

Formación y Competitividad Empresarial



*La Formación de Personas como Factor de
Competitividad Empresarial,
por Eduardo Bueno Campos*

*Formación Continuada: Factor Estratégico de las
Organizaciones Empresariales*

*Entrevista con José Juan Pérez Tabernero,
presidente de la Asociación de Jóvenes Empresarios*

*Un nuevo Enfoque sobre la Educación Contable,
por Mary Graves Pfeffer*

*Formación, Competitividad y Profesionalidad,
por Francisco García Ibisate*

*La Formación Profesional Continuada,
por Alejandro Larriba Díaz-Zorita*

*Una Enseñanza Competente y Flexible,
por Cándido Muñoz Ciudad*

STAFF

Junta Directiva de AECA

PRESIDENTE
José Barea Tejero

VICEPRESIDENTE 1º
Leandro Cañibano Calvo

VICEPRESIDENTE 2º
Rafael Muñoz Ramíez

SECRETARIO GENERAL
Eduardo Bueno Campos

VICESECRETARIO GENERAL
Jesús Lizcano Alvarez

TESORERO
Enrique Campos Pedraja

CONTADOR
Carlos Cubillo Valverde

BIBLIOTECARIO
Enrique Fernández Peña

CONSEJEROS
Ignacio Casanovas Parella
Carlos Egea Krauel
Augusto Gutiérrez Robles
José Luis López Combarros
Rafael López Mera
Enrique Martín Arcos
Miguel Martín Fernández
José I. Martínez Churiaque
Ignacio Montañó Jiménez
Enrique Ribas Mirangels
José Rivero Romero
Pedro Rivero Torre
Manuel Vela Pastor
José Antonio Yanes Estrada
Raul Oscar Yebra Cemborain

Director Gerente de AECA

José Luis Lizcano Alvarez

Maquetación

ARÉS estudio gráfico

Impresión

Ediciones Gráficas Ortega
Avda. Valdelaparra, 35 - Tel. 661 78 58
28100 Alcobendas (Madrid)

Depósito Legal: M. 17107-1987

Boletín 33

3º Cuatrimestre de 1993



**ASOCIACION
ESPAÑOLA
DE CONTABILIDAD
Y ADMINISTRACION
DE EMPRESAS**

DECLARADA DE UTILIDAD PUBLICA

Alberto Aguilera, 31 - 5º
Tels.: (91) 547 44 65-559 12 27-547 37 56
Fax (91) 541 34 84
28015 Madrid

Apartado de Correos 8.109
28080 Madrid

Sumario

EDITORIAL	3
• Formación y Competitividad Empresarial	
TRIBUNA DE OPINION	4
• La Formación de Personas como Factor de Competitividad Empresarial, por Eduardo Bueno Campos	
EN PORTADA	6
• Las Enseñanzas de Administración y Gestión de Empresas en los Futuros Programas de Formación Profesional en España	
CONGRESOS, ENCUENTROS, REUNIONES	8
• Tertulia AECA sobre Contabilidad de Gestión	
• XI Congreso Nacional de Titulados Mercantiles y Empresariales	
• Cursos sobre Contabilidad de Gestión	
• Primeras Jornadas Iberoamericanas de Costos y Contabilidad de Gestión	
• Convocatorias del EIASM	
• Simposio Internacional sobre Contabilidad y Administración de Empresas en China	
• Jornadas de Contabilidad y Gestión en Lisboa	
COMISIONES DE ESTUDIO	14
PUBLICACIONES	20
HABLAMOS CON	33
• José Juan Pérez Tabernero , presidente de la Asociación de Jóvenes Empresarios	
MIRADOR INTERNACIONAL	37
• Un Nuevo Enfoque sobre la Educación Contable, por Mary Graves Pfeffer	
• Formulación de Principios Contables en Estados Unidos, por Oriol Amat y John Blake	
• Una Síntesis del Cuadro de Financiación y el Estado del Valor Añadido, por Alf Sandin	
CONTEXTO	46
• Formación, Competitividad y Profesionalidad, por Francisco García Ibisate	
• La Formación Profesional Continuada y la Escuela de Auditoría del Instituto de Auditores-Censores Jurados de Cuentas de España, por Alejandro Larriba Díaz-Zorita	
• Una Enseñanza Competente y Flexible, por Cándido Muñoz Cid	
• Programa de Cooperación Educativa de la Universidad Autónoma de Madrid	
PERFILES	52
• Fernando Pereira Soler	
NOTICIAS	54
• En Recuerdo de Carlos Cubillo y Carlos Vidal	
• 50 Aniversario del Instituto de Auditores-Censores Jurados de Cuentas	
• Conferencia de Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo	
• Conclusiones del XX Congreso Nacional de la AEAF	
• Borrador del ICAC sobre Normas de Contabilidad Aplicables a las Fusiones y Escisiones de Sociedades	
• Asociación de Ex-Alumnos de la Escuela Superior de Comercio y Administración de México	
• Historia Económica y Financiera de Francia	
• Convocatorias de Premios	
• Condecoraciones y Nombramientos	
• International Accounting Standards Committee	
NUEVOS ASOCIADOS	59

anexo al boletín aeca

- Real Decreto Legislativo 1/1993, de 24 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

Formación y Competitividad Empresarial

Reconociendo a las personas como el factor de productividad más importante de la empresa, es razonable pensar que la consecución de altos niveles de calidad en la gestión de dicho factor traerá consigo la obtención de ventajas competitivas destacables.

Una de las herramientas que el gerente puede utilizar en este área es la formación continuada de todas las personas que integran la empresa, propiciando así la revisión y actualización de los conocimientos técnicos y profesionales.

Con ella, no sólo se consigue una adecuación de dichos conocimientos a las nuevas tendencias y cambios que en la actualidad se producen con frecuencia vertiginosa, sino que además, se motiva y se predispone positivamente a las personas.

La satisfacción de los empleados es elemento necesario para alcanzar el objetivo último de la empresa: la satisfacción del cliente.

Actualmente, España se sitúa a la cola de los países europeos en cuanto al gasto dedicado a la formación profesional. Es urgente, pues, cambiar esta realidad, y reconocer la importancia competitiva que la inversión en formación tiene para la empresa.

Pasar a la acción inmediata en este terreno, tanto desde el sector público como desde el sector privado, se torna imprescindible.

La canalización de recursos y la inclusión de la planificación de la formación en la planificación general de las organizaciones, son dos aspectos a tener en cuenta si se pretende mejorar los niveles actuales de calidad de la formación en España.

Las secciones del presente número del Boletín AECA incorporan las opiniones de diversas personas e instituciones que realizan una intensa labor en el campo de la formación profesional. A todas ellas agradecemos su colaboración ■

La Formación de Personas como Factor de Competitividad Empresarial

por Eduardo Bueno Campos *

El necesario incremento de la inversión en capital humano y la importancia estratégica que representa la formación y cualificación del conjunto de personas que integran la empresa, son aspectos destacados por Eduardo Bueno Campos, director del Instituto Universitario de Administración de Empresas (IADE), en el artículo que escribe para "Tribuna".

Además, hace referencia a las conclusiones de algunos estudios y encuestas realizados recientemente sobre "Gestión Estratégica Internacional de los Recursos Humanos".

Esta sección tiene por objeto reproducir artículos de interés para el colectivo integrado en AECA. Las colaboraciones que se incluyen en ella van firmadas por los autores y no se corresponden necesariamente con las opiniones de la Asociación, que tan sólo pretende ofrecer un espacio para plantear y debatir temas de actualidad para el mundo profesional y académico relacionado con la Contabilidad y la Administración de Empresas.

La tendencia hacia la globalización de la economía de determinados mercados e industrias y la fuerte competencia basada en las ventajas de coste está llevando a bastantes países industrializados, especialmente europeos, a situaciones críticas y a sufrir fuertes desequilibrios en sus economías, muchas veces provocados por las decisiones de dichos países de deslocalizar actividades productivas llevándolas a otros de menor nivel de desarrollo pero con costes laborales más bajos y productividades más elevadas.

De otra parte, los cambios estructurales de las últimas décadas y la necesidad de adaptación a los mismos han propiciado un proceso de transformación productiva por el que el sector servicios ha ido incrementando de forma sustantiva su peso respecto al PIB, a la vez que la industria se ha ido concentrando, especializándose y haciéndose más intensiva en nuevas tecnologías. Fenómeno que se ha dado en llamar de "terciarización" de la economía. Es indudable que este proceso parte del necesario ajuste ante las amenazas del nuevo entorno competitivo, pretendiendo fortalecer el núcleo que permitirá generar las ventajas que defiendan la posición competitiva, las cuales, para países como los europeos, no son otras que las de la diferenciación, así como elegir esta alternativa de estructura productiva sobre la base que un sector servicios especializado y sofisticado de apoyo a empresas, profesionales y a familias está menos expuesto a la competencia global.

Este amplio sector servicios y la industria resultante de este tipo de "país industrializado", según la denominación tradicional al uso, presentan como característica común la utilización intensiva de nuevas tecnologías, del manejo de información masiva y de la aplicación de conocimientos científicos y técnicos avanzados, aquéllos que generan normalmente los llamados intangibles de la competitividad, caso entre otros de la ingeniería del diseño, del software de gestión, de la logística de producto, de la asistencia técnica al cliente, de los programas de calidad total, de la ingeniería

financiera y, en general, del enfoque estratégico de la innovación y de sus herramientas de gestión.

Mantener una estructura productiva competitiva de estas características, es decir, intensivo en innovación y en conocimiento técnico (*know-how*), precisa de una importante inversión en capital humano y de formación y desarrollo de personas. El dinamismo económico lo generan aquellas empresas que basan sus planes y estrategias en saber utilizar el cambio como oportunidad de negocio, en ser algo más que gestores de aquél, esto es, ser agentes de cambio, circunstancia que depende del saber manejar la información y el conocimiento como elementos esenciales de posicionamiento en el mercado.

En suma, la formación y el desarrollo de las personas que integran la empresa se convierte así en un instrumento capital o en un factor básico de competitividad, ya que permite incorporar en breve plazo de tiempo las innovaciones tecnológicas y las innovaciones que se producen en el entorno, a la vez que provoca el proceso innovador de desarrollo de nuevos productos y procesos o de generación de ideas que faciliten la defensa y mejora, si cabe, de la posición competitiva de las empresas, lo que, por suma de éstas, llevará también a posiciones adecuadamente competitivas del país que las integra.

Sobre este particular, al menos hasta 1993, las empresas españolas han venido realizando una dedicación creciente al tema de formación y desarrollo de su personal, tanto en posicionamiento en la función empresarial como en presupuesto, cuando hace veinte años su papel era meramente testimonial. Evidencia corroborada por los estudios que sobre la empresa española he venido realizando y dirigiendo desde 1981 hasta la fecha, así como también por la Encuesta sobre *Gestión Estratégica Internacional de los Recursos Humanos*, elaborada por Price Waterhouse, Universidad de Cranfield y ESADE en el período 1990-1991. En este sentido, por ejemplo, se puede señalar que desde 1985 hasta 1992 el gasto en formación de niveles directivos se ha incrementado en un 32,9 por 100 y en niveles operativos en un 47,3 por 100. Si comprobamos con otros países de la CE, caso de Francia, Italia y Reino Unido, durante el período 1987-1991, el presupuesto de formación de directivos ha estado algo por debajo, aunque con diferencias poco relevantes; para técnicos sólo ha estado por debajo de Italia y muy por encima de los otros países; para administrativos por encima de

ellos y para operarios solo es superado por Francia; datos que demuestran el papel preponderante que esta función ha cobrado recientemente.

En contra, hay que decir que las expectativas empresariales para 1993, comprobadas por una encuesta de competitividad que efectuamos sobre empresas madrileñas en dos períodos consecutivos, septiembre de 1991 y junio de 1992, ofrecen los siguientes datos sobre los presupuestos de formación del personal, en porcentaje sobre ventas, tanto a nivel directivo, como operativo:

<u>Nivel directivo</u>	<u>Gasto efectivo</u>	<u>Gasto esperado 1993</u>
Muestra Sep-91	0,99	1,09
Muestra Jun-92	0,98	0,89

<u>Nivel operativo</u>	<u>Gasto efectivo</u>	<u>Gasto esperado 1993</u>
Muestra Sep-91	1,33	1,54
Muestra Jun-92	1,25	1,19

Es evidente que, en momentos de crisis, la empresa, posiblemente de forma errónea, comienza a restringir el gasto en formación, el cual se ve favorecido por períodos expansivos. Sin duda que en 1993 el mercado de la formación para empresas se ha visto seriamente afectado por la crisis actual, reduciéndose de manera importante el volumen de negocio contratado, lo cual no ha quitado que las empresas no hayan seguido desarrollando programas de formación pero, intentando reducir costes, los han desarrollado de forma interna.

Solo cabe insistir en la importancia estratégica que representa la formación y cualificación del conjunto de personas que integran la empresa como el medio más seguro, eficaz y duradero de hacer frente a la competencia externa o de generar factores estables de competitividad. Ahora bien, es una acción que debe plantearse de forma sistemática y a largo plazo, actuando como fuerza dinamizadora de la transformación que necesitan los países occidentales para crear una estructura productiva intensiva en conocimiento o en capital humano ■



* *Eduardo Bueno Campos*

Catedrático de Economía de la Empresa y Director del IADE de la Universidad Autónoma de Madrid

Las Enseñanzas de Administración y Gestión de Empresas en los Futuros Programas de Formación Profesional en España

En el número anterior del BOLETIN AECA, informábamos de la propuesta recibida en la Asociación para participar en los debates y recogida de sugerencias que el Ministerio de Educación y Ciencia ha abierto en torno al Proyecto de Renovación de los Contenidos de la Formación Profesional (Sección Economía).

"En Portada", informa ahora sobre las principales líneas del mencionado Proyecto, así como de la marcha del mismo.

La Comisión de Principios de Organización y Sistemas de AECA ha sido designada para realizar el seguimiento del Proyecto, así como de canalizar la opinión y consideraciones que la Asociación estime oportuno realizar.

Es de sobra conocida la importancia que tiene la formación para la inserción de las personas en el mundo laboral. Y esta importancia es mayor aún, si cabe, en los tiempos que corren si consideramos la velocidad con que se producen las innovaciones tecnológicas y de métodos de trabajo. Velocidad que afecta a las dimensiones temporal y espacial de la difusión de la innovación; pues los cambios no sólo se suceden con gran rapidez, sino que esta misma rapidez los lleva en poco tiempo al último rincón del mundo. Por ello, en esta era del conocimiento y de la información, los estados y las organizaciones deben prestar una gran atención, tanto a la formación básica como a la permanente de sus recursos humanos, pues de ello va a depender, en gran medida, la competitividad de las empresas y, como consecuencia de ello, de los países.

El Proyecto de Programa de Formación Profesional del MEC

En este ámbito, hemos de resaltar el papel de las enseñanzas de grado medio y profesional por dirigirse a un colectivo muy numeroso de la población laboral que, además, es de los más sensibles a los riesgos del paro. Respondiendo a esta realidad, y en el contexto de la aplicación de la Ley Orgánica de Ordenación del Sistema

Educativo (LOGSE), el Ministerio de Educación y Ciencia viene desarrollando un Proyecto de Renovación de los Contenidos de Formación Profesional para adecuar esta figura educativa a las demandas de cualificaciones profesionales de nuestro país.

Dicho proyecto resulta altamente innovador, tanto por la definición de contenidos formativos como por la metodología aplicada. Respecto al primer aspecto, es de resaltar la identificación de una serie de *figuras profesionales* basados en lo que los alumnos deben *saber hacer*, respondiendo así a las necesidades de los sistemas productivos en que han de integrarse antes que a la capacidad de oferta del sistema educativo. En líneas generales, el método de diseño seguido consta de las siguientes etapas:

- 1ª. Estudio y caracterización de los principales sectores productivos en los aspectos económicos, tecnológicos/organizativos, ocupacionales y formativos.
- 2ª. Análisis de los procesos de transformación, identificando los principales objetivos de las organizaciones productivas y los diferentes niveles de profesionalidad necesarios para alcanzarlos. A continuación, esta profesionalidad se expresa en un *conjunto de*

perfiles que reflejen lo que las personas deben ser capaces de realizar en las situaciones de trabajo presentes y previsiblemente futuras, de tal forma que estos enunciados puedan ser aplicables a todas las organizaciones productivas del sector que tengan propósitos similares.

- 3ª. Identificación de los programas formativos específicos que permitan *construir* en los alumnos las capacidades necesarias para alcanzar la competencia profesional y el nivel de formación perseguido por la política de títulos.

Tales programas formativos se caracterizan por tener una duración variable y una estructura modular, lo que les posiciona en una situación intermedia entre la formación básica genérica y la formación específica de puesto de trabajo. De esta forma, la nueva FP se constituye en el puente entre la escuela y la empresa, llegándose a realizar una parte significativa de la formación (una media del 25%) en situaciones productivas reales, mediante acuerdos de cooperación y prácticas entre la empresa y el centro educativo.

Las capacidades y habilidades profesionales que caracterizan cada uno de los perfiles profesionales incluyen la facultad de responder a los cambios tecnológicos y organizativos más significativos que se vislumbran en cada sector y suponen un amplio concepto de profesionalidad no limitado únicamente a los aspectos técnicos, sino que abarca las siguientes dimensiones: capacidades puramente técnicas que intervienen directamente en la creación de un producto o servicio; capacidades de organización y económicas, relacionadas con la coordinación de actividades y el desempeño eficiente de las funciones globales de la profesión; capacidades de cooperación y de relación con el entorno, vinculadas a las habilidades sociales propias del contexto profesional; capacidades de respuesta a las contingencias que pudieran presentarse en los diversos aspectos del desempeño de la profesión.

Con ello, cada perfil profesional incluye una serie de capacidades, niveles de competencia, y criterios de realización que, en principio, deben permitir al alumno el desempeño de las responsabilidades propias de uno o varios dominios profesionales.

El Contraste Externo de las Titulaciones

Con el material así elaborado comienza otra fase que, en nuestra opinión, supone una iniciativa novedosa y loable por parte del MEC, consistente

en el *contraste de las cualificaciones y de los títulos* mediante la toma de opinión de las organizaciones profesionales, sindicales y empresariales, además de otros organismos de la propia Administración Pública. Este acercamiento al colectivo de instituciones *expertas* o *afectadas* por los nuevos desarrollos del Programa de Formación Profesional responde a dos objetivos básicos: de un lado, realizar una *consulta institucional* sobre la elaboración de los nuevos títulos, y, de otro, obtener opiniones cualificadas que permitan la continua actualización tanto del *Catálogo de Títulos*, como del nuevo modelo de profesionalidad que persigue el Ministerio.

Bajo este espíritu nuestra Asociación ha sido invitada a colaborar en el proceso de contrastación de los desarrollos del Grupo de Trabajo Profesional (GTP) de Administración y Gestión, junto con otras entidades entre las que cabe destacar la Confederación Española de Cajas de Ahorro, la Asociación Española de Banca Privada, la Asociación Española de Empresas de Informática, la Asociación para la Formación y Desarrollo de la Empresa, el Instituto Nacional de la Administración Pública, además de los principales sindicatos del país (UGT, CC.OO. y ELA-STV).

Hasta la fecha se ha celebrado la reunión de constitución del Equipo de Contraste Externo, habiéndose distribuido el material sobre el que las diferentes instituciones en él representadas deben emitir su opinión, así como la documentación a cumplimentar para plasmarla. Con ello se abre el proceso de revisión interna que, en nuestra Asociación, y por decisión de su Presidente, viene realizando la Comisión de Principios de Organización y Sistemas.

Para desempeñar este cometido, la Comisión de Principios de Organización y Sistemas ha creado un Grupo de Trabajo que realizará las consultas oportunas a un número de miembros de la Asociación. Asimismo, en la sede de la Asociación se ha puesto un ejemplar a disposición de los socios que deseen revisarlo invitándoles a ponerse en contacto con la citada Comisión para transmitir cualquier información u opinión que consideren oportuna.

Los contenidos específicos sometidos a nuestra consideración se refieren a las siguientes Titulaciones del Área de Administración y Gestión:

- Gestión Administrativa
- Secretariado de Dirección
- Administración y Gestión
- Administración de Sistemas Informáticos
- Desarrollo de Aplicaciones Informáticas ■

Tertulia AECA sobre Contabilidad de Gestión

El pasado día 16 de noviembre se celebró la primera de la *Tertulias sobre Contabilidad de Gestión*, a la que asistieron más de setenta miembros de la Asociación, número este que vino a desbordar todas las previsiones al respecto y que, aparte de hacer necesaria una limitación de la inscripción a partir de determinada fecha, imposibilitó la celebración de la misma en la propia sede de AECA, por lo que hubo finalmente de celebrarse en una Sala del Hotel HUSA-Princesa, de ubicación cercana a nuestra sede social.

El objeto de estas *Tertulias* es ofrecer de forma gratuita a los miembros de AECA un foro para el intercambio de experiencias actuales, así como de conocimientos, sobre la contabilidad de gestión, y en el que se puedan debatir abiertamente los muy diversos temas y aspectos de esta disciplina, así como contrastar opiniones sobre los sistemas contables, modelos, formas de organización, etc., que puedan conocer o utilizar profesionalmente los asistentes a las *Tertulias*.

Se trata así de poder obtener información sobre lo que otros hacen o proponen, y contrastarlo explícitamente con las propias experiencias o incluso con posturas metodológicas al respecto, todo ello con el fin de obtener un *valor añadido* de ideas y conocimientos por parte de los asistentes a estos actos.

Esta primera *Tertulia sobre Contabilidad de Gestión* vino a cumplir ampliamente -en opinión de los asistentes- los anteriores objetivos, ya que a lo largo de las cuatro horas



Aspecto de la Sala durante la Tertulia, en la que se propiciaron animados debates

que duró la misma se llevó a cabo un intercambio continuo de experiencias y posturas por parte de personas que procedían de muy diversos ámbitos y sectores empresariales, así como del mundo académico.

La *Tertulia* no contó con un programa previo, sino que los diversos temas que se abordaron surgieron de forma espontánea a través de las distintas intervenciones, corriendo a cargo de Jesús Lizcano (presidente de la Comisión de Principios de Contabilidad de Gestión) el papel de moderador de la *Tertulia*. Se discutieron y se expusieron así experiencias y

operatorias existentes en sectores tanto industriales como comerciales, de servicios, entidades financieras, etc., siendo muy importantes, asimismo, las aportaciones de profesionales, consultores y auditores, que vertieron sus diversas experiencias multisectoriales a este respecto.

Dada la amplia aceptación mostrada y las positivas opiniones de los asistentes, se van a seguir celebrando estos actos periódicamente en el seno de AECA, estando ya prevista la próxima celebración de una segunda *Tertulia*, para la cual se efectuará la correspondiente convocatoria previa a los miembros de la Asociación ■