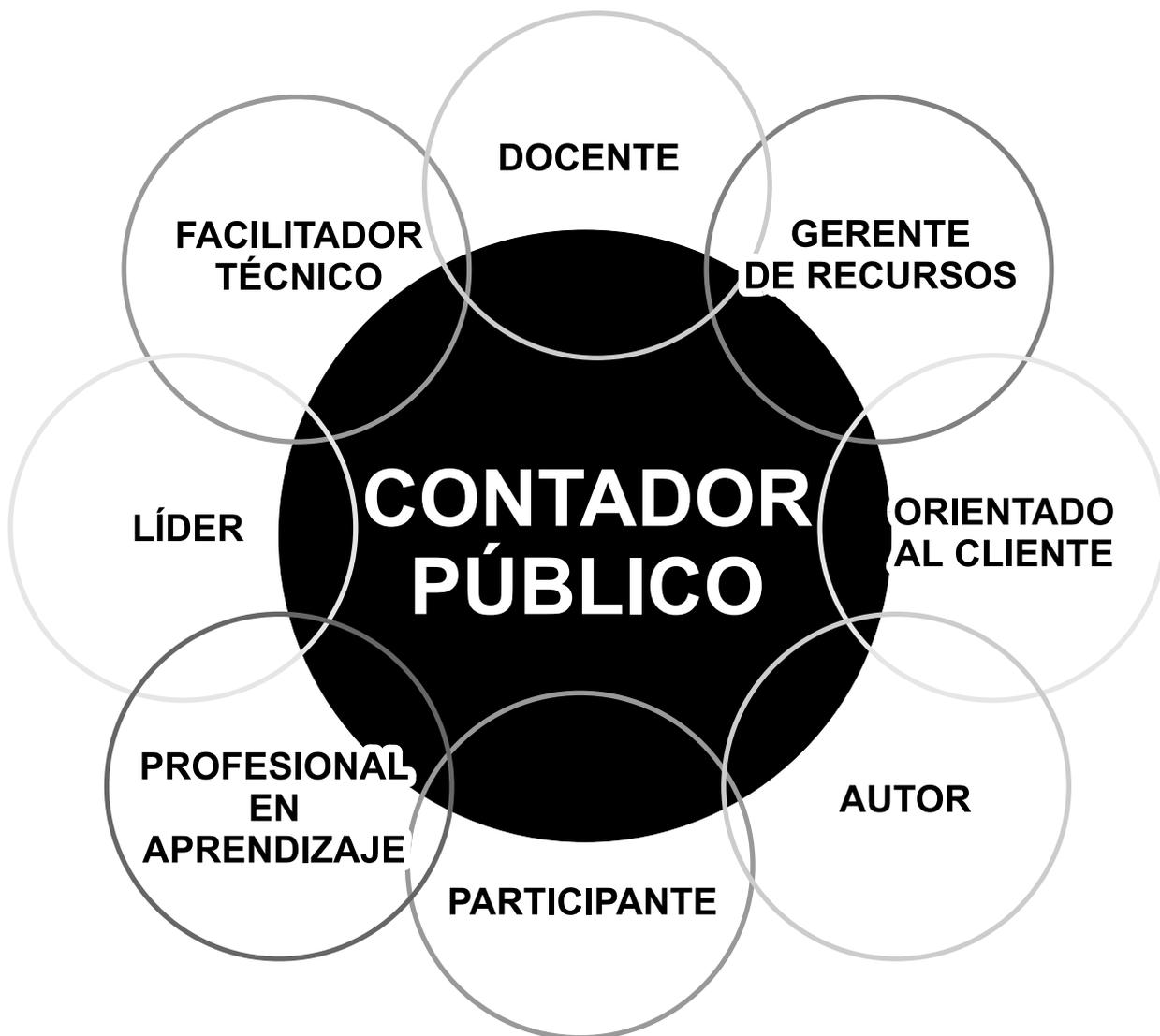
Autor: la misma necesidad de proyectar sus conocimientos debe llevar a los contadores públicos a plasmar el producto de sus investigaciones y hechos relevantes, descubrimientos y propuestas relativas a su profesión, para lo cual deben elaborar innovadores materiales didácticos de carácter interdisciplinario los cuales puedan ser editados y publicados.

Docente: los contadores públicos que elijan la docencia como el mecanismo para desarrollar

su profesión, deben convertirse en agentes de cambios mediante diversas aptitudes, competencia y habilidades técnicas. Pero además deben ser

emprendedores y estar dispuestos a trabajar y comprometidos con la educación en sus diferentes acepciones y niveles.

Gráfico 1. Visión holística del Contador Público



Fuente: Elaborado por la autora (agosto, 2002).

En este orden de ideas, la preparación del Contador Público debe tener una atención prioritaria y su carácter permanente se propone como un reto a ser atendido perentoriamente. En este sentido, se deben aprovechar las oportunidades que se presentan para la capacitación y actualización, que permiten desarrollar autonomía profesional y adquirir una cultura general, a través de las iniciativas personales, pues además está decir que la autodidáctica es una actividad que dignifica al Contador Público, la cual debe, además, estar acompañada de todo un engranaje de planificación en cuanto a formación y desarrollo de potencialidades en las diversas áreas inherentes a su actividad profesional.

La formación del Contador Público debe obedecer a los principios claves siguientes:

- a. *Formación Permanente:* se propone como una alternativa dirigida a propiciar en el Contador Público su rol protagónico, es decir, un sujeto dueño de su propio proceso de formación y aprendizaje, que produce conocimiento de una manera reflexiva, autónoma, colectiva, transformador de su práctica, a partir de su realidad y atendiendo a las necesidades y expectativas de los contadores públicos, de las organizaciones y de la sociedad, en función de las exigencias nacionales.
- b. *Formación Integral:* pretende articular el proceso de aprendizaje en un todo coherente, partiendo para ello de la integración del ser, hacer y conocer del Contador Público. Se busca como resultado un profesional capaz, orientador, facilitador, investigador, planificador, innovador, con una sólida base moral y ética, que respete y enriquezca la diversidad nacional.
- c. *Andragogía:* permite una verdadera comunicación y relación dialógica, que hace posible una integración total de experiencias para confrontarlas en un ambiente de horizontalidad y participación, en concordancia con la sociedad que queremos.
- d. *Investigación:* facilita la construcción de conocimientos y la solución de problemas que pudieran surgir en el entorno. Debe ser una herramienta fundamental para el logro de la excelencia de los procesos relativos a la actuación del Contador Público. Esta formación está dirigida a la satisfacción de las necesidades específicas y a la solución de problemas de tipo técnico operativo, de aplicabilidad de normas y principios, con acción específica y comunitaria de los actores del proceso.
- e. *Aprendizaje cooperativo:* conlleva a la participación de todos los actores de los procesos relativos a la actuación del Contador Público, a fin de compartir el saber y buscar fortalecer los espacios para la reflexión, la participación y la discusión contable, como parte de un escenario político social y como estrategia derivada de una formación permanente.
- f. *Evaluación de la formación y desempeño del Contador Público:* orientada en el marco de la horizontalidad, participación en la toma de decisiones, producción y conducción de la actividad profesional, esto debe conllevar a una acreditación periódica mediante evaluación del conocimiento y de las aptitudes del Contador Público, para ello se propone: (i) Una evaluación andragógica, (ii) Una acreditación de los aprendizajes haciendo énfasis en las evidencias y demostraciones que el participante haga de los aprendizajes adquiri-

dos, (iii) Un proceso de evaluación periódica del Contador Público en ejercicio, con el objeto de asumir rectificaciones, si existiesen, en los diversos procesos, y (iv) Una evaluación sustentada en la meritocracia, solvencia moral, relaciones interpersonales y desempeño laboral.

- g. **Ética profesional y desarrollo personal:** se requiere la aplicación de todo un conjunto de valores relativos a la profesión del Contador Público, entre los cuales está implícito el espíritu de búsqueda del desarrollo personal.

En esta dirección, uno de los retos esenciales a enfrentar se refiere a la capacitación del Contador Público, lo cual conlleva a una reorganización de los recursos aplicados al hecho educativo, pues “la inversión en recursos humanos a través de la ampliación y mejoramiento de los niveles educativos tienen tasas de retorno micro y macro económicas de excepción, y actualmente apuntalan rentabilidades que duplican a los de aquellas que invierten en plan y equipos.” (Gutiérrez, 1999, p. 5A). Se requiere, en consecuencia, una reestructuración con base en un nuevo orden de prioridades basado en un diagnóstico de la situación educativa en sí misma y en función del entorno económico y social que se da en el país.

Evidentemente, una transformación de paradigmas requiere una mayor integración entre los centros educativos y la comunidad para que puedan actuar en aras del beneficio económico y social, toda vez que ambos entes constituyen los agentes de cambio dentro de esta realidad que se presenta compleja, puesto que proporciona múltiples retos. Por supuesto que en este contexto el Contador Público debe participar con competencias técnicas que le permitan ofrecer servicios de investigación y asesoría a la industria y al comercio de la zona y del país en general, los cuales, incluso, podrían ampliarse al ámbito internacional.

4. Conclusiones

En un contexto de globalización en el cual los viejos paradigmas, con respecto a la Contaduría Pública, han venido siendo superados debido a revisiones profundas de la esencia del ser y hacer del profesional que se desenvuelve en esta área; es necesario que se ponga en práctica de manera urgente, un plan de adiestramiento de los Contadores Públicos bajo un enfoque holístico. En este sentido, deben proponerse y aplicarse estrategias que coadyuven a la formación de un profesional integral, capaz de dar respuesta a exigencias crecientes y a mayores necesidades sociales y económicas, las cuales requieren la suma de capacitación, talento y actitud, que permitan anticiparse a las exigencias de una sociedad que plantea un reto permanente a quienes, como profesionales, tienen en sus manos una gran responsabilidad con sus clientes, con sus colegas, con sus alumnos, en síntesis, con su país.

5. Reflexiones finales

Finalmente, es bueno presentar, a manera de reflexiones finales, algunos pensamientos o consideraciones de diferentes autores o entes, los cuales, obviamente, tienen que ver con el tema que dio origen al presente artículo:

“Si usted quiere una mejora importante en su vida (esto es, emprender un camino de transformación profundo y drástico), si desea efectuar importantes mejoras, ya sea en el aspecto personal o profesional, no será suficiente trabajar sobre su actitud y sus conductas. Deberá trabajar más profundamente allí, donde surgen esas actitudes y conductas: en las raíces de la efectividad” (Mozzatti, 2000, p. 1).

“Hoy día la educación propicia cambios en los hombres y los hace adentrarse cada vez más en campos desconocidos, pero por lo demás interesantes. De allí que la ciencia avanza en un afán desmedido y el carburante que alimenta el motor es el conocimiento, el cual aumenta su riqueza todos los días a través del aprendizaje” (Escalona, 2000, p. 7B).

“Se asume la formación permanente como un proceso que abarca toda la vida, que tiene como finalidad propiciar la autoformación y coformación del docente en el ser, hacer y el acontecer” (Proyecto Educativo Nacional, p. 57).

6. Bibliografía

- Albornoz, O. (1987) *La Educación bajo el signo de la crisis*. (1ra.ed) Venezuela: Universidad de Los Andes, Ediciones del Rectorado.
- Baute (1999, Octubre 24). El crecimiento económico no siempre eleva el nivel de vida. *El Nacional*, p. H/7.
- Escalona, O. (2000, Junio 7). Rescatemos los laboratorios de bachillerato. *Diario Frontera*, p. 7B.
- Gutiérrez, A. (1999, Abril 6). ¿El problema de Venezuela es moral, educativo o de leyes? *Diario Frontera*, p. 5A.
- Instituto para el Desarrollo Económico y Social (1975) *Desarrollo y promoción del hombre*. (1ra.ed), Venezuela: Editorial Arte.
- Lenning, S. (1999) *Los maestros: El desarrollo del capital humano de la escuela*. Denali Elementary Fairbanks, Alaska.
- Mendoza, J. (2000, Mayo 28) *Educación y desarrollo*. *Diario Frontera*. p. 4A.
- Mozzati, F. (2000) *Enseñar a pensar. Nuevos paradigmas de la educación* [Documento en línea] Disponible:
<http://usuarios.arnet.com.ar/mozzati/index.htm>
[Consulta: 2000, Junio, 2]
- North Whitehead, A. (1998) *La productividad de las escuelas*. (1ra. ed)
- Peña, A. (2002). *Pertinencia del currículo universitario para la formación del Contador Público venezolano*. Tesis Doctoral. Universidad de Educación a Distancia de Panamá. Panamá.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (1998). *Educación la Agenda del Siglo XXI. Hacia un desarrollo humano*. Colombia: PNUD. Tercer Mundo Editores
- Proyecto Educativo Nacional (1999, Octubre). *Versión preliminar de la sistematización de las propuestas regionales*. Ministerio de Educación Cultura y Deporte. Dirección Sectorial de Planificación y Presupuesto.
- Velandia, L. (2000, Mayo). *¿Dónde comienza la educación?* CANAS: Educación y Desarrollo. Mérida, Venezuela: Asociación de Profesores de la Universidad de Los Andes.

La Contabilidad de Costes en los Hospitales de EE.UU. La Problemática de la Asignación de los Costes

Monge, Pedro

Pedro Monge

Licenciada en Contaduría Pública
y Profesora en Ciencias Sociales.
Magíster en Administración.
Doctora en Educación Mención
Administración.
Profesora Asociada Facultad de
Ciencias Económicas y Sociales,
Universidad de los Andes.
auraelen@ula.ve

Recibido: 07-10-02
Revisado: 22-04-03
Aceptado: 30-05-03

El presente artículo se basa en las conclusiones obtenidas de una investigación dirigida a los hospitales de EE UU. Queremos que el lector se haga una idea de la función que cumple la Contabilidad de Costes en los hospitales de dicho país y también las dificultades con las que se encuentran los gestores hospitalarios a la hora de utilizar las bases de reparto de costes entre los diversos centros de responsabilidad del hospital. También incluimos las soluciones y alternativas que dichos gestores utilizan para solventar los problemas que día a día se les presentan a la hora de calcular los costes de los "productos".

El artículo está dividido en siete epígrafes, que comienza con una introducción y termina con una serie de conclusiones. Además en el resto, se analiza la organización interna de un hospital, el sistema de coste más común entre los hospitales, las unidades de obra, la forma de efectuar el reparto entre los centros y el software más utilizado por el sector hospitalario.

Palabras clave: Hospitales, EE.UU., contabilidad, costes, unidades de obra, software.

RESUMEN

Work is based on the obtained conclusions of an investigation directed to the U.S.A. hospitals. We want that the reader becomes an idea of the function that fulfills the Cost Accounting in these country hospitals and also the difficulties with which are the hospital managers at the time to using the cost distribution bases between the diverse hospital responsibility centers. Also we included the solutions and alternatives that these managers use to resolve the problems, which day-to-day appear at time of calculating the "product" costs.

This paper is divided in seven epigraphs, which begins with an introduction and finishes with conclusions. Besides in the rest, we analyze the hospital internal organization, the common cost system between the hospitals, the work units, the form to carry out the distribution between the centers and the software more used by the hospital sector.

Key words: Hospitals, U.S.A., accounting, costs, work units, software.

ABSTRACT

1. Introducción

El título que le hemos dado a nuestro trabajo, da una idea del contenido que vamos a tratar en los siguientes epígrafes. El artículo pretende que el lector conozca los sistemas de coste más utilizados en los hospitales de EE. UU. y, al mismo tiempo, de una forma somera, los problemas que surgen al efectuar la asignación de los costes, así como las soluciones, dadas por los gestores hospitalarios, a dichos problemas, si es que tienen solución.

Todo lo que vamos a exponer seguidamente, salvo el punto 2, se basa en un trabajo de investigación que comenzamos en el año 1999. En dicho año, confeccionamos una encuesta dirigida a gerentes de hospitales con la idea de conocer de primera mano la realidad hospitalaria en los EE. UU.

Las preguntas estaban agrupadas en tres bloques: con el primero queríamos conocer las características de los hospitales (tipo de hospital, finalidad, número de camas, presupuesto, etc.) con el segundo, el modo de calcular el coste de los "productos" y las "herramientas" que se utilizan así como los problemas y las soluciones que surgen a la hora de seleccionar las unidades de reparto entre los centros. El tercer bloque de preguntas, iba dirigido a conocer la forma de realizar la planificación estratégica y las técnicas que suelen emplearse.

En este artículo, sólo nos centramos en el bloque segundo y en sólo una parte de las conclusiones ya que la totalidad, sobrepasa en extensión, los límites impuestos por la revista para la presentación de artículos.

Antes de comenzar hemos de advertir que seleccionamos, para la investigación, una muestra de hospitales de cada uno de los Estados, que

daba un nivel de confianza del 95% y que todas nuestras conclusiones poseen un error de +/- el 12%.

2. Organización Interna

Tradicionalmente, los hospitales de EE.UU. están internamente organizados en tres grandes líneas de autoridad: médicos, administración y equipo de gobierno. Este último, en los hospitales benéficos, está compuesto por personas que ocupan puestos importantes dentro de una determinada comunidad o que poseen grandes industrias o negocios y que, años atrás, mantenían la viabilidad del hospital con la aportación de fondos. Hoy día, cada vez más, dicha viabilidad se consigue con la financiación mediante préstamos con bajos tipos de interés. Los no benéficos poseen un consejo de administración formado, mayoritariamente, por los propios accionistas ya que son ellos los propietarios del negocio.

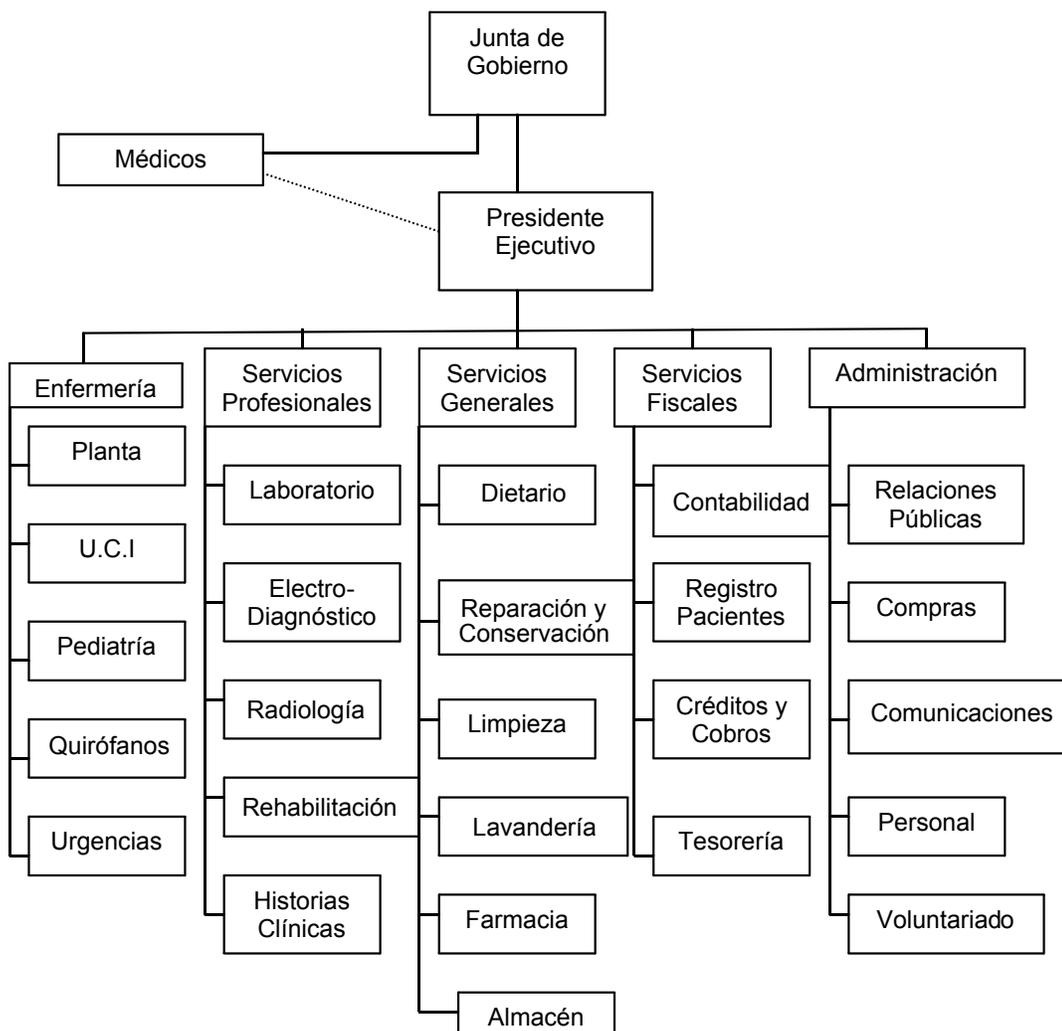
La administración de un hospital ha sido reconocida como profesión desde comienzos de 1900, siendo la American College of Healthcare Executives la que agrupa a esta clase de ejecutivos. Está integrada por profesionales ajenos a la profesión médica que han surgido a consecuencia de la gran escalada de los gastos así como la gran complejidad para conseguir financiación. Cada vez más los administradores están realizando un mayor control y grandes esfuerzos para implicar a los médicos en la difícil tarea de controlar los gastos.

El papel de un médico dentro del hospital se centra en tener la responsabilidad sobre el apropiado cuidado de los enfermos, decidir el ingreso o su tratamiento externo, las pruebas que han de realizársele, la medicación que debe administrarse, etc. Las relaciones entre el hospital y el médico

pueden estar reguladas por tres tipos de contratos: de exclusividad (whole time), a tiempo completo (full time) y a tiempo parcial (part time). En el primer caso las horas semanales dedicadas al hospital oscilan entre 50-70 y su actividad, al ser empleados del hospital, se centran no sólo en la atención de los enfermos sino que realizan funciones tanto administrativas como docentes y de investigación. Este tipo de contrato imposibilita, al médico, para la práctica de la medicina de forma privada.

Un médico “full time” puede ser parte de la plantilla o estar contratado, dedica, al hospital, entre 40-50 horas semanales y pueden ejercer su profesión de forma independiente. Su actividad se centra en la atención a los enfermos y la docencia. Por último, los “part time”, al igual que los anteriores, ejercen su profesión de forma privada y en el hospital están menos de 40 horas. No forman parte de la plantilla ya que su relación es meramente contractual y sólo tienen la misión de prestar la atención necesaria a los enfermos de un hospital.

Figura 1. Organigrama del hospital



Fuente: Loma Linda University Medical Center.

En el organigrama del hospital, los médicos se sitúan como un órgano staff y salvo que sean sus propietarios o trabajen en hospitales públicos, no forman parte de la plantilla. La excepción está en determinados especialistas como patólogos, radiólogos, anestesistas los cuales, al prestar servicios de apoyo a los enfermos ingresados, sí forman parte de ella. Los médicos de urgencias, por su trabajo tan importante y fundamental dentro de un hospital, también forman parte de este grupo.

Aunque en la figura 1 hemos reflejado la estructura general de un hospital, debemos advertir que no todos los hospitales están organizados de la misma forma ni poseen todas y cada una de las unidades, ya que ello depende de su tamaño, servicios que presta, la forma de gestión, etc. No obstante nos da una idea aproximada de los pilares básicos de este tipo de organizaciones.

En lo alto del organigrama está la Junta de Gobierno (Governing Board) cuya misión es la gestión de los recursos y para ello elaboran objetivos generales, políticas a seguir, aprueban presupuestos y planifican las actividades del hospital. La gestión diaria del hospital está en manos del Presidente Ejecutivo (Chief Executive Officer, en adelante CEO) y la organización de los servicios médico-quirúrgicos la tiene el Director Médico (Chief of Medical Staff), ambos actúan por delegación de la Junta y trabajan de una forma coordinada.

En los grandes hospitales es imposible que el CEO pueda supervisar todas las actividades del hospital, por ello, existe una división del hospital en secciones en las que a la cabeza se sitúa un vicepresidente que actúa por delegación del CEO, respondiendo ante él y la Junta de cualquier irregularidad que se produzca. Cada una de las secciones, a su vez, está dividida en departamen-

tos y éstos en unidades o centros de responsabilidad y cuya gestión está en manos de una persona que es responsable, primero ante el director del departamento y después ante el vicepresidente.

3. La Contabilidad Financiera y de Costes

Los hospitales de EE. UU., para poder competir en el mercado, necesitan una buena información ya que ésta adquiere una importancia vital para la toma de decisiones sobre la marcha y el futuro del hospital. La contabilidad tanto financiera como de gestión son las herramientas básicas utilizadas por los gestores para todo el proceso de planificación, presupuestación y toma de decisiones. A priori esta última, como es de uso interno, no está sujeta a ningún tipo de formalismo ni obligación legal de confeccionarla, pero es tan grande el poder de las aseguradoras Medicare, Medicaid, Blue Cross, etc., que obligan a los hospitales a presentar anualmente un informe de los costes de la institución en un determinado formato, si quieren, en un futuro, seguir contando con los ingresos procedentes de sus asegurados.

La contabilidad financiera, en cambio, sí es obligatoria, fundamentalmente por el tema fiscal y muy necesaria para el suministro de información al exterior: inversores, bancos, proveedores e incluso asociaciones, utilizan los datos suministrados por ella para obtener información. De hecho, para conceder una acreditación por parte de la Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations (en adelante, JCAHO), entre otros requisitos, exige de los hospitales que cumplan con dicha obligación.

Existe un Plan General Contable confeccionado por el Dr. Seawell¹ y su equipo, publicado en el año 1994, en el que se recogen una serie de

¹ El Dr. L. Vann Seawell, entre otros méritos, es profesor emérito de Contabilidad en la Universidad de Indiana y miembro de la HFMA.

normas, principios, cuadro de cuentas y estados financieros para ser utilizado por las empresas sanitarias. La idea de su confección partió de la Health Financial Management Association (en adelante, HFMA) con el propósito de actualizar el elaborado por la American Hospital Association (en adelante AHA) en el año 1966 y también que sirviera, para que en un futuro, pudiera incorporar modificaciones y mejoras.

Las normas, constituyen la primera parte, han sido dictadas por la Financial Accounting Standards Board (en adelante, FASB) y en ellas se recogen una serie de objetivos que se pretenden alcanzar; las características que debe reunir la información contable; identificación y contenido de los estados financieros y las principales masas patrimoniales que lo forman. En una segunda parte se especifican una serie de principios, generalmente aceptados, elaboradas por la American Institut of Certified Public Accountants (en adelante, AICPA), que versan sobre la forma de registrar los hechos contables y confeccionar los informes anuales.

La tercera parte comprende el cuadro de cuentas, dividido en nueve grupos, cada uno de ellos está subclasificado en varios grupos que contienen una serie de cuentas. Por último, en la cuarta se incluyen las cuentas anuales que se componen del Balance de Situación, Estado de Pérdidas y Ganancias y el de Cash Flows.

Para calcular el valor de la depreciación de los edificios, instalaciones, equipos, etc.; la AHA, desde el año 1973, viene editando y revisando cada quinquenio una guía en la que se relacionan los activos inmovilizados que forma parte de los hospitales y la estimación de los años de vida útil de cada uno de ellos. No es una norma de obligado cumplimiento, pero es necesaria a la hora de confeccionar los informes que se envían a Medicare. Además, la HCFA incluye la amortización, a la hora de calcular las cargas a pagar por la presta-

ción de servicios a los asegurados de Medicare, basándose en dichos años de vida útil. Por lo tanto su conocimiento es fundamental a la hora de planificar y confeccionar presupuestos.

4. Sistemas de Coste

Hoy día con la presencia del Managed Care y del Prospective Payment System (en adelante, PPS), coincidimos con Baker (1999), en considerar muy importante, para los hospitales norteamericanos, contar con un buen sistema de costes por varios motivos. Primero, la información suministrada es básica para compararla con los ingresos recibidos de las compañías aseguradoras. Segundo, para la firma de contratos con futuras compañías de seguros. Tercero, proporciona información sobre la eficiencia de los departamentos, unidades o productos que permiten realizar las oportunas correcciones. Cuarto, los costes de un determinado año pueden ser comparados con los de otros para analizar y tratar de corregir desviaciones. Quinto, es fundamental para la preparación y confección de presupuestos. Sexto, permite tomar decisiones sobre determinados servicios, si es mejor prestarlos con personal propio o por medio de contratados. Por último, se puede realizar una planificación de futuro sobre inversiones en equipos, expansiones o reducciones de servicios, etc.

Nuestros encuestados así lo entienden ya que 93% de los hospitales considera a la Contabilidad de Costes como una parte del sistema empleado para la toma de decisiones, contando con análisis estadísticos, de mercado, previsiones sobre inflación, tipos de interés, etc. que sirven de refuerzo a dicho proceso. El resto la consideran como fundamental y básica, siendo utilizada como la única referencia válida para realizar presupuestos, planificar, etc.

Según señalan Finkler y Ward (1999) la forma común de obtener el coste de los productos, ya que es la exigida por Medicare para la confección de los informes que deben ser enviados periódicamente por los hospitales, es la que consiste en asignar, en un primer reparto, todos los costes directos² a cada uno de los centros. Posteriormente, en un segundo reparto, el acumulado en cada uno de los Centros de Coste (que son los centros generales o de mantenimiento y de apoyo) es repartido, mediante un determinado sistema de coste, entre los Centros de Beneficio (que pueden denominarse centros finales).

No obstante, sabemos que desde los años 80 se viene aplicando en la industria, sobre todo norteamericana, el sistema del coste basado en las actividades (Activity Based Costing System, en adelante ABC), según el cual, son éstas las que consumen recursos y también las que se asignan a los productos. Este sistema tiene la ventaja de poder eliminar las distorsiones o errores que se producen a la hora de asignar los costes indirectos³. Creemos, al igual que la mayoría de los autores analizados, que el ABC se adapta perfectamente a los hospitales por la sencilla razón de que todos los "productos", lo que consumen realmente son las actividades que se desarrollan dentro de cada uno de ellos.

El ABC, como se ha señalado, se basa en que son las actividades las que consumen recursos, por lo tanto, hay que desglosar en cada empresa cuáles son las actividades que se realizan. Una vez que ya están definidas, todos los costes por naturaleza se asignan de forma directa a las diferentes actividades con lo cual, una vez terminado el reparto, cada una de ellas posee un coste acumulado. A cada actividad se le asigna un inductor de coste o coeficiente de reparto (metros cuadrados, kilogramos de ropa, horas máquina,

etc.). Seguidamente, se obtiene el coste unitario de cada inductor de coste y luego, de forma directa, cada producto recibe un coste igual al resultado de multiplicar el número de inductores utilizados por su coste unitario.

Nuestra siguiente pregunta precisamente está enfocada en conocer si son muchos los hospitales que ya utilizan dicho sistema. El resultado es que la mayoría siguen utilizando el modelo tradicional y sólo 13% ya han incorporado el ABC. A los que no utilizan el ABC, hemos preguntado si sólo tienen en cuenta, al realizar las asignaciones, los costes tanto directos como indirectos o sólo los primeros y la conclusión ha sido que, mayoritariamente, en un porcentaje de 56%, utilizan ambos tipos de coste. Ello quiere decir que los hospitales estadounidenses utilizan, de forma mayoritaria, el sistema de costes completos.

Consideramos que en EE. UU. sería muy conveniente, dada la gran presión que sufren los hospitales por parte de las compañías de seguros, que utilizaran de una forma generalizada el ABC pues pensemos que en este tipo de empresas los costes indirectos son muy elevados y, si para su asignación se utilizan como bases de reparto, por ejemplo, las horas de cuidados, el número de tests, etc.; los departamentos con reducido número de productos reciben una asignación mucho menor de costes que otros con un elevado número. Pensemos también lo problemático que sería decidir la supresión de una determinada unidad o servicio, por no ser eficiente, sobre la base de un estudio con datos distorsionados.

5. Centros de Coste y Centros de Beneficio

Hemos de aclarar que no todos los departamentos en un hospital están divididos en unidades, por lo tanto, en los que no exista esta división, constituyen centros de responsabilidad. Todos los

² Los costes directos son los que pueden ser claramente asignados a una unidad de referencia (producto o centro). Por ejemplo, el coste del personal asignado a un centro es un coste directo para el mismo.

³ Los costes indirectos son los que no están asignados a una sola unidad de referencia. Por ej., los costes de limpieza, lavandería, etc.

centros de responsabilidad incurren en gastos y algunos son los responsables de generar ingresos, con lo cual podemos clasificarlos, desde un punto de vista contable, en dos grandes grupos: centros de coste y centros de beneficio.

Los primeros, denominados por autores tales como Gapenski (1999), Cleverley (1989), Baker (1998), Finkler y Ward (1999) nonrevenue centers, lo forma una serie de centros que prestan servicios a todo el hospital o sirven de apoyo tanto a los centros anteriores como a los de beneficio. Son, por lo tanto los que soportan una serie de costes y no generan ingreso alguno ya que no prestan servicios directos a los pacientes. Un primer grupo comprende una serie de centros que tiene como misión el mantenimiento del enfermo (limpieza, mantenimiento, lavandería, etc.) y, el segundo, sirve de apoyo tanto al anterior como al resto (seguro, impuestos, administración, etc.).

De otro lado están los denominados, también por los mismos autores anteriores, revenue centers, que soportan los costes propios y de otros departamentos, pero, como contrapartida, son los que generan ingresos para el hospital. Lo forman una serie de centros cuya función es la prestación directa de servicios tanto de cuidados, como de tratamiento, diagnóstico y de rehabilitación

(enfermería, laboratorios, farmacia) y otros que sólo tienen como misión el tratamiento de los enfermos. Estos últimos suelen estar separados, también desde un punto de vista contable, por especialidades médicas o bien, por Categorías de Diagnósticos Mayores (Major Diagnostic Categories, en adelante MDCs). A la hora de calcular el coste por procesos, cada una de éstas, se desglosa en Grupos Relacionados con el Diagnóstico (Diagnosis-Related Groups, en adelante DRGs).

Seguidamente vamos a relacionar una serie de centros que reflejan la división del hospital que, desde el punto de vista de la contabilidad de costes, es más común entre ellos. Cada uno de ellos tienen asignados una o varias bases de reparto, extraídas de nuestra investigación empírica y colocadas según las preferencias de nuestros encuestados.

5.1 Centros de Coste

El primer grupo, recogido en la tabla 1, está formado por todos los centros cuya misión es el mantenimiento del enfermo, son muy necesarios en un hospital, pero no forman parte de la actividad fundamental y última que consiste en el restablecimiento de la salud perdida.

Tabla 1. Centros de mantenimiento

Nombre	Unidades de reparto
Alimentación	Número de menús, pacientes
Reparación y conservación	Metros cuadrados, órdenes de trabajo
Lavandería	Kilos, unidades
Limpieza	Metros cuadrados, tiempo
Seguridad	Metros cuadrados
Historia clínicas	Pacientes, tiempo, ingresos
Información	Costes, tiempo
Admisión	Pacientes
Comunicaciones	Aparatos
Facturación	Ingresos, tiempo, costes

Fuente: Elaboración propia.

Los costes son acumulados en cada uno de los centros, obteniéndose un total por cada uno de ellos, posteriormente se calcula el valor unitario de cada uno de las bases de reparto y se efectúa su asignación al resto de centros, en función del consumo efectuado. Los centros que realizan la asignación, utilizando como referencia el coste, obtienen unos porcentajes de distribución dividiendo el del centro de destino entre el total de los centros que deben recibirlos. De igual forma, se obtiene el porcentaje del centro de facturación, pero en este caso el cálculo se efectúa con los ingresos que se generan en los centros de destino.

Salvo seguridad, admisión y comunicaciones en los que todos los hospitales han coincidido en señalar una única base de reparto, el resto, poseen dos y tres, producto de los medios con los que cada uno de los CEOs cuenta para obtener la información.

Si se analiza la lavandería, la mayoría de los hospitales obtienen el coste unitario del kilo de ropa lavado y su reparto se realiza en función de los kilos entregados. En los hospitales que utilizan las unidades o piezas lavadas, se asigna según las entregadas.

Para nuestros hospitales, las bases de reparto que son más problemáticas, a la hora de obtener el coste unitario, son los metros cuadrados, los teléfonos y el tiempo empleado. La primera porque continuamente se están realizando reformas o ampliaciones y, por lo tanto, las estimaciones realizadas para un año, no sirven para el siguiente. Ello supone un trabajo extra de realizar periódicamente, un recorrido por el hospital, o estimaciones basadas en los planos de las instalaciones. Estas soluciones no son consideradas muy satisfactorias por nuestros entrevistados debido al tiempo que debe emplearse y el coste añadido que ello supone. La solución que se

plantea es la asignación en función de los costes de cada uno de los centros que requieren los servicios o dilatar, en el tiempo, el número de controles. Ambas opciones tampoco satisfacen a la mayoría y, en consecuencia, este tema todavía está sin resolver.

Para el consumo telefónico, la única opción planteada es prescindir del número de aparatos y realizar un cálculo real sobre la base de la facturación realizada por la compañía que realiza el servicio. Por su parte la opción del tiempo, como base de reparto, se plantea en la limpieza, información, historias clínicas y en facturación, la solución es que los trabajadores, incluidos los médicos, en el caso de las historias, confeccionen unos informes o partes de trabajo en los que se reflejen el tiempo empleado en cada uno de los centros, en el caso de la limpieza, o pacientes, en el resto.

La solución planteada para el teléfono y para el cálculo del tiempo, tampoco es muy satisfactoria ya que supone una carga para los responsables de su control y, en el caso de los informes, existe un problema añadido que consiste en las reticencias de los médicos y del resto del personal que deben confeccionarlos, suponiendo una gran labor de concienciación y un cambio de mentalidad de todo el personal.

El resto de los centros que no generan ingresos son los reflejados en la tabla 2 y, como hemos comentado anteriormente, sirven de apoyo tanto a los anteriormente analizados como al resto. Advertimos que muchos de ellos no son propiamente ni centros de responsabilidad ni constituyen unidades de los mismos (depreciación, seguros, intereses, impuestos, beneficios de empleados). Se trata, más bien, de actividades que pueden ser realizadas dentro de un departamento o unidad y que sólo a efectos del reparto tienen dicha consideración.

Tabla 2. Centros de apoyo

Nombre	Unidades de reparto
Administración	Costes, número de empleados
Seguros	Ingresos
Impuestos y tasas	Ingresos
Beneficios de empleados	Sueldos y salarios, número de empleados
Recursos humanos	Tiempo, ingresos
Intereses	Costes, ingresos
Publicidad	Ingresos
Depreciación construcciones	Metros cuadrados, costes
Depreciación equipos	Tiempo

Fuente: Elaboración propia.

El coste, al igual que en los anteriores, es acumulado en cada uno de ellos, planteándose la misma problemática con el tiempo y los metros, que son, respectivamente, las bases de reparto utilizadas en recursos humanos y depreciación de las construcciones. Las soluciones, por lo tanto son las ya planteadas. Respecto a la depreciación de los equipos, se sugiere la opción de contar con una relación, por cada uno de los departamentos, con la especificación de si son compartidos, o no, y unos informes del tiempo de utilización, que suscitan la misma problemática ya comentada.

Como las soluciones planteadas no resuelven los problemas, hemos realizado una pregunta dirigida a conocer si han pensado en algo que pudiera evitar las distorsiones o errores en el reparto. Mayoritariamente, en un porcentaje del 72%, han declarado que, aunque insatisfechos, no se plantean otra opción y el resto propone la conveniencia de realizar un reparto basado en las actividades realizadas por los centros.

5.2 Centros de Beneficio

Están formados por una serie de centros que

constituyen la razón de ser de este tipo de empresas y, por lo tanto, son fundamentales para el restablecimiento de la salud. Soportan costes pero al mismo tiempo generan ingresos tanto presentes, por servicios prestados, como futuros, por la atracción de “clientes” potenciales.

Un primer grupo, que hemos denominado de funcionamiento, es el que aparece recogido en la tabla 3. Está formado por una serie de centros que tienen como misión: la prestación de los cuidados necesarios para la pronta recuperación del enfermo (enfermería de cuidados, quirófanos, etc.) y su tratamiento (farmacia, urgencias, etc.); apoyar a los médicos en el diagnóstico (laboratorios, rayos X, etc.) y en el proceso de la rehabilitación (terapia física, radiológica, respiratoria, etc.).

No todos ellos constituyen departamentos dentro de un hospital sino que suelen ser divisiones de los mismos, como es el caso de la enfermería que sólo a efectos contables está separada en cuatro centros.

Tabla 3. Centros de funcionamiento

Nombre	Unidades de reparto
Enfermería de cuidados generales	Pacientes día, tiempo
Enfermería de quirófanos	Pacientes día, tiempo
Enfermería de UCI	Pacientes día, tiempo
Enfermería de obstetricia y ginecología	Pacientes día, tiempo
Internos y residentes	Pacientes día, tiempo
Laboratorios	URVs, Número de tests
Rayos X	URVs, Número de casos
Equipos de alta tecnología	URVs, Número de casos
Farmacia	Coste del medicamento
Urgencias	Número de casos, tiempo
Terapia radiológica	Modalidad, tiempo
Terapia respiratoria	Modalidad, tiempo
Diálisis	Tiempo
Terapia física	Modalidad, tiempo
Ambulancias	Kilómetros, tiempo
Anestesia	Número de casos, tiempo
Quirófanos	Número de casos, tiempo
Suministros médico – quirúrgicos	Consumo

Fuente: Elaboración propia.

En algunos de ellos como laboratorios, terapia física, etc., el coste a repartir no es totalizado por centros sino que acumulado por procesos, tests en el primero, y modalidad o clase de terapia, en el segundo, siendo asignado en función del coste unitario del proceso requerido.

Es muy corriente, en aquellas unidades que realizan multitud de procesos de similares características, laboratorios, rayos X, equipos de alta tecnología, tener en cuenta la complejidad de los mismos y calcular el coste unitario de las Unidades Relativas de Valor (en adelante URVs). Una vez obtenido, cada proceso tendrá asignada una ponderación que es multiplicada por dicho coste, dando como resultado el coste unitario de cada uno.

Todos los hospitales que plantean como base el tiempo, tienen los mismos problemas ya comentados en los centros anteriores. La obtención del coste de la medicación suministrada también reviste gran complejidad, fundamentalmente por la gran cantidad y variedad existente y la solución planteada es la de agruparlos por componentes básicos para de esta forma obtener un coste medio unitario.

Las URVs requieren un estudio muy detallado y preciso para poder conocer con exactitud la ponderación que cada proceso debe llevar. Supone la presencia, in situ, de una o varias personas que analicen, durante más de un día, las actividades que llevan aparejadas cada uno de los procesos. Además, si se busca la certeza, es

necesaria la realización periódica de controles. Todo ello supone disponer de medios humanos, con el consiguiente coste que ello conlleva, que fuerzan a los hospitales a utilizar como referencia el coste unitario de cada proceso sin tener en cuenta la complejidad.

Lógicamente, las soluciones planteadas no satisfacen a nadie, aunque 60% se conforma y el resto proponen como medida alternativa la reunión con los directores de cada uno de los departamentos para que anualmente se confeccione un perfil

de costes estándar por cada departamento y un protocolo de tratamientos estándar por cada uno de los “productos” o líneas de “productos”.

Para terminar de analizar los centros de beneficios nos queda un segundo grupo formado por aquellos cuya única misión es el tratamiento de los enfermos. Ocupan dentro del hospital un gran espacio físico y suelen estar separados por especialidades médicas o por Categorías de Diagnósticos Mayores, tal y como reflejamos en la tabla 4.

Tabla 4. Listado de departamentos por CDMs

Nombre	Unidades de reparto
Sistema nervioso	URVs, RCCs
Ojos	URVs, RCCs
Oído, nariz y garganta	URVs, RCCs
Sistema respiratorio	URVs, RCCs
Sistema circulatorio	URVs, RCCs
Sistema digestivo	URVs, RCCs
Sistema hepatobiliar y páncreas	URVs, RCCs
Sistema musculoesquelético y conectivo	URVs, RCCs
Enfermedades de la piel, tejido y mama	URVs, RCCs
Endocrino, nutricional y metabólico	URVs, RCCs
Riñón y tracto urinario	URVs, RCCs
Sistema reproductor masculino	URVs, RCCs
Sistema reproductor femenino	URVs, RCCs
Obstetricia y ginecología	URVs, RCCs
Recién nacidos y período perinatal	URVs, RCCs
Inmunología	URVs, RCCs
Oncología	URVs, RCCs
Enfermedades infecciosas	URVs, RCCs
Enfermedades mentales	URVs, RCCs
Abuso de drogas	URVs, RCCs
Heridas, envenenamientos	URVs, RCCs
Quemaduras	URVs, RCCs
Otros servicios de salud	URVs, RCCs
Medicación especial	URVs, RCCs
VIH	URVs, RCCs
Sin asignar	URVs, RCCs
Pacientes externos	URVs, RCCs

Fuente: Elaboración propia.

Está compuesto de 26 centros o departamentos que suministran el tratamiento dentro del hospital y uno que registra el coste de todos los enfermos que son tratados en consultas externas.

El coste de cada uno de los departamentos se obtiene por “productos”, enfermos, o por líneas de productos, GRDs, siendo esta última la forma más común de asignación. Para la asignación de todos aquellos costes que no pueden ser realizados de una forma directa se suelen usar las dos unidades que hemos reflejado en la tabla, utilizándose una u otra en función de la información disponible.

Mayoritariamente, en un porcentaje de 50%, suele utilizarse en Ratio de Costes por Cargas (en adelante, RCC) o ingresos generados por cada uno de los “productos”, es el más generalizado pues, es el utilizado por Medicare para efectuar el reparto de los costes indirectos. Su metodología es muy simple, consiste en dividir los ingresos producidos por cada GRD, dentro de un departamento, entre los totales del departamento. El porcentaje así obtenido es el que sirve de referencia para la asignación de los costes.

El resto de los hospitales, 15%, utilizan las URVs, en tanto que 35% se inclina por la utilización indistinta de URVs y RCCs. Lógicamente en aquellos hospitales que tienen implantado el ABC, la problemática de los costes indirectos no existe y efectúan una asignación directa de las actividades que cada “producto” ha necesitado.

Los CEOs tampoco están muy conformes con esta forma de asignación y siguen pensando que

la mejor opción es la confección de un perfil de costes estándar por departamentos y un protocolo de tratamientos estándar por “productos” o líneas.

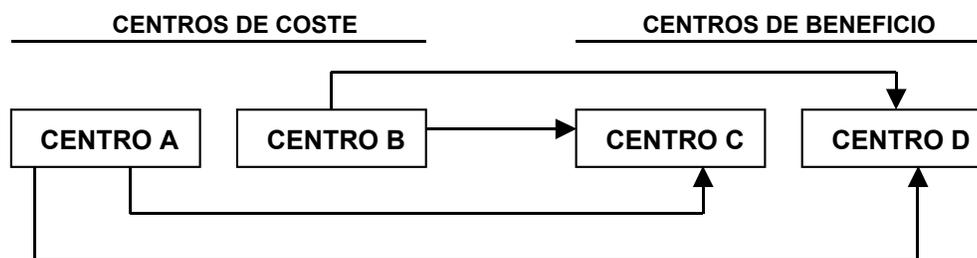
6. Reparto de costes entre los centros

Nos falta un ultimo punto, para terminar con la asignación de costes, que es conocer la forma de efectuar el reparto entre los centros. Tres son las técnicas utilizadas por nuestros encuestados: la de distribución o reparto directo, la múltiple y la de cascada. En todos subyace la misma idea, efectuar un reparto de arriba abajo (Step Down, en terminología anglosajona), en otras palabras, de los centros que prestan servicios a todo el hospital a los centros que realizan una prestación directa a los pacientes.

6.1 Reparto directo

La figura 2 nos ilustra esta técnica de efectuar el reparto entre los centros. Su metodología es simple y consiste en asignar de forma directa, a los centros de beneficio, todo el coste acumulado en los centros de coste. A la hora de efectuar un control de gestión por centros, esta técnica no es muy acertada ya que ignora las relaciones existentes entre los centros de coste. Pensemos en centros tales como limpieza y lavandería, si el reparto se efectúa de forma directa, no se tiene en cuenta que el segundo está utilizando los servicios del primero.

Figura 2. Reparto directo



Fuente: Elaboración propia.

6.2 Reparto en cascada

Como se aprecia en la figura 3, esta forma de reparto solventa, en parte, el problema planteado en el reparto directo, ya que los centros de coste reciben la asignación de otro u otros. Antes de repartir, los centros deben ser ordenados de más generales a más específicos, terminado este proceso, el situado en primer lugar asigna su coste entre todos los centros que hayan utilizado sus servicios y que se encuentren por debajo en el orden establecido. La misma operación realizaremos con el segundo, tercero..., hasta terminar con el último de los centros de coste.

El principal inconveniente de esta técnica es que ninguno de los centros situados por debajo en la escala, puede repartir, a los situados por encima. Por lo tanto, el orden de colocación es muy importante y fundamental si se quiere evitar la distorsión del resultado final.

6.3 Reparto múltiple

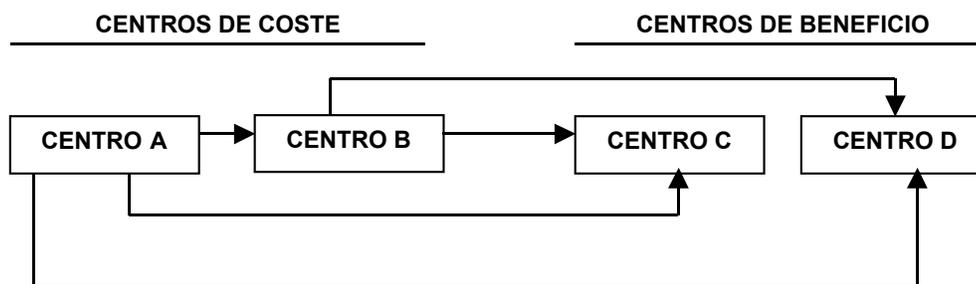
Tal y como nos muestra la figura 4, se realiza

un primer reparto entre centros de coste, teniendo en cuenta las relaciones entre dichos centros. Una vez terminada esta primera fase, se produce el reparto entre los centros de beneficio.

De todos, es el más acertado, pero al mismo tiempo, el más complejo debido a la gran cantidad de ecuaciones que se originan y el elevado número de incógnitas a calcular. Para resolver este sistema de ecuaciones es necesario confeccionar una matriz y contar con un apoyo informático que nos simplifique todo el proceso de cálculo.

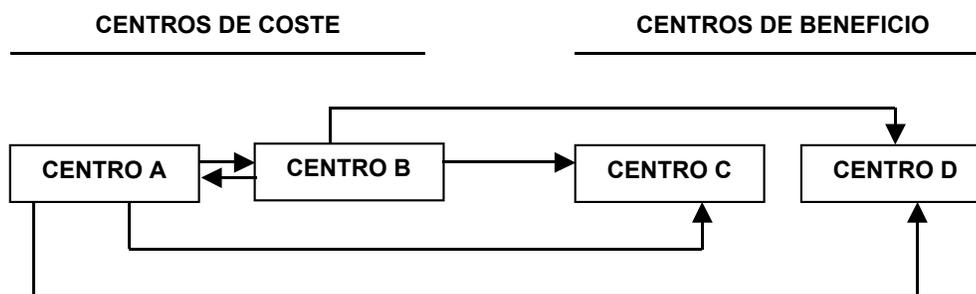
De la encuesta se desprende que, mayoritariamente, los hospitales, en un porcentaje del 67%, utilizan el segundo método para efectuar el reparto, por su parte 22% el múltiple, en tanto que el resto usa el directo. El resultado no es de extrañar ya que el reparto en cascada es el utilizado, tanto por el gobierno federal como estatal, para la confección de informes de costes y además cuenta, desde el año 1966, con el beneplácito de Medicare para la confección de los informes que los hospitales deben remitir.

Figura 3. Reparto en cascada



Fuente: Elaboración propia.

Figura 4. Reparto múltiple



Fuente: Elaboración propia.

7. Software más utilizado

En lo referente al software utilizado por los hospitales, el mercado norteamericano es muy amplio, en nuestra investigación hemos contabilizado hasta un total de 491 programas íntegramente destinados al abastecimiento del mercado sanitario. De ellos, 31% sólo puede ser utilizado para la gestión de unidades o centros y actividades concretas (laboratorio, nóminas, historiales, facturación, radiología, etc.), el resto, que representa una mayoría de 69%, son paquetes integrales de contabilidad.

Lógicamente, nos hemos centrado en estos últimos para conocer el sistema operativo en el que suelen trabajar. El MS-DOS es el más común pues 36% de los programas utilizan dicho sistema, el segundo lugar lo ocupa el SOLARIS, con 20%, y el tercero es el Windows, utilizado sólo por 12%. Otros entornos como el UNIX, LINUX, MAC, etc., son utilizados por el resto de los programas pero en porcentajes muy bajos.

Nuestros encuestados, pese a la gran oferta de programas existentes en el mercado, en un porcentaje de 13%, prefieren utilizar uno propio, diseñado exclusivamente para ellos o basado en adaptaciones de programas ya existentes. Fundamentalmente este hecho se da en hospitales que pertenecen a una corporación, ya que la principal ventaja que aportan, aparte de cubrir sus necesidades, es que el resto de los hospitales utilizan el mismo, lo que permite una consolidación sobre la base de datos homogéneos. Por la opinión de nuestros encuestados estos programas no son muy completos ya que mayoritariamente, para la obtención de informes, se debe recurrir a otras herramientas tales como Excel y Lotus. Son muy poco flexibles, no permitiendo fácilmente las actualizaciones, innovaciones, cambios o mejoras. El último de los inconvenientes que nos han señalado, es su falta de precisión, por lo que se

requiere de una observación y una comprobación continuada del proceso de cálculo y ello trae consigo que el personal dedique mucho más tiempo del normal en esta labor, en detrimento de otras de carácter administrativo.

De todos los programas existentes en el mercado los más populares, y por lo tanto los más utilizados para el cálculo de costes, son los cuatro siguientes: Trasiition Systems, HBO and Co, Healthcare Microsystems y Medicus. Entre todos suman el 78% de la muestra, en consecuencia, debemos suponer que son los más extendidos entre la población. Sobre todos, destacan los mencionados en primer y segundo término con unos porcentajes de 25 y 22%, respectivamente.

Ninguno constituye una panacea, pero la opinión generalizada es que la oferta del mercado no ofrece otra posibilidad. Como muestra, vamos a comentar seguidamente sus ventajas e inconvenientes.

Ventajas

Trasiition Systems:

- Se adapta a las necesidades de la empresa.
- Flexible.
- Suministra buena información.
- La empresa que comercializa el producto presta un buen servicio post venta.

Healthcare Microsystems:

- Fácil de manejar.
- Muy detallista.
- Información muy completa.
- El reparto es realizado en función de las actividades.

HBO and CO:

- Fácil de manejar.
- Rapidez en el suministro de la información.
- Flexible, ya que puede incorporar modificaciones y mejoras sin ningún tipo de problemas.

- Ofrece información estadística.
- Fácil mantenimiento.

Medicus:

- Se adapta a las necesidades del hospital.
- Buena herramienta para la gestión.
- La empresa que lo comercializa ofrece un buen servicio post venta.

Inconvenientes

- Transition Systems:
- Necesita gran cantidad de datos.
- Lento.
- Para su manejo se requiere grandes conocimientos informáticos.
- Las innovaciones o mejoras deben ser introducidas mediante un proceso complejo.

Healthcare Microsystems:

- Es lento tanto en el proceso de captación de datos como en el suministro de la información.
- Trabaja en sistema operativo MS-DOS.
- Al trabajar con actividades, el personal ha tenido que cambiar a esta nueva orientación.
- A consecuencia de lo anterior, los datos obtenidos aún no son muy exactos debido a que el problema está todavía sin resolver.

HBO and Co:

- Demasiada información estadística.
- Los informes que genera no sirven para todos los usuarios.
- Por lo anterior, es necesario recurrir a otras herramientas informáticas para la confección de informes.

Medicus:

- Es lento tanto en el proceso de captación de datos como en el suministro de la información.
- Trabaja en sistema operativo MS DOS.
- Los informes que suministra son muy complicados y difíciles de entender por los profanos en la materia.

8. Conclusiones

A lo largo del artículo se ha expuesto las dificultades con las que se encuentran los gestores hospitalarios en aspectos tales como: selección de unidades de obra, forma de efectuar el reparto de costes, elección de software, etc.

La razón de todo lo anterior se debe a que los hospitales son empresas que, aunque pertenecen al sector terciario, poseen peculiaridades que las hacen diferentes al resto de las empresas del sector.

En primer lugar está el “producto”, pues no se trata de algo concreto sino más bien de algo intangible como lo es la salud. Además se trata de empresas multiproducto pues para que un enfermo recupere la salud suele necesitar tratamiento, asistencia, fármacos, analíticas, etc., cuyo coste es muy difícil de calcular. Además dos enfermos con la misma sintomatología y la misma enfermedad no necesariamente consumen la misma cantidad de recursos.

En segundo lugar está el “cliente”, que por desconocimiento, delega en los profesionales la forma más óptima para su restablecimiento. De esta forma, el médico es el encargado tanto del input como del output de la empresa. En EE.UU. existe un problema añadido, la injerencia de las compañías aseguradoras en el proceso asistencial del enfermo. Dichas compañías tienen tanto poder que suelen controlar hasta el número de analíticas o radiografías que necesita un determinado enfermo.

En tercer lugar está la falta de información o la información segada que se suministra a los gestores hospitalarios, por el personal del hospital. Un médico, una enfermera, etc., sólo piensa que su única función es la de restablecer la salud, el resto de funciones carece de importancia.

Por todo ello, lo primero y fundamental para un gestor es procurar recopilar información lo más fiable posible, y en ese sentido debe realizar una labor de concienciación con todo el personal del centro.

También debe elegir un sistema de coste que evite los errores y las distorsiones que se producen a la hora de distribuir los costes indirectos. En este sentido, somos de la opinión, compartida con varios autores, de utilizar el modelo ABC. La idea fundamental de este modelo es repartir actividades y en los hospitales son precisamente actividades, las que se realizan dentro de ellos.

Por último, es muy necesario confeccionar un perfil de costes estándar por departamentos y un protocolo de tratamientos estándar por “productos” o líneas de productos, puesto que con ellos se puede controlar tanto la eficacia como la eficiencia de las prestaciones.

Aspen Publishers, Inc. Rockville. Maryland. USA.

Finkler, S.A. y Ward, D.M. (1999). **Cost Accounting for Health care Organizations**. Aspen Publishers, Inc. Gaithersburg. Maryland. USA.

Gapenski, L.C. (1999):. **Healthcare Finance. An Introduction to Accounting and Financial Management**. Health Administration Press. Chicago. Illinois. USA.

Healthcare Financial Management Association (2000). **Reporting for the Federal Fiscal Year 1999**. Probus Publishing Company. Chicago. Illinois. USA.

Seawell, L.V. (1994). **Chart of Accounts for Hospitals. An Accounting & Reporting Reference Guide**. Probus Publishing Company. Chicago. Illinois. USA.

Bibliografía

American Hospital Association (2000). **The American Hospital Directory**. Hospital Publishing, Inc. Chicago. Illinois. USA.

Baker, J.J. (1998). **Activity-Based Costing and Activity-Based Management**. Aspen Publishers, Inc. Gaithersburg. Maryland. USA.

Baker, J.J. (1999). **Cost Accounting for Health-care Organization**. McGraw-Hill. USA.

Cleverley, W.O. (1989). **Handbook of Health care Accounting and Finance (Volumen I)**. Aspen Publishers, Inc. Rockville. Maryland. USA.

Cleverley, W.O. (1989). **Handbook of Health care Accounting and Finance (Volumen II)**.

El Problema de Clasificación de las Microempresas

Tunal S. Gerardo

Gerardo Tunal Santiago

Licenciada en Contaduría Pública
y Profesora en Ciencias Sociales.
Magíster en Administración.
Doctora en Educación Mención
Administración.
Profesora Asociada Facultad de
Ciencias Económicas y Sociales,
Universidad de los Andes.
auraelen@ula.ve

Recibido: 07-10-02
Revisado: 22-04-03
Aceptado: 30-05-03

El presente artículo constituye un análisis sobre las dificultades que implica la clasificación de las microempresas y la definición unívoca de éstas. Lo anterior se hace con la finalidad de presentar cuáles serían los principales elementos que a nuestro juicio se harían necesarios para establecer una definición objetiva que facilite el estudio de éstas. Es así como en primera instancia se examina la importancia que representan dichas organizaciones; para posteriormente analizar la trascendencia de estudiar las microempresas; luego se hace una valoración de algunas propuestas de definición y clasificación de dicho tipo de empresas, y después se recuperan los criterios taxonómicos y de acepción sugeridos por algunas organizaciones potestativas. Todo lo anterior con miras a sugerir los elementos que deben de considerarse para definir y clasificar a las microempresas.

Palabras clave: Microempresas, PyMEs

RESUMEN

This article refers to the analysis that presents the difficulties implied in the classification of micro enterprises and the univocal definition of said micro enterprises. The foregoing with the intention to present the principal elements which in our judgment would be necessary to establish an objective definition to ease their study. First of all, we will examine the importance of said organizations, then we will analyze the effect of studying the micro enterprise; furthermore, we will carry out a valuation of some proposed definitions and classifications of said type of enterprises to finally recover the taxonomic and acceptance criteria suggested by several facultative organizations. The above mentioned with the goal of suggesting the elements that require to be considered when defining and classifying micro enterprises.

Key words: small business, PyMEs

ABSTRACT

1. Introducción

El objetivo del presente artículo es analizar las dificultades que implica la clasificación de las microempresas y los obstáculos que subyacen en la definición de éstas a la hora de su análisis, así como del establecimiento de una acepción única. Lo anterior con miras a ubicar algunos componentes que ayudarían a constituir una clasificación y definición más acertada sobre las microempresas.

En un primer apartado, se examina la importancia que las microempresas representan para la economía a través de su constitución como un mercado de trabajo con características muy específicas, ya que es muy diferente a los mercados de mano de obra tradicionales. En esta misma parte, se contextualiza a este tipo de organizaciones a la luz de la coyuntura que representa el capitalismo global.

En una segunda sección, se discute por qué las microempresas deberían de ser incorporadas como unidades de observación, con el argumento de la vaguedad en la representación literal de éstas como concepto de análisis y de los problemas de clasificación que ellas representan.

En un tercer momento, se analizan los aspectos, que a juicio de algunos autores, se deben de considerar para definir y ubicar a las microempresas dentro de la taxonomía organizacional.

En una cuarta parte, se reflexiona sobre las implicaciones derivadas de la propuesta de algunas organizaciones potestativas para determinar la composición de los elementos que deberían de estar presentes en la definición de microempresa.

Finalmente, se hace una serie de reflexiones que reflejan la dificultad que implica la clasificación de las microempresas, el problema para definir las, y se deja ver una propuesta sobre qué debe

entenderse por microempresa, reconociendo que la ubicación tempo-espacial de ésta deberá incorporar elementos que particularicen dicho tipo de organizaciones y, consecuentemente, su definición y taxonomía. Es importante mencionar que el estudio que se presenta tiene una influencia de carácter internacional, al recuperar propuestas de teóricos estadounidenses, chilenos, mexicanos, españoles, ingleses, canadienses, uruguayos, así como los criterios establecidos por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Unión Europea y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

2. Importancia de las microempresas

Las tendencias actuales que se registran en la economía mundial se han caracterizado principalmente por: i) un proceso de globalización de la producción; ii) una acelerada transformación tecnológica; iii) la competencia entre las economías nacionales para ganar nuevos mercados; iv) comportamiento inestable de la demanda; v) el incremento de las tasa de interés; vi) inflación; vii) cierre de empresas; viii) desempleo abierto; ix) la firma de tratados comerciales y, en general, x) por la presencia de economías urbanas diversificadas. Lo anterior ha obligado a muchos países a modificar sus estructuras productivas para adecuarse a las nuevas condiciones de la competencia internacional.

La situación descrita líneas arriba no sólo ha sido de carácter económico, sino también ha supuesto nuevas realidades en las que, por ejemplo, los mercados de trabajo se han modificado substancialmente. La supremacía de las relaciones de trabajo asalariado y llevado a cabo en los grandes centros laborales se ha venido debilitando, cediendo así terreno a nuevas formas

de trabajar. Particularmente en los países llamados semiindustrializados, el fenómeno anterior ha cobrado mayor fuerza, rebasando el control y la gestión gubernamental del mercado de la mano de obra.

Si bien la presencia de las microempresas no es una forma de organización del trabajo nueva, sí podemos decir que éstas han cobrado actualmente mucha importancia, entre otras cosas, por el hecho de que tales organizaciones han podido hacerle frente al debilitamiento de los mercados de trabajo, asignándoles a éstos características muy específicas. Las microempresas son un mercado de trabajo en el cual éstas “han mostrado su fortaleza para crear empleo [...] y su potencial para enfrentar de manera innovadora el reto de la flexibilidad productiva” (Ruiz, 1995, pp. 11-12). Consideradas como un mercado de trabajo, las microempresas se pudieran caracterizar como una estrategia de sobrevivencia ante la crisis económica, de ahí que la ubicación de éstas a lo largo del mundo sea dispar, ya que dicha crisis no es homogénea.

La principal importancia que tienen las microempresas en el mercado de trabajo radica en la capacidad que tienen éstas de producir puestos de trabajo con menores requerimientos de capital. En casi todo el mundo, la generación de empleos se ha ido constriñendo de tal manera que el gobierno, las grandes y medianas empresas se han visto imposibilitadas para absorber a la totalidad de la población en edad de trabajar. Asimismo, la generación de puestos de trabajo de las organizaciones micro se debe en gran parte a que éstas requieren —a diferencia de las grandes empresas— un menor nivel de capitalización para crear nuevos negocios. Hay que mencionar que si bien las microempresas necesitan de muy bajo nivel de capitalización, el valor agregado por hombre en la participación de la Producción Bruta también suele ser muy bajo.

Se puede decir que las microempresas no son el eslabón débil del capitalismo global, ni los lugares de máxima explotación, sino que su existencia representa la presencia de nuevas formas de trabajo y de estructuras ocupacionales que cada día van cobrando mayor fuerza. Definitivamente, las microempresas han dejado de tener un carácter marginal, ya que ante la coyuntura actual, éstas han: i) contribuido a la reorganización de la producción; ii) tenido la capacidad de resistir el lento crecimiento de la economía a través de su impacto en el empleo y en la equidad y, iii) mostrado su capacidad para resistir un entorno adverso, caracterizado por una profunda crisis económica y grandes cambios en el mercado internacional.

3. Las microempresas como objeto de investigación

Clasificar a las empresas parece una tarea simple, sin embargo los criterios de ordenación son tan variados que obstaculizan su estudio. Generalmente dichos criterios se han relacionado al número de trabajadores, tamaño de la producción, volumen de las ventas, origen de capital, organización del trabajo, destino de los productos, redes de producción, uso de tecnología, tipo de gestión, giro de actividad, impacto en la economía, régimen jurídico, etc. Se puede aseverar que la clasificación de las empresas tiene una connotación que tiene que ver con lo cualitativo y lo cuantitativo.

Por un lado, casi siempre dicha clasificación se hace en términos de lo cuantificable debido a que este criterio permite al investigador aprehender su objeto de estudio para su valoración y consecuente comparación. El clasificar a las empresas a través de lo mensurable casi siempre ha implicado una taxonomía basada en el tamaño de la empresa sustentado en el número de trabaja-

dores contratados en ésta. Lo anterior ha conducido a que dicha clasificación sea considerada como una matriz a través de la cual se dan otras subclasificaciones, dando por hecho que el tamaño de las empresas no es una clasificación sino que las empresas *per se* son micro, pequeñas, medianas o grandes.

Por otro lado, se reconoce que las nuevas clasificaciones que se hace de las empresas comienza a tener componentes vinculados con lo cualitativo, en términos de que se ha priorizado las clasificaciones sustentadas en la inducción sobre aquellas que parten de la recolección de datos para evaluar modelos, hipótesis y teorías preconcebidas. El agrupamiento de las empresas a través de lo cualitativo implica el desarrollo de conceptos, intelecciones y comprensiones que parten de las pautas de los datos, generando así una clasificación holística sustentada en los efectos que producen las empresas en términos de sus características de composición y sus marcos de referencia.

El decidir establecer una clasificación de empresas basada en lo cuantitativo o en lo cualitativo pareciera ser una tarea harto difícil en tanto que una supone a la otra, y escoger una clasificación en estos términos implica una subclasificación sustentada en el criterio no priorizado. Un ejemplo de lo anterior sería establecer una clasificación sustentada en el número de trabajadores y, a partir de ésta, construir una taxonomía en términos de los elementos de composición de las empresas.

Aceptando la clasificación que alude sólo a un carácter de tipo nominativo y que reconoce a las empresas como grandes, medianas, pequeñas o micro, es posible entender que la existencia de una de éstas implica la presencia de por lo menos otra de ellas, lo cual nos lleva a determinar que la selección de cualquier tipo de clasificación de

empresas está en términos de los datos y de las pautas de éstos en términos de las otras empresas.

Identificar a una empresa grande resulta una obviedad ya que existen suficientes y contundentes elementos que permiten establecer las principales características asociadas a dichas empresas. La nominación de las empresas grandes se sustenta en términos de magnitud, que generalmente se asocian a un gran número de trabajadores contratados, sistemas burocráticos grandes, alto volumen de ventas con mercados casi asegurados, poca volatilidad y estructuras de proveedores muy extensas debido a la complejidad de los productos que se ofrecen a una demanda solvente.

Si en la caracterización de las grandes empresas atribuimos la evidencia de la magnitud, en las llamadas empresas medianas se reconoce la imprecisión. Por ejemplo, en algunos países las medianas empresas son lo mismo que las pequeñas empresas, con lo cual las primeras son inexistentes, en función de que la clasificación agrupa a las pequeñas y medianas empresas en un conjunto denominado PyMEs que reconoce atributos idénticos en ambos casos. Con respecto a las pequeñas empresas se puede decir que éstas generalmente también se asocian a las llamadas microempresas debido no sólo a la imprecisión para determinar en términos del número de trabajadores el tamaño de la empresa, sino también a similitudes en cuanto al tipo de organización y de procesos que se producen en éstas.

Pareciera ser que, conforme se va descendiendo en la nominación de las empresas, el problema de clasificación se vuelve más complejo. En el caso de las microempresas el obstáculo radica en que la mayoría de éstas están integradas al llamado sector informal, al menos en el llamado Tercer Mundo, lo cual provoca que la cuantifica-

ción sea sólo una aproximación –por cierto muy discutible– y la clasificación se haga en términos cualitativos. Lo anterior es sumamente complicado precisamente por que la dinámica de las microempresas es demasiado heterogénea.

Evidentemente el problema de la clasificación y nominación de las empresas no es exclusivo de alguna de éstas, sino que al clasificarse en términos de comparación, dicho obstáculo se sucede en todas y cada una de las empresas. El problema pudiera parecer sólo de análisis, aunque es importante mencionar que se trata también de praxis. Por ejemplo, al implementar programas de financiamiento, optar por un tipo de gestión o decidir las estrategias de las empresas se tiene que considerar los datos y las pautas de éstos, o bien la distribución de tamaños, medios empresariales en cada país o región, los distintos regímenes jurídicos por los que se rige el mundo empresarial y las empresas en particular, el sector de actividad donde se ubica la empresa, el sistema de propiedad de la empresa o el volumen de negocio o facturación desarrollado (García, 1997, p. 29). De igual forma, se debe considerar que aun cuando las empresas se dediquen al mismo giro y sean del mismo tamaño se diferencian por el entorno en que se mueven, por lo que cada una de ellas debe ser evaluada en forma diferente de acuerdo con su potencial de desarrollo (Pomar y Rivera, 1998: p. 38). Por lo anterior, se puede observar, tal como lo confirma Neck (1997, p. 10), que la mayoría de las clasificaciones de micro, pequeña y mediana empresa varían según los intereses y objetivos de quienes las elaboran y según la fase de desarrollo del medio particular en que se debe aplicar la clasificación.

De alguna forma, el haber mencionado las principales dificultades de clasificación y definición de las empresas grandes, medianas, pequeñas y micro nos da la posibilidad de entender que dicha

problemática alcanza su punto más álgido al tratar de analizar a estas últimas. Es precisamente por lo anterior que en el presente trabajo se tratará no sólo de examinar las principales acepciones de lo que se ha dado en llamar microempresas, sino tratar, a partir de dicho análisis, de hacer una propuesta en donde se ubiquen los principales elementos característicos de este tipo de empresas para hacer un análisis más objetivo de éstas que sirva para orientar los programas de apoyo y financiamiento implementados por entidades públicas y privadas.

4. Aspectos generales a considerar para la clasificación de las microempresas (según diversos autores)

Es interesante mencionar que, por un lado una de las políticas seguidas por la mayoría de los gobiernos neoliberales ante los procesos de globalización se refiere al desarrollo de las microempresas formales, mientras que por otro lado algunas personas no favorecidas por dicho proceso han puesto a funcionar microempresas de tipo informal.

Pese a que la mayoría de las microempresas no son registradas en las cuentas nacionales, actualmente representan un elemento de gran relevancia en la estructura productiva de muchos países, tomando en cuenta que este tipo de empresas han cambiado substancialmente los llamados mercados de trabajo, asignándoles a éstos características muy específicas. Existen muchas definiciones y acepciones para denominar a éstas. A continuación se citarán algunas definiciones de lo que se entiende por microempresa y que, a nuestro juicio, nos permite ver con claridad la heterogeneidad que representa como unidad de análisis.

William (citado por Pomar y Rivera, 1998, p. 38) define a las microempresas como una organización en donde predomina un individuo y un grupo de ayudantes, se trata del modelo de hombre orquesta, y en términos generales, de la forma más simple de estructura organizacional la cual permite cambiar su estrategia rápidamente si el cambio está dentro de la capacidad y los intereses de la persona. A primera vista la definición pareciera acotar uno de los elementos centrales que podría explicar lo qué es una microempresa en tanto puntualiza que, al existir una administración centralizada, la toma de decisiones ante los cambios suele hacerse rápidamente lo cual permite a dichas organizaciones adaptarse a las transformaciones económicas con menores costos. Mas sin embargo, esta característica aplica también para las pequeñas, medianas y, en algunos casos, para las grandes empresas, con lo cual dicha acepción queda invalida, amén de que existe evidencia empírica que apunta a sustentar que en algunos contextos las microempresas son las organizaciones más susceptibles a los movimientos de los ciclos económicos.

Rivero, Avila y Quintana (2000) aseveran que “el término de microempresa debe hacer referencia a una pequeña unidad socioeconómica de producción, comercio o prestación de servicios que para su creación no requiere de gran inversiones de capital, con mucha adaptación al cambio y que pueden orientarse hacia el mercado con mayor rapidez y facilidad que otras empresas” (p. 41). Asimismo, dichos autores reconocen que el tamaño de las microempresas: i) incide en la productividad y eficiencia; ii) le permite desarrollar capacidades innovadoras; iii) identificar nichos de mercado con mayor facilidad; iv) facilita la adopción y la adaptación de nuevas tecnologías; v) al tener una buena gerencia tiene mayores posibilidades de crear ventajas competitivas; vi) pueden competir en sectores de demanda insatisfecha con

grandes ventajas; vii) generalmente, presta mejores servicios; viii) potencializa el talento empresarial, y ix) absorbe la fuerza de trabajo que no tuvo cabida en las empresas del sector formal. El error central de esta definición radica en tomar el tamaño de la empresa como condicionante de los nueve puntos mencionados por los autores, cuando éstos dependen principalmente del tipo de administración. Otra falacia de la acepción de tales autores se relaciona con el uso del término *pequeña* debido a que éste genera ambigüedades en tanto plantea preguntas y no da respuestas. Por ejemplo, ¿pequeña en relación a qué? ¿Una empresa de 500 empleados es pequeña con relación a una trasnacional? ¿A caso la microempresa es sinónimo de pequeña empresa? Si es así ¿por qué razón se diferencia a las empresas micro de las pequeñas?

Carpintero (1998) da una definición similar a la anterior aunque agrega detalles respecto a los recursos con los que cuenta la microempresa, y la define como “pequeñas unidades de producción, comercio o prestación de servicios, en la que se puede distinguir elementos de capital, trabajo y tecnología, aunque todo ello esté marcado por un carácter precario” (p. 58). Además, agrega elementos como el espíritu empresarial, valor añadido al producto o servicio y existencia de activos fijos, aunque descarta del grupo de microempresas a las actividades ubicadas como estrategias de sobrevivencia. Se puede decir que de la definición anterior es rescatable la premisa que hace referencia a *que se puede distinguir elementos de capital, trabajo y tecnología, aunque todo ello precario*, ya que estos son elementos sumamente importantes para una empresa. Si realizamos una actividad económica individual incidentalmente y no contamos con un mínimo de capital, trabajo y tecnología que pueda distinguirse, no podemos decir que conformamos una microempresa, ya que los elementos esenciales para que exista una

empresa son precisamente el capital, el trabajo y la tecnología. La deficiencia de la definición de Carpintero radica en la no inclusión de las llamadas estrategias de sobrevivencia, olvidando que la mayoría de las microempresas en el mundo surgen en el ámbito de la informalidad y, consecuentemente, como una estrategia de subsistencia.

Max-Neef (1993) usa el término micro-organización para referirse a la microempresa, y entiende a éstas como “entidades que se encuentran subordinadas al núcleo capitalista moderno y que las estructuras con que operan éstas generan diferencias de productividad y de ingresos que tornan poco atractivos los trabajos ejercidos en esos segmentos no institucionalizados, salvo para grupos de baja calificación y para personas con mayor dificultad para acceder al mercado formal. Sin embargo, también existen casos en que las micro-organizaciones han emergido como alternativa consciente a la disciplina del trabajo asalariado o como mecanismo social de defensa frente a un ambiente social y políticamente hostil” (p. 101). Una de las aportaciones de la acepción anterior tiene que ver con el hecho de aseverar que las microempresas al generar diferencias de productividad y de ingresos, se presentan como organizaciones multidimensionales. Lo anterior nos lleva a pensar que no existen dos microempresas exactamente iguales, precisamente por la heterogeneidad que subyace en este tipo de empresas. Otro de los aciertos de Max-Neef está relacionado con el planteamiento de ubicar a las microempresas como organizaciones vinculadas fuertemente a los cambios económicos y sociales, lo que explica que dichas organizaciones oscilen constantemente entre el sector formal e informal de la economía, de tal suerte que se puede observar en éstas un

carácter de inestabilidad que no permite perpetuar su existencia y, por lo tanto, la dificultad de su aprehensión para hacerlas un objeto de estudio. Asimismo, y a través de tal definición, se puede observar que las microempresas no son un fenómeno accidental o marginal resultado de las crisis económicas, sino una parte importante de la estructura económica de los países –incluidos aquellos que se encuentran en desarrollo.

De acuerdo con Almeyda y un documento del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), citados por Carpintero, 1998, p. 59, las microempresas son negocios de pequeña escala en los cuales se destacan los siguientes aspectos y que los distinguen del resto de la economía: i) menos de 10 empleados; ii) no existe en muchos casos separación entre el presupuesto familiar y el de la microempresa; iii) cuenta principalmente con empleados no asalariados y relacionados con la familia; iv) alto porcentaje de mujeres propietarias del negocio; v) activos menores de 30,000.00 dólares¹; vi) escaso conocimientos de gestión; vii) limitado acceso al sector financiero formal; viii) falta de registro legal, y ix) bajo nivel de tecnología. Pese a que Almeyda acierta al aseverar que en las microempresas el nivel tecnológico es bajo, es un hecho que algunos elementos que el autor relaciona con las microempresas son cuestionables: i) se trata de una caracterización relacionada sólo a las organizaciones surgidas como una estrategia familiar y vinculadas al sector informal; ii) no es posible establecer el número de trabajadores y el monto de los activos, cuando éstos obedecen a un sesgo o acotamiento del investigador, debido a que éste establece un rango cuantificable y excluye a las microempresas que salen de dicho intervalo, además el reconocer que las microempresas se pueden ubicar en la informalidad econó-

¹ Todas las cantidades que presentan los autores y que hacen referencia a lo monetario, están expresadas en dólares estadounidenses al tipo de cambio del 27 de octubre de 2003.

mica, limita establecer cantidades, por lo que las empresas que operan en el marco del sector informal no aportan vía impositiva a los gobiernos federales y locales y por lo tanto calcular el monto de los activos puede resultar algo muy relativo; iii) si no hay una separación clara entre los activos del negocio y de la familia, es muy difícil calcular los activos del primero; iv) existe evidencia empírica de que existen microempresas que cuentan con un presupuesto, un sistema contable y un capital independiente al de sus dueños, y v) el aseverar que una microempresa *cuenta principalmente con empleados no asalariados y relacionados con las familias*, resulta un error conceptual ya que si alguien efectúa un trabajo y no percibe un salario no puede llamarse empleado; además existen empresas pequeñas, medianas y grandes que son consideradas familiares por lo que esta característica no es exclusiva de las microempresas, y los pocos conocimientos de administración, el limitado acceso al sector financiero formal, la falta de registro legal y el bajo nivel de tecnología no son características sino parte de la problemática que puede afrontar una empresa sin importar su tamaño, amén de que existen microempresas en las que el dueño tiene conocimientos de administración, tienen acceso al sector financiero formal, se encuentran legalmente establecidas y pueden ser consideradas como innovadoras.

De Asis, *et al* (2000) establecen una clasificación de microempresas en la cual reconocen a éstas en términos de su capacidad de retención (deficitarias, de subsistencia y de acumulación), de las relaciones de propiedad respecto al capital (personales, familiares y asociativas), de las relaciones de trabajo (individuales, familiares, de trabajadores extrafamiliares y asociativas), de la naturaleza del trabajo (permanentes, temporales y ocasionales), de la modalidad del trabajo (integrales y especializadas), de la ubicación (urbanas, periurbanas y rurales), y de su giro (productivas,

comerciales en pequeña escala y de servicios). La clasificación anterior presenta el siguiente problema: casi todas las características ubicadas por dichos autores, salvo la de subsistencia, la de individualidad y la de giros comerciales en pequeña escala, definen a todas las empresas, con lo cual se observa que a los autores citados les falta introducir elementos menos vinculados a lo coyuntural y más orientados hacia la estructura de las microempresas.

Para Martínez (1995) las microempresas son “talleres unipersonales y familiares con bajos niveles de organización y capacidad económica en donde existe un bajo nivel tecnológico, escaso financiamiento, la inexistencia de una política industrial diseñada, escasa participación en el mercado de exportación, bajo nivel de calificación de la mano de obra y que manejan volúmenes de ventas monetarias bajos” (p. 101). Se trata de negocios caseros en los cuales predomina el propietario único y que se estructuran, las más de las veces, como una extensión familiar. Martínez reconoce que, precisamente por las características anteriores, las microempresas pasan a ser las organizaciones más susceptibles ante los cambios económicos, de tal suerte que éstas se convierten en entidades con ciclos de vida muy cortos. Indudablemente que la definición que da Martínez es muy completa ya que no sólo hace referencia a la composición de las microempresas, sino va más allá al ubicar a éstas dentro de un contexto económico, aunque al mencionar que se trata de negocios familiares, se esperaría que dicha autora incluyera en su definición aspectos derivados de la dinámica familiar. Es evidente que la acepción de Martínez corresponde a las microempresas que se insertan en el sector informal debido a que al reconocer que se trata de negocios que se localizan en establecimientos móviles, nos hace pensar que lo anterior pudiera deberse a una situación peculiar del sector informal, es decir a la extorsión

de algunos funcionarios públicos que hacen que dichos negocios cambien constantemente su espacio geográfico, su giro y, en el peor o mejor de los casos, desaparezcan.

Ruiz (1995) habla de microindustrias en vez de microempresas y considera que éstas son “pequeñas organizaciones que se caracterizan por ser economías de subsistencia de bajo valor agregado o de empresas de expansión demográfica y de tecnología tradicional que ocupan directamente hasta 15 personas y el valor de sus ventas anuales reales o estimadas no rebasa el monto de 53,420.00 dólares” (p. 17). De igual forma, este autor asegura que otra de las características inherentes a las microempresas es el “traslado de equipos e instalaciones utilizados en el hogar al negocio, de tal manera que la principal fuente de financiamiento de estas organizaciones es interna y derivada de los flujos de efectivo generados por la operación cotidiana” (ob. cit., p. 57). Asimismo Ruiz reconoce que las microempresas no son organizaciones con un carácter marginal ya que éstas han contribuido a la reorganización de la producción y han tenido un impacto significativo en el empleo y la equidad, de tal suerte que éste considera a las microempresas como el producto de una estrategia de desarrollo, pero no de un desarrollo deficiente, es decir que las microempresas no son exclusivas ni sólo tienen importancia en el mundo subdesarrollado. La tipificación utilizada por este autor pudiera ser válida porque reconoce la bidireccionalidad tanto del origen como del desarrollo de las microempresas al sector formal e informal de la economía, pero podría quedar invalidada al intentar establecer una estimación del valor de las ventas, en tanto que si suponemos que algunas veces se trata de negocios donde el origen del financiamiento proviene de los flujos de efectivo de la operación cotidiana y donde el capital de la empresa es el capital familiar, resulta muy impreciso establecer las ganancias.

Según Mezzera (citado por Rendón y Salas, 1993, p. 19) las microempresas son organizaciones en las que, pese a que existe la mayor proporción de trabajo no asalariado, tienen capacidad de asociarse al producto general de crecimiento económico y modernización. De igual forma, este mismo autor establece que las microempresas se caracterizan por ser organizaciones de financiamiento familiar-interno debido a que en éstas no se da la existencia de declaraciones sostenibles y confiables de renta con lo cual quitan la posibilidad de establecer claramente una renta básica estable y por lo tanto, al no percibir un ingreso que sería eventualmente embargable en el caso del no pago, la financiera tendría que recurrir al embargo de los bienes del deudor, un proceso largo, caro y de resultados inciertos (1989, p. 146). La aportación más importante de la definición anterior radica en el hecho de reconocer que, pese a que las microempresas se ubican en una gran proporción en el sector informal, éstas impactan positivamente en el crecimiento económico generando empleos que el sector formal no ha creado, aunque impactan negativamente el sistema hacendario al no aportar vía impositiva a los gobiernos federales y locales.

Para autores como Alonso (1989), Creevy (1991), Holliday y Monder (1992), Dignard y Havet (1994), Weihert (1987), Díaz (1990), Blau y Ferber (1990), Beneria (1989) y Devine (1992), las microempresas son organizaciones que se ubican generalmente en el seno familiar, ya que en éstas el proceso de trabajo tiende a ser más laxo que en las grandes corporaciones. En esta situación las organizaciones micro tienden a surgir por una decisión individual y voluntaria, ya que los nuevos mercados de trabajo, y en general el actual sistema capitalista, ha generado nuevas situaciones en las cuales la labor ya no sólo se lleva a cabo dentro de las empresas y, por lo tanto, existe la alternativa de las faenas hechas en casa, de ahí que dicho

tipo de organizaciones suele tener mayor frecuencia en el sector femenino. La perspectiva anterior resulta interesante porque resalta que las fronteras entre el mundo del trabajo y el del no trabajo están diluidas con lo cual han surgido nuevas formas de laborar, en las cuales el trabajo asalariado va perdiendo fuerza y va cediendo terreno a nuevas formas de organización del trabajo y a la inserción de una nueva fuerza de ocupación que antes no pertenecía a la Población Económicamente Activa (PEA). Estas nuevas formas de trabajo generalmente suelen asociarse, en términos de clasificación, a las llamadas microempresas. Si bien esta postura reconoce que las microempresas son una nueva forma de trabajar, es un hecho que el trabajo femenino no es exclusivo de las microempresas en cuanto a que hay una cantidad muy significativa de microempresas en las que la fuerza de trabajo es predominantemente masculina (por ejemplo en los talleres de mecánica automotriz).

Para Escobar y González de la Rocha (1987), López (1994) y Birkbeck (1979) las microempresas son entidades que se dan en el ámbito de la informalidad, debido a las características mismas que asumen este tipo de organizaciones. Se puede observar en la propuesta anterior un sesgo de inclusión y exclusión debido a que las microempresas no siempre se ubican en actividades relacionadas con el sector informal, sino que muchas de éstas, por lo menos en los países industrializados, se encuentran en el padrón formal de empresas de dichas economías.

Cuando Marx, citado por Kriedte (1986, p. 12), hablaba de industria doméstica moderna se refería a un departamento externo de la fábrica concebido como una empresa casera-fabril que se puede considerar como una más de las esferas de explotación del capital y en cierta forma como antecedente de la microempresa contemporánea. Ubicar al trabajo capitalista, sea en una empresa

micro, pequeña, mediana o grande, como un mecanismo de explotación es una explicación muy simple y totalizante, ya que hay evidencias empíricas que demuestran que en algún tipo de microempresas, al ser negocios netamente familiares, la ganancia derivada de la actividad de tales organizaciones da altos beneficios y/o rendimientos monetarios al grupo familiar involucrado en tales empresas. Por lo anterior, se observa que se trata de una tipología muy pobre que ciñe a una racionalidad universal la composición de las llamadas empresas casero-fabriles.

5. Organizaciones potestativas en la determinación de la clasificación de las microempresas

La acepción de microempresa suele remitirnos al concepto de empresas caseras o industrias familiares. La Ley Federal del Trabajo (LFT), citada por Trueba, 1995, p. 167, considera a éstas como talleres familiares en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos. Es un hecho que si bien en muchas de las microempresas el trabajo es realizado por mano de obra familiar, también es evidente que otras tantas microempresas, principalmente las del sector formal, surgen por intereses comunes de un grupo de profesionales o accionistas que deciden crear un negocio que no es propiamente familiar, por ejemplo consultorios médicos, consultorías, etc. Evidentemente esta definición no contempla la complejidad y la heterogeneidad propia de las microempresas.

La OIT, citada por De Asis *et al*, 2000, pp. 22-23, define a las microempresas como organizaciones que se caracterizan por la facilidad de entrada a nuevos mercados, el desenvolvimiento en mercados no controlados y altamente competitivos, la microescala en las operaciones comercia-

les, la dependencia de recursos autónomos, la importancia de la mano de obra familiar, la flexibilidad del tipo de trabajo que se desarrolla y las aptitudes aprendidas fuera de los sistemas escolares. En la definición anterior se pueden detectar algunas deficiencias, por ejemplo la OIT señala que las microempresas tienen facilidad de entrada a nuevos mercados, cuando dicha facilidad no depende sólo del tamaño de la empresa, también cuenta la visión estratégica de la administración, las fortalezas y debilidades propias de la empresa y de las amenazas y oportunidades que están en el nuevo mercado. No obstante las otras características parecen ser más acordes para la microempresa aunque no son exclusivas, ya que también son aplicables a las pequeñas y medianas empresas.

El BID, citado por De Asis *et al*, ob. cit., p. 22) define a las microempresas como una unidad de producción de bienes o servicios donde el propietario es quien lleva a cabo la mayoría de las actividades del negocio. Esta unidad, debido a su tamaño, tiene capacidad para absorber entre tres y cinco personas asalariadas, quienes preferentemente son miembros de la familia o, en todo caso, personas de la comunidad. La definición del BID es limitada porque no es posible definir a una empresa sólo por el número de trabajadores involucrados en la producción de bienes o servicios propios realizados en ésta, amén de que no en todos los países se usa el mismo criterio cuantificable para definir a las microempresas. Por citar un ejemplo, la Unión Europea reconoce que el número de trabajadores que componen una microempresa puede ascender hasta 10 de éstos.

Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) de México (2000) usa el término de micronegocios y los define como unidades económicas de hasta seis personas, incluidos el dueño y los trabajadores del mismo, remunerados o no, en las siguientes actividades:

construcción, comercio, servicios y transporte. En contraste, en el sector manufacturero se considera a las unidades económicas de hasta 16 personas debido a que en general se requiere a un mayor número de ellas para operar ese tipo de negocio. Asimismo, la STPS asevera que se trata de entidades que incluye a las personas que trabajan por cuenta propia o que son dueños de negocios, con excepción del sector agropecuario (STPS, ob. cit., p. 3). Al igual que el BID, la STPS define a las microempresas en términos del número de personas que trabajan en éstas, cuando –como ya se mencionó– no es posible definir a una empresa sólo con base en la cantidad de fuerza de trabajo involucrada en ésta, sino también a través de los aspectos cualitativos que en dicha empresa subyacen. Otra de las deficiencias de la definición que da la STPS radica en el hecho de determinar a las microempresas en función de algún tipo de actividad en particular, cuando existe evidencia empírica de que éstas están vinculadas a casi todas las ramas de actividad económica que tiene tipificada dicha dependencia.

Por su parte la Secretaría de Comercio y Finanzas (SECOFI) de México, citada por Martínez, 1995, p. 105, habla de microindustrias y afirma que éstas son empresas que ocupan directamente hasta 15 personas y el valor de sus ventas anuales reales o estimadas no rebasa el monto de 80,142.00 dólares. Quizá estemos acostumbrados a entender a las microempresas como organizaciones de baja capitalización o como economías de subsistencia, pero es un hecho que no todas estas empresas se caracterizan por bajos rendimientos, por ejemplo hay actividades económicas en las que interviene un grupo pequeño de personas y el monto de las ventas estimadas rebasa incluso a las obtenidas por empresas grandes, tal es el caso de aquellas relacionadas con el narcotráfico. Luego entonces,

podemos observar que la mayoría de las definiciones que tratan de definir a las microempresas exclusivamente con el indicador del monto de las ventas, sólo hacen referencia a un estrato particular de dichas empresas, olvidando la inmensa diversidad que subyace a este tipo particular de empresas.

Por su parte, Nacional Financiera (NAFINSA) caracteriza a las microempresas como organizaciones productivas que tienen hasta 15 empleados y ventas netas anuales hasta por 47195,013.00 dólares (NAFINSA, 1991a, p. 22). Asimismo, NAFINSA reconoce que el trabajo en las microempresas se organiza a través de hábitos cotidianos en los cuales un hombre orquesta es el encargado al mismo tiempo, de las finanzas, la administración, las ventas y la producción (NAFINSA, 1991b: p. 24). Al igual que la definición anterior, la tipificación de NAFINSA lejos de acotar los que implica una microempresa produce confusión. Es obvio que se trata de un señalamiento que sólo hace referencia a las microempresas del sector formal, y olvida que en una gran proporción de éstas resulta casi imposible estimar el valor de las ventas y, por lo tanto, éste sólo deber utilizarse como un indicador complementario. Otra de las deficiencias de esta definición es que no en todas las microempresas hay un hombre orquesta sino una familia orquesta o un grupo de accionistas quienes se distribuyen las actividades de la empresa que han puesto a funcionar.

Finalmente, la Cámara Nacional de Comercio (CANACO) de México (1989, pp. 6-25) establece que las microempresas se dan en el ámbito de la informalidad urbana y que son organizaciones que nacen de un pequeño ahorro familiar con el cual se compran artículos que no cuentan con marca registrada, resaltando a su vez la procedencia extranjera de sus artículos. A pesar de la creencia de que las microempresas no tienen ningún

impacto siquiera estadísticamente medible sobre los ingresos CANACO reconoce que los ingresos de éstas crecen casi al mismo tiempo que el valor agregado, aunque éste la más de las veces es bajo. La definición que da CANACO se queda muy corta al suponer que las microempresas sólo se dan en el espacio urbano, cuando gran parte de éstas se ubican en el ámbito agrario, y otras tantas adscritas al sector formal. De igual forma, decir que este tipo de organizaciones surgen de un pequeño capital familiar, es negar que algunas microempresas cuente con inversiones de capital de origen estatal. En cuanto al giro de tales empresas, es importante aclarar que no todas tienen una dinámica en la que el giro comercial siempre esté asociado a la venta de productos manufacturados por empresas extranjeras.

6. Corolario

El principal problema que implica la clasificación de las llamadas microempresas radica en que la mayoría de los autores expuestos usan la expresión *pequeña unidad* para referirse a la microempresa como si la expresión micro fuera sinónimo de pequeño y, en tal caso, si lo anterior fuera cierto, es importante preguntarnos si al referirnos a microempresas también estamos refiriéndonos a las empresas pequeñas.

Como se ha podido observar, existen muchas maneras de clasificar y definir a una microempresa. Si bien las acepciones examinadas en el presente artículo no son las únicas, sí nos ayudan a observar la complejidad que representa la tarea de llegar a la creación de una definición genérica de tales organizaciones. Definir a las microempresas tratando de ubicarlas en el sector formal o informal, en el espacio urbano o agrario, por un tipo particular de actividad económica, o a través de

relaciones de género equivale a negar que se trata de mercados de trabajo heterogéneos, diversificados y fragmentados en los que determinar a través de un sólo criterio implica no reconocer que se trata de espacios en construcción caracterizados porque sus fronteras suelen ser vagas.

Evidentemente, el problema de las definiciones sobre microempresas es que éstas se convierten en indefiniciones. Es importante recordar que las empresas son heterogéneas, por lo que el tratar de clasificarlas con base en su tamaño no es fácil, aunque sí necesario para las instituciones que deseen establecer programas de apoyo y para los investigadores que pretenden estudiarlas. Por lo tanto, cuando se lee material relacionado con estudios que hacen comparaciones en relación a las micro, pequeñas y medianas empresas se debe tomar en cuenta ¿qué criterio de clasificación se usó para dicho estudio? ¿Si en dicha clasificación se respetó la recopilación de los datos? ¿Si los datos en las diferentes regiones o localidades fueron recopilados dentro y para el mismo periodo? Y aún siendo afirmativas estas cuestiones, se debe considerar la limitación de dicho estudio dada la heterogeneidad de la empresa por sí misma. Un reto aún mayor se presenta al querer realizar estudios comparativos entre las empresas de dos o más países, ya que si las empresas varían en el ámbito local mayor es la variación en la clasificación e imposible la uniformidad de los datos obtenidos en el orden internacional.

Como se puede observar, existen varios criterios para demarcar a una microempresa: en cuanto al número de trabajadores, monto de capital, valor de las ventas, etc. Estos criterios pudieran no ser muy objetivos, aunque es importante reconocer que cada concepto de microempresa se crea en función de lo que se quiera medir. La pregunta es: ¿qué criterio y qué término es el más conveniente para clasificar a las microempresas? Desde un punto de vista muy particular, se

sugiere que una microempresa es una organización productiva en la cual generalmente trabajan un número reducido de individuos involucrados en actividades poco remunerativas (aunque proveen por lo menos cierto grado de subsistencia); de escasa cualificación, con montos de financiamientos mínimos y que –por lo menos en los países llamados del Tercer Mundo– normalmente operan en el marco de la informalidad.

Reseñas bibliográficas

- Alonso, J. A. (1989). **Marginalidad urbana y clandestinidad laboral femenina, en Fuerza de Trabajo Femenina Urbana en México.** Vol. II, México.
- Benería, L. (1989). **Subcontracting and employment dynamics in Mexico City.** Baltimore: A. Portes
- Birkbeck, Ch. (1979). **Garbage, industry and the 'vultures' of Cali, Colombia, en Casual Work and Poverty in Third World Cities.** New York: Ray Bromley.
- Blau, F. y Ferber, M. (1990). **The economics of woman, men and work.** New York: SUNY Press.
- Cámara Nacional de Comercio (1989). **Economía informal: quién provee a los ambulantes.** México: Cámara Nacional de Comercio.
- Carpintero, S. (1998). **Los programas de apoyo a la microempresa en América Latina.** Bilbao: Deusto.
- Creevy, E. (1991). **Supporting small-scale enterprise for women farmers in the Sahel.** Connecticut: Journal of International Development. julio.

- De Asis, A. *et al* (2000). **Las microempresas como agentes de desarrollo en el sur**, Madrid: CIDEAL.
- Devine, F. (1992). **Affluent workers revisited. Privatism and the working class**. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Díaz, X. (1990). **Talleres productivos de mujeres; de la organización social a la microempresa**. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.
- Dignard, L. y Havet J. (1994). **Women's micro and small-scale enterprises in Latin America; theory and practice**. Canada: University of Ottawa.
- Escobar, A. y González de la Rocha, M. (1987). **Microindustria, informalidad y crisis en Guadalajara, 1982 1987**. México: Estudios Sociológicos, Vol. 6, N°. 18.
- García, D. (1997). **El riesgo financiero de la pequeña y mediana empresa en Europa**. Madrid: Pirámide.
- Holliday, R. y Monder, R. (1992). **Relative merit: family culture and kinship in small firms**. Sociology, Vol. 27, N°. 4.
- Kriedte, P. (1986). **Industrialización antes de la industrialización**. España: Crítica S.A.
- López, M. (1994). **El financiamiento popular y la microempresa informal**. México: El Mercado de Valores. NAFINSA.
- Martínez, G. (1995). **Las micro, pequeñas y medianas empresas ante la crisis económica en México**. México: El Cotidiano, octubre, Universidad Autónoma Metropolitana.
- Max-Neef, M. (1993). **Desarrollo a escala humana**. Montevideo: ICARIA.
- Mezzera, J. (1989). **Crédito informal: acceso al sistema financiero**. México: Organización Internacional del Trabajo.
- NAFINSA (1991a). **Consideraciones sobre la promoción de la micro, pequeña y mediana empresa en México y países seleccionados**. México: NAFINSA.
- (1991b). **Perspectivas de la pequeña y mediana industria**. México: El Mercado de Valores, N°. 3, NAFINSA.
- Neck, P. (1997). **Desarrollo de pequeñas empresas**. México: Limusa.
- Pomar, S. y Rivera, M. (1998). **Alternativas de financiamiento para la micro, pequeña y mediana empresa**. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Rivero, F. *et al* (2000). **La promoción integral de la microempresa**. Madrid: Editorial Popular.
- Rendón, T. y Salas, C. (1993). **El empleo en México en los ochenta: tendencias y cambios**. México: Comercio Exterior, Vol. 43, N°. 8.
- Ruiz, C. (1995). **Economía de la pequeña empresa**. México: Ariel Divulgación.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2000). **Encuesta Nacional de Micronegocios 1998**. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Trueba, A. (1995). **Ley Federal del Trabajo**. México: Porrúa S.A.
- Weihert, U. (1987). **La microempresa en la rama de la confección; estudios de caso en la ciudad de Lima**. Santiago de Chile: Programa Regional Económico para América Latina y el Caribe.