

**Carrera de Especialización en Docencia
Universitaria en Ciencias Económicas**

Seminario - Taller de Integración

**Las Empresas Agropecuarias ausentes en la
Facultad de Ciencias Económicas de la
Universidad de Buenos Aires**

Docente: Dra. Diana R. Schulman

Alumno: Dr. LAURENS, Daniel Horacio

30 de Marzo de 2014

ÍNDICE

1. Introducción

Las Empresas Agropecuarias ausentes en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.....	2
<i>Enfoque</i>	
Características de la Empresa Agropecuaria.....	2
La empresa agropecuaria: organización y actividades.....	4
Recursos Humanos La gran familia agropecuaria. Veintidós personalidades Diferentes. Idiosincrasia y Capacitación.....	7
Problemática de las empresas agropecuarias.....	12

2. Desarrollo

Alcance.....	14
Encuestas y entrevistas	15
Análisis de coincidencias y no coincidencias programáticas.....	
Vs. La práctica Profesional	17

3. Objetivo

Desarrollo de actividades.....	18
Plano de una empresa Agropecuaria.....	19
Etapas de un Proceso Biológico productivo Bovino.....	20
Calendarios de Cultivos.....	21
Necesidad de inserción en el curriculum de la carrera de Contador Público....	24

4. Conclusiones.....

5. Bibliografía.....

INTRODUCCION

LAS EMPRESAS AGROPECUARIAS AUSENTES EN LA FCE-UBA

El presente trabajo que voy a desarrollar estará vinculado a un tema específico que es el conocimiento de las actividades económicas del sector agropecuario que está ausente en la asignatura que tengo a mi cargo que es Teoría y Técnica Impositiva I, dictada en la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA.

Para ello previamente tuve que determinar “*el marco teórico y alcance, el método, el enfoque y cuál es el objetivo o problema a solucionar.*”

ENFOQUE:

El enfoque está dado por el marco teórico y este por: a) Características de la Empresa Agropecuaria; b) Problemática de las Empresas Agropecuarias; c) Análisis de coincidencias y no coincidencias programáticas versus prácticas profesionales.

Características de la Empresa Agropecuaria:

En primer lugar cabe destacar que las empresas agropecuarias (en su mayoría de familia agropecuaria) desarrollan su actividad bajo distintas formas jurídicas: Sociedades Anónimas; Sociedades de Responsabilidad Limitada; Sociedades en Comandita por Acciones; Sociedades de Hecho; Explotaciones Unipersonales.

Como los seres humanos, las empresas de campo tienen tres edades: *formación, madurez y vejez.*

La formación de la empresa tiene dos variantes. La primera variante es la empresa pionera o fundadora, en la mayoría de los casos sus pioneros fueron inmigrantes, que establecieron como objetivo la producción y sustento familiar, aprovecharon la posibilidad de adquirir tierras a costa del esfuerzo y del sacrificio que la familia toda realizaba. La segunda, que es la más habitual, es la adquisición, por herencia, legado o donación o por compra, de una empresa existente. Esto requiere, un gran capital inicial, debido a la sobrevaluación de la tierra en relación con su retorno productivo.

La madurez llega cuando la empresa deja de absorber fondos propios generados por el mismo campo o fondos provenientes de otras actividades comerciales o profesionales y

comienza a rendir ganancias de manera regular. Estas ganancias deben ser suficientes para formar reservas que impidan endeudarse para crecer o para cubrir campañas sin rentabilidad debido a los mercados o al clima que es uno de los factores de la producción que a veces se subestima.

La vejez sobreviene cuando la empresa deja de capacitarse tecnológicamente y no hace uso de un criterio de prudencia de acumulación para futuras contingencias, y comienza a girar sobre el capital acumulado en toda su vida, o dicho de otra manera, comienza a descapitalizarse o comérselo. Esto puede darse a través de la liquidación de bienes de cambio u otros activos como bienes de uso (hacienda, maquinarias, etc.), de la explotación irracional de la fertilidad del suelo soja, soja y mas soja, o de la toma de deudas garantizadas por la tierra para atender gastos corrientes, salvo que la toma de estas deudas se realicen en procesos inflacionarios en moneda de curso legal. (Auto endeudamiento).

Es a partir de este momento, es cuando la mayoría de las generaciones venideras quieren el sillón del Abuelo y aquí comienzan los procesos de adecuación o reorganización de la empresa de familia agropecuaria.

La empresa familiar agropecuaria en definitiva son los conjuntos de elementos que responden a una determinada actividad económica que consiste en la producción, comercialización e intercambio de bienes y servicios para el mercado interno y externo.

La empresa es, entonces, un resultado de la actividad creativa del empresario, y tiene por características fundamentales **la organización y la actividad**.

La empresa: organización y actividad

En todas las empresas de familia agropecuaria generalmente siempre se mantienen solo dos factores: *organización y actividad*.

La pregunta que debemos hacernos es: ¿Cual de estos dos factores prevalece y que es lo que le da a la empresa su idiosincrasia propia...? La respuesta en mi opinión, después de más de 42 años de labor profesional ininterrumpida en este tipo de empresas es, que prevalece la *organización*.

Es entonces, que una *organización* es un ente social identificable que persigue su objetivo a través de las *actividades* y relaciones coordinadas entre objetos y personas.

La *actividad*, por su parte, está dada por una serie de actos y secuencias relacionados por un sujeto, que son atributos de la *organización*, ya no puede concebirse a la *organización sin la actividad*; por el contrario puede concebirse cierto tipo imperfecto de *actividades sin organización*: es el caso de actos aislados. Dicho de otra manera, cuando la *actividad está* determinada es organizada y continua, con cierto grado de homogeneidad, estamos en presencia de una *organización*.

La tierra se dejó de fabricar, en ella se desarrolla “La Actividad”

Las empresas agropecuarias son, por lo general, empresas de personas que al mismo tiempo constituyen familias. Estas tienen lazos afectivos más fuertes con la tierra que con otro tipo de activos económicos, y al decir “con la tierra”, me refiero a las preferencias con determinadas parcelas en particular. Ello genera ciertas tirantes en las relaciones y transiciones humanas dentro de las empresas de familias de campo, porque lo que está en juego es la distribución y transferencia bienes únicos e insustituibles de la naturaleza.

La tierra se ubica en las antípodas de los activos industriales o comerciales, donde la renovación y la creación de nuevas realidades forman parte del atractivo del negocio para el empresario.

El imán del campo para los sucesores, en cambio, está en quedarse precisamente con la parte física de la empresa, mientras que en otras actividades comerciales o industriales ese tipo de activos (edificios, maquinaria) tendría un valor residual producto de su desgaste y/o agotamiento a través de las amortizaciones.

En las empresas urbanas, la clave de la empresa está en el negocio. En las empresas del campo, en cambio, la clave de la empresa está en el campo (Inmueble).

El peso de la inversión en tierra diferencia a la empresa agropecuaria y le impone una marca de nacimiento, porque se requiere en sus inicios mucho capital inmovilizado en relación con los ingresos o rentabilidad esperada.

La contracara a lo mencionado está en el hecho de que la tierra ofrece una garantía inusual de recupero de la inversión, en el caso de que la empresa termina su ciclo de vida. A diferencia de lo que sucede en otras actividades, el valor residual de la empresa agropecuaria generalmente suele ser superior al valor original, al margen de los éxitos o fracasos productivos que se hayan producido durante su vida.

La tierra no se amortiza, sino que por el contrario, se valoriza, de modo que hasta el más indolente de los empresarios de campo puede recuperar su capital, o transmitírselo a sus sucesores. Tal como decía Adam Smith: “*Las cosas valen por su escases*”, es entonces que mientras la población aumenta en progresión geométrica la tierra que produce alimentos hace que estos aumenten en progresión aritmética.

Los sucesores saben que la inversión en tierra limita el acceso al negocio, pues exige ante todo el aporte de cuantioso capital, y no discrimina entre ingresantes idóneos o no idóneos, siempre que estos tengan los fondos para hacer frente a la inversión. La cuota de entrada al negocio es muy cara, y en contrapartida, se la puede recuperar al salir aunque la empresa haya sido un fracaso.

El Inmueble campo vs. Inmueble industria:

Cuando se llega a *la vejez*, la sucesión es inexorable, sea por cambio generacional o por venta, siempre y cuando en ese momento lo que queda de la empresa o en la empresa no es lo suficiente para que estos la pongan en rentabilidad positiva.

El principal activo, la propiedad inmueble campo, suele crecer en valor con el paso de las generaciones (contra los activos productivos industriales: inmueble industria, que en el caso de empresas añosas sólo mantienen un valor residual como chatarra). La aparición de nuevas generaciones más la valorización y subdivisión de las herencias genera una tendencia casi inexorable al cambio en la propiedad de la tierra.

La inversión en inmueble-campo, es una inversión inmobiliaria de largo plazo. La valorización de la tierra hace cada vez más difícil la sucesión familiar intergeneracional, pues los beneficiarios de una sucesión, legado etc. tienen intereses familiares particulares y diferentes lo que hace que se sienten tentados de venderla a grandes sociedades inversoras inmobiliarias o a los nuevos ricos urbanos y allí comenzaría de nuevo un “Abuelo” a acumular tierras hasta que se vuelva a atomizar por la aparición de sus propias generaciones.

A largo plazo el mayor valor de la tierra la convierte en una reserva de valor solamente accesible para los grandes inversores financieros, que la reciclaran en el mercado de productos a través de arrendamientos, compra-venta, y préstamos hipotecarios de muy largo plazo.

En el caso de las empresas familiares, que son mayoría en el sector agropecuario, ocurre que por falta de planificación estas transiciones son a veces más traumáticas de lo necesario.

Otra alternativa de *adecuación* que suele verse está basada en el arrendamiento de la propiedad por parte de uno o varios herederos a los demás, que se puede hacer en vida de los padres tanto como después de su muerte. La propiedad se mantiene unida en un fondo de fideicomiso y se fijan reglas muy precisas para el arrendamiento y el prorrateo de las rentas entre los herederos. También se establecen normas para la administración y para la liquidación y reparto del fondo en caso de que las rentas pagadas por los herederos no satisfagan ciertos mínimos, fijados generalmente en relación con el valor venal de la propiedad.

Recursos Humanos, su idiosincrasia y capacitación.

Cada campo es un mundo y dentro de ese mundo rural también lo tienen su propio mundo.

De todos se puede aprender mucho a pesar de sus debilidades y fortalezas que todo ser humano tenemos.

1. El productor estrella

Es aquel que se cree exitoso antes de llegar al campo y está empeñado que es el mejor en todo lo que emprenda. Para él, los demás son mortales, a diferencia de él, que es inmortal. Es el que piensa que el campo se detuvo en el tiempo hasta su llegada. Nadie obtendrá mejores rindes, ni mejores porcentajes de preñez, parición y destete, salvo el generalmente la verdad no se sabe porque son los que inyectan siempre dinero de otras actividades ajenas al campo.

2. El productor empedernido

Es el típico apostador compulsivo a la producción. Usando palabras de una enemiga del campo es el productor del *“vamos por todo”*. No importa endeudarse, sus reservas están sembradas por anticipado.

Es un optimista incurable, es tomador de riesgos sin límites. Si la campaña salió bien es exitoso, si salió mal empiezan a ajustar los gastos menores: lamparitas de luz encendidas,

apagar el aire acondicionado, etc. porque lo importante no se puede tocar porque forma parte de su idiosincrasia. Es amante de los fierros sobredimensionándose.

3. El rentista

Su característica es su inseguridad y falta de autoestima. Prefiere ganar poco en lugar de arriesgar. Es conservador por naturaleza. No quiere arriesgar capital. Es la contracara del agricultor sin tierras: no toma riesgos, incluso teniendo el capital para encarar la producción.

4. El productor pesimista

Está en el extremo opuesto al productor empedernido: todo lo ve con ojos pesimistas, para él campo es una sucesión de amarguras. Los males lo producen: el gobierno, el clima, los mercados, etc. Si se hiciera caso a sus razonamientos, habría que retirarse del negocio. Él es un quejoso a perpetuidad lo que no sólo le hace la vida más amarga, sino que además le impide aprovechar las buenas oportunidades, que las hay

5. El patrón de las tradiciones

Se caracteriza por su forma de presentarse hablando a los demás, también por su vestimenta acorde a las viejas tradiciones campestres. Considera como muy importante: Las yerras, las pialadas, las carneadas, y todo aquello que mira al pasado.

En aras del pasado, mantendrá ovejas, caballos y vacas en campos donde bien podría producir trigo, maíz, soja, girasol, etc. El campo, para él no más que un resguardo de la memoria.

6.El patrón de los mandados

Este está ocupado siempre cumpliendo las órdenes del encargado. Esas órdenes son: ir al pueblo a buscar un medicamento para los animales, ir a buscar al veterinario, llevarlo, y a comprar o reparar algo intrascendente.

Debería ser “el peón de los mandados”, en vez del patrón de los mandados. El cree que eso es lo importante y trascendental para que la empresa funcione, cuando en realidad atiende el árbol y descuida al bosque.

7. El patrón intuitivo

No es un empedernido, sino un pícaro buscador de negocios. No lleva muchas cuentas, no sabe hacer una planilla Excel, pero sabe cuándo pierde y cuándo gana, y por qué. En general, es un innovador, emprendedor e impulsor zonal, casi siempre está haciendo algo ligeramente distinto del resto, pero algo pensado, “no copia y pega” de otros. Sabe comprar y vender. No espera al último momento para decidirse, porque tiene una voz interna que le dice qué es lo que le conviene, y qué no. La intuición lo guía, pero no gana siempre. Es muy feliz a pesar de algún desacierto.

8. El patrón detallista

Es un tipo humano diametralmente opuesto al anterior: no toma una sola decisión sin tener la notebook encima o el BB, evalúa al derecho y al revés, detallista al extremo.

Es obsesivo, acopia información en exceso. Toma decisiones sobre bases ciertas. Necesita datos exactos.

9. El patrón chico

Es el hijo del propietario, no es fácil e lugar que ocupa, no tiene autoridad, de modo que cualquiera lo puede poner a prueba. Esto se agrava en el caso de las empresas dirigidas por *patrones de las tradiciones*, donde se cree que para que el príncipe heredero aprenda su futuro oficio, debe gastar sus asentaderas en largas recorridas bajo el ala del encargado o el capataz. Esto genera una primacía psicológica a favor del supuesto maestro, que será difícil de revertir cuando llegue el tiempo de hacerse cargo del mando, porque eso le queda como valor residual para sus futuros hijos.

10. El mayordomo

Quedan pocos, pero los hay, es una especie en extinción. Su actividad está programada, toman el té a la tarde y se presentaban de etiqueta a la hora de comer.

Generalmente se da en flías. descendientes de ingleses y/o irlandeses. Van a misa a menudo vestido con bombachas y botas, llegan empezada la misa y se ubican en primeras filas para que al entrar nadie se olvide de él. Sale primero de misa para ser anfitrión en el atrio, de esa manera se lo ve dos veces y una tercera abrazando a los amigos y a los no tan amigos. Por supuesto que estacionó el auto en un lugar visible.

11. El encargadísimo

No es una especie en extinción. Se ocupa de todo, para que no se ocupe el dueño. Son los encargados ideales para muchos propietarios de campo a los que la esposa no lo acompaña para nada. También es muy apetecido, por muchos empleados a los no les gusta ser empleados.

Lo negativo del encargadísimo se da cuando percibe que el dueño quiere tomar el control de la empresa. Es allí donde cada uno marca su terreno, aparecen los celos. El encargadísimo cuenta con varios años de ventaja, conocimientos, contactos, lo que le permitirá hacer sentir al dueño que juega de visitante en su propio establecimiento.,

12. El peón de patio (o el servicial)

Es el típico hombre orquesta que está a disposición del propietario o encargado al servicio del administrador o propietario. Está para ensillar caballos, buscar al encargado, lavar la camioneta, cebar mate, hacer todo lo que haya que hacer siempre y cuando no sea directamente productivo.

Siempre está dispuesto a dar una mano, siempre con alegría y buena onda, l es muy comprador para el resto que son rígidos. No tiene autonomía. No hará nada que uno no le ordenen explícitamente. No tiene iniciativa. Actúa por inercia. El servicial nunca tiene la culpa de nada, porque se limita a hacer exactamente lo que le indicaron.

13. El peón de a caballo

Es todo lo contrario que el servicial o peón de patio. Solo funciona arriba del caballo. No hay que darle una herramienta de mano porque la perderá, estas son del manejo: de los peones de a pie. Para los jinetes, el lazo y el cuchillo son más que suficientes.

14. El peón multipropósito

Se anima a hacer cualquier cosa, desde desarmar un molino a arreglar el motor del tractor, pasando por una cesárea o una faena. Es muy útil pero está acostumbrado a hacer las cosas “más o menos”. Tiene un fácil” yo puedo patrón”.

15. El peón de las novedades

Es el informante. Es de a caballo, pero prioriza las novedades. Su frase clásica es “: “no hay novedades”. En el fondo, su labor es más de vigilancia que de producción.

No se puede esperar de ellos, que si el tanque del molino rebalsa se bajen a solucionarlo, toman papel y lápiz y lo anotan como novedad. NO son para confiar no se puede esperar de ellos que ayuden a parir a una vaca, o cierren un molino que rebalsa. Dan la novedad siempre tarde.

16. El peón reservado

Es el introvertido. Por demás reservado, abunda en los de caballo más que en los de a pie. Marcan el terreno y no dejan que nadie se meta en ellos, ni siquiera sus superiores inmediatos.

17. El “Tractorista”

Así como el peón de a caballo, pero adicto a “los fierros”. Se resiste a los trabajos de a caballo o de a pie.

Es muy difícil readaptarlo a otras tareas, pero se necesita mucha paciencia para hacerlo productivo cuando no hay trabajos con el tractor.

18. El yerno Es el que tiene más desventajas que ventajas. No se espera nada de él más que se haga cargo de la nena sin que se le ocurra tocar “la caja”. Mientras es yerno, la cosa está controlada. El problema es cuando, por ley de sucesión, se convierte en cuñado o patrón.

19. El cuñado

Cuando desaparece la generación saliente, se produce un cambio de categoría como con los bovinos, el yerno pasa a ser cuñado. El ideal es que como sucesor sea una visita social, que sea un profesional exitoso para que no interfiera en la familia. Pero, por lo general los deseos de la familia distan de la realidad. Si el acervo a repartir entre hermanos y hermanas es significativo, el cuñado se puede llegar a convertir en el enemigo número uno y en el culpable de la división familiar.

20. El asesor

Los hay buenos, malos y regulares, pero su gestión puede ser muy positiva siempre que no esté involucrado en la “interna”, es entonces que está en condiciones de ver con más objetividad los problemas de todos los días.

La función no siempre es reconocida, puesto que, al margen de sus conocimientos específicos, es “externa” a la empresa. Si es Contador menos aún porque no solo no entienden lo que hace en el escritorio ni tampoco quieren aprenderlo. El ideal es el que logra integrar a la familia y hacerlos trabajar en equipo.

21. La patrona (componedora)

Dejamos para el final los personajes femeninos, porque suelen ser los más importantes. La patrona es la mujer del patrón, es la que generalmente tiene el sexto sentido, se maneja más con la razón que con la emoción. Participa en todas las decisiones importantes no obstante que este en un segundo plano a la hora de las propuestas. La mayoría se guían por un fuerte sentido de los resultados, que a veces falta en el género masculino.

22. La patrona (confrontativa)

A diferencia de la anterior, manda por derecho propio. En un medio tan machista como el campo, esto no es fácil. La mujer debe demostrar que es el doble de buena que el varón para que se le reconozca su capacidad. Las que lo logran son efectivamente mucho mejores que sus pares masculinos.

Resumiendo: Algunos pertenecen más al pasado que al futuro. Todos cumplen alguna función, aunque difieran en el costo que representan para la empresa. Y de todos se puede aprender algo útil para mejorar lo que hacemos.

Problemática de las Empresas Agropecuarias: Frases del Éxito y Fracaso de las empresas familiares:

Hay trabas explícitas o implícitas que son verdaderos derechos de veto a la razón: “eso, yo no lo hago”; “hay que darle una oportunidad a fulanito”; “confió en mi hermano y no le voy a pedir cuentas”; “mantengamos la unión familiar”; “los de afuera son de palo”; “; “Aquí mando yo”; “después de mi el diluvio”; “no metamos a la gente de afuera”; “no hay

plata para retiros”; “este viejo no sabe”; “no digas viejo..., porque viejo es el viento y aún sigue soplando”; “¿como vamos a echar a nuestro propio hermano?” “no mezclemos las cosas de la familia con las cosas del campo”; “tenemos un solo apellido que defender, ¿porque vamos a andar ventilando ante extraños los problemas nuestros?”; “esto te lo ha metido en la cabeza tu mujer (o tu marido)”, etc., son algunas expresiones de esta tendencia.

En síntesis, estas frases no figuren en ningún balance, pero la realidad es que se traducen en costos empresarios que si están debitados en cuentas de resultados negativos.

Llegada la hora de hacer cuentas, llegan los pases de facturas y reproches, así como la desconfianza, esto hace que se pierda racionalidad, le emoción le gana a la razón y se llega a la crisis. Se pierde la empresa, se pierde al hermano y además se pierde el patrimonio que se podría haber evitado sucumbiera.

Hace falta cambiar de paradigma o enfoque: la empresa de campo no es un filón inagotable para la familia. Al contrario, es insostenible a largo plazo, pues no resiste el paso de algo tan natural como es el paso de las generaciones. La única forma de hacerla sostenible y perdurable es adecuarla o reorganizarla para asimilar el crecimiento de la familia, de forma tal que se resista a la decadencia y la descapitalización

La empresa familiar debe expandirse hacia nuevas actividades, y cuando ello no sea posible, serán sus miembros los que deban buscar individualmente nuevos horizontes afuera.

Cada generación que se incorpora a la empresa tiene que ser una fuente de ingresos, no un costo adicional para la empresa.

El éxito o fracaso de las empresas se debe al buen o mal funcionamiento de la familia, más que a su eficiencia productiva o comercial. Hace falta cambiar de paradigma o enfoque: La empresa de campo no es un “filón” inagotable para la familia. Tiene que prevalecer más “la empresa” que “la familia”.

Es común que el éxito o fracaso de las empresas se deba al buen o mal funcionamiento de la familia, más que a su eficiencia productiva o comercial. No en vano Pascal, un genio de la matemática y la física, llegó a la conclusión de que *“el corazón tiene sus razones que la razón no conoce”*.

DESARROLLO

ALCANCE:

Para abordar el alcance del problema me debo formular en primer lugar: Cual es la pregunta?

Es entonces que la pregunta concreta sería: “De qué manera se puede acompañar el inevitable paso natural de las nuevas generaciones de egresados sin el conocimiento general ni específico y perfil agropecuario para atender las demandas de las empresas agropecuarias”

Dicha pregunta me la formulo en atención a que, en mi asignatura, una de las últimas de la carrera, los alumnos carecen de conocimientos elementales sobre la actividad agropecuaria a la cual deben aplicar los conocimientos previos contables y los de tributación, los que tienen que estar acompañados de los conocimientos previos de las actividades de las empresas agropecuarias que no son abordados en la Facultad de Ciencias Económica de la U.B.A. en la carrera de Contador Público.

Existe un mercado laboral que demanda profesionales en Ciencias Económicas- Contadores Públicos- con conocimientos del sector agropecuario y en un significativo porcentaje se encuentran los demandantes con que, los profesionales egresados de la Facultad de Ciencias Económicas no están en condiciones de abordarlo.

Este mercado demandante se encuentra con que, los profesionales Contadores Públicos que demandan, tienen que ser de Universidades Privadas porque la UBA no contempla en el Curriculum de la carrera de Contador Público a las actividades agropecuarias, teniendo en cuenta que estamos en un país netamente agroexportador, cuyas exportaciones representan el 60% de las exportaciones totales del país.

Para confirmar tal aseveración he consultado a los alumnos que se anotan en el Área de Pasantías o trabajos de la facultad de Ciencias Económicas de la UBA ni bien se reciben en búsqueda de trabajo por un lado, y por otro a empresas demandantes de profesionales con conocimientos del sector agropecuario como MANPOWER, sita en Perón 1111 Capital Federal.

De las consultas realizadas en una muestra significativa los alumnos reconocieron que en las entrevistas laborales si bien les fue bien, cuando los pasaban por el filtro de temas

vinculados al sector agropecuario carecían de conocimientos generales y específicos para poder aprobar con los requisitos mínimos para acceder al trabajo que se ofrecía.

Encuestas y entrevistas

Ello me llevo a solicitarles que enumeren que temas centrales les eran requeridos y así fueron respondiendo los ex alumnos, flamantes Contadores Públicos:

- “Cuando me requerían conocimientos agropecuarios quedaba huérfano, sin saber responder, tanto contables como impositivos referidos al sector agropecuario, dado no son tratados en la facultad de la UBA de Ciencias Económicas.”
- “Me preguntaron cuantos tipos de sementeras conocía y no supe responder con precisión, luego me mostraron fotos de sembrados y tenía que identificar con su nombre, que tipo de sembrado era para valuarlos contable e impositivamente al cierre del ejercicio y no supe diferenciar: Soja, Maíz, Trigo, Cebada, Centeno, lino, Girasol....etc. me dijeron suficiente....! Luego consulte porque no me llamaban, y me respondieron que los 2 puestos fueron cubiertos por profesionales recibidos en la UADE porque tienen formación agropecuaria.”
- “Me mostraron fotografías de 3 campos y me preguntaron en cual se desarrolla la actividad ganadera, en cual la agricultura y en cual ambas actividades, y fundamente como auditor impositivo o perito Contador “el porqué”. No supe. Nadie nos enseñó en la facultad de Ciencias Económicas de la UBA como actuar para: Perito ni para auditor impositivo de sector agropecuario. Si me dijeron que tenía que hacer un posgrado el día que me reciba, lo cual me hizo perder mi primer trabajo. Me sentí muy vacío y mal “
- “A mí me eliminaron con un detalle de Hacienda bovina, me pidieron que cuente en la foto la hacienda de cría y la de invernada y que teniendo distintos métodos de valuación, previamente separe viendo las fotos, numéricamente que cantidad y categorías hay de cría y lo mismo de invernada. Solo puede reconocer una vaca de un toro, el resto de las categorías no supe distinguir las. Allí mismo me dijeron que no alcanzaban los conocimientos para auditar y asegurar en la empresa que no ocurrieran fraudes contables e impositivos, si bien había respondido como se valúan desconocía la actividad de base”
- “Fuimos con mi amiga Marcela, ambas con alto promedio fuimos pre-seleccionadas primero, todo fue muy reconfortante hasta que entramos en un tembladeral cuando nos hicieron analizar contratos de arrendamiento, aparcería, cartas de porte, CTG (códigos de trazabilidad de Granos), que gastos eran sementeras activables de sementeras de

mantenimiento, al ver la foto dijimos eso es una pastura para hacienda porque era como un campo verde..., verde, y resulto ser una sementera de trigo en crecimiento biológico. En esa fecha de la foto se cerraba el ejercicio y nosotros dijimos que se valuaba como verdeo y nos respondieron que NO, que ni siquiera conocíamos un calendario de cultivos y sus distintos estadios que son los que los hacen cambiar de forma y color a las sementeras. Concluyeron con: No pueden cubrir el puesto de auditores contables y menos aun impositivo, desconocen la actividad, solo saben la teoría de algo muy básico y elemental. Tuvimos que reconocer que nunca se nos enseñó ni tomo en parciales y finales nada que tenga que ver con las actividades agropecuarias.”

- “Si bien éramos dos los postulantes que nos presentamos, ninguno de los dos pudimos acceder al puesto, se trataba de una empresa agropecuaria cuya actividad era la frutícola, ubicada en San Pedro, Pcia de Bs As. Las preguntas que recuerdo fueron: ciclos de los frutales: Durazno, Ciruelas, y Kiwi, luego, como se contabilizan y como se valúan impositivamente. Todo fue muy rápido, respondí nunca me lo enseñaron en la facultad a todo lo relativo al campo, nos enseñan sobre empresas comerciales e industriales.”
- “A mí me gustaba el trabajo porque era en Misiones y había que radicarse allá. Todo me parece me salió bien hasta que en la encuesta verbal no pude responder como se contabiliza el crecimiento de los arboles, la tala, el raleo, etc., menos aún como se valúan impositivamente. Por último me pasaron 4 filminas de un power point para que identifique: variedad de arboles, para valuarlos y honestamente en las 4 arriesgue un nombre cualquiera y no acerté con ninguna. Fue seleccionado un colega de una facultad Privada, allí me pregunte si ser egresado de la UBA es más un mito que una realidad.”
- “En mi caso la empresa se dedicaba a la cría de ovinos con un campo en Santa Cruz y otro en Tierra del Fuego. No supe responder dentro de los sub-productos: cuero, lana, vellones, etc. como se valuaban impositivamente porque nunca nos enseñaron ni nos pidieron que lo teníamos que saber, de modo que estoy preparado para “no salir de la Gral. Paz” ”
- “Tuve la suerte de ser llamado a la entrevista, era para un acopio de granos, si bien pude identificar medianamente los diferentes granos que llegaban a la planta no supe hacer una liquidación de venta y detraerle todos los impuesto que gravan la comercialización de cereales. Nunca supe que esto existía, nunca lo estude y nunca me lo pidieron lo estude, de hecho nadie de la UBA está preparado para la gran demanda del sector agropecuario”

Los encuestados fueron 15, transcribí las 9 más elementales, dado que las restantes 6 encuestados manifestaron similares respuestas.

Luego para tener un grado de mayor certeza me presente en Manpower, seleccionadora de profesionales y solicite si tenía a bien explicarme si es tan contundente en la selección de personal para el sector agropecuario saber de qué facultad egresaron los postulantes.

Muy gentilmente me respondieron que las estadísticas mandan, que si bien los alumnos de la UBA “son alumnos con más calle”, no son en un 96% seleccionados para el sector agropecuario porque en el curriculum de la carrera no se aborda la enseñanza del mayor sector exportador del país, siendo los beneficiarios de dichos puestos de trabajo los de Universidades de Ciencias Económicas Privadas (no me dieron información de que privada, a pesar de mi solicitud)

Es por todo lo que antecede, que decidí investigar y analizar esta problemática para realizar una propuesta de solución a semejante carencia de conocimientos en los nuevos profesionales.

A modo meramente enunciativo voy a mencionar e incorporar al presente trabajo, las actividades ganaderas y agrícolas que deberían incorporarse a la carrera, ya sea a través de asignatura, seminario, tesinas. etc.

Análisis de coincidencias y no coincidencias programáticas versus práctica profesional:

En materia de coincidencias programáticas la investigación que he realizado me permite concluir que en las asignaturas contables en la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA no contemplan la contabilidad agropecuaria, solo hay coincidencias en la aplicación de la Resolución Técnica N° 22, pero no hay información dentro del curriculum sobre actividades agropecuarias, por un lado, y por otro lado desde el punto de vista de mi asignatura “ Teoría y Técnica Impositiva I” ocurre lo mismo, en el curriculum se hace mención solo a la aplicación de la ley desconociendo los conocimientos de la actividad.

Lo anterior va en consonancia con lo manifestado en las encuestas a los alumnos, transcripto en EL ALCANCE de este trabajo, el resto son “no coincidencias programáticas” cuando enfrentamos el curriculum con la práctica profesional y las demandas del mercado laboral.

OBJETIVO

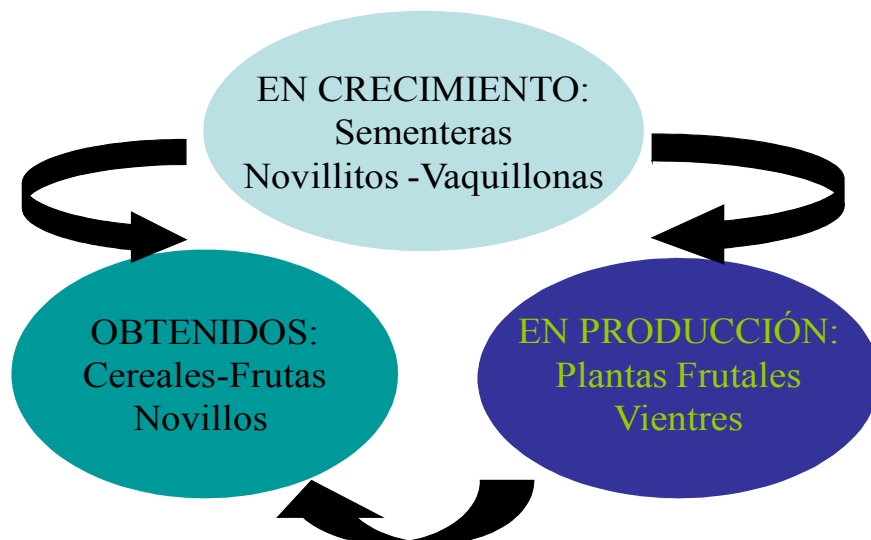
Desarrollo de actividades:

Ejemplo: Ganadería y Agricultura.-

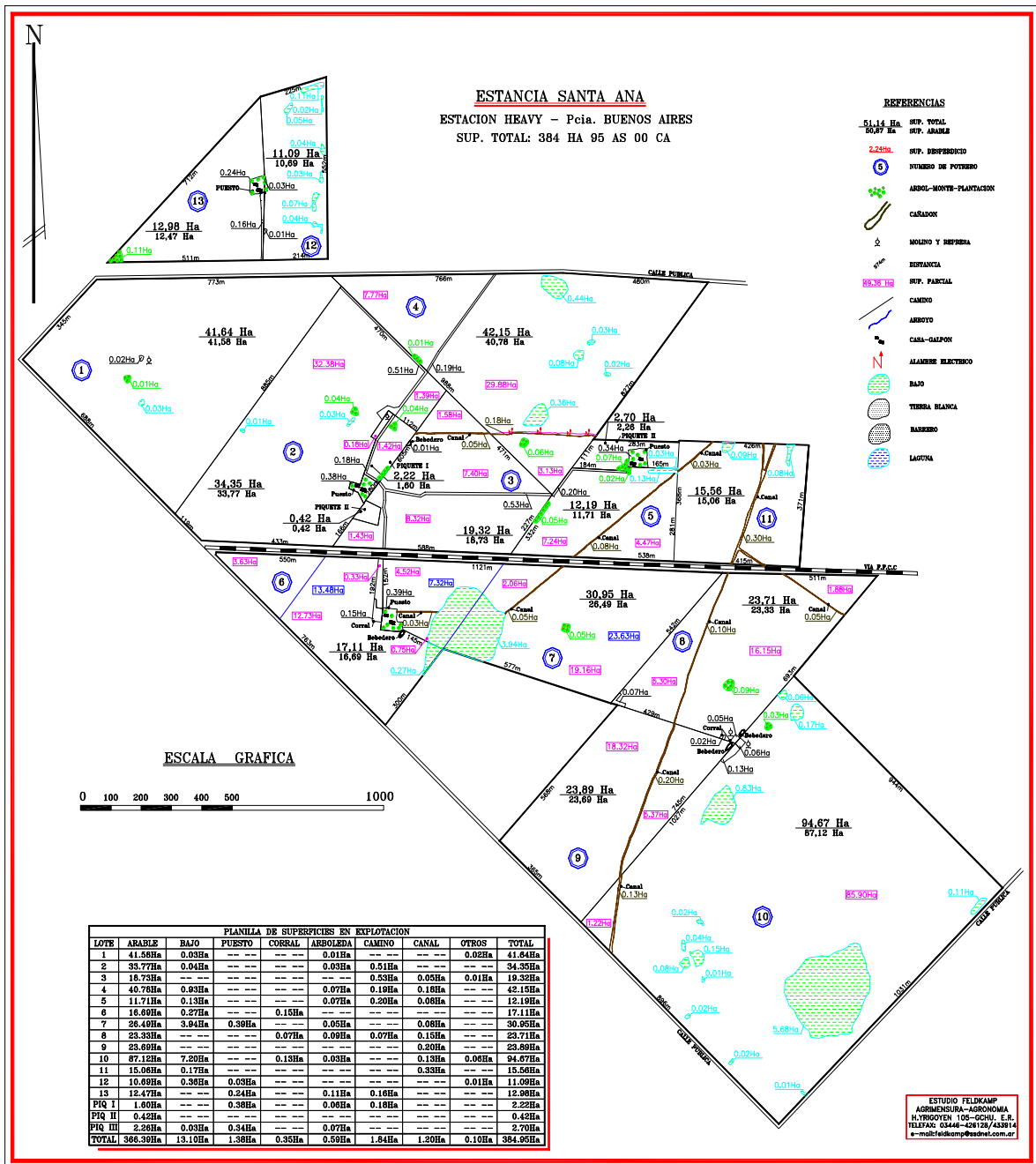
El profesional en Ciencias Económicas en relación con la empresa agropecuaria debe disponer de la siguiente información para llevar a cabo sus tareas profesionales de auditoría contable –impositiva, previsional, y de gestión. Para acceder a la demanda laboral del mercado, debe haber estudiado las bases del desarrollo de las actividades.

Así por ejemplo, para desarrollar las actividades Agrícolas- ganaderas debe saber interpretar la siguiente información,

Sin esta información la auditoría contable- impositiva no puede llevarse a cabo con un alto grado de certeza. Esto demuestra en parte las carencias curriculares en la carrera de contador público en la facultad de Ciencias Económicas de la UBA.



PLANO DE UNA EMPRESA AGROPECUARIA



Sobre estas superficies se desarrollaran las actividades ganaderas y agrícolas.

Si nos referimos a las actividades ganaderas nos encontramos con otra carencia en lo que a etapas del proceso productivo se refiere, se enseña como valuar los Bienes de Cambio (Hacienda –Mercaderías) tal como lo establece la Ley 20.628 y su Decreto Reglamentario, pero se desconoce que los bovinos tienen su ciclo de crecimiento biológico autogenerado por un lado y que las empresas cierran sus ejercicios en distintos meses del año calendario,

por lo tanto las valuaciones cambian, pero ello es posible de realizarlo si se enseñara lo siguiente:

**ETAPAS DEL PROCESO PRODUCTIVO PARA LA CRIA DE HACIENDA BOVINA
REGION HUMEDA Y CENTRAL**

Etapas	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Observaciones
Entore													
Tacto													
Parición													
Destete													

Una vez terminado el proceso productivo de cría se obtienen las distintas categorías de hacienda, las que una vez nacidas vuelven a modificar la valuación de los rodeos.



Hacienda Bovina

CATEGORIAS DE HACIENDA BOVINA DE CRIA

Hasta 6 meses	De 6 meses a 1 año		De 1 a 2 años	De 2 a 3 años	Mayor a 3 años
Orejano o mamón	Terneros *	Hembras	Vaquillona	Vaquillona (reproductora)	Vaca
		Machos	Castrado	Novillito	Novillo
			Entero	Torito	Toro (reproductor)

Nada de esto está contemplado en el curriculum tanto contable como impositiva dentro de la facultad de Ciencias Económicas de la UBA, y esto lo prueba las encuestas de los profesionales egresados, como la selectora de recursos humanos que transcribí en EL ALCANCE”.

Por otra parte, si nos referimos a la actividad agrícola ocurre lo mismo, este calendario responde en gran parte al desconocimiento manifestado por los entrevistados egresados cuando quisieron insertarse en el mercado laboral con actividades agropecuarias, desconocían lo que significa un Calendario de Cultivos (Tradicional)



	Siembra			
	Desarrollo Biológico			
	Cosecha			

Cultivos	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Maíz 1º												
Maíz 2º												
Sorgo												
Girasol 1º												
Girasol 2º												
Soja 1º												
Soja 2º												
Trigo												
Centeno												
Cebada												
Avena												
Lino												

Menos aún si le plantean un calendario de cultivos más completo con Actividades tradicionales y no tradicionales como el que detallo a continuación:



Establecimientos Agrícolas

Calendario Cultivos NO Tradicionales

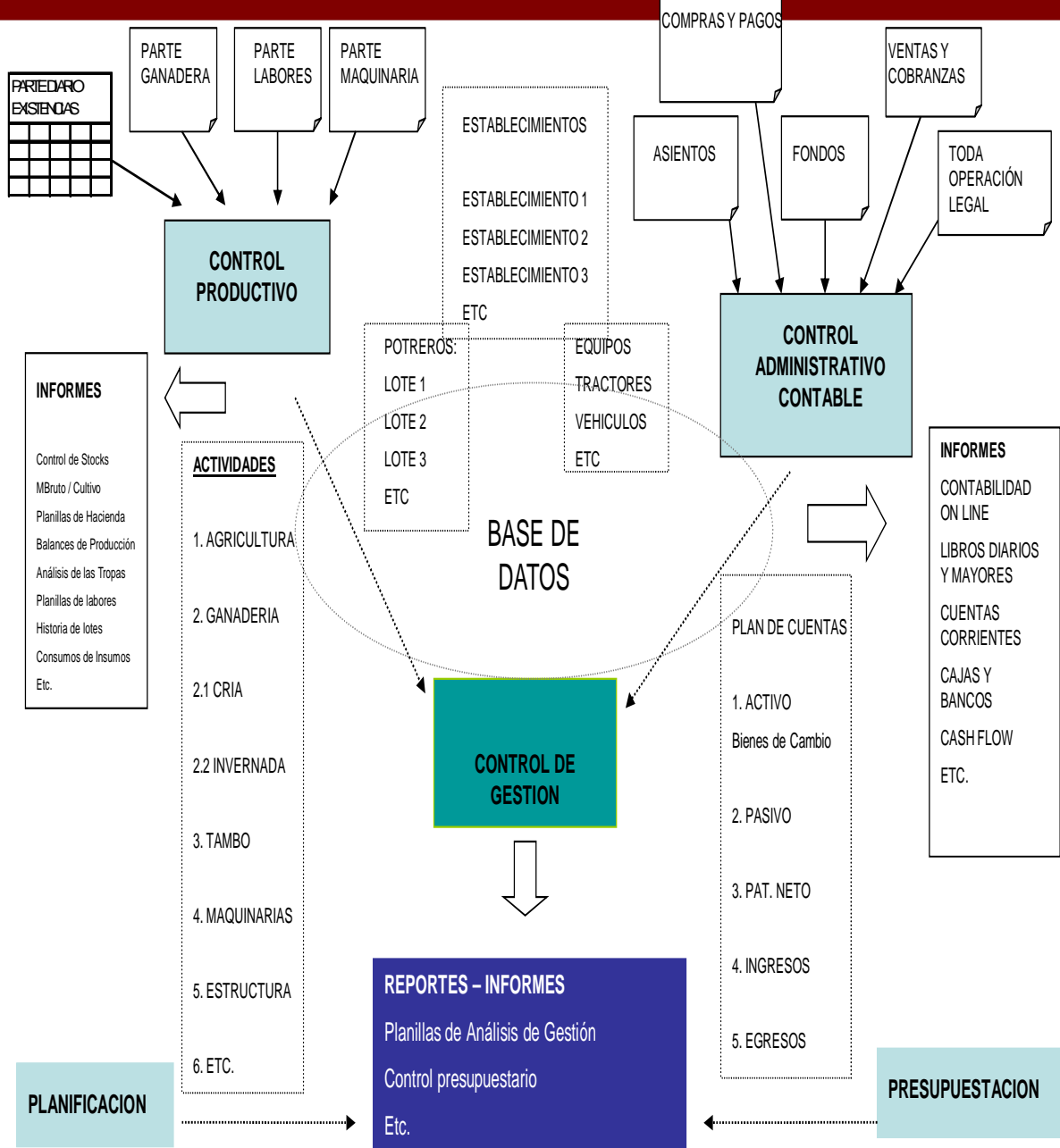


Cultivos	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Sorgo												
Centeno												
Avena												
Lino												
Arvejas												
Garbanzos												
Porotos Alubia												
Porotos negros												
Alpiste												
Mijo												
Colza de Invierno												
Colza de Primavera												
Maní												
Maiz pisingallo												
Algodón												

(1) Las fechas de siembra y cosecha varían con las latitudes.

Más al norte se adelantan

El siguiente esquema muestra la necesidad de incorporar al currículum todo lo que puede observarse, dado que de ello se puede escribir un libro, a modo de síntesis lo he plasmado aquí para que pueda observarse como es el flujo de la información dentro de la Empresa Agropecuaria, de esa manera conociendo primero las actividades, luego la organización, luego los recursos humanos, luego los conocimientos contables, e impositivos, recién allí pueden adquirir conocimientos mínimos para poder acceder al mercado laboral demandante.



Daniel H. Laurens

Necesidad de inserción en el Curriculum

Es así como a modo de síntesis trato de demostrar que el objetivo de este trabajo apunta a mostrar la importancia que tiene transmitir conocimientos básicos del sector agropecuario para facilitar la comprensión de la aplicación de las normas tributarias en la empresa agropecuarias (que en su mayoría son empresas de familia)

De esta manera se lograría insertar en el curriculum de la carrera conocimientos de unos de los principales motores agroexportadores del país: el sector agropecuario, para lograr estar en un pie de igualdad con las enseñanzas de la Universidades privadas

Algunas de las herramientas pedagógicas que resultarían motivadoras para el aprendizaje de la actividad agropecuaria seria incorporar un programa de estudio específico a través de: a) Materia optativa; b) Seminario obligatorio; c) Tesina integral Agropecuaria

CONCLUSIONES

Después de haber investigado la actividad pecuaria y agrícola, dentro de la Empresa Agropecuaria; haber desarrollado y modificado las distintas planillas de relevamiento de información; haber mejorado algunas planillas ya existentes en algunos establecimientos; haber estado en contacto con los dos profesionales restantes de la empresa Agropecuaria: el Médico Veterinario, el Ingeniero Agrónomo, y hasta con el Productor, he llegado a la conclusión, de que todo profesional en Ciencias Económicas egresado debe:

1. Necesariamente implementar:
 - a) Un organigrama de su Empresa Agropecuaria
 - b) Capacitar en forma permanente a sus recursos humanos; sin capacitación es imposible encontrar el objetivo máximo: la mayor rentabilidad al menor costo posible.
2. Ejercer una auditoría contable e impositiva sobre los gastos ejecutados y sobre los proyectados en el marco de la siguiente clasificación y orden de ejecución:
 - c) Imprescindibles.
 - d) Necesarios.
 - e) Útiles.
 - f) Superfluos

Para esta última categoría (superfluos) no debería asignarle partidas de fondos o disponibilidad alguna si su objetivo es maximizar la renta de su Empresa agropecuaria.

1. Implementar: “La Planilla de Recuentos”
2. Implementar: “La Planilla de Existencia de Hacienda”
3. Implementar: “La Planilla de Registro de Pesadas”
4. Implementar: El o los “Calendarios Sanitarios y el o los Calendarios de Cultivos”
5. Implementar: “El Registro de Lluvias”.
6. Implementar: “El Cuestionario del Ternero Perdido”.
7. Implementar: “Los Registros de Procreo” para entender cual es “el Balance en unidades producidas”, sin él se pierde “la visión física” de la Producción Pecuaria.
8. Confeccionar: Plano general del Establecimiento dividido en potreros.
9. Dejar de trabajar en forma “autista”, para trabajar con equipos de colaboración: personal estable del establecimiento y profesionales interdisciplinarios de las áreas de: Contador Público, Ingeniero Agrónomo y Médico Veterinario.
10. Sepultar las antiguas estructuras agropecuarias y/o familiares que recibió de sus antecesores para incorporar nuevas tecnologías y en especial un nuevo Sistema de Información que le proporcione en tiempo real, información confiable para una “correcta toma de decisiones”.
11. La empresa agropecuaria debe requerir del profesional en ciencias económicas, que sus servicios no se limiten solamente a lo contable e impositivo, sino también a la gestión y análisis permanente de su empresa agropecuaria, concurriendo periódicamente a la misma.

Considero que por todo lo anteriormente mencionado, la empresa agropecuaria, debe llevar a cabo estas tareas de la mano del profesional en Ciencias Económicas en el cual él confió sus servicios, pero éste también debe cambiar su estructura de servicios y adecuar su formación universitaria y capacitación para “**diferenciarse**” del resto de los profesionales para jerarquizar la profesión y manejarse con información que no esté solo mirando “**el pasado**”, sino “**el presente**” y más aún “**el futuro**”, por lo tanto, ambos: el Productor pecuario-Empresa, y el Contador Público deberán aceptar que el éxito de la explotación pecuaria pasa por la incorporación de “conocimientos del sector que debe traer incorporados el profesional en ciencias Económicas antes de egresar para que brinde y promueva:

- a) Reducción de costos operativos
- b) Rediseñar planteos de producción a la medida de cada productor y/o establecimiento pecuario
- c) Datos para estadísticas (archivos).
- d) Información para pagar los impuestos y tasas en su justa medida.
- e) Balances de producción (en kilos de carne por hectárea).
- f) Establecer y validar el cumplimiento de rutinas de producción, y visualizar a través de los informes los resultados del planteo de producción pecuaria escogido.
- g) Ausencia de errores.
- h) Los aspectos relevantes.
- i) Control de presupuesto.
- j) El Cash-Flow que combina datos de presupuestos financieros con vencimientos de cobros y pagos comprometidos.
- k) Asistencia en la toma de decisiones.
- l) Planificación Tributaria con datos ciertos.

Esta enumeración es meramente enunciativa, pero con ella se lograría en definitiva:

- a) Prestar un mejor y eficiente servicio a la empresa agropecuaria.
- b) Optimizar la gestión agropecuaria que contrato sus servicios profesionales.
- c) Jerarquizar la profesión del Contador Público egresado de la UBA, que tome a su cargo un establecimiento agropecuario.

Dr. Daniel Horacio Laurens

BIBLIOGRAFIA

- Arce, Hugo Santiago – “Administración, Gestión y Control de Empresas Agropecuarias” – Ediciones Machi – 1996.
- Balan, Osvaldo, Chiaradia C., Sáenz Valiente, S., Olego Perla; Labroca José. La Actividad Agropecuaria. Aspectos Impositivos, Comerciales y Laborales. Edit. La Ley. Años: 2005 y 2013
- Bernard, C.S. y Nix, J. S. – “Planeamiento y Control Agropecuario” – El Ateneo.
- Difusión Ganadera – “La Cría del Siglo XXI” – Gráfica Integral – 1999.
- Difusión Ganadera – “Invernada del Siglo XXI” – Gráfica Integral – 2000.
- Estudio Feldkamp – Agrimensura – Agronomía
- Informe N° 1- Criterios de Valuación Aplicables a Empresas Agropecuarias – Comisión Actuación Profesional Empresas Agropecuarias del CPCECABA.
- Informe N° 2 - Criterios de Exposición Aplicables a Empresas Agropecuarias – Comisión Actuación Profesional Empresas Agropecuarias del CPCECABA.
- Informe N° 3 – Análisis de Resultados en Empresas Agropecuarias – Gestión – Comisión Actuación Profesional Empresas Agropecuarias del CPCECABA.
- Informe N° 4 - Auditoría en Empresas Agropecuarias de la Comisión de Actuación Profesional Empresas Agropecuarias, conjunto con Informe N° 24 de la Comisión de Auditoría del CPCECABA.
- INTA (Carrillo Jorge) – “Manejo de un Rodeo de Cría” – Editorial Hemisferio Sur. Kay, Ronald D. – “Administración Agrícola y Ganadera” – Compañía Editorial Continental.
- Laurens, Daniel Horacio. “Adecuación, Transformación y Reorganización de la Empresa Agropecuaria. XV Jornadas Nacionales Agropecuarias. Universidad del Centro. Tandil. Año 2013. www.dlgtandil.com.ar
- Laurens, Daniel Horacio. Universidad de Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas EVOLUCION DE LA IMPOSICION SOBRE LA RENTA EN LA REPUBLICA ARGENTINA **Co-Autor**. Capítulo VI. Editorial Edición del C.P.C.E.C.A.B.A. **Abril 2.008.-**
- Laurens, Daniel Horacio. “Ganadería con Certificado de Defunción”. Revista Actualidad Profesional – Agosto 2008/ Año 9 N° 44. CPCEPBA. Internet: www.cpcepba.com.ar ; www.fiscus.com.ar .- **Agosto 2008.**

- Laurens, Daniel Horacio. Agricultura / Ganadería: "Valuación de Existencias en Establecimientos Agropecuarios" – Doctrina Tributaria - **Abril 2007**-Tomo XIII - N° 579 – **ERREPAR**. www.errepar.com.ar
- Laurens, Daniel Horacio. Declaraciones Juradas de Impuestos a las Ganancias y Bienes Personales: Guía para ordenar material relevante - Revista Impuestos N° 6/ **Marzo 2007**- Pág. 573 a 581-**Editorial LA LEY**. www.laley.com.ar
- Laurens, Daniel Horacio. Valuación Impositiva y Contable Aplicada a la Helicicultura. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas.
- Laurens, Daniel Horacio. “Contaminación Ambiental. Propuestas de Solución Global: La Actividad Agropecuaria, los Bonos de Carbono, los Biocombustibles y los Beneficios Tributarios.”. XIIº Jornadas Nacionales de la Empresa Agropecuaria.- **Septiembre 2007**. **Autor**. Pág.:301 a 330.- Editorial C.P.C.E.P.B.A. www.fiscus.com.ar
- Laurens, Daniel Horacio. Actividad Agropecuaria: Resolución Técnica N° 22. Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la C.A.B.A. Cuadernos Profesionales N° 23. **Coautor**- Fondo Editorial: C.P.C.E.C.A.B.A. – 90 Páginas. **Marzo 2006**.-
- Laurens, Daniel Horacio. Valuación Impositiva Aplicada a la Helicicultura. Doctrina Tributaria N° 315 -**Junio 2006**. Editorial **ERREPAR** www.errepar.com.ar
- Laurens, Daniel Horacio. “Valuación Impositiva Aplicada a la Helicicultura”. XIº Jornadas Nacionales de la Empresa Agropecuaria. **Año 2005**. **Autor**. Pág.:187 a 221. Editorial Signos.
- Laurens, Daniel Horacio. Deficiencias y Propuestas para un Mejor Control de Gestión de la Empresa Pecuaria: “El Ternero Perdido”. Xº Jornadas Nacionales de la Empresa Agropecuaria. **Año 2003**. **Autor**. Pág.:147 a 170. Editorial Osmar Buyatti. www.cpcecf.org.ar
- Martínez Ferrario, Eduardo – “Estrategia y Administración Agropecuaria” – Editorial Troquel.
- Paillet Eduardo B.A. y Gualtieri, O. – “Valuación de Crecimiento Vegetativo” – 7º Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas.
- Paillet Eduardo B.A., Diz de Samitier María C., Mastasi Anunciación, Souto Liliana, Valenciano Beatriz – “Bienes con crecimiento Vegetativo (Biológicos) – Una Propuesta Necesaria” – 12º Congreso Profesional de Ciencias Económicas.

- Sautu, R.; Boniolo, P.; Dalle, P.; Elbert, R. (2005) Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. Buenos Aires, FLACSO. Cap. 1, 2 y 3. Recuperado en
- Schulman, D. (2011). Definición del tema de investigación. Formulación del problema, alcance, enfoque. Apunte N°1. Mimeo. FCE-UBA.
- Schulman, D. (2011). Definición del tema de investigación. Objetivos, factibilidad, justificación. Apunte N°2. Mimeo. FCE-UBA.
- Vanoni, Edgardo – “manejo de la Explotación Bovina” – Orientación Grafica Editores.