

Estrategias de capacitación contable en las cooperativas textiles del Municipio Valera del estado Trujillo

Briceño, María Eugenia¹; Rojas, María Elizabeth²; Cardozo, Silvana³; Valero, Ramón A.⁴

Recibido: 05/04/2012

Revisado: 05/05/2011

Aceptado: 18/05/2011

Resumen >>

El desarrollo de las cooperativas en Venezuela a partir de 1999 se ha visto marcado por políticas gubernamentales en el área jurídica, social, económica y educativa. La educación se ha convertido en un pilar fundamental en este tipo de organizaciones de la economía social para garantizar la continuidad de las operaciones y fortalecer el modelo de desarrollo endógeno del país. El objetivo de este estudio fue determinar las estrategias de capacitación contable dirigidas a los asociados en las cooperativas textiles del Municipio Valera del estado Trujillo. La investigación fue de tipo descriptiva, se utilizó un instrumento aplicado a una población conformada por dieciséis cooperativas del ramo textilero. Las conclusiones mostraron debilidad en la gestión contable de estas organizaciones, carencias de conocimientos, habilidades y destrezas en los asociados que cumplen funciones en el área contable; inclusive debilidades en valores del cooperativismo como es el trabajo asociado. Se confirma que las necesidades de capacitación contable y de cooperativismo no han sido cubiertas con los planes educativos implementados por las instituciones del Estado. A manera de cierre, se establecen estrategias de diagnóstico, planificación, organización y evaluación del proceso educativo en las cooperativas.

Palabras Clave: Estrategias de capacitación contable, cooperativas

Abstract >>

ACCOUNTING TRAINING TECHNIQUES IN THE TEXTILE COOPERATIVES IN VALERA MUNICIPALITY IN TRUJILLO STATE.

The development of the cooperatives in Venezuela since 1999 has been influenced by the government policies in the legal, social, economic and educational areas. Education has become a mainstay in this type of organizations of the social economy in order to assure the continuity of the operations and to strengthen the endogenous development model of the country. The aim of this study was to determine the accounting training strategies directed to the members of the textile cooperatives in Valera municipality in Trujillo state. A descriptive research was done on a population which was made up of sixteen cooperatives of the textile field. The results show a weakness in the accounting management of these organizations, lack of knowledge, skills and abilities in the members who work in the accounting area; even there were weaknesses in the values linked to the cooperative companies, such as team work. It is confirmed that the needs in the accounting and cooperative training have not been covered by the educative plans implemented by state institutions. Finally, strategies related to the diagnosis, planning, organization and evaluation of the educative process in the cooperatives have been established.

Key words: Accounting training strategies, cooperatives.

- 1 **MSc Gerencia de Recursos Humanos**, Investigador Activo del Centro Regional de Investigaciones Humanísticas, Económicas y Sociales (CRIHES), en la línea Gerencia General. Docente Agregado de la Universidad de los Andes, Núcleo Rafael Rangel. Trujillo, Venezuela. Fax: 01582712212502 mariabri@ula.ve.
- 2 **MSc Gerencia de Recursos Humanos**, Profesor investigador del Centro Regional de Investigaciones Humanísticas, Económicas y Sociales (CRIHES), en la línea Gerencia General. Docente Asociado de la Universidad de los Andes, Núcleo Rafael Rangel. Trujillo, Venezuela. Fax: 01582712212502 merojas@ula.ve
- 3 **MSc Gerencia de Empresas. Mención: Mercadeo**, Profesor investigador del Centro Regional de Investigaciones Humanísticas, Económicas y Sociales (CRIHES), en la línea Gerencia General. Docente Asociado de la Universidad de los Andes, Núcleo Rafael Rangel. Trujillo, Venezuela. Fax: 01582712212502. silvacard@ula.ve
- 4 **Lic. En Contaduría Pública. T.S.U. en Bancas y Finanzas**- Investigador y Asesor de Empresas de Economía Social. Contador de la Empresa Consultores y Asociados. Valera, Venezuela. CP 310. 01584247442877. 01582712212502- valero_alfonso@hotmail.com

1. Introducción

Las asociaciones cooperativas representan para la sociedad venezolana una alternativa de autogestión desde hace más de cincuenta años. Cuando se empezó a fomentar la creación de estas organizaciones de la economía social en distintas partes del país, nacieron cooperativas de consumo de: alimentos, vivienda, transporte, producción industrial y artesanal, agropecuarias, ahorro y crédito, entre las más conocidas. En el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), el enfoque de la economía social se encuentra basado en principios tales como solidaridad, democracia y autogestión, llevado a cabo por las diferentes formas asociativas sin fines de lucro, mediante la consideración del trabajo mancomunado sobre las aportaciones de capital.

Este tipo de organizaciones pertenecientes a la economía social, tienen actualmente un gran compromiso y están en un momento histórico del cooperativismo en Venezuela. Como se ha mencionado, han sido consideradas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) con la finalidad de que estas participaran formalmente en el desarrollo nacional, apoyándose en el organismo responsable del control fiscalización de dichas organizaciones, la Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACOO) y en la Ley General de Asociaciones Cooperativas del año de 1966.

Ahora bien, de acuerdo a la SUNACOO (2007), el desarrollo de las cooperativas como organizaciones de la economía social se vio marcado por políticas gubernamentales contrarias al fomento de este movimiento, el cual estuvo impregnado, en un primer momento, de gran inestabilidad jurídica que contribuyó a frenar su consolidación y formación. Posteriormente se dio paso a organizaciones de producción, obtención, consumo o crédito y de participación libre y democrática, conformada por personas que persiguen un objetivo en común en materia económico y social. Ahora bien, tal responsabilidad requiere cierto conocimiento, no solo en la labor que se desempeñará sino

también de los lineamientos contables, administrativos y legales que rigen el funcionamiento cotidiano de este tipo de organizaciones.

De igual manera, y gracias al interés que ha tomado el Ejecutivo Nacional en cuanto al fomento del cooperativismo en Venezuela, se promulgó en septiembre del año 2001 la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (LEAC), la cual deroga la norma que se venía implementando. En este marco, se establece en el artículo 24 la conformación de las instancias de administración, evaluación, control y educación, entre otras, siempre y cuando estén contempladas en la LEAC, las cuales velarán por el desarrollo de estas organizaciones en dichos aspectos.

En referencia a la instancia educativa, esta tiene como función primordial la elaboración de los planes y programas de fortalecimiento educativo para los integrantes de la cooperativa, además de desarrollar programas educativos con la comunidad. En este sentido, estas asociaciones se ven comprometidas con la actividad capacitación, ya que ésta es una de las funciones claves para el desarrollo de sus asociados y, por consiguiente, debe operar de manera integrada con el resto de las funciones de este sistema.

Es igualmente importante considerar que para el sano crecimiento y desarrollo de ese tipo de organizaciones de la economía social, es necesario hacer énfasis en la importancia de la capacitación, pues de esta forma se desempeña una función central en el desarrollo y refuerzo de las capacidades individuales. El objetivo es brindar a los asociados los conocimientos, aptitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño satisfactorio en aspectos económicos, sociales, productivos, de mercadeo, administrativos, contables, entre otros. Siendo así, la capacitación se ha convertido en parte de la columna vertebral de la instrumentación de estrategias en la elaboración y presentación de la información financiera de acuerdo a la ley que les regula. En la mayoría de los casos, es considerado improbable el hecho de que los cooperativistas puedan ejercer sus deberes y derechos y garantizar la

continuidad de las operaciones de la entidad sin la existencia de controles contables eficientes que permitan proveer información financiera sobre sus operaciones.

A través de visitas realizadas por parte de los autores a varias Asociaciones cooperativas textiles de la parroquia Juan Ignacio Montilla del municipio Valera estado Trujillo, nació la motivación para estudiar la realidad que ocupa esta investigación. A través de entrevistas informales entre los autores con los miembros de estas asociaciones, se pudo conocer que estas organizaciones de la economía social presentan dificultades en cuanto a la gestión contable. A pesar de los controles implementados por la SUNACOO, se presentan registros contables erróneos e inclusive ausencia de los mismos, así como de la planificación necesaria mediante presupuestos que orienten correctamente el rumbo de las cooperativas. Partiendo de esta situación, surgió la pregunta: ¿Cuáles serían las estrategias para la capacitación contable dirigidas a los asociados de las cooperativas textiles de la parroquia Juan Ignacio Montilla del Municipio Valera del estado Trujillo?

Una aproximación que pudiera dar respuesta a la interrogante anterior, lleva a considerar el estudio de la capacitación contable como una estrategia de educación que es necesaria implementar. En tal sentido, debe observarse tanto las bases legales que en el marco del plan de educación de cooperativas, así como las necesidades reales que puedan develarse por parte de los miembros cooperativistas que hacen vida activa dentro de estas. En este orden de ideas, el interés es ejercer acciones que permitan evitar que la situación descrita anteriormente llegue a agravarse, teniendo presente el fin social y económico que persiguen este tipo de organizaciones.

2. Bases Teóricas

En este apartado se desarrollarán las bases teóricas relacionadas con las variables principales alrededor de las cuales se orienta el presente estudio: las cooperativas, capacitación y específicamente, la capacitación contable.

2.1 Cooperativa

Para la contextualización de este aspecto, se tratará lo relativo a su definición, clasificación y principios.

2.1.1 Definición de cooperativa

De acuerdo a la SUNACOOP (2007), la cooperativa es una empresa con diferentes fines, sean estos de producción, obtención, consumo o crédito; plantean la participación libre y democrática y se encuentra conformada por personas que persiguen un objetivo económico y social en común. La participación de cada socio en el beneficio, se encuentra determinada por el trabajo incorporado al objetivo común y no por la cantidad de dinero que haya aportado.

Estas organizaciones, a diferencia de la compañía anónima, es una sociedad de personas, no de capitales, cuyo fundamento es la igualdad de derechos de sus integrantes en cuanto a la gestión social. En el Decreto con Fuerza de Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001), en su artículo N° 43 establece que las cooperativas “son empresas de propiedad colectiva, de carácter comunitario, orientadas a elevar el bienestar integral y colectivo de los agremiados”. Según esto, la cooperativa es una entidad económica, donde los objetivos principales de las personas que la constituyen, consisten en mejorar sus condiciones económicas y sociales a través del cumplimiento de los principios y valores del cooperativismo y de acuerdo a la actividad que desarrolle.

2.1.2 Clasificación de las cooperativas

Morgado, Sayazo, Herrera y Morgado (2006), señalan que las organizaciones cooperativas según la actividad para la cual fueron

creadas se clasifican en: cooperativas de producción de bienes y servicios, que tienen como objetivo la transformación de materia prima para la producción de bienes o prestación de servicios; cooperativas de consumo de bienes y servicios, las cuales buscan satisfacer mejor y más económicamente las necesidades de sus miembros por medio de la mejora de los servicios de compra y venta de artículos de primera necesidad; cooperativas de ahorro y crédito, que persiguen el objetivo de fomentar el ahorro y otorgar préstamos a sus asociados con los recursos aportados por ellos mismos; y cooperativas mixtas, las cuales tienen dos o más de los perfiles que se han descrito anteriormente.

Las cooperativas textiles, objeto de estudio de esta investigación se ubican dentro de las cooperativas de producción de bienes y servicios.

2.1.3 Principios de la cooperativa

Los principios cooperativos están mencionados en la LEAC y son considerados como los pilares doctrinarios o filosóficos del movimiento cooperativista en Venezuela, los cuales según Molina y García (2005), son: sociedad abierta y voluntaria, gestión democrática, participación económica, autonomía e independencia, educación, entrenamiento e información, fomento de la integración y compromiso con la comunidad.

Específicamente, en cuanto al principio de educación, entrenamiento e información, las cooperativas deben fomentar la educación integral de los asociados y de las comunidades en donde actúan por medio de programas de divulgación, formativos y de capacitación.

Partiendo de este principio, se logra visualizar la importancia que tiene para este tipo de organizaciones de la economía social en Venezuela, fomentar el valor de la educación en sus asociados y en los miembros de la comunidad donde se desarrollan. Para este cometido, se cuenta con lo establecido en la Providencia Administrativa N° PA-039-05, publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.333 de fecha 12 de diciembre 2005, la cual hace referencia a los lineamientos

sobre la formación, capacitación y convalidación educativa de este tipo de organizaciones. En ese sentido, señala que el proceso educativo en las cooperativas debe estar al alcance de todos los asociados, con la finalidad de garantizar mayores posibilidades de desarrollo y participación. Para ello, la SUNACOOB, velará por las disposiciones establecidas en la LEAC en lo atinente a la creación, mantenimiento y utilización del Fondo de Educación.

2.2 Capacitación

Para la comprensión del tema, se esbozan a continuación aspectos relacionados con la definición de capacitación, el proceso de capacitación, necesidades y estrategias.

2.2.1 Definición de capacitación

Rodríguez y Ramírez (1991), definen capacitación como el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar las actitudes del personal en todos los niveles, con la finalidad de que desempeñen mejor su trabajo. Estos autores consideran la capacitación como uno de los temas de mayor actualidad, ya que no existen organizaciones que no requieran de una estructura que facilite el proceso de capacitación. Por su parte, Dolan, Cabrera y Schuler (2003), indican que la capacitación del personal consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, a través del aumento de las capacidades por medio de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

La presente investigación se encuentra enmarcada dentro del ámbito general de la capacitación, como un proceso educativo que permite proporcionar a los asociados a corto plazo, los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias, con la finalidad de corregir las deficiencias existentes en el aspecto contable de dichas organizaciones sociales, con la finalidad de lograr un mejor desempeño organizacional.

2.2.2 Etapas del proceso de capacitación

Dolan y otros (2003), señalan que un modelo normal de capacitación se aplica en tres fases: 1) fase de análisis, en la cual se determinan las necesidades de capacitación que presenta la organización; 2) fase de implantación, en la que se emplean determinados programas y métodos de aprendizaje en busca de la transmisión de nuevos conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; y 3) fase de evaluación, en la cual se determina el grado en el que se alcanzaron los objetivos previstos con el proceso de capacitación.

2.2.3 Detección de necesidades de capacitación

Para detectar las necesidades de capacitación deben realizarse tres tipos de análisis:

1) Análisis organizacional, que consiste en examinar a toda la compañía para determinar en qué área, sección o departamento, se debe llevar a cabo la capacitación. Se debe tomar en cuenta las metas y los planes estratégicos, así como los resultados de la planeación en recursos humanos.

2) Análisis de la persona, dirigida a los empleados individuales y para lo cual debe realizarse dos preguntas ¿a quién se necesita capacitar? y ¿qué clase de capacitación se necesita? La intención es comparar el desempeño del empleado con las normas establecidas de la empresa.

3) Análisis de tareas, estudiando la importancia y rendimiento de las tareas del personal que va a incorporarse en la capacitación.

Según Dolan y otros (2003), el análisis de tarea proporciona la información básica que deben contener las descripciones de los puestos de trabajo, las habilidades necesarias para realizar las tareas a partir de las especificaciones o requisitos del puesto de trabajo y el nivel de rendimiento mínimo aceptable. Dichos autores señalan que el análisis de las diversas tareas dentro de una organización, puede desempeñar un papel decisivo a la hora de trazar y elegir un plan de capacitación, ya que permite considerar todas y cada una de las tareas, determinando la frecuencia de ejecución, su importancia dentro de la organización y el grado de dificultad que la misma conlleva.

En función de lo anteriormente expuesto, para efecto de la presente investigación, el proceso de detección de necesidades se efectuará través dicho análisis, ya que este permite conocer las actividades que deben ser desarrolladas por los socios de las cooperativas textiles de la Parroquia Juan Ignacio Montilla, del Municipio Valera, en cada una de las ocupaciones que presenta el área contable. , para ello se considerarán los conocimientos, las habilidades y destrezas mínimos aceptables que en dicha materia deberán poseer estos, en función del logro de los objetivos planteados, dirigiendo los esfuerzos de formación hacia las tareas más frecuentes, importantes y difíciles de aprender.

Siguiendo la idea anterior, Davenport (2000), en su investigación titulada Capital Humano, señala que la capacidad es considerada como la pericia que sobre una serie de actividades o formas de trabajo posee un individuo, la cual se encuentra a su juicio compuesta por tres subcomponentes: el conocimiento, considerado como el dominio de un cuerpo de hechos requeridos para desempeñar una actividad, representa el contexto intelectual dentro del cual actúa una persona; la habilidad, referida a la familiaridad con los medios y los métodos para la realización de una tarea determinada, puede abarcar desde la fuerza y la habilidad física hasta un aprendizaje especializado y; el talento o destreza, es considerado como la facultad innata para realizar una tarea específica y se compara desde muy cerca con la aptitud.

2.2.4 Estrategias de capacitación

Una estrategia de capacitación está orientada a brindarle al individuo las herramientas necesarias para desempeñar una determinada actividad. A través del proceso de capacitación se enseñan a los empleados nuevas actividades y conocimientos con la finalidad de garantizar su aportación a la organización y satisfacer sus legítimas aspiraciones de progreso. Debe considerarse que a medida que cambian las necesidades de la organización también se llevan a cabo actividades de cambio en el personal de la misma, como es el caso de la reubicación, transferencia, promoción y la última instancia, la jubilación y separación.

Para Macintosh, citado por Werther (1987), las estrategias de capacitación deben partir, en su formulación e implementación, de los sujetos participantes, sus organizaciones y los entornos sociales en los que se desenvuelven. Considera además, que estas estrategias deben ser permanentemente adecuadas, readecuadas y recreadas en función de las cambiantes condiciones de los contextos sociales en los que los individuos concretan su práctica política, cultural, económica, social y ambiental.

Por tal razón, se considera que la implementación de estrategias de capacitación no sólo ayuda a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sino que sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden auxiliar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades.

Por otra parte, las actividades de capacitación ayudan al individuo en el manejo de responsabilidades futuras independientemente de las actuales y en el caso particular de las organizaciones de la economía social, este tipo de prácticas se encuentran fundamentadas en la Providencia 039 sobre lineamientos la formación, capacitación y convalidación educativa, publicada por la SUNACOOB en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.333 el 12 de diciembre de 2005. A su vez, cuenta con la creación de un Fondo de Educación que debe ser utilizado en las actividades educativas y en el sistema de reconocimiento y acreditación, para garantizar el mejoramiento y crecimiento personal y profesional de los asociados y de la Cooperativa.

Las estrategias de capacitación se orientan a cubrir las necesidades de información y/o procedimientos que tengan los individuos en una unidad determinada dentro de la organización, apoyándose en técnicas y métodos que garanticen el logro de los objetivos establecidos. Es por ello que de acuerdo a la detección de las necesidades que se efectúe como fase inicial del diseño del programa, dichas estrategias se pueden orientar a cubrir necesidades de capacitación contable, administrativa, industrial, operacional, entre otras. Para efectos de la

presente investigación se profundizará en los aspectos fundamentales correspondientes a las estrategias de capacitación contable.

2.3 Capacitación contable en cooperativas

De acuerdo con Molina y García (2005), las cooperativas como organizaciones de la economía social y participativa deben establecer controles eficientes que permitan garantizar una gestión colectiva realizada con transparencia y honestidad por sus asociados. Asimismo, deben prever sistemas de contabilidad que aseguren el registro adecuado de sus operaciones, para lo cual es necesaria la intervención de la instancia de control de la cooperativa. Esta instancia fiscaliza el funcionamiento y actividad social, económica y contable de la organización, cuidando que se cumpla la ley y asegurando que se ejecuten los acuerdos de la asamblea.

De igual manera, según estos autores, se debe considerar que por encima de la instancia de control de la cooperativa se encuentra la SUNACOOB, la cual se constituye como el órgano del Estado o unidad administrativa pública, encargada de la función de control y fiscalización sobre las cooperativas.

Por su parte, el Decreto con Fuerza de Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001), en su Artículo N° 81, señala que:

la SUNACOOB podrá ejercer la fiscalización de las cooperativas, organizar un servicio de información sobre las mismas, imponer sanciones de conformidad con las disposiciones de ley, dictar las medidas que fueren necesarias para hacer cumplir sus funciones, y las demás funciones que establezca la ley.

Según Catacora (1998), teniendo presente estas consideraciones, así como también la técnica de contabilidad utilizada (la cual se ocupa de registrar, clasificar y resumir las operaciones mercantiles de un negocio para luego interpretar sus resultados), es pertinente reconocer la importancia de la capacitación contable de los asociados de este tipo

de organizaciones. Esto les permite orientarse sobre el curso que sigue la cooperativa en función de datos contables y estadísticos, así como verificar la efectividad de las actividades que se ejecutan y comparar con lo previamente establecido. Tal comportamiento permitirá resguardar los intereses de la organización y cumplir con las normativas establecidas.

3. Aspectos metodológicos

De acuerdo al nivel de conocimientos, la investigación es de tipo descriptivo y se desarrolla a través del estudio del comportamiento de la variable “capacitación contable” en las cooperativas textiles de la Parroquia Juan Ignacio Montilla del Municipio Valera estado Trujillo.

La población la conformaron 101 socios pertenecientes a 16 cooperativas textiles ubicadas en el municipio estudiado. De esta población se tomó una muestra de 72 socios y para llegar a cada uno de ellos se utilizó un muestreo aleatorio simple.

Para obtener y registrar los datos de la realidad en estudio, se aplicó un cuestionario conformado por veintiocho ítems cerrados, sometido a una validación por juicio de cuatro expertos. Dicho instrumento está diseñado en dos secciones: la primera, referida a la información general respecto a la “capacitación recibida” y, la segunda, con preguntas destinadas a abordar la dimensión “necesidades de capacitación” a partir de las subdimensiones “conocimientos” y “habilidades”.

La subdimensión “conocimiento” abordó los indicadores: tipo de cuentas, ecuación patrimonial, teoría del cargo y del abono, registros contables, libros obligatorios, balance de comprobación y estados financieros. La subdimensión “habilidades”, consideró aquellas que según Alles (2006), se deben desarrollar en cualquier ocupación dentro de la organización, como son: liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, habilidad analítica y numérica.

Posteriormente se analizaron los datos a través de la estadística descriptiva, representándolos en tablas que permitieron obtener la información necesaria para proponer las estrategias de capacitación contable que requieren dichas organizaciones.

4. Resultados de la investigación

Los resultados se muestran según las dos secciones planteadas en el instrumento: capacitación recibida y necesidades de capacitación.

4.1 Información sobre la capacitación recibida

En la tabla 1, se puede observar que el 100% de los asociados encuestados afirmaron haber recibido algún tipo de capacitación durante su estadía en la cooperativa, lo cual indica que se han insertado en actividades de educación. Asimismo, se aprecia que estos han recibido capacitación en áreas diversas, entre las cuales destacan, principalmente, un 49% en producción textilera a través de la Misión Bolivariana Vuelvan Caras, un 22% en cooperativismo y producción textilera y un 15% en cooperativismo y socialismo.

Estos resultados evidencian que no se le ha dado importancia a la inserción en actividades educativas orientadas hacia la capacitación contable.

Tabla 1 >>
Capacitación recibida y áreas de capacitación

Capacitación Recibida	fi	fi %
Si	72	100
No	0	
Total	72	100
Áreas de Capacitación	fi	fi %
Cooperativismo	2	3
Contabilidad	0	0
Socialismo	3	4
Administración	2	3
Producción Textilera	35	49
Valores	3	4
Cooperativismo y Socialismo	11	15
Cooperativismo y Contabilidad	0	0
Cooperativismo y Producción Textilera	16	22
Otro. ¿Cuáles?	0	0
Total	72	100

Fuente: elaboración propia.

4.2 Información sobre necesidades de capacitación

En la tabla 2 se presentan los resultados de la subdimensión **conocimientos**, entre los hallazgos encontrados se puede apreciar que el 94% de los asociados encuestados afirmaron no saber que las cuentas se clasifican en reales, nominales y de orden.

De manera específica, el 96% de los asociados encuestados, señalan que no conocen si las cuentas reales son aquellas que se utilizan para el registro de todas las transacciones que afectan las partidas del Balance General. El 4% conoce la teoría de autores como Catacora (1998), cuando señalan que las cuentas reales son aquellas que se utilizan para el registro de todas las transacciones que afecten directamente las partidas del Balance General, entre las cuales se tiene: efectivo, cuentas por cobrar, propiedad, planta y equipo entre otras.

Asimismo en la tabla 2 se aprecia que sólo el 11% de los asociados responden positivamente al hecho de que a través de la ecuación

patrimonial ($\text{Activo} = \text{Pasivo} + \text{Capital}$) se logra medir el equilibrio patrimonial de la cooperativa, lo cual representa un porcentaje muy bajo en comparación con el 89% que señala lo contrario. Esta situación indica la falta de conocimiento y practica contable por parte de los asociados encuestados.

En cuanto al conocimiento contable referido a la teoría del cargo y abono, el 98% de los encuestados afirma que no tienen conocimiento de que en la contabilidad se afectan, al menos, dos cuentas para registrar las operaciones (si hay un cargo debe existir un abono). El restante porcentaje sí maneja tal información.

En este mismo orden, el 100% de los asociados encuestados consideran que no saben analizar las cuentas de los registros contables efectuados en busca de errores, omisiones o para reconocer la situación económica de la cooperativa. En este sentido, se evidencia las necesidades de capacitación contable que presentan dichas organizaciones.

En cuanto a libros contables, el 68% de los asociados reconocen el libro diario, mayor, inventario y auxiliares como libros contables de la cooperativa. El restante 32% no reconoce a ninguno de los anteriores, lo cual expresa desconocimiento en esta materia. Asimismo, los asociados encuestados señalan que no poseen los conocimientos o la capacidad para registrar de manera correcta y cronológica las operaciones contables en el libro diario de su cooperativa

Siguiendo el orden de los resultados de la subdimensión **conocimientos**, al momento de consultarles a los asociados encuestados sobre si poseen la capacidad para clasificar y resumir todas las operaciones del libro diario, registrándolas en el libro mayor de contabilidad, el 100% de los encuestados señalaron que no, ya que no han recibido ningún tipo de capacitación en dicha área.

Tabla 2 >>>
Detección de necesidades

Subdimensión conocimientos			
Preguntas	Opciones	fi	%
¿Sabe usted que las cuentas se clasifican en reales nominales y de orden?	Si	4	6
	No	68	94
	Total	72	100
¿Cree usted que a través de la ecuación patrimonial (Activo=Pasivo + Capital) se logra medir el equilibrio patrimonial de la cooperativa?	Si	8	11
	No	64	89
	Total	72	100
Tiene usted conocimiento de que en la contabilidad se afectan al menos dos cuentas para registrar las operaciones, significando esto que si hay un cargo, debe existir un abono?	Si	2	2
	No	70	98
	Total	72	100
¿Sabe usted analizar las cuentas de cada uno de los registros contables de las transacciones efectuadas en busca de errores, omisiones y para reconocer la situación económica de la cooperativa?	Si	0	0
	No	72	98
	Total	72	100
¿Los libros contables de la cooperativa están compuestos por?	Diario	0	0
	Mayor	0	0
	Inventario	0	0
	Auxiliares	0	0
	Todos los anteriores	49	68
	Ninguno de los anteriores	23	32
Total	72	100	

Fuente: elaboración propia.

En atención a los resultados mostrados y de acuerdo a la teoría propuesta por Catacora (1998), en el libro mayor se registran datos como la fecha de la operación, el detalle de la misma, la referencia en el que cruza con el libro diario, el monto de los cargos, abonos y saldo. En este sentido, al confrontar dicha teoría con los datos obtenidos de la aplicación de la encuesta, se obtuvo que sólo el 13% de los asociados encuestados conocía los datos que debía registrar en dicho libro. El hecho de que el 87% desconozca estos datos, deja intuir retraso en los registros e inexistencia de los mismos.

De la aplicación de la encuesta, también se obtuvo que el 100% de los asociados no conoce los datos que debe contener el libro de inventario, el cual de acuerdo a Morgado (2007), es obligatorio para las organizaciones

económicas incluidas las cooperativas. Este libro debe contener un Estado de Resultado que demuestre los excedentes obtenidos y el déficit sufrido al término del ejercicio y un Balance General que debe ser firmado por todos los socios como muestra de aprobación.

Con respecto a la información que aporta el Balance de Comprobación a la cooperativa, el 100% de los encuestados señala que no sabían que por medio de dicho cuadro contable podían determinar la tendencia y los parámetros económicos sobre los cuales se mueve la organización que representan.

También se obtuvo la información de que el 96% de los asociados encuestados no sabían que el Balance General muestra la situación financiera de la cooperativa en un momento determinado. Asimismo, 100% de estos asociados no poseen los conocimientos necesarios para interpretar la información presentada en los estados financieros. Como puede intuirse, es preocupante la situación, pues se ignora la valiosa información que se genera con la preparación e interpretación de los estados financieros. A través de la interpretación de los estados financieros como un procedimiento básico y necesario, se conoce la situación económica de la organización.

Es importante destacar que tan solo el 1% de los encuestados sabe que el Estado de Resultados muestra la utilidad o pérdida que ha obtenido la entidad en un periodo determinado, y en contraposición a eso, la mayoría conformada por el 99% de los encuestados no maneja dicha información. De acuerdo a la teoría propuesta por Catacora, (1998), el estado de movimiento de las cuentas del patrimonio muestra el movimiento ocurrido en todas las cuentas que componen dicho renglón, lo cual el 100% de los asociados encuestados afirmaron desconocer.

También se logró determinar que el 92% de los asociados encuestados considera que el estado de flujo del efectivo muestra las principales fuentes de aplicación de efectivo de un periodo, mientras que el restante 8% no comparte dicho criterio. Tal situación muestra un

indicador favorable distinto a los observados hasta ahora, pero no lo suficientemente valedero, a juicio de los autores, como para afirmar que no se requiere la realización de actividades de capacitación contable, ya que esta variación pudiera obedecer a otros factores.

En relación a la subdimensión **habilidades**, en la tabla 3, se puede apreciar que el 68% de los encuestados no orienta la acción de sus compañeros con la finalidad de lograr los objetivos de la cooperativa. Según lo observado, consideran que no es necesario seguir un parámetro fijo de acción para lograr los objetivos propuestos. El que sólo el restante 32% busque orientar a sus compañeros, evidencia carencia de liderazgo participativo.

En cuanto a la motivación que sienten los asociados hacia el logro de los objetivos, se determinó que el 51% de los encuestados no se encuentra motivado, mientras que el 49% considera estar motivado para lograr los objetivos planteados. Es necesario resaltar que la motivación juega un papel importante en todo conjunto organizacional, ya que por su intermedio los elementos que lo componen actúan o se comportan de una determinada manera, combinando procesos intelectuales, emocionales, físicos y psicológicos.

Asimismo, en la tabla 3 se evidencia que sólo el 46% de los asociados encuestados considera que comunica sus ideas de manera clara, eficiente y fluida, logrando de esta manera que sus compañeros capten su mensaje. Lamentablemente es un porcentaje bajo considerando lo importante que es la comunicación efectiva dentro de las organizaciones sociales, la cual, según Alles (2006), implica la capacidad de escuchar, de hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, obteniendo resultados positivos.

Tabla 3 >>>
Detección de necesidades

Subdimensión habilidades			
Preguntas	Opciones	fi	%
Orienta usted la acción de sus compañeros asociados con la finalidad de lograr los objetivos de la cooperativa?	Si	23	32
	No	49	68
	Total	72	100
¿Se encuentra usted motivado a lograr los objetivos planteados por la cooperativa?	Si	35	49
	No	37	51
	Total	72	100
¿Comunica usted sus ideas de manera clara, eficiente y fluida, logrando de esta manera que sus compañeros capten su mensaje?	Si	33	46
	No	39	54
	Total	72	100
¿Se caracteriza usted por escuchar atentamente y compartir información relevante con sus compañeros?	Si	34	47
	No	38	53
	Total	72	100
¿Es usted una persona que alimenta y fomenta el espíritu de equipo dentro de la cooperativa?	Si	38	53
	No	34	47
	Total	72	100
¿Recopila usted información relevante sobre la cooperativa, con la finalidad de detectar problemas existentes en la misma?	Si	18	25
	No	54	75
	Total	72	100
¿Presenta usted alternativas de solución a los conflictos encontrados en la cooperativa que usted representa?	Si	21	29
	No	51	71
	Total	72	100
¿Interpreta usted fácilmente los datos numéricos arrojados por el proceso contable de la cooperativa?	Si	3	4
	No	69	96
	Total	72	100

Fuente: elaboración propia.

Otro aspecto, por demás importante de la comunicación, es el hecho de escuchar atentamente y el compartir información entre compañeros, ya que fomenta el intercambio de información relevante dentro de la organización. En este contexto, se observa que existen fallas significativas dentro de las cooperativas estudiadas ya que tan solo el 47% de los encuestados considera que una de sus características es el poder escuchar atentamente y compartir información relevante con sus compañeros. La mayoría representada por el 53% no comparte dicha opinión.

El trabajo en equipo, según la teoría aportada por Alles (2006), implica la intención de colaboración y cooperación con terceros, formar parte de un grupo y trabajar con los demás como actitud opuesta a la individual o competitiva. En este ámbito, se observa en la tabla 3 que el 53% de los asociados encuestados afirman considerarse personas que alimentan y fomentan el espíritu de equipo dentro de la cooperativa y el 47% restante considera que pueden lograr sus objetivos sin el apoyo de otros, solo contando con su trabajo, lo que evidencia una situación difícil para el trabajo en equipo.

La capacidad de análisis en general la tiene aquella persona que logra detectar los problemas, buscar y coordinar información con la finalidad de proponer soluciones viables a una determinada situación. En la investigación, solo el 25% de los asociados encuestados recopila información relevante sobre la cooperativa con la finalidad de detectar los problemas existentes. El restante 75%, no efectúa ningún tipo de procedimiento referido a la recolección de información y solución de conflictos, lo cual evidencia la falta de capacidad analítica por parte de los encuestados.

Las alternativas de solución a los conflictos existentes dentro de las organizaciones se constituyen como una herramienta primordial que les ayuda a superar las crisis que paulatinamente se van presentando. De los asociados encuestados, tan solo el 29% presenta alternativas de solución a los conflictos encontrados en la cooperativa, mientras que el restante 71% prefiere esperar a que otros soluciones los conflictos por ellos.

Por último, y de acuerdo al criterio de Alles (2006), la habilidad numérica tiene que ver con el tipo y alcance del razonamiento numérico, pudiéndose incluir aquí la habilidad para analizar y presentar datos financieros. Por tal razón, como se observa en la tabla 3, se consultó con los asociados si interpretan fácilmente los datos numéricos arrojados por el proceso contable de la cooperativa, a lo cual solo el 4% respondió de manera afirmativa, mientras que el restante 96% considera que no pueden hacerlo.

Sobre la base de los resultados obtenidos en la investigación, a continuación se proponen un conjunto de estrategias de capacitación contable orientadas a establecer los mecanismos que permitan eliminar las carencias presentes en los asociados de dichas cooperativas en el aspecto contable. Se parte del hecho de que las cooperativas deben fomentar la educación integral de los asociados y de las comunidades en donde actúan, por medio de programas de divulgación, formativos y de capacitación, planteándolas de la siguiente manera;

I Fase: Estrategias para la detección de necesidades de capacitación

- Implementar un análisis de tareas que permita analizar la importancia y el rendimiento de las labores de los sujetos que van a ser incorporados a la capacitación. Es decir, la información básica que deben contener las descripciones de los puestos de trabajo, las habilidades necesarias para realizar dichas tareas y el nivel de rendimiento mínimo aceptable.
- Aplicar instrumentos de detección de necesidades, encuestas y/o entrevistas a los asociados de las cooperativas en busca de la determinación de los aspectos que presentan mayor debilidad.
- Comparar los resultados obtenidos con respecto a las habilidades que se requieren para el desarrollo de las tareas propuestas, con los resultados que resulten de la implementación de la encuesta y/o entrevistas con la finalidad de determinar la existencia de algún vacío de conocimientos.

II Fase: Estrategias para la identificación de los recursos

- Los recursos económicos y humanos son de gran importancia, ya que sin los mismos no pueden llevarse a cabo los planes o programas cónsonos con las necesidades detectadas, por lo cual se plantean las siguientes estrategias:
- Verificar que la Asociación Cooperativa le de cumplimiento a las disposiciones establecidas en la Providencia Administrativa PA-030-05, publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.277 del 21 de septiembre de 2005. La providencia establece en su artículo 2, que las asociaciones cooperativas y organismos de integración deberán, al cierre de su ejercicio económico, deducir

el 1% de sus ingresos totales y destinarlo en partes iguales al mantenimiento de los Fondos de Reserva de Emergencia, Protección Social y Educación. Asimismo, una vez que se haya obtenido el excedente neto, deberá destinarse el 30% de este en partes iguales entre los tres fondos.

- De no cumplir con los requerimientos planteados anteriormente, proponer la posibilidad de que los asociados efectúen un aporte adicional que permita la realización del proceso de capacitación.
- Solicitar aportes económicos de entidades públicas como Alcaldías, Gobernaciones o implementar cualquier otro mecanismo para la obtención de los fondos.
- Preparar comunicación de solicitud de capacitación dirigida a la SUNACOOOP Región Trujillo, al Instituto Nacional de Capacitación Educativa Socialista (INCES), o aquellas cooperativas de capacitación que prestan sus servicios en cuanto a asesorías y capacitación en la localidad, con la finalidad de contar con personal calificado que desarrolle las actividades de capacitación que sean necesarias.
- De igual manera la Providencia Administrativa N° PA-039-05 publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.333 del 12 de diciembre de 2005, señala en su artículo 04 que las personas jurídicas, organizaciones e instituciones públicas podrán ser convalidadas por la SUNACOOOP, con la intención de constituirse como organizaciones de educación y asistencia técnica cooperativa. Estas organizaciones representan una alternativa al momento de escoger los recursos humanos que desarrollaran el proceso de capacitación.

III Fase: Estrategias para el diseño del programa de capacitación

Esta fase se presenta tomando en consideración los resultados de la Fase I, es decir, en las necesidades de capacitación detectadas. De acuerdo a los vacíos de conocimiento encontrados, el diseño del programa de capacitación implica:

1. Seleccionar las actividades de capacitación

Luego de la detección de necesidades efectuada a las cooperativas textileras de la Parroquia Juan Ignacio Montilla del municipio Valera y

de acuerdo a la teoría consultada, se considera apropiado capacitarlos a través de conferencias, videos, cursos, talleres, estudio de casos, lectura, estudios individuales, introducción programada e instrucción directa sobre la ocupación en el área contable.

2. Reconocer el nivel de profundidad deseado para la capacitación.

En este caso, una capacitación básica e intermedia que busca la formación e integración de la información requerida en cada uno de los asociados capacitados.

3. Seleccionar el contenido de la capacitación

•De acuerdo a las principales necesidades de capacitación observadas en los asociados encuestados, se considera que el contenido de la capacitación debe impartirse a través de talleres:

- Taller: Contabilidad básica para cooperativas

Contenido (teórico práctico): contabilidad, origen y evolución, la cuenta, concepto y clasificación, ecuación contable, teoría del cargo y del abono.

- Taller: contabilidad para cooperativas I

Contenido (teórico práctico): registros contables, libros obligatorios, gerencia estatutaria, conciliación bancaria.

- Taller: contabilidad para cooperativas II

Contenido (teórico práctico): hoja de trabajo, asientos de ajuste y cierre, balance de comprobación.

•Taller: análisis de estados financieros como herramienta básica para la toma de decisiones en cooperativas.

Contenido (teórico práctico): estados financieros: concepto, clasificación y utilidad, disposiciones del código mercantil, estados financieros en la cooperativa, tipos de análisis de estados financieros.

- Taller: liderazgo y comunicación en la organización

Contenido (teórico práctico): liderazgo, concepto, tipos, evolución, valores, la comunicación en la cooperativa, comunicaciones escritas y orales, expresión de ideas.

- Taller: motivación al logro

Contenido (teórico práctico): análisis del marco conceptual del comportamiento humano, marco conceptual de la motivación, personalidad, motivo, motivación

- Taller: trabajo en equipo

Contenido (teórico práctico): principios básicos del trabajo en equipo, solidaridad, apoyo y comunicación, el grupo como medio de trabajo.

- Taller: toma de decisiones

Contenido (teórico práctico): análisis de problemáticas, conflicto, problema, situación problemática, solución y análisis de conflictos.

- Taller: solución de conflictos

Contenido (teórico práctico): técnicas para la solución de conflictos

4. Definir claramente la población objeto de capacitación

La capacitación se encuentra dirigida a la totalidad de los asociados de las dieciséis cooperativas textiles de la Parroquia Juan Ignacio Montilla del municipio Valera Estado Trujillo, los cuales ascienden a setenta y dos ya que aunque algunos de ellos poseen cierta información sería necesario que todos participaran por igual, conformando grupos de trabajo para el desarrollo de la actividad.

5. Identificar el tipo de capacitación (interna o externa)

Capacitación externa, contando con la colaboración de la SUNACOOOP Región Trujillo, el Instituto Nacional de Capacitación Educativa Socialista (INCES) y aquellas cooperativas de capacitación que prestan sus servicios en la localidad.

6. Seleccionar a los instructores

Los instructores seleccionados deberán poseer credenciales de acreditación en trabajos de formación, profesionales en ejercicio y con experiencia reconocida y probada en el área que se desempeñará dentro del proceso de capacitación.

Fase IV: Estrategias para la implementación del programa de capacitación

1. Al momento de implementar el programa de capacitación es importante reconocer o poder medir ciertos indicadores que proporcionan información sobre los posibles resultados a obtener en la culminación del proceso de capacitación, por lo cual se debe:

2. Establecer un mecanismo que permita evaluar la efectividad respecto al costo.

3. Analizar el contenido del programa de capacitación verificando que verdaderamente se adapte a las necesidades detectadas.

4. Verificar con anticipación la idoneidad de las instalaciones donde se desarrollará el proceso de capacitación.

5. Analizar las preferencias y la capacidad de los sujetos a capacitar.

6. Evaluar las preferencias y las capacidades del capacitador.

7. Evaluar los principios de aprendizaje a ser empleados por el capacitador.

V Fase: estrategias para la evaluación del programa de capacitación

Para esta etapa es importante considerar cuatro criterios básicos para evaluar la capacitación: reacciones observadas en los capacitados, aprendizaje obtenido, comportamiento posterior a la capacitación y evaluación de los resultados. Por ello, en este caso, las estrategias se plantean de la siguiente manera:

1. Evaluar las posibles reacciones tanto positivas como negativas presentes en los sujetos capacitados (asociados).

2. Probar el conocimiento y las habilidades después de la capacitación para determinar la mejora existente.

3. Establecer un clima idóneo para la transferencia de conocimientos desde la capacitación hasta el desarrollo de las funciones propias en las tareas realizadas.

4. Evaluar el desempeño de los sujetos capacitados y compararlo con su rendimiento antes del proceso de capacitación, con la finalidad de determinar los resultados obtenidos del proceso.

5. Conclusiones

En relación a la detección de las necesidades de capacitación en el área contable que presentan los asociados de las cooperativas textiles de la parroquia Juan Ignacio Montilla del municipio Valera del estado Trujillo, se logró evidenciar en una primera fase, que los asociados encuestados en su totalidad han recibido por medio de la cooperativa que representa, algún tipo de capacitación, la cual se ha encontrado orientada hacia el desarrollo de la actividad textilera, cooperativismo, socialismo, entre otros aspectos, pero que le han restado importancia al aspecto contable.

Ahora bien, con respecto al conocimiento de clasificación de cuentas, la mayoría de los asociados encuestados no reconocieron la importancia del hecho de que las cuentas deben ser clasificadas contablemente de acuerdo a su uso y presentación, ya que no lograron determinar el correcto uso de las cuentas contables ni de los Estados Financieros. Asimismo, tampoco conocen que a través de la ecuación patrimonial se logra medir el equilibrio de las cuentas de activo, pasivo y capital.

Con respecto a los registros contables, desconocen la existencia de la teoría del cargo y del abono, ya que no saben que en contabilidad al momento de efectuar los registros se afectan al menos dos cuentas. De igual manera no saben analizar los registros, ni efectuar los asientos de ajuste que se originen por errores u omisiones presentes, así como desconocen la utilización de métodos contables para efectuar dichos registros.

Con respecto a los libros contables, reconocen medianamente sus nombres, aunque consideran que no poseen los conocimientos mínimos necesarios para efectuar los registros correspondientes a cada uno. Se evidencia que aunque identifican los nombres de los libros contables de la cooperativa no saben usarlos, quedando claro que existe un vacío entre tenerlos y usarlos correctamente.

En relación a los estados financieros, se observa que existe un desconocimiento marcado en dicha materia, ya que no reconocen con facilidad cuáles son los formatos principales que se deben preparar dentro de la organización con la finalidad de obtener información relevante. Por consiguiente, no poseen los conocimientos para clasificar ni analizar la información que muestran los estados financieros, lo cual es un indicador importante de la necesidad de capacitación en esta área.

Ahora bien, al momento de evaluar las destrezas y habilidades presentes en los encuestados, se logra observar que existe un alto porcentaje de los asociados que no se esfuerzan en pro del logro de los objetivos planteados por las cooperativas que representan. Asimismo, no poseen iniciativa, perseverancia, motivación, aun sabiendo que estos aspectos juegan un papel importante dentro de las organizaciones, por el contrario, manifiestan que el trabajo asociado no permite en muchos casos que este tipo de indicadores fluyan.

En el aspecto comunicacional, presentan igualmente ciertas fallas ya que a la mayoría de los encuestados no les gusta escuchar al otro ni compartir información relevante para el desarrollo de determinadas funciones dentro de la organización cooperativa. Se observa poco trabajo en equipo y tanto sus capacidades de análisis y solución de conflictos se muestran verdaderamente bajas, lo cual llama la atención, ya que a pesar de haber recibido capacitación, sus niveles de conocimiento, habilidades y destrezas son bajas.

Luego de la aplicación de los cuestionarios dirigidos a los asociados de las dieciséis cooperativas textiles de la Parroquia Juan Ignacio Montilla del municipio Valera estado Trujillo, se observa con preocupación las necesidades apremiantes de capacitación contable. Existe una desviación entre lo que se debe conocer en términos contables y lo que se demuestra en la realidad de este tipo de organizaciones, lo cual es un fuerte indicativo de las debilidades existentes en dicha área. Al no realizarse registros contables de las operaciones realizadas, por consiguiente no está quedando evidencia lo que imposibilita la preparación de los Estados Financieros y la toma de decisiones oportunas.

Bibliografía >>

- Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión de Competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Catacora, F. (1998). *Contabilidad*. Caracas, Venezuela: Editorial McGraw-Hill Interamericana de Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial del 30 de diciembre.
- Davenport, T. (2000). *Capital Humano: creando ventajas competitivas a través de las personas*. España: Gestión 2000.
- Dolan, S. L., Cabrera, R.V. y Schuler, R. (2003). *La gestión de recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill.
- Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001) Gaceta Oficial N°: 37.285 del 18 de septiembre. Caracas Venezuela.
- Molina, C. y García A. (2005). *¿Qué es y cómo funciona una cooperativa?* Caracas, Venezuela: Editorial PANAPO de Venezuela C.A.
- Morgado J, Sayazo E., Herrera D. y Morgado A. (2006). *Administrando una Cooperativa* Caracas- Venezuela: VC Vadell Hermanos Editores.
- Morgado, J. (2007). *Contabilidad para cooperativas. 2ª edición, Caracas, Venezuela: VC Vadell Hermanos Editores*.
- Rodríguez, M. y Ramírez, P. (1991). *Administración de la capacitación*. México: McGraw-Hill.
- Superintendencia Nacional de Cooperativas. Página Web en línea. Disponible en: <http://www.sunacoop.gov.ve/>
- Werther, W. (1987). *Administración de personal y recursos humanos*. México: Editorial McGraw-Hill.