

Conocimiento: el recurso del siglo XXI

El concepto de cognición es frecuentemente utilizado para denominar el acto de conocer –o conocimiento– y puede ser definido, en un sentido cultural o social, como el desarrollo emergente de conocimiento dentro de un grupo que culmina con la sinergia del pensamiento y la acción.

Esta última etapa científico–tecnológica, que está cerrando el ciclo de la revolución industrial, indica sin ninguna duda que el *nuevo recurso económico estratégico* por excelencia, que está reemplazando a las energías, obviamente sólo como recurso estratégico no como *input* sustitutivo de aquéllas en la actividad económica, es el recurso llamado *conocimiento*.

Los sectores económicos más dinámicos actualmente del mercado mundial son los de conocimiento intensivo; es decir, los que tienen mayor acumulación de conocimiento, ya sea en máquinas inteligentes como en el conocimiento de quien opera esas tecnologías.

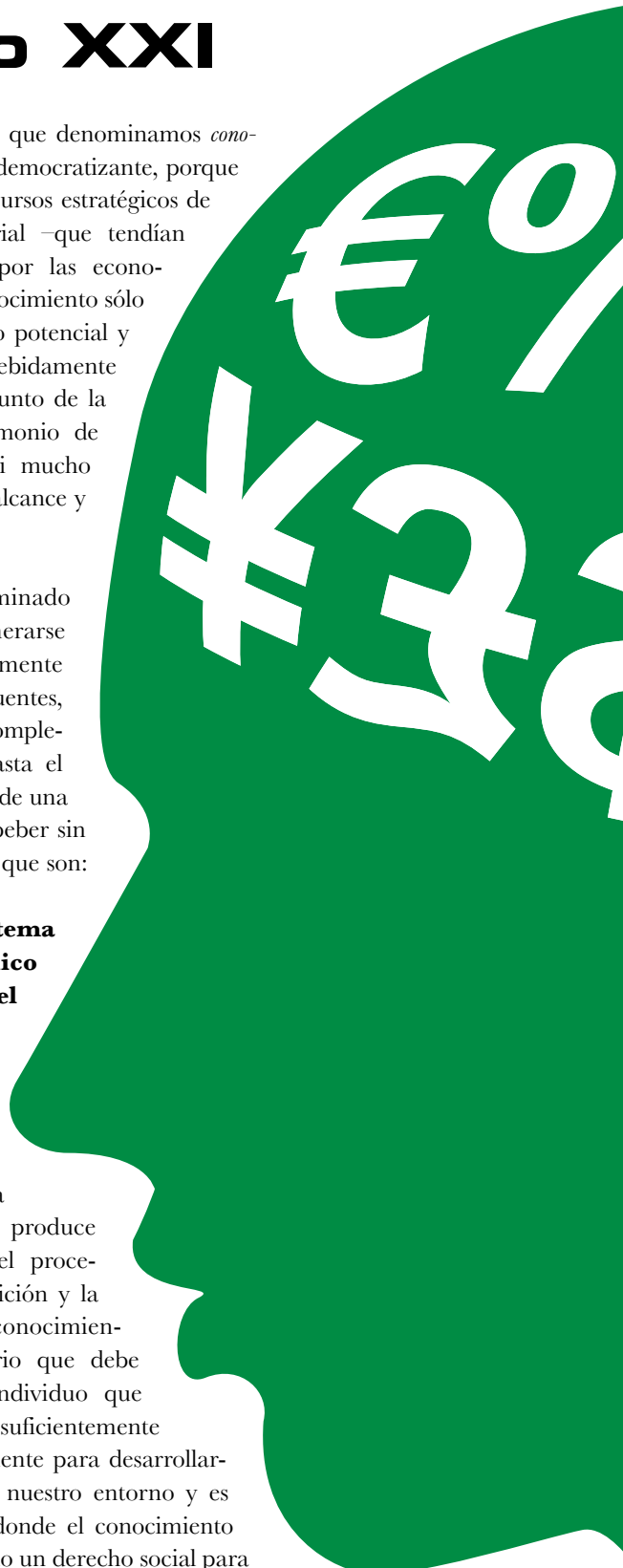
La clave sigue siendo –y estando– en el conocimiento de quien opera con las tecnologías; porque, como todos sabemos, si bien los ordenadores, las bases de datos e internet facilitan enormemente el proceso de escritura, no hacen a un escritor. La formación del pensamiento, del proceso mental entendido como la reflexión previa para el establecimiento de un orden lógico de las ideas antes de pasar a la acción, y la creatividad de un escritor sigue siendo un desafío metatecnológico.

Otro elemento fundamental a tener en cuenta respecto a la destacable importancia actual del conocimiento es la inevitable y por otra parte deseable tendencia cada vez mayor, existente en nuestra sociedad, respecto al incremento en la separación y división cualitativa y cuantitativamente entre trabajo manual e intelectual. Se calcula que de seguir la tendencia, a no tardar mucho, casi el 95% de las tareas habituales de nuestra colectividad van a estar cimentadas en términos de esfuerzo intelectual; mientras que aquellas que se sustentan en el esfuerzo físico tienden a ser relegadas o marginadas al restante 5% de la sociedad.

Además, este recurso, que denominamos *conocimiento*, es altamente democratizante, porque a diferencia de los recursos estratégicos de la revolución industrial –que tendían a la concentración por las economías de escala– el conocimiento sólo adquiere su verdadero potencial y plena utilidad si está debidamente distribuido en el conjunto de la sociedad, si es patrimonio de una elite no sirve ni mucho menos con el mismo alcance y de la misma manera.

Este recurso denominado *conocimiento* debe generarse y brotar simultáneamente desde tres focos o fuentes, diferenciadas pero complementarias entre sí hasta el punto de que, en más de una ocasión, unas deben beber sin reparos de las otras, y que son:

1. La primera, **un sistema educativo público con un alto nivel de calidad y de acceso garantizado para la totalidad del conjunto de la población**; en esta primera fuente se produce la incorporación, el procesamiento, la adquisición y la distribución del conocimiento mínimo necesario que debe poseer cualquier individuo que queramos que esté suficientemente dotado intelectualmente para desarrollarse exitosamente en nuestro entorno y es –ya en este foco– donde el conocimiento debe dejar de ser sólo un derecho social para transformarse en un requisito de infraestructura técnico–económica.
2. La segunda, son las **universidades**, establecimiento o conjunto de unidades educacionales



De continuar con la tendencia actual, se calcula que casi el 95% de las tareas habituales de la sociedad van a estar cimentadas en términos de esfuerzo intelectual; mientras que las que se sustentan en el esfuerzo físico tienden a ser marginadas al restante 5%

dedicadas a la enseñanza superior y la investigación, y la investigación de los nuevos sistemas científico tecnológicos. Allí se genera el recurso del conocimiento en su más alto nivel de desarrollo y calidad, y en todas las ramas y escalas del saber. La universidad será quien otorgue los grados académicos y los títulos profesionales.

3. La tercera, es el establecimiento de un **sistema** normalizado y dotado presupuestariamente **que facilite a las empresas y sus trabajadores una calificación y cualificación laboral y profesional continuada y permanente en gran escala**, y que permita un acceso eficaz e inteligente a través de nuevas formas de organización de los procesos de trabajo y de la producción de bienes y servicios al uso y la eficiente manipulación operativa de los nuevos métodos y las nuevas tecnologías.

Los países que no cuenten con estas tres fuentes del recurso *conocimiento* suficientemente desarrolladas para definir nuevos esquemas productivos de bienes y servicios, en procesos de integración global autónoma –en esto no hay opción para los países de manera individual– están destinados a sufrir procesos de grave retroceso histórico.

Se necesita una gran reforma del conocimiento en el sentido de que es un requisito para que éste alcance el grado de recurso que sea de masas y excelente, no existiendo entre ambos términos en absoluto contradicción, si queremos crear riqueza además de conocimiento.

El nuevo tipo de conocimiento debe potenciar las relaciones y la articulación horizontal de los saberes sociales y culturales. No hay una jerarquía absoluta para todo momento y lugar de los saberes. Los saberes adquieren jerarquía e importancia en función del contexto temporal y geográfico. Veamos un ejemplo muy obvio entre otros motivos por simple: si se cae un avión y uno sobrevive en el desierto de Sáhara, ¿Qué conocimiento prefiere? ¿El de Albert Einstein para entender la teoría de la relatividad o el de un tuareg al que le suponemos un sobrado conocimiento de sobrevivir en zonas desérticas?

Por todo ello, y volviendo a la tercera fuente de conocimiento –la que hemos definido como el establecimiento de un sistema normalizado y dotado presupuestariamente que facilite a las empresas y sus trabajadores una calificación y

cualificación laboral y profesional continuada y permanente en gran escala–, la administración no sólo debe implantarlo sino que debe potenciarlo. **Los trabajadores son el principal activo de una empresa para competir con éxito en su entorno empresarial.**

Actualmente, y a estos efectos existe en España La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, perteneciente al Sector Público Estatal, que es uno de los órganos que componen la estructura organizativa y de participación institucional del subsistema de formación profesional para el empleo.

La Formación Profesional para el Empleo tiene por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

Los recursos que financian este subsistema de formación profesional para el empleo proceden de la recaudación de la cuota de formación profesional que realiza la Seguridad Social, de las ayudas del Fondo Social Europeo y de las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

Esta fundación tiene carácter tripartito y su patronato está constituido por la Administración Pública y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y sus responsabilidades se desarrollan en el marco del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo que regula el subsistema de formación profesional para el empleo; y la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal.

El Real Decreto contempla diferentes iniciativas de formación, que serán desarrolladas por Ordenes ministeriales; las publicadas hasta el momento son:

- Acciones formativas de las empresas y permisos individuales de formación (Formación de demanda)

- Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y desempleados (Formación de oferta)
- Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación

Destacamos las acciones formativas de las empresas que son las que éstas planifican y gestionan para sus trabajadores; utilizando para su financiación la cuantía para formación que se asigna a cada una en función de su plantilla; dichas acciones formativas están fundamentalmente orientadas a la formación continua en las empresas, que permiten a sus trabajadores la adquisición y actualización permanente de sus competencias profesionales. De esta manera los trabajadores de las empresas pueden mejorar su preparación en aquello que más necesitan, ellos y la empresa.

Las empresas disponen de un crédito anual no acumulable para financiar la formación de sus trabajadores cuyo importe se obtiene al aplicar a la cuantía ingresada por cada empresa el año anterior, en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje que anualmente se establece en los Presupuestos Generales del Estado, según el tamaño de la empresa.

Este sistema de financiación de la formación de los trabajadores funciona o se materializa a través de bonificaciones de la siguiente manera: una vez realizada la formación, la propia organización podrá descontar la cantidad correspondiente del importe de los gastos de formación, de las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes al mes de la finalización de las acciones o, en todo caso, con anterioridad a la fecha en que finaliza el plazo de presentación del Boletín de Cotización correspondiente al mes de diciembre del mismo año. La bonificación aplicable a la empresa en cada acción

formativa tiene un límite: en ningún caso podrá superar el resultado del coste máximo bonificable, el cual se establece por la menor de las siguientes cuantías: el crédito, el coste de la formación y el resultado de la aplicación de unos módulos económicos máximos previstos.

Hay que decir que se exige a las empresas de más de nueve trabajadores que participen en la cofinanciación de los cursos, dependiendo el volumen de esta participación del tamaño de la empresa, es lo que se conoce como **aportación privada o esfuerzo inversor**.

Un último concepto a tener en cuenta entre las grandes empresas, es la **formación a colectivos prioritarios**. Éstas deben garantizar que el porcentaje de trabajadores formados que se ajustan a la calificación de colectivos prioritarios sea igual o mayor al porcentaje que representan en la plantilla de la empresa.

En definitiva, la gran ventaja de este modelo es que facilita que las empresas, especialmente pequeñas y medianas, puedan formar a sus trabajadores cuándo, cómo y dónde quieran, sin tener que esperar, como en otros modelos existentes en nuestro país en tiempos pasados, a las convocatorias de ayudas institucionales.

Siendo el objetivo principal que se persigue con este modelo el que cada empresa –sea cual sea su tamaño, actividad o ubicación dentro del territorio nacional– puedan planificar anual y libremente a principios de año la formación que necesita realizar, seleccionar sus contenidos y determinar cuándo, donde, cómo y porqué la quiere impartir, conociendo desde el primer momento la cuantía de la que pueden disponer para llevar a término dichos planes formativos.

Las empresas disponen de un crédito anual no acumulable para financiar la formación de sus trabajadores, que son su principal activo para competir con éxito en su entorno empresarial

Contarapid
facturas y bancos

**REALIZA LOS ASIENTOS
CONTABLES POR USTED**



rápido y sencillo

**SU PROGRAMA
CONTABLE
IMPORTA LOS
ASIENTOS**

902 129 100

www.contarapid.com



CONVOCADAS ELECCIONES A JUNTA DIRECTIVA

Se han convocado las elecciones a junta directiva para el día 3 de julio de 2010. Los asociados de la AECE recibirán la información sobre las candidaturas presentadas y sus programas electorales.

SEMINARIOS 2010

Siguen con buen ritmo los seminarios programados para el ejercicio 2010. Destacó en el mes de mayo el tradicional seminario sobre el IRPF.

Para el mes de junio están previstos los seminarios sobre el impuesto de sociedades y las operaciones vinculadas, tema estrella para los expertos contables y tributarios en el ejercicio 2009.

FIRMADO EL ACUERDO AECE-GENERALITAT PARA LOS CMACS

Se ha firmado con la Generalitat de Catalunya (Departament de Treball) el acuerdo que permitirá a los asociados residentes en Cataluña o que trabajen en Cataluña tramitar las conciliaciones laborales a través de Internet en grado de igualdad con los Colegios de Abogados, Economistas, etc. Se intentará cerrar el mismo acuerdo con todas aquellas CCAA que tengan el mismo servicio de tramitación por Internet, si bien de momento la pionera en este sistema es la comunidad catalana. Se ha abierto el plazo para la confección de las listas provisionales.

EXPERTOS INDEPENDIENTES

Ya han sido admitidos en la práctica totalidad de los registros mercantiles españoles la inscripción como expertos independientes a los miembros de nuestro colectivo, obteniendo un tratamiento idéntico a otros colectivos como economistas, abogados, auditores, etc.

CIRCE-PAIT

Ya está homologada la AECE para que sus asociados se constituyan como PAIT, dentro del programa CIRCE, hasta ahora solo han suscrito este convenio las siguientes entidades

COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID
IUSTIME - RED DE ASESORIAS
TAX OFICINAS ASOCIADAS
CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS DE ECONOMISTAS
CONSEJO GENERAL DE GESTORES ADMINISTRATIVOS
CONSEJO SUPERIOR DE COLEGIOS DE TITULADOS MERCANTILES
CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA
FEDERACION ESPAÑOLA DE ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES
COLEGIO DE ABOGADOS DE MADRID
ASOCIACION PROFESIONAL DE ASESORES DE EMPRESA
ASOCIACION PROFESIONAL DE EXPERTOS CONTABLES Y TRIBUTARIOS DE ESPAÑA

Siendo la AECE la única asociación profesional de ámbito estatal en firmarlo.

CAMBIO PÁGINA WEB

Finalmente podemos anunciar, tras las últimas pruebas, que durante el mes de junio empezará a funcionar la nueva página web de la Asociación. Ha sido un proceso largo y laborioso, pero creemos que merecerá la pena. En breve se facilitará a los asociados las claves de acceso personales.

COLABORACION AECE-ACCID

Fruto del convenio de colaboración entre la AECE y la ACCID se ha coeditado el libro “La memoria de las cuentas anuales” escrito por Anselm Constants y que ha tenido una gran aceptación entre los asociados.

Asimismo y en el marco del congreso de la ACCID desarrollado en Sabadell el 28 de mayo de 2010, nuestro vicepresidente de Madrid Julio Bonmatí Martínez presentó una exitosa ponencia.

FONDO EDITORIAL

Están a disposición de los asociados de la AECE los libros del NPGC , el libro de “La memoria de las cuentas anuales” y el cuadernillo de cuentas del NPGC.

Para pedidos contactar con la oficina de la AECE.

PREMIO AECE
 Informamos, con mucho pesar por nuestra parte, que don Antonio Lázaro Cané ha rechazado finalmente que el premio AECE lleve su nombre, por lo que éste pasará a llamarse oficialmente PREMIO AECE AL MEJOR ARTÍCULO CONTABLE-TRIBUTARIO