

**IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL DESEMPEÑO
DEL CONTADOR PÚBLICO EN COLOMBIA**

CAROLINA VASQUEZ CORTÉS

DAMARIS ÁLVAREZ CHICUÉ

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
CONTADURÍA PÚBLICA**

PALMIRA

2011

**IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL DESEMPEÑO
DEL CONTADOR PÚBLICO EN COLOMBIA**

CAROLINA VASQUEZ CORTÉS

DAMARIS ÁLVAREZ CHICUÉ

**Monografía presentada como requisito parcial para optar al Título de
Contador Público**

Asesor de Anteproyecto: Jhonny Grajales Quintero

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
CONTADURÍA PÚBLICA
PALMIRA**

2011

DEDICATORIA

A Dios

Por permitirme llegar hasta este punto y darme fe, esperanza y salud para lograr mis objetivos.

A mis Padres

Josefa y Javier, por brindarme apoyo en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante, por los ejemplos de perseverancia y constancia, que me han permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mis familiares.

A mi hermano Andrés Felipe por creer y confiar siempre en mí, apoyándome en todas las decisiones que he tomado en la vida.

A mi abuela por iluminarme el camino.

Y a todos aquellos que participaron directa o indirectamente en la elaboración de esta tesis.

¡Gracias a Ustedes!

Carolina Vásquez Cortes

DEDICATORIA

A Dios

Por ser mi apoyo y mi fortaleza.

A mis Padres, a mis Hermanos y a mi Hijo

Por su apoyo, su compañía, por creer en mí y por ser la razón más importante para salir adelante.

Damaris Álvarez Chicué

AGRADECIMIENTOS

Primero queremos dar gracias a Dios, por habernos dado fuerza y valor para terminar nuestra carrera.

Agradecemos también la confianza y el apoyo de nuestros padres, hermanos e hijos, porque han contribuido positivamente para llevar a cabo esta difícil jornada y todo esto no había sido posible sin su apoyo incondicional.

A todos los docentes de la Universidad del Valle, que nos brindaron su asesoría y su valioso conocimiento, porque nos ayudaron a crecer en el ámbito profesional, ya que pasamos de la etapa de estudiantes de contaduría a ser Contadoras Públicas.

A nuestro asesor, Jhonny Grajales Quintero por su asesoría constante.

Finalmente, agradecemos a nuestros compañeros de grupo, compañeros de trabajo y amigos, porqué la constante comunicación que tuvimos con ellos ha contribuido en gran medida a transformar y mejorar nuestra forma de actuar en cada uno de nuestros trabajos, especialmente a aquellos que nos brindaron cariño, comprensión y apoyo, dándonos con ello, momentos muy gratos.

NOTA DE ACEPTACIÓN

Yaismir Adriana Rivera
Jurado

Fernando Restrepo Martínez
Jurado

Norles González Calderón
Coordinador Contaduría Pública

Jhonny Grajales Quintero
Asesor Tesis

Robby Nelson Díaz
Director Sede Universidad del Valle Palmira

Palmira, 29 de enero de 2011

Tabla de Contenido

0. Introducción.....	1
1. ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN.....	2
1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.1.1. Aproximación al problema.....	2
1.1.2. Antecedentes de investigación.....	3
1.1.3. Delimitación del problema.....	4
1.1.4. Formulación del problema.....	4
1.1.5. Sistematización del problema.....	5
1.2. Objetivos.....	6
1.2.1. Objetivo general.....	6
1.2.2. Objetivos específicos.....	6
1.3. Justificación del problema.....	7
1.4. Marco de referencia.....	10
1.4.1. Marco teórico.....	10
1.4.2. Marco conceptual.....	15
1.4.3. Marco legal.....	18
1.4.3.1. Ley 43 de 1990.....	18
1.4.3.2. El código de ética profesional del contador público.....	20
1.4.3.2.1. Principios básicos de ética profesional.....	20
1.5. Metodología.....	25
1.5.1. Tipo de estudio.....	25
1.5.2. Método de investigación.....	25
1.5.3.1. Fuentes de información y técnicas de recolección.....	26
2. DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES QUE DEBE POSEER UN CONTADOR PÚBLICO.....	27
2.1. Competencia profesional del contador público.....	28
2.2. Competencias laborales del contador público.....	33
2.3. Responsabilidades del contador público.....	38

3. ANALISIS DE LA IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS EN EL DESEMPEÑO DEL CONTADOR PÚBLICO.....	41
3.1. Aplicación de las competencias profesionales en el desempeño del contador público	41
3.2. Descripción de las competencias profesionales para el contador público en Colombia.....	49
4. EVALUACIÓN DEL CONTADOR PÚBLICO BAJO EL CRITERIO DE COMPETENCIA PROFESIONAL.....	56
4.1. Análisis de los perfiles de los contadores públicos que ofrecen las instituciones de educación superior.....	56
4.1.1. Perfil del contador público de la Universidad del Valle.....	57
4.1.2. Perfil del contador público de la Universidad de Antioquia.....	58
4.1.3. Perfil del contador público de la Universidad Nacional.....	59
4.1.4. Perfil del contador público de la Universidad de Medellín.....	60
4.1.5. Perfil del contador público de la universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.....	61
4.2. Análisis de los perfiles profesionales que ofrecen las instituciones de educación superior.....	62
4.3. Análisis de las competencias de los profesionales en la actualidad.....	63
5. CONCLUSIONES.....	69
6. RECOMENDACIONES.....	72
BIBLIOGRAFIA.....	74
ANEXOS.....	79

0. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos se ha extendido el uso del término competencia al cual se le dan diferentes definiciones. Su surgimiento se considera en el área ocupacional y ha trascendido a otras esferas. La noción del desarrollo de competencias ahora se extiende a muchos empeños, como negocios, asuntos públicos, desarrollo de personal y educación. Dentro de la educación existen diferentes proyectos que se orientan a la formación de las mismas. La introducción de esta categoría de manera progresiva está dada por la necesidad de la pertinencia de la educación tanto en la enseñanza media profesional como superior.

No obstante, la frecuencia creciente de su uso no ha proporcionado aun claridad en este concepto. Es por eso que se encuentran numerosas definiciones en las que se incluyen aspectos diferentes. Su aparición relativamente reciente también influye en la dispersión de conceptos que definen la competencia de acuerdo a las necesidades de una situación definida.

En esta investigación se plantea la definición y aplicación del concepto de competencia profesional en el desempeño del contador público en Colombia y su influencia en la práctica profesional; como también se resalta la importancia que este aspecto tiene tanto para el profesional como para la profesión basándose en la aplicación de normas profesionales y personales.

1. ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Aproximación al problema

Para efectos del presente estudio, se hace necesario adoptar una actitud investigativa frente a las diferentes temáticas que sea necesario tener en cuenta; es así como en primera instancia, se considera importante tener y conocer la normatividad ética y legal bajo la cual se encuentra amparada la Contaduría Pública en Colombia.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las empresas Colombianas están implementando el concepto de competencia ya sea para desarrollar políticas de gestión, seleccionar personal o formarlo, porque se ha creado la conciencia de que la función que cumple el contador dentro de la organización, está destinada principalmente a apoyar la toma de decisiones administrativas bajo los parámetros que impone el Código de Ética Profesional.

Lo anterior tiene en cuenta al Contador Público en Colombia quienes son los directamente implicados en el estudio y es ante todo un profesional universitario; el título profesional es el que lo califica por encima de cualquier otra consideración. Esos estudios superiores son los que garantizan a los posibles usuarios de los servicios profesionales del contador público, que los servicios prestados por esas personas son de alta calidad, derivados de los conocimientos adquiridos por medio de un proceso educativo de alto nivel.

“Se entiende por Contador Público la persona natural que, mediante la inscripción que acredite su competencia profesional en los términos de la ley, y está facultada para dar fe pública de hechos propios del ámbito de su profesión, dictaminar sobre estados financieros, y realizar las demás actividades relacionadas con la ciencia contable en general”¹.

Esa condición de profesional sirve como garantía de un adecuado espíritu de servicio y responsabilidad social. Al que ostenta la condición de Contador Público se le advierte un profesionalismo de alto nivel y se le supone que trata de servir, en primer lugar, a la sociedad ante la cual tiene un agradecimiento y una responsabilidad. Los principales instrumentos de trabajo de un Contador Público son sus conocimientos y su capacidad intelectual; en su moral está el usarlo para el bien o para el mal.

Actualmente, la imagen del Contador público en Colombia está un poco deteriorada, porque al profesional no se le ha creado la conciencia de la gran importancia que representan las competencias profesionales en el desempeño de su profesión y parte de esta situación se presenta desde la formación académica que ofrecen las instituciones de educación superior. Gran parte de los contadores tienen la convicción de que su formación termina al obtener el título profesional, pero la competencia profesional exige que la formación y la experiencia sean constantes para tener la capacidad de irse adaptando a los nuevos retos de la actualidad.

1.1.2. Antecedentes de Investigación

De la presente investigación no se encontraron antecedentes. Teniendo en cuenta el problema de investigación, se ha llevado a cabo la búsqueda de antecedentes que permitan tomar una base para el presente estudio y se determina que

¹ Ley 43, Artículo 1, 13 de diciembre de 1990

estudios específicos sobre el tema central no se hallaron, hay investigaciones en las que se estudia el concepto de competencias profesionales en general pero no enfocadas directamente a las competencias profesionales de los contadores públicos en Colombia.

1.1.3. Delimitación del problema

Esta investigación abarca el territorio Colombiano, del cual se analiza la oferta educativa que ofrecen 5 de las principales universidades, que tienen mayor influencia académica en gran parte del país. El análisis se basa en comparar los planes académicos con los diferentes estudios y teorías que plantean diferentes autores en las que se definen las características y cualidades necesarias para la práctica de la profesión contable en Colombia.

Los profesionales que se evalúan en la investigación son asalariados, independientes y docentes, los cuales dan a conocer sus puntos de vista por medio de una encuesta en la que se refleja el grado de importancia que tiene para ellos el tema de las competencias profesionales.

1.1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Considerando lo mencionado anteriormente el problema de investigación se plantea de la siguiente manera: **¿Cómo influyen las competencias profesionales en el desempeño del contador público en Colombia?**

1.1.5. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Cuáles son las competencias profesionales con las que debe contar un contador público?
- ¿Qué importancia tienen las competencias profesionales en el desempeño del contador público?
- ¿Qué influencia tienen las competencias profesionales en el desarrollo laboral y social del contador público?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

- ✓ Describir la manera en que influyen las competencias profesionales en el desempeño del contador público en Colombia.

1.2.2. Objetivos Específicos

- ✓ Definir las competencias profesionales que debe poseer un contador público en Colombia.
- ✓ Analizar la importancia de estas competencias en la profesión del contador público.
- ✓ Describir la influencia que tienen las competencias profesionales en el desempeño laboral y social del contador público en Colombia.

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

“La coyuntura actual del mercado laboral, las exigencias de las nuevas tendencias contables, y el proceso de globalización que se está viviendo, exigen al contador que sea un profesional competente, con altos estándares de formación que le permitan afrontar los constantes y nuevos retos”².

Por eso uno de los principios básicos de ética contemplados en la ley 43 de 1990, es la competencia profesional.

La competencia profesional, más que un principio establecido por una norma, es una obligación personal y profesional de todo Contador Público. Un compromiso con su profesión y consigo mismo. El valor agregado que un profesional puede brindar a sus clientes es directamente proporcional con su competencia. Para asesorar a una empresa se requiere un amplio conocimiento y experiencia, y la única forma de conseguir estos elementos es a través de una formación e investigación continua; la investigación proporciona el conocimiento y la experiencia proporciona la actitud necesaria para saber cómo y en qué momento aplicar esos conocimientos; ahí radica la importancia de la competencia profesional, ya que permite la toma de decisiones acertadas en un momento dado. Siendo la competencia profesional, un principio básico para el contador público, debe ser desarrollado constantemente por parte de los profesionales para así garantizar el éxito en su desempeño laboral y personal.

Considerando lo anterior, se ha detectado que el grado de importancia que actualmente los profesionales le dan al concepto de competencia profesional no es suficiente para satisfacer totalmente las necesidades del mercado actual. Por medio de esta investigación se retoma y se resalta que tan importante es la

² Disponible en <http://www.gerencie.com/competencia-profesional-del-contador-publico.html>. Consulta 20 de Mayo de 2010.

aplicación de este concepto en el desarrollo de la profesión del Contador Público en Colombia y de esta manera demostrarle a los profesionales que la competencia profesional no es sólo un concepto de la actualidad sino que es una obligación ética.

El profesional y/o estudiante que contaduría Pública que tenga acceso a esta investigación, por lo menos se creará la inquietud de medirse bajo el criterio de competencia profesional y en el mejor de los casos tendrá la capacidad de hacer un paralelo sobre lo que actualmente está realizando con su profesión y evaluará el aporte que está haciendo es el suficiente para satisfacer las necesidades de la sociedad. De esta manera se pretende llamar la atención y poner en alerta a la comunidad universitaria para crear consciencias obre el grado de importancia necesaria de las competencias profesionales.

En esta investigación se recopila información de diferentes autores que muestran la aplicabilidad del concepto y especifica términos necesarios para que cada persona analice, evalúe y determine el grado de competencia profesional con que se desempeña y valorar los beneficios que representa tanto para cada persona como para la sociedad el hecho de contar con profesionales competentes.

La calidad de competente influye en la personalidad de profesional por lo tanto este concepto no es superficial, es personal y social por lo que su impacto es constante, ya que viene a formar una cualidad más de la cual se deriva la calidad del desempeño de la profesión y por lo tanto su crecimiento personal y profesional lo que le permite obtener el mayor beneficio de su profesión.

Al llegar a la comunidad educativa, tanto los estudiantes como los docentes tendrán la oportunidad de evaluar si lo que brindan y lo que reciben

académicamente corresponde a los requerimientos planteados dentro del concepto de competencia profesional, lo que permite que tanto el estudiante como el docente tome las medidas necesarias para llegar a la formación con base en las competencias.

1.4. MARCO DE REFERENCIA

1.4.1. MARCO TEÓRICO

El importante debate sobre las habilidades profesionales de los contadores públicos que esta de moda actualmente, y que se ha reabierto con más fuerza aún si cabe con el estudio "Las competencias profesionales en los contadores públicos: Contraste y diálogo Universidad-Empresa", hace ya años que se inició.

Fue en los años 90 cuando alcanzó su auge de la mano del investigador americano Daniel Goleman, aunque sus inicios son anteriores. En la década de los 70 el catedrático de la Universidad de Harvard D. McClelland adoptó el término *competency*, argumentando que el expediente académico y los test de inteligencia no eran suficientes para explicar la capacitación de una persona para desempeñar un puesto de trabajo. La competencia se convertía, por tanto, en una medida complementaria para aventurar el éxito profesional.

En junio de 1994 la IFAC – *International Federation of Accountants*³ emitió el documento titulado “mas allá del 2000: Una estructura estratégica de educación para la profesión contable”⁴, con la intención de proveer una marco conceptual para orientar la reestructuración del currículo de educación para contadores en los

³ La IFAC es un organismo supranacional integrado por las asociaciones de más de 150 países miembros, con el objetivo de garantizar el servicio efectivo de la profesión.

⁴ El estudio se basó en varios documentos emitidos hasta esa fecha por el comité de educación de American Accounting Association, entre ellos un artículo titulado “Future Accounting Education: preparing for the expanding profession”, emitido en 1996. Así mismo, un análisis de una firma de Auditoría titulado “Perspectives on Education: Capabilities for success in the Accounting Profession”, editado en 1989 y el documento Nro 1 de la comisión de educación emitido en 1990 titulado “Position Statement nro. 1: Objectives of education for Accountants”.

distintos países miembros⁵, desde los métodos tradicionales de enseñanza centrados en la instrumentalización técnica hacia modelos de base conceptual que contribuyan a desarrollar las habilidades, conocimientos y destrezas requeridas para el ejercicio profesional.

En este documento se desafía la profesión por cuanto adquieren mayor trascendencia las competencias dirigidas al examen de la información como generadora de conocimiento, en un contexto donde las economías cambian con celeridad, se profundizan y hacen más complejas las operaciones de mercado, donde la tecnología transforma radicalmente los procesos de generación de la información haciéndolos más ágiles, oportunos y flexibles.⁶

Se plantea un nuevo enfoque en el que el objetivo claramente establecido para la educación contable es el de la producción de profesionales competentes capaces de hacer una contribución positiva a la profesión y la sociedad en la que se desenvuelven, a lo largo de sus vidas. Así, concluye que el mantenimiento de la competencia profesional de cara a los cambios que se están gestando hace imperativo que los contadores desarrollen y mantengan una actitud de aprender a aprender.⁷

En los momentos actuales la competitividad es vital para la existencia de cualquier empresa, país o región que desee insertarse en el mercado, producir con

⁵ Desde luego, debe tenerse en cuenta que el ejercicio profesional de contadores a nivel internacional, se acredita mediante distintos esquemas que fluctúan entre procesos académicos formales, la presentación de exámenes de competencia y la acreditación de experiencias prácticas, o acciones combinadas.

⁶ Para el estudio de estos desafíos, el documento adelanta un análisis de estructuración estratégica que plantea las acciones que deben asumir las empresas modernas para evitar volverse obsoletas, que les exige reunir la información necesaria para formular objetivos, metas, políticas, mecanismos de control y herramientas para alcanzarlas. Así, bajo un ejercicio de planeación estratégica se plantearon 10 preguntas como desafíos futuros para la profesión.

⁷ Este marco de referencia se incluye en los antecedentes de los estándares internacionales de educación en proceso de emisión.

tecnología de punta, organización avanzada de trabajo, alta productividad y bajo costo, es la máxima aspiración de cualquier empresario.

“De tal manera, las primeras definiciones de competencias aludían a la capacidad de la persona para el desempeño de las actividades o funciones”⁸. En un siguiente momento se prestó atención a los rasgos y características del profesional excelente, aquel capaz de dar el máximo resultado en su actividad profesional, aquellas competencias que diferenciaban entre el profesional que cumplía con su tarea y el profesional que destacaba en dicho logro. En este nuevo enfoque centrado en el perfil no sólo se prestaba atención a la base técnica y profesional sino que se empezó a indagar acerca de las competencias clave, aquellas competencias dotaban de flexibilidad, capacidad de aprendizaje y superación, y todos aquellos rasgos que se estimaran necesarios para llegar a ser este tipo de profesional excelente.

Finalmente, “se ha llegado a conceptualizar un enfoque de competencia de naturaleza holística y compleja, cuyas diversas conceptualizaciones intentan recoger y abordar tanto los elementos de tarea, como los de excelencia profesional”⁹.

En conclusión, con lo expuesto anteriormente las competencias no son reducibles ni al saber, ni al saber-hacer, por tanto no son asimilables a lo adquirido en la formación. Poseer unas capacidades no significa ser competente. Es decir, la competencia no reside en los recursos (capacidades) sino en la movilización misma de los recursos. Para ser competente es necesario poner en juego el

⁸ GONZÁLEZ MAURA, Viviana. Autodeterminación y conducta exploratoria. Elementos esenciales en la competencia para la elección profesional responsable, Revista Iberoamericana de Educación, 1998.

⁹ VÁSQUEZ BERNAL, Ricardo. Nuevos desafíos de la educación frente a estándares de educación. Director Departamento de Ciencias Contables de la Universidad Pontificia y Universidad Javeriana, 1995.

repertorio de recursos. Saber, además, no es poseer, es saber utilizar. Esta concepción está presente en un buen número de definiciones.

En los últimos tiempos se ha extendido el uso del término competencia al cual se le dan diferentes definiciones. La noción del desarrollo de competencias ahora se extiende a muchos empeños, como negocios, asuntos públicos, desarrollo de personal y educación. A continuación se relacionan algunas definiciones de competencias:

- “Conjunto estabilizado de saberes y saber-hacer, de conductas tipo, de procedimientos estándares, de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje”¹⁰ .
- “La capacidad individual para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos”¹¹.
- “Conjunto de conocimiento, de capacidades de acción y de comportamiento estructurados en función de un objetivo y en un tipo de situación dada”¹².
- “Capacidad de aplicar conocimientos, destrezas y actitudes al desempeño de la ocupación de que se trate, incluyendo la capacidad de respuesta a problemas imprevistos, la autonomía, la flexibilidad, la colaboración con el entorno profesional y con la organización del trabajo”¹³.

¹⁰ URZÚA HERNÁNDEZ, Ma. del Carmen y GARRITZ RUIZ, Andoni. Evaluación de competencias en el nivel universitario, Montmollin, 1984:122, 8 de septiembre de 2008, p 139.

¹¹ TEJADA FERNÁNDEZ, José. Competencias Profesionales, Federación alemana de empresarios de ingeniería, 1999, p 5

¹² TEJADA FERNÁNDEZ, José. Competencias Profesionales, Gilbert y Parlier, 1999, p 5.

¹³ Disponible en www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/conf/rio/pon/bonet/ii/tsld019.htm. Consulta 13 de Abril de 2010.

Los enfoques planteados anteriormente muestran la relación entre conocimiento y personalidad y a medida que evoluciona la educación, evoluciona el concepto de competencia. Analizando las definiciones se observa que este concepto cada vez se va haciendo más complejo, por lo que los autores lo van adecuando de acuerdo a las necesidades de la realidad actual.

Las competencias por incluir rasgos de personalidad permite definiciones desde el punto de vista psicológico:

“En este sentido destaca que las competencias: Son características permanentes de las personas, que se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o un trabajo; están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad; tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están asociadas con el éxito sino que se asume que realmente lo causan. Pueden ser generalizadas a más de una actividad. Combinan lo cognoscitivo, lo afectivo, lo conductual”¹⁴.

La evolución del término “competencia”, es básicamente el reconocimiento de la importancia del estado emocional del ser humano para llevar a cabo una actividad; por lo que se concluye: “la competencia comprende tres aspectos: la potencialidad para aprender a realizar un trabajo, la capacidad real para llevarlo a cabo y la disposición”¹⁵. Este enfoque psicológico no sólo plantea, el conocimiento como base de la competencia si no que además resalta la importancia de saber aplicar el conocimiento y la disposición para hacerlo. Así, el concepto de competencia incluye un aspecto más a tener en cuenta para su análisis.

¹⁴ VARGAS HERNÁNDEZ, José. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización, 2001, p 2.

¹⁵ Disponible en <http://www.consultoriang.com/enlaces.html>, Lawshe y Balma 1966.

1.4.2. MARCO CONCEPTUAL

Para esta investigación es necesario definir los conceptos pertinentes, que permitan una mayor comprensión del tema a tratar.

En primer lugar se define el término de competencia que hace referencia al “conjunto habilidades necesarias para efectuar la función o tarea específica. Se basa en comportamientos y actitudes así como en aptitudes y conocimientos¹⁶”. Las competencias a su vez se dividen en tres competencias básicas que son inherentes a cada profesión, y se clasifican en competencias obligatorias que comprenden las habilidades personales, interpersonales y de gestión comunes a todas las especializaciones:

“Las competencias básicas que son las habilidades primarias de la especialización elegida por el candidato y las competencias opcionales que son las seleccionadas por el candidato como habilidades adicionales para la especialización seleccionada”¹⁷.

Al estudiar el concepto de competencia se deben definir cualidades como lo es la idoneidad ya que en este término se incluyen todas las normas o requisitos que determinan si una persona tiene las características necesarias para participar en un estudio y/o en un trabajo determinado. El contador público para desempeñar su labor ante la sociedad debe contar con la idoneidad necesaria para llevar a cabo sus funciones, ya que su responsabilidad es aplicar, administrar e interpretar la contabilidad de una organización o persona, con la finalidad de producir informes para la gerencia y para terceros, que sirvan a la toma de decisiones.

¹⁶ Disponible en http://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_%28ling%C3%BC%C3%ADstica%29. Consulta junio 13 de 2010.

¹⁷ TOBON, Sergio. Formación basada en competencias. Ecoe ediciones 2005. P 18.

Se hace necesario definir el concepto de profesión que incluye:

“Todas las ocupaciones que requieren de un conocimiento especializado, una capacitación educativa de alto nivel, control sobre el contenido del trabajo, organización propia, autorregulación, altruismo, espíritu de servicio a la comunidad y elevadas normas éticas¹⁸”.

Por lo tanto la competencia profesional es la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer. Todo bajo los criterios de la moral que es la “ordenación sistemática de principios, normas y reglas establecidos por un grupo profesional, para su propia realización, con el fin de regular y dirigir la conducta moral de sus miembros o sus relaciones mutuas”¹⁹.

La idoneidad hace parte de la competencia y a su vez la competencia hace parte de la ética profesional, que es una de las principales normas del contador público en Colombia; la palabra “profesión” se deriva del latín con la preposición *pro*, y con el verbo *fateor* que significa manifestar, declarar, proclamar²⁰”. De estos vocablos surgen los sustantivos profesor, y profesión. En este sentido, la profesión tiene como finalidad el bien común o el interés público, nadie es profesional para sí mismo, pues toda profesión tiene una dimensión social, de servicio a la comunidad, que se anticipa a la dimensión individual de la profesión, la cual es el beneficio particular que se obtiene de ella. La contaduría implica una ética, puesto que siempre se relaciona de una forma u otra con los seres humanos.

¹⁸ Disponible en <http://www.eumed.net/libros/2010a/634/Concepto%20profesion.htm>. Consulta el 10 de Mayo de 2010.

¹⁹ Disponible en <http://vlex.com/vid/competencia-moral-gestion-informacion-293029>. Consulta septiembre 2 de 2010.

²⁰ Disponible en <http://www.scribd.com/doc/284923/ETICA-DE-LA-PROFESION>. Consulta junio 5 de 2010.

La competencia se clasifica según el rol que deba desempeñar cada persona, para un contador público la competencia profesional es el conjunto de conocimientos y experiencia que le permite desarrollar de la manera más idónea su profesión, aplicando en cada momento los conceptos y normas que debe cumplir un profesional con la responsabilidad social como la que tiene el contador público en Colombia; entre sus normas vigentes está el cuidado y diligencia profesional que hace referencia a que el profesional debe tener la capacidad profesional actualizada en los asuntos de su profesión y concretamente debe tener la seguridad moral de disponer de los conocimientos y recursos necesarios para iniciar un compromiso profesional.

El contador público también debe contar con la condición ética y jurídica que es la que estipula que el Contador Público rehusará la prestación de sus servicios para actos que sean contrarios a la moral y a la ética la cual debe estar presente en todos los contratos profesionales, y va seguida de la obligación moral y jurídica de desarrollar el compromiso con cuidado y diligencia profesional; la diligencia profesional hace referencia a la aplicación apropiada de la inteligencia y las normas técnicas de la profesión, de manera prudente y justa conforme a las propias condiciones de los compromisos. Todas estas funciones del contador público, se deben llevar a cabo bajo un parámetro de responsabilidad legal y social; la responsabilidad legal determina que la falta de cuidado puede conducir al profesional a la comisión de delitos e carácter civil y penal, dependiendo del grado de diligencia profesional, conforme al marco jurídico del país; y la responsabilidad social es la que tiene el profesional con las personas para las cuales está trabajando y consigo mismo.

“La competencia profesional fortalece cualidades en el desempeño de la contaduría pública como lo es la objetividad profesional que es la capacidad del individuo de mantenerse independiente en sus juicios profesionales,

evitar influencias propias y de otros que pudieran deteriorar las conclusiones verdaderas derivadas de las evidencias mismas del problema. Para ser objetivo hay que ser independiente, no se deben tener vínculos de ninguna índole, ni laborales con la persona que se está trabajado para que esto permita la mayor transparencia en la prestación del servicio²¹”.

Actualmente la competencia de todo profesional se mide por el perfil requerido, se debe tener en cuenta que el perfil es el conjunto de cualidades o rasgos característicos de una persona o de una cosa, en el ámbito laboral es el conjunto de cualidades con las que debe cumplir una persona para determinada labor; también se debe definir el concepto de perfil académico profesional que es el conjunto de orientaciones, disposiciones, conocimientos, habilidades y destrezas que se consideran deseables y factibles para obtener un grado académico y para ejercer las labores ocupacionales coincidentes con el área del título.

1.4.3. MARCO LEGAL

Con el marco legal podemos hacer referencia de manera muy concisa sobre las cualidades que debe poseer el Contador Público para desarrollo de su profesión. Por lo anteriormente dicho, se hará referencia a:

1.4.3.1. LEY 43 DE 1990

Esta Ley contiene las disposiciones que debe aplicar el Contador Público, el Artículo 1. Define al Contador Público como la persona natural que, mediante la inscripción que acredite su competencia profesional en los términos de la presente, está facultada para dar fe pública de hechos propios del ámbito de su

²¹ Disponible en <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/conf/rio/pon/bonet/ii/sld019.htm>. Consulta agosto 10 de 2010.

profesión, dictaminar sobre estados financieros, realizar las demás actividades relacionadas con la ciencia contable en general.

El Contador Público requiere que durante la formación profesional adquiera elementos que le permitan conocer el manejo de los recursos, apoyar el proceso administrativo de los negocios, tomar decisiones financieras, evaluar la gestión, ejercer control sobre las operaciones, fundamentar las cargas tributarias, proveer la información que conforman las estadísticas y contribuir a la evaluación de beneficios e impacto social, que la actividad económica del Ente en el cual se encuentra ejerciendo, representa para la comunidad. Él debe ser un profesional ético idóneo, llamado a contribuir al fortalecimiento empresarial desde aquellas las constituidas con capital público hasta las unipersonales conformadas por pequeños capitales privados, apoyando el diagnóstico y fortalecimiento del ambiente de control financiero, administrativo y operacional que permita minimizar en el mayor grado el riesgo de la corrupción y la ineficiencia empresarial.

En el Artículo 10 define al Contador Publico como depositario de la confianza pública, da fe pública con su firma y número de tarjeta profesional. Siendo estos hechos parte de los negocios jurídicos posibles, dentro de la confianza que se da cuando una persona cree en la otra, entonces la Fe pública tiene valor jurídico, con las implicaciones legales correspondientes por lo cual se encuentra bajo la tutela del Estado. El fedatario debe tener la plena seguridad de que el hecho del cual da fe es verdadero y comprobable por medio de evidencias que el mismo debe poseer. Un profesional honesto, de principios y valores no cae en la trampa de la ligereza, el miedo o la ambición.

Para el ejercicio de una profesión no basta el dominio de la ciencia y de la técnica, es indispensable observar en forma obligatoria una ética que norme la correcta actuación del profesionalista.

El cumplimiento del presente Código de Ética, conducirá al Contador Público a su adecuada proyección, a su realización personal y a la obtención del éxito dentro del ejercicio profesional, en beneficio de la sociedad a la que pertenece y del suyo propio

1.4.3.2. El código de ética profesional del contador público

En Colombia el Código de Ética Profesional del Contador Público está reglamentado en la Ley 43 de 1990.

En la ley 43 de 1990 se promulgo el Código de Ética Profesional del Contador Público, esta ley comprende el conjunto de normas permanentes sobre ética a que deben ceñirse los Contadores Públicos inscritos ante la Junta Central de Contadores en el ejercicio de las funciones propias de la Contaduría Pública establecidas por las leyes y sus reglamentos.

1.4.3.2.1. Principios básicos de ética profesional

En consecuencia, el Contador Público debe considerar y estudiar al usuario de sus servicios como ente económico separado que es, relacionarlo con las circunstancias particulares de su actividad, sean éstas internas o externas, con el fin de aplicar, en cada caso, las técnicas y métodos más adecuados para el tipo de ente económico y la clase de trabajo que se le ha encomendado.

Para que un contador público sea competente, debe cumplir con las siguientes cualidades para asegurar la calidad de su servicio y de la información que va a generar:

- **Integridad**

El Contador Público deberá mantener incólume su integridad moral, cualquiera que fuere el campo de su actuación en el ejercicio profesional. Conforme a esto, se espera de él, rectitud, probidad, honestidad, dignidad y sinceridad, en cualquier circunstancia, lo que le implica la mayor transparencia en el desempeño de su labor.

- **Objetividad**

La objetividad representa ante todo imparcialidad y actuación sin prejuicios en todos los asuntos que corresponden al campo de acción profesional del contador público. La objetividad permite dar dictámenes reales sobre los hechos contables que se presenten en una empresa.

- **Independencia**

En el ejercicio profesional, el Contador Público deberá tener y demostrar absoluta independencia mental y de criterio con respecto a cualquier interés que pudiere considerarse incompatible con los principios de integridad y objetividad, la falta de independencia no le permite desarrollar su labor con objetividad lo que daría como consecuencia un trabajo poco confiable.

- **Responsabilidad**

Sin perjuicio de reconocer que la responsabilidad, como principio de ética profesional, se encuentra implícitamente comprendida en todas y cada una de las normas de ética y reglas de conducta del Contador Público, es conveniente y

justificada su mención expresa como principio para todos los niveles de la actividad contable.

- **Confidencialidad**

La relación del contador público con el usuario de sus servicios es el elemento primordial en la práctica profesional. Para que dicha relación tenga pleno éxito debe fundarse en un compromiso responsable, leal y auténtico al cual impone la más estricta reserva profesional.

- **Observancia de las disposiciones normativas**

El Contador Público deberá realizar su trabajo cumpliendo eficazmente las disposiciones profesionales promulgadas por el Estado y por el Consejo Técnico de la Contaduría Pública aplicando los procedimientos adecuados debidamente establecidos.

- **Competencia y actualización profesional**

El Contador Público sólo deberá contratar trabajos para lo cuál el o sus asociados o colaboradores cuenten con las capacidades e idoneidad necesaria para que los servicios comprometidos se realicen en forma eficaz y satisfactoria.

Igualmente el Contador Público, mientras se mantenga en ejercicio activo, deberá considerarse permanentemente obligado a actualizar los conocimientos necesarios para su actuación profesional y especialmente aquellos requeridos por el común y los imperativos del progreso social y bien común.

- **Difusión y colaboración**

El Contador Público tiene la obligación de contribuir de acuerdo con sus posibilidades personales, al desarrollo, superación y dignificación de la profesión,

tanto a nivel institucional como en cualquier otro campo que, como los de la difusión o de la docencia, le sean asequibles.

- **Respeto entre colegas**

El Contador Público debe tener siempre presente que la sinceridad, la buena fe y la lealtad para con sus colegas son condiciones básicas para el ejercicio libre y honesto de la profesión y para la convivencia pacífica, amistosa y cordial de sus miembros.

- **Conducta ética**

El Contador Público deberá abstenerse de realizar cualquier acto que pueda afectar negativamente la buena reputación o repercutir en alguna forma en descrédito de la profesión, tomando en cuenta que, por la función social que implica el ejercicio de su profesión, la importancia de la tarea que la sociedad le encomienda como experto y la búsqueda de la verdad en forma totalmente objetiva.

Lo anteriormente corresponde a los principios básicos que deben ser aplicados por el Contador Público en todos los niveles laborales, sin importar la índole de su actividad o la especialidad.

El Contador Público es capaz, ante situaciones reales, mediante su autorregulación, su conocimiento de sí y sus recursos, de seleccionar aquellos componentes que le permiten actuar de manera más competente. En la medida que para él tenga más sentido y motivación de la actividad contable, aplicará todo su potencial para el desarrollo de su trabajo. Comienza de esta manera un proceso de perfeccionamiento, incorporándole contenidos y cambios para alimentar su competencia.

La competencia es reflejada en la actuación del contador, por eso las normas de ética constituyen un modo de medir el desempeño del contador público, pero se debe tener en cuenta que estas normas no miden el conocimiento pero lo establecen como requisito para el desarrollo de la profesión. Los componentes de esa estructura, son las capacidades, las actitudes y motivos, los valores y el que consideramos el componente esencial, el modo de actuación profesional.

1.5. METODOLOGÍA

1.5.1. TIPO DE ESTUDIO

La investigación para las ciencias sociales y ciencias del comportamiento se ocupa de la caracterización de los diferentes elementos y su interrelación; y se clasifican en varios tipos de acuerdo con su multiplicidad de criterios. Después de haber estudiado los diferentes tipos de investigación, y por la ausencia de antecedentes a la presente investigación se aplicó la investigación exploratoria, y a su vez descriptiva ya que el propósito de este trabajo es analizar cuál es la importancia de las competencias profesionales en el desarrollo de la Contaduría Pública en Colombia y cómo influyen en el desempeño de los contadores, sin profundizar sobre las causas o razones de dicho proceso, lo cual podrá ser objeto de una futura investigación.

1.5.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Se trabajó con un método riguroso y formulado de una manera lógica, óptimo para la adquisición del conocimiento necesario conforme al contenido y desarrollo de esta investigación, de esta forma se empleo principalmente el método científico desde el punto de vista de análisis y síntesis, este último se define:

“Como un proceso de conocimiento que procede de lo simple a lo complejo, de la causa a los efectos, de la parte al todo, de los principios a las consecuencias” y el de análisis se define como el “proceso de conocimiento que se inicia por la identificación de cada una de las partes que caracterizan una realidad. De esa manera se establecen la relación causa-efecto entre los elementos que componen el objeto de investigación”²².

²². MENDEZ, Carlos E. Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación. Mc Graw Hill. 2006 P 141, 142

1.5.3.1. Fuentes de información y técnicas de recolección

La información se clasifica en fuentes primarias y fuentes secundarias.

Las fuentes que se utilizan para la investigación son en su mayoría secundarias tales como: Textos, Revistas, Periódicos, Páginas de Internet y Documentos entre otros, que se obtendrán a través de consultas en bibliotecas, y centros de información.

Se hace también imperioso, precisar que para esta investigación se utilizan fuentes primarias como encuestas y consultas a profesionales con conocimiento de la materia; esta encuesta se realiza a tres clases de Contadores Públicos, asalariados, independientes y docentes lo que permite el análisis de diferentes puntos de vista.

Las técnicas que se aplican en la investigación son: análisis de contenidos de cada uno de los textos, revisión bibliográfica, revisión de conceptos, revisión documental, encuestas, análisis de las encuestas, elaboración de gráficos en los que se muestre claramente los resultados de las encuestas.

2. DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES QUE DEBE POSEER UN CONTADOR PÚBLICO

El concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados, el saber y las habilidades y destrezas, saber hacer, desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo que incide sobre las actuaciones del contador público.

La competencia es:

“Un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella. Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano”²³.

Las competencias se refieren a la capacidad de un individuo para desenvolverse en muchos ámbitos de la vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral vale la pena resaltar que al hablar de competencias nos hallamos frente a un fenómeno tanto individual como social y cultural, pues es la sociedad la que da sentido y legitima cuáles son las competencias esperadas y de mayor reconocimiento; la sociedad como tal es quien exige y mide las competencias a cada persona dependiendo de las oportunidades que ella misma ofrece.

²³ Alcaldía Mayor de Bogotá. Secretaría de Educación, Evaluación de competencias básicas en lenguaje y matemáticas. Bogotá. Secretaría de Educación de Bogotá, 1999.

2.1. COMPETENCIA PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO:

En los últimos tiempos se ha extendido el uso del término competencia al cual se le dan diferentes definiciones. Su surgimiento se considera en el área ocupacional y ha trascendido a otras esferas. "La noción del desarrollo de competencias ahora se extiende a muchos empeños, como negocios, asuntos públicos, desarrollo de personal y educación"²⁴. Dentro de la educación existen diferentes proyectos que se orientan a la formación de las mismas. La introducción de esta categoría de manera progresiva está dada por la necesidad de la pertinencia de la educación tanto en la enseñanza media profesional como superior.

No obstante, la frecuencia creciente de su uso no ha proporcionado aun claridad en este concepto. Tenemos diversos autores que definen la competencia como oportunidad o una capacidad para poner en escena una situación problemática y resolverla, para explicar su solución, es decir, se mide la capacidad productiva del individuo que define el desempeño en su contexto laboral además es una compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones, necesitamos una mediación de los desempeños para poder explorar la competencia.

Por otro lado nos plantean que la competencia es esencialmente un tipo de conocimiento ligado a ciertas realizaciones o desempeños, que van más allá de la memorización, la rutina. Se trata de un conocimiento derivado de un aprendizaje significativo. Es un sistema de componentes (cognitivos, metacognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad) que posee un individuo para desenvolverse eficientemente en su vida como ser social en todas las facetas.

²⁴ FIDDLER, En su artículo la competencia profesional, 1994.

Considerando los acontecimientos que han influido en la profesión en los últimos años, se observa que la contaduría pública se ha visto afectada por serias críticas, que se originan en desempeños que no recogen las expectativas de los usuarios de los servicios del contador público, como la organización, presentación e interpretación de la información contable para la toma de decisiones y/o para entidades públicas y privadas que la requieran. En este contexto, estamos conscientes que el medio reclama competencias específicas de los Contadores Públicos que se deben cumplir a cabalidad.

Podemos apreciar cómo la evolución de la economía, la ciencia y la tecnología ha generado una serie de cambios culturales y sociales, que han afectado las formas y los contenidos curriculares. Nos preocupa ver cómo los sucesos externos son cada vez más rápidos y variados. En especial, los cambios tecnológicos que han agilizado los procesos de información y comunicación, todo lo cual, ha generado transacciones cada vez más complejas en los negocios.

Lo mencionado, ha requerido de innovadoras fórmulas de solución para distintos aspectos, entre ellos los contables, que se derivan de soluciones productos de investigaciones económicas y financieras. Recordemos que la contabilidad debe reflejar transacciones que puedan ser medidas objetivamente, al respecto existe una presión por registrar valores que no sustentan posiciones de general aceptación, lo que se ha dado en llamar “contabilidad creativa”²⁵.

Esto ha significado incursionar en representaciones de los estados financieros que han incorporado riesgos por decisión de los directivos y que han ido demasiado

²⁵ LAÍNEZ, Javier. Universidad de Zaragoza,-El Papel del Contador en la Contabilidad Creativa. Proceso mediante el cual los contadores y asesores utilizan sus conocimientos sobre las normas contables para "maquillar" las cifras reflejadas en la contabilidad de la empresa, sin dejar de cumplir los principios de contabilidad, 2000.

lejos, en su afán, por buscar mayor rentabilidad en los resultados. Es ampliamente conocido el proceso de pérdida de confianza que se ha generado en los mercados, producto de los escándalos ocurridos en todas partes del mundo a un gran nivel. Como consecuencia de esto, se generan más regulaciones y mayores exigencias a los contadores.

Las competencias profesionales resultan de la integración de capacidades conceptuales, procedimentales y actitudinales en el desarrollo de la profesión y todos estos requisitos son exigidos al contador público para un desempeño confiable y eficiente, que permita aprovechar los recursos y el manejo de información oportuna bajo el ámbito legal.

Las capacidades conceptuales se refieren a la capacidad de formar conceptos con base en todas las teorías que hacen parte de la contaduría pública, es decir, hace referencia al saber; las capacidades procedimentales hacen referencia al saber aplicar estos conceptos por medio de procedimientos, metodologías y técnicas, es decir, el saber hacer y las capacidades actitudinales hacen referencia a la disposición que tiene el profesional frente a las diferentes situaciones, y su actitud “La competencia profesional es el elemento que garantiza la idoneidad de un Contador o de cualquier otro profesional”²⁶. Uno de los principios básicos de ética contemplados en la ley 43 de 1990, es la competencia profesional, y ésta más que un principio establecido por una norma, es una obligación personal y profesional de todo Contador Público. Un compromiso con su profesión y consigo mismo. Para asesorar a una empresa se requiere un amplio conocimiento y experiencia, y la única forma de conseguir estos elementos es a través de una formación e investigación continua. La formación, es el componente principal de la

²⁶ Disponible en <http://www.gerencie.com/competencia-profesional-del-contador-publico.html>. Consulta febrero 14 de 2010.

competencia profesional, ya que por medio de ella se mantiene actualizado sobre la normatividad y procesos que se deben seguir en cada una de las situaciones y esto es lo que permite la toma de decisiones bajo la normatividad legal.

Dice la ley 43 que un Contador sólo debe contratar trabajos que esté en capacidad de ejecutar de forma eficiente y satisfactoria, y esto sólo será posible si el Contador es un profesional competente, comprometido con su profesión, con el cliente y con su propio proyecto de vida. La competencia profesional se hace más necesaria aun en el desempeño del contador público porque es un profesional que goza de un privilegio que muy pocos de los demás profesionales tienen, que consiste en la facultad de otorgar fe pública sobre sus actos en materia contable.

“Tal circunstancia particular lo ubica técnica, moral y profesionalmente en un contexto personal especial, que le exige, por lo mismo, una responsabilidad también especial frente al Estado y a sus clientes, si se tiene en cuenta la magnitud de sus atribuciones, porque no todo profesional puede, con su firma o atestación, establecer la presunción legal de que, salvo prueba en contrario, los actos que realiza se ajustan a los requisitos legales”²⁷.

Teniendo en cuenta la magnitud de la responsabilidad del contador público por la incidencia que tienen sus opiniones ante la sociedad, se hace evidente y necesaria la competencia profesional como requisito para el desempeño de la profesión.

La competencia profesional hace énfasis en el aspecto social del contador público; a parte de exigir conocimientos académicos, la competencia exige saber aplicarlos y saber interactuar con la sociedad, que es quien determina la utilidad del desempeño del contador público. De lo anterior se deduce que “las competencias profesionales resultan de la integración de las capacidades conceptuales (hace referencia al saber), de las capacidades procedimentales (saber hacer), y ante

²⁷ ARIZA QUINTERO, Guillermo. Artículo: Competencia y actualización profesional, 22 de Enero de 2007.

todo de la actitud que manifieste en el momento de interactuar con la sociedad”²⁸. Es decir la competencia profesional depende de las capacidades específicas que se manifiesten en el desempeño de una profesión como se mencionó anteriormente y que se definen a continuación:

Capacidades conceptuales: Estas capacidades conforman el saber profesional. Hace referencia a la capacidad de aplicar conceptos, principios y teorías en el desempeño de la profesión.

Capacidades Procedimentales: Hace referencia al saber hacer, a la capacidad del profesional de realizar y aplicar procedimientos buscando la mejor aplicabilidad y utilidad.

Capacidades Actitudinales: Hace referencia al saber ser, a la disposición del profesional frente a las diferentes situaciones que se puedan presentar en el desarrollo de la profesión y ante todo a la forma de interacción con la sociedad. Estas capacidades son de gran importancia para el contador público, ya que su profesión es social y entre sus responsabilidades es servir de garante a la sociedad por medio del poder de la fe pública.

El contador público se considera competente profesionalmente si cuenta con el conocimiento necesario, si sabe cómo aplicar este conocimiento de la mejor manera dependiendo de la situación y además de la calidad de interacción con la sociedad. Estos tres aspectos determinan la competencia profesional de donde se deriva su calidad profesional. La calidad del contador público debe ser como profesional y como persona para garantizar el beneficio social.

²⁸ COCCA, Jorge A. Artículo: Competencias Profesionales, 2003 México

2.2. COMPETENCIAS LABORALES DEL CONTADOR PÚBLICO

Se destaca el significado laboral de competencia como simple descripción de algo que debe ser capaz de hacer una persona que trabaje en una área laboral concreta y como una acción, conducta o resultado que la persona en cuestión debe poder realizar.

En virtud de lo que recoge tanto las cualidades profesionales, como las sociales, la competencia laboral daría cuenta de una nueva estructuración de los asalariados que opera en dos sentidos: diferenciándolos de acuerdo con sus funciones y niveles de competencias y homogeneizándolos por objetivos y comportamientos comunes. En pocas palabras, la capacitación supondría movilidad de saberes y conocimientos a través del aprendizaje, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, en la vida ocupacional y fuera de ella. Las competencias reunidas de esta forma pueden ser calificadas en las siguientes categorías: el saber hacer, que comprende lo práctico, lo técnico y lo científico; su adquisición es formal y profesional; el saber ser, que incluye rasgos de personalidad y carácter, y el saber actuar, que permite la toma de decisiones y la intervención oportuna.

La competencia laboral se describe como la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada; como el ejercicio eficaz de las capacidades, que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer.

Una nota característica en el concepto de competencia es que comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de "saber hacer" y "saber estar" para

el ejercicio profesional. “Pero una cosa es ser capaz y otra bien distinta es ser competente, poseyendo distintas implicaciones idiomáticas”²⁹.

Las competencias laborales son un punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto muestran qué se debe formar en los trabajadores y los desempeños que éstos deben alcanzar en el espacio laboral. “El surgimiento de la gestión por competencia laboral en la empresa, en parte obedece a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo”³⁰.

Gracias al conjunto que forman las capacidades se logran las competencias mediante un proceso de aprendizaje. A su vez, las competencias logradas aumentan el poder de las capacidades con lo que el proceso se convierte en un proceso de retroalimentación que hace necesario el planteamiento que nace de la formación permanente con lo que se logra más y mejores competencias en el desarrollo evolutivo de las capacidades de la persona.

Todas las personas cuentan con unas competencias básicas que son las que están relacionadas con el pensamiento lógico matemático y las habilidades comunicativas, “estas competencias son el punto de partida para aprender las diferentes actividades en el ámbito personal, laboral, cultural y social”³¹. Con estas competencias se adquiere la capacidad de comprender las instrucciones sobre las actividades necesarias para el desempeño de algún cargo y además son el punto de partida para las competencias ciudadanas. Estas competencias hacen referencia a la capacidad de interacción de un individuo con la sociedad y en el

²⁹ FERNÁNDEZ. Caracterización de las competencias. Las competencias sólo son definibles en la acción. 1997. Pag. 17

³⁰ L. La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional, 2000.

³¹ Disponible en http://www.icfes.gov.co/esp/sac/eva_ed_b/index.htm. Consulta mayo 16 de 2010.

aspecto laboral da la capacidad de actuar bajo las normas establecidas para obtener el logro de objetivos.

Todos lo profesionales cuentan con dos clases de competencias laborales, en primera instancia se encuentran las competencias laborales generales (CLG) definidas como “el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido”³².

Las competencias laborales generales tienen como características los siguientes aspectos: genéricas, es decir que no pertenecen a un cargo ni a una empresa específica; transferible, o sea que el conocimiento se transfiere a cada una de las personas que intervengan en los procesos y además permiten el desarrollo de nuevas capacidades para mejorar los procesos. Una de las principales características es que estas competencias son medibles.

Entre las competencias laborales generales se relacionan las siguientes:

Intelectuales: Hacen referencia a la capacidad de concentración y de memoria, como también a la solución de problemas.

Personales: Son las condiciones del individuo para actuar adecuadamente en el ámbito productivo.

³² COLOMBIA. Ministerio de Educación Nacional, Articulación de la Educación con el mundo productivo- Revolución Educativa- Aprende.

Interpersonales: Es la capacidad de adaptación al trabajo en equipo, liderazgo y la calidad de relaciones interpersonales en un espacio productivo.

Organizacionales: Capacidad para la utilización de los recursos y de la información.

Tecnológicos: Capacidad de transformar los procesos por medio de las herramientas tecnológicas para desempeñar las actividades de la manera más práctica posible, maximizando así los recursos.

Con estas competencias, un joven sabe trabajar en equipo, tiene sentido ético, maneja de forma acertada los recursos, puede solucionar problemas y aprende de las experiencias de los otros. En otras palabras, quien posee competencias laborales, sabe desempeñarse dentro de un ambiente laboral. Estas competencias son transferibles, es decir, se aplican en cualquier ambiente donde existe una organización productiva: la familia, la comunidad, la empresa; generan el desarrollo continuo de nuevas capacidades y son observables y medibles, lo cual significa que es posible evaluarlas y certificar que una persona cuenta con ellas.

Asimismo, adquiere las bases para crear, liderar y sostener negocios por cuenta propia. Puede afirmarse que con el aprendizaje de estas competencias, un estudiante, al culminar su educación media, habrá desarrollado capacidades y habilidades que le permiten tener una inteligencia práctica y una mentalidad emprendedora para la vida productiva, e incluso para actuar en otros ámbitos.

Vistas así, las Competencias Laborales Generales se constituyen en recursos permanentes que las personas no sólo pueden utilizar en su vida laboral, sino que les permiten desempeñarse de manera adecuada en diferentes espacios y, lo que es muy importante, seguir aprendiendo.

Las competencias laborales generales cobran especial importancia en la actualidad en virtud de los cambios que se han dado en la organización del trabajo. Las organizaciones actualmente exigen mayor coordinación entre las personas para desarrollar trabajos en un cargo, o para desempeñarse en diferentes cargos en un ambiente laboral; orientación al servicio y al mejoramiento continuo, capacidad para enfrentar cambios, anticiparse a las situaciones y crear alternativas novedosas para la solución de problemas.

Como un complemento de las competencias laborales generales, están las competencias laborales específicas que están orientadas a habilitar a las personas para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones. Estas competencias proporcionan al profesional las cualidades necesarias y específicas de cada cargo en un área determinada. Poseerlas significa tener el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados de calidad en el cumplimiento de una ocupación y, por tanto, facilitan el alcance de las metas organizacionales.

Las competencias laborales específicas están relacionadas con las funciones productivas, es decir, con el “conjunto de actividades laborales necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, en relación con el propósito clave de un área objeto de análisis”³³. Estas competencias habilitan a las personas para desempeñar una ocupación o un grupo de ocupaciones. Una ocupación es un conjunto de puestos de trabajo con funciones productivas afines cuyo desempeño requiere competencias comunes relacionadas con los resultados que se obtienen. En síntesis la competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada que le permite a una persona

³³ SENA, Manual de evaluación y certificación con base en normas de competencia laboral. 2003.

desarrollar un trabajo con la certeza de hacerlo bien y que le proporcione la confianza requerida en el desarrollo del objeto social de una compañía.

2.3. RESPONSABILIDADES DEL CONTADOR PÚBLICO

La responsabilidad del contador público, es una responsabilidad social, se llama responsabilidad social a la carga, compromiso u obligación que los miembros de una sociedad. La responsabilidad del contador público es ética y moral por la naturaleza social de la profesión. Su responsabilidad de dar fe pública lo compromete ante la sociedad moralmente, para certificar y opinar sobre estados financieros basándose en las normas que rigen la contabilidad.

“La ética profesional que es una de las bases más importantes que conlleva a la investigación y profundización de los conocimientos científicos para buscar no sólo la utilidad sino el beneficio verdadero que nos sirva para la toma de decisiones, sin dejar a un lado la responsabilidad y el compromiso social”³⁴.

En el ejercicio de la contabilidad el contador es quien aplica e interpreta la norma para la sociedad. Además hay que tener en cuenta que un contador no labora libremente sino que su trabajo está ligado a la comunidad.

La contabilidad también es de carácter humano porque tiene relación con las demás ciencias para la formación de ideas y conceptos. La función social de la contabilidad no solo debe servir para la maximización de la utilidad sino que debe buscar un bien común, si utilizamos los fundamentos de disciplina contable estos aportarían desarrollo en la economía y así el profesional de la contabilidad tendría una mayor credibilidad y sería visto como un pensador social, como una persona que aporta a su comunidad y que está dispuesto a aplicar su conocimiento en pro

³⁴ Disponible en <http://www.gestiopolis.com/Canales4/fin/principconta.htm>. Consulta 01 de julio de 2010.

del desarrollo social; de esta forma el contador aporta no sólo en el aspecto económico sino que también aporta a la sociedad.

La contabilidad es un sistema de información y es una de las herramientas más importantes que se tiene para medir y conocer el comportamiento del ingreso, y por medio del cual se puede controlar su manejo de una forma precisa; al tener el control sobre el ingreso, la contabilidad permite analizar la información y dependiendo de ello se toman decisiones, la toma de decisiones hace parte del ámbito social de la contaduría. Como es sabido, más que una agrupación de datos, la contaduría lo que hace es analizar y decidir con base en los datos disponibles y estas decisiones deben ser basadas en todas las normas éticas que rigen la profesión para que la contabilidad cumpla su objetivo. La aplicación de las normas éticas le da prestigio a la profesión, la enaltece y evita que sea utilizada para el desarrollo de prácticas ilegales.

La ley establece:

“La contaduría pública es una profesión que tiene como fin satisfacer necesidades de la sociedad, mediante la medición, evaluación, ordenamiento, análisis e interpretación de la información financiera de las empresas o los individuos y la preparación de informes sobre la correspondiente situación financiera, sobre los cuales se basan las decisiones de los empresarios, inversionistas, acreedores, demás terceros interesados y el Estado acerca del futuro de dichos entes económicos”³⁵,

La ley le exige al contador público servirle a la sociedad bajo los parámetros legales establecidos, su responsabilidad tiene una gran magnitud porque su opinión e interpretación puede afectar el desarrollo de una empresa frente a terceros y/o frente a la sociedad; esto significa que ante la sociedad, el contador público debe ser una persona íntegra desde cualquier punto de vista, máxime

³⁵ Ley 43, Artículo 45, 1990.

cuando de su análisis se desprende la evaluación minuciosa de situaciones específicas, que inciden en la toma de decisiones por parte de los actores empresariales, sociedades, donde las transacciones se hacen cada vez mas difíciles de entender y cuya responsabilidad depende cada vez mas de la buena fe, de la fe pública, la cual es entendida como el buen proceder, al cual hay que dar absoluta credibilidad. Por eso es clave que los sistemas de información permitan denotar transparencia y a su vez, que los resultados sean los esperados, mas no los planteados de manera cuestionable que hagan de los resultados, aseveraciones falseadas y que coloquen en grave peligro, circunstancias proyectadas con grandes posibilidades de error y defraudación.

La fé pública es el componente que mayor responsabilidad le da al contador público, para esto el contador debe tener la competencia necesaria para evaluar una situación y poder determinar qué tan real es y con su certificación da la confianza a las personas que se basan en la información para la toma de decisiones.

3. ANALISIS DE LA IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS EN EL DESEMPEÑO DEL CONTADOR PÚBLICO

3.1. APLICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL DESEMPEÑO DEL CONTADOR PÚBLICO

Para ser un profesional competitivo se debe comenzar por aceptar que todo cambia, nada es permanente. El Contador Público es competente cuando es capaz de desempeñar una función productiva de manera eficiente para lograr los resultados esperados; puede proporcionar evidencia, es decir, mostrar la posesión individual de un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten contar con una base para el desempeño eficaz de una función productiva; refiriéndose al conjunto de actividades que se realizan para la generación de un bien o servicio, ya sea como producto final o intermedio.

“La propuesta es que el contador debe proveer de las herramientas necesarias para la toma de decisiones de la empresa, en un nivel estratégico, táctico u operativo. Por lo tanto el Contador Público debe ser un ejecutivo dinámico y emprendedor, con visión crítica, poseedor de atributos personales tan importantes como la integridad y la ética en todas sus actuaciones personales y profesionales”³⁶.

Debe ser creativo, con liderazgo y con facilidad para relacionarse y trabajar en equipo, con independencia mental y habilidad de desenvolvimiento financiero y administrativo, fruto de un excelente y eficiente manejo de información, con capacidad de análisis y síntesis de la información contable.

³⁶ ECHEVERRÍA, B. Formación e inserción profesional, en Buendía, L., GONZÁLEZ, D. y POZO, T. Temas fundamentales en la investigación educativa. Madrid, Editorial La Muralla, 2004, p 241-298.

La competencia profesional permite que el contador asuma su desempeño con responsabilidad social, atendiendo las características del entorno, como un verdadero organizador de la información, con el fin de solucionar desde sus propias competencias, problemas concernientes al manejo de la información útil para la toma de decisiones gerenciales y participando de dichas decisiones; capaz de comprender, evaluar y predecir hechos económicos; usuario eficaz de las tecnologías de la información y permanente generador de valor. El contador debe mantener la exactitud e integridad moral que debe caracterizar al trabajo de la contabilidad en las organizaciones.

El contador público juega un papel decisivo en una economía global y por lo tanto debe ajustarse a esos cambios, convirtiéndose en un administrador diestro de este proceso, capaz de determinar la necesidad y la forma de inversión estratégica en tecnología de información, y así mismo ser capaz de manejar los riesgos inherentes. Entonces el contador debe proyectar su imagen a través de un lenguaje, un idioma con el cual se entiende la empresa y todos los que con ella se relacionan.

La tarea y misión del contador público es proveer un servicio profesional que siempre exceda las expectativas de sus clientes y del público. Para ello es necesario aceptar el permanente desafío con la fuerza del conocimiento y la voluntad para alcanzar siempre el éxito. Los profesionales de la contabilidad constituyen factores del progreso empresarial y facilitadores de los nuevos procesos de mejoramiento de las organizaciones.

El futuro de cualquier empresa depende de la calidad del personal. Para ello, la gestión de las competencias es una prioridad, ya que permite:

- Analizar las competencias clave para llevar a cabo la estrategia empresarial.
- Evaluar el potencial de las competencias existentes.
- Enriquecer las competencias del personal actual.

El profesional competente se distingue entre los demás porque cuenta con competencias comunicacionales que son las técnicas y métodos de estudio necesarios para el desarrollo profesional; donde emplea, normas ortográficas y de redacción en el momento de elaborar informes financieros; competencias sociales que consiste en la capacidad de socializar en la organización, ejerciendo firmeza y solidaridad, fomentando la disciplina laboral en el ámbito empresarial manteniendo relaciones fluidas con los miembros del grupo funcional al que está integrado responsabilizándose en la consecución de los objetivos asignados al grupo, respetando el trabajo de los demás, organizando y dirigiendo tareas colectivas y cooperando en la superación de dificultades colectivas.

“Las competencias profesionales definen al Contador Público como profesional, de esta manera él debe planificar, organizar y controlar las actividades inherentes a su campo, verificando y registrando la documentación sustentatoria de las operaciones contables en los libros principales y auxiliares, acorde con los sistemas y planes contables vigentes; analizando la problemática económica del país y cómo esta afecta el normal desenvolvimiento de la empresa; familiarizándose con las técnicas matemáticas necesarias en el desarrollo de su profesión utilizando técnicas estadísticas en la formulación de resultados, determinando índices confiables en la toma de decisiones de la empresa, a su vez interpretando y aplicando las disposiciones laborales, tributarias y comerciales para así promover al desarrollo económico, financiero y comercial de las empresas”³⁷.

³⁷ CORTÉS, Alejandra. Valores y Competencias profesionales en la sociedad actual. Universidad de Zaragoza, 2005. p. 42

Por eso el Contador Público debe contar con unas actitudes de tener iniciativa, persistencia y cumplimiento en sus tareas, metas y compromisos profesionales y sociales, actitud positiva frente al cambio, y ser siempre firme con valores, respetando los códigos de ética profesional siendo la base para su desarrollo profesional, promoviendo la democracia, tolerancia y solidaridad en sus actividades profesionales y sociales, con la práctica de la verdad, justicia y libertad, actuando en un marco de solidaridad y respeto a los demás.

Las empresas buscan profesionales que cuenten con estas características para asegurar un desempeño confiable por parte de las personas que manejan la información para la toma de decisiones. En los procesos de selección de personal las empresas buscan llenar la mayor cantidad de necesidades que se presentan en el ámbito contable y financiero, por esta razón buscan profesionales integrales que puedan desempeñarse de una forma acertada en las diferentes situaciones posibles dentro de una compañía.

“Por esta razón se considera que el mundo laboral ha ido evolucionando significativamente durante los últimos diez años y se ha formado el nuevo paradigma de las competencias laborales para la excelencia profesional, llevando a las personas y a la organización a una motivación del aprendizaje permanente, y es aquí donde el personal se convierte en el patrimonio máspreciado”³⁸.

³⁸ SARAVIA GALLARDO, Marcelo Andrés. Ponencia mejor valorada en el Primer Congreso Mundial de Gestión del Talento Humano desde el Enfoque de Competencias Laborales. Bogotá, 5-8 de Diciembre de 2007. P 101.

A continuación, se hace un breve resumen de la evolución del concepto y la importancia de las competencias profesionales:

Cuadro No 1. Evolución significativa de los enfoques y desafíos en la gestión de recursos humanos según el siglo XXI.

<p>PERIODO INDUSTRIAL</p> <p>Finales del Siglo XIX y primera mitad del Siglo XX</p> <p>Producción de bienes</p> <p>Organización de la secuencia en Serie</p>	<p>TRANSICIÓN</p> <p>Después de la segunda guerra mundial</p> <p>Influencia de la Tecnología</p> <p>Producción de bienes y servicios</p> <p>Organización de la secuencia en Procesos</p>	<p>PERIODO POSTINDUSTRIAL</p> <p>Finales del Siglo XX y principios del Siglo XXI</p> <p>Sociedad más compleja</p> <p>Crecimiento del sector servicios y automatización industrial</p>
<p>TAREA FUNCIÓN GESTIÓN DE PROCESOS</p>		
<p>La persona en función del requerimiento:</p>	<p>La persona en función del requerimiento:</p>	<p>Importancia de las cualidades de la persona, requerimiento:</p>
<p>DESTREZA</p> <p><i>Skill</i></p>	<p>CAPACIDAD</p> <p>Conocimientos, Destrezas y Aptitudes</p>	<p>COMPETENCIAS</p> <p>Cualidades Científicas Metodológicas, Personales y Sociales</p>
<p>Entrenamiento</p>	<p>Formación</p>	<p>Formación</p>

SARAVIA GALLARDO, Marcelo Andrés. Un modelo estructural de competencias para la productividad, diciembre de 2007

Internacionalmente la búsqueda de mayor competitividad en los mercados de bienes y servicios, incluyendo los financieros, y el acelerado cambio tecnológico que no sólo comprende la base técnica de la producción, el trabajo y la movilidad del trabajo, ha exigido mayor velocidad de cambio y adaptación de los sistemas de educación y capacitación hacia las tendencias tecnológicas y las transformaciones organizativas de la producción.

Las empresas que gestionen correctamente sus recursos humanos se beneficiarán de una ventaja competitiva pues el éxito de una organización se basa en la calidad y en la disposición de su equipo humano. Cuanto mejor integrado esté el equipo y más se aprovechen las cualidades de cada uno de sus trabajadores, más fuerte será la empresa, “si los brazos y las manos de la organización son las personas que la integran, es necesario conocer las competencias que cada puesto exige y las que cada persona ofrece”³⁹.

Actualmente dentro de las empresas se maneja el concepto de gestión por competencias en donde lo más importante es el factor humano y sus capacidades, y esta gestión pasa a ser una herramienta indispensable para el desarrollo y el involucramiento del capital humano para elevar la calidad de las competencias de cada uno de los individuos que laboran dentro de la compañía.

La gestión por competencias pasa a transformarse en un canal continuo de comunicación entre los trabajadores y la empresa; es ahora cuando la empresa comienza a involucrar las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerle un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad de cada trabajador. Además en la era actual, la tecnología y la

³⁹ Disponible en <http://formacionhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias.pdf> Manual de director de recursos humanos. Ernst & Young Consultores. Consulta 04 de Agosto de 2010.

información están al alcance de todas las empresas, por lo que la única ventaja competitiva que puede diferenciar una empresa de otra es la capacidad que tienen las personas dentro de la organización de adaptarse al cambio. Esto se logra mediante el fortalecimiento de la capacitación y aprendizaje continuo en las personas a fin de que la educación y experiencias sean medibles y más aún, valorizadas conforme a un sistema de competencias. Esta gestión permite identificar los requerimientos de competencias para un puesto o equipo de trabajo: de esta forma, se puede individualizar el grado de adecuación y la forma de cubrir las posibles brechas, así se podrá identificar a los colaboradores que cuentan con conocimientos críticos dentro de la empresa y su potencial uso, evitando que el ejecutivo en una división dependa exclusivamente de los recursos que tenga a su alcance, lo que permitirá asignar siempre a la persona más idónea para el puesto, y sólo en el evento que no exista internamente se podrá recurrir a la contratación de empresas externas.

Uno de los factores que conlleva a ser profesionales competentes es el conocimiento que se obtiene con un aprendizaje a lo largo de la vida más allá de las titulaciones regulares y este aspecto es de gran importancia en la actualidad, ya que el recurso humano es ahora el centro de la productividad y competitividad. En toda organización gran parte del recurso humano formado cuenta con el potencial desarrollado en la universidad (en la formación básica y de postgrado) que como tal supone un conjunto de cualidades cultivadas que, sin embargo, deben ser verificadas por el empleador.

Este potencial es un marco amplio de referencia que en mayor o menor grado tiene relación, aplicación e influencia en el puesto de trabajo. No sólo en el rendimiento global laboral de la persona, sino también, en tanto es un recurso a considerarse y valorarse en función de la organización para su mejor

aprovechamiento para recuperación del potencial profesional a efectos de reubicación y promoción. Por otra parte, el perfil demandado por el puesto de trabajo y las evidencias de adecuación y desempeño profesional en el cargo son el otro importante componente de la competencia laboral, es decir: lo estudiado y lo aprendido en el trabajo diario.

“La visión holística-comprensiva implica analizar las competencias profesionales desde un marco estructural válido y adaptable a las organizaciones y desde una referencia de criterios también estructurales para aproximarse con precisión al análisis de las competencias demostradas en el puesto de trabajo: aquí son fundamentales el perfil organizacional del puesto, el desempeño de la persona según ese perfil –adecuación- y las evidencias de enriquecimiento de ese perfil por la potencia profesional de la persona –superación-⁴⁰.”

El modelo de competencias nos plantea esta reflexión, pues pasamos de un modelo de rasgos, donde lo importante radicaba en la estructura de la personalidad de los evaluados que sustentaba su conducta, a una evaluación objetiva de su actuar. Así el ser competente se transformó en tener o no la competencia, por lo cual nuestra mirada evaluativa también cambió de dirección, centrándonos en lo observable. La competencia se empieza a definir, entonces, como algo posible de observar, fuera de quien la actúa y actualiza. Este cambio de mirada, si bien, nos ha permitido ser más certeros y reducir la brecha interpretativa reduciendo la incertidumbre relacionada con el lograr encontrar a los mejores candidatos para los puestos ofertados, no limita el poder ver al otro como un ser completo, integrado y con sentido de trascendencia.

⁴⁰ L, Alex. Descripción y registro de las cualificaciones. El concepto de cualificación profesional. Formación Profesional, 1991, p 2, 23-27.

3.2. DESCRIPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA EL CONTADOR PÚBLICO EN COLOMBIA

La ISO (Organización Internacional para la Standarización) y El ICFES por medio de las pruebas ECAES (Exámenes de Calidad de Educación Superior) han estado presentes en la evolución del concepto de competencia profesional y su aplicación para obtener mayor calidad por parte de los profesionales disponibles en el mercado y para que las empresas tengan una mayor certeza en el momento de contratar un profesional.

Debido a los múltiples y acelerados cambios que han afectado y transformado el mundo se ha pensado un poco más en las concepciones educativas, ya que si éstas no se anticipan o no evolucionan simultáneamente, pierden su sentido y su razón de ser. Es por esto que las Instituciones de Educación Superior han visto la necesidad de aplicar un método donde se pueda evaluar la calidad de los futuros profesionales para que respondan a las necesidades que el mundo de hoy exige; estamos hablando de los Exámenes de Estado de Calidad de la Educación Superior (ECAES).

Los cambios que surgen por el fenómeno de la globalización hacen que las empresas exijan cada vez más a sus empleados para mantenerse en un mercado laboral competitivo. Cada profesional debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos que estos cambios conllevan; y es aquí donde se llega a realizar el tratamiento del recurso humano como capital humano, es a este factor al que debe considerarse de real importancia para aumentar sus capacidades y elevar sus aptitudes al punto tal en que se encuentre como un factor capaz de valerse por sí mismo y entregarle lo mejor de sí a su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza y con la forma de ser reconocido.

Los trabajadores actuales y futuros, contarán con un mecanismo para certificar los conocimientos adquiridos y las habilidades y actitudes desarrollados en su vida laboral y profesional, mejorando sus posibilidades de movilidad laboral, dentro o entre distintos sectores productivos y dispondrán de información sobre los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el adecuado desempeño de sus funciones y para planificar posibles trayectorias para el desarrollo personal y profesional.

La ISO y el ICFES establecen los parámetros mínimos con los que deben contar los profesionales para considerarse competentes dentro de un esquema general de las funciones básicas de cada uno de los cargos.

Con la presentación de los ECAES se está contribuyendo al cumplimiento de ese objetivo anhelado, pues aquí se podrá reconocer el perfil de competencia de un estudiante y por lo tanto de una Institución o de un programa de formación, y de esta manera favorecer la cualificación de las prácticas pedagógicas, lo que conlleva al mejoramiento de la calidad.

El propósito de los exámenes de Estado de calidad de la educación superior, persigue un objetivo general que es el de evaluar la calidad de la educación impartida en las instituciones.

Los egresados de la Educación Superior se enfrentan a cambios en el mundo de las organizaciones, como por ejemplo el trabajo por procesos, el incremento del contenido tecnológico y de conocimientos, la orientación al servicio, entre otros, que les exigen como trabajadores unas competencias diferentes de las que se requerían hace tan sólo unos años; a esto se suma la disminución en las

posibilidades de trabajo estable. Los resultados para este examen tienen como objetivo dar información sobre el desempeño de los evaluados, tanto en el examen completo como en los diferentes tipos de preguntas (áreas académicas o tópicos disciplinares) en que se divide el examen de cada carrera.

Mientras que la norma ISO 9001 conocida como gestión de la calidad o excelencia, es un método de trabajo, que se considera tan bueno, que es el mejor para mejorar la calidad y satisfacción de cara al consumidor. La versión actual, es del año 2000 ISO 9001:2000, que ha sido adoptada como modelo a seguir para obtener la certificación de calidad. Y es a lo que tiende, y debe aspirar toda empresa competitiva, que quiera permanecer y sobrevivir en el exigente mercado actual. El sistema de gestión de calidad que plantea la ISO, no garantiza la calidad de los procesos en las organizaciones, sólo garantiza la documentación de los mismos.

Estos principios básicos de la gestión de la calidad, son reglas de carácter social encaminadas a mejorar la marcha y funcionamiento de una organización, mediante la mejora de sus relaciones internas. Estas normas, han de combinarse con los principios técnicos para conseguir una mejora de la satisfacción del consumidor.

La normativa mejora los aspectos organizativos de una empresa, que es un grupo social formado por individuos que interactúan. Sin buena técnica no es posible producir en el competitivo mercado presente. Y una mala organización, genera un producto deficiente, que no sigue las especificaciones de la dirección. ISO ha desarrollado una serie de guías en las que le muestra a las empresas cómo desarrollar y evaluar sus competencias, ya que dependiendo de la calidad del empleado será la calidad del producto.

El profesional se evalúa tanto en la institución educativa como en el ámbito laboral y en los dos campos se exige conocimiento y experiencia para asegurar el futuro laboral, profesional y personal. La competencia profesional garantiza el logro de estos objetivos para el contador público en Colombia.

Teniendo los planteamientos del ICFES y la norma ISO se hace un comparativo de lo que evalúa cada una de las instituciones mencionadas:

Cuadro No 2. Comparación entre ISO Y ECAES

Organización Internacional para la Standarización - ISO	Exámenes de Calidad de Educación Superior - ECAES
<p>Para ISO, el personal es lo más importante, ya que es quien realiza los trabajos que afectan la calidad del producto, y evalúa su formación y experiencia.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evalúa los procesos de selección de las empresas. 2. Determina la competencia necesaria para el personal que realizan trabajos que afectan localidad del producto. 3. Proporciona capacitación u otras medidas para satisfacer estas necesidades. 4. Evalúa la eficiencia de las acciones tomadas en cuanto a la eficacia de la capacitación dada. 5. La norma se asegura de que el personal sea consciente de la 	<p>Para el ICFES lo más importante es la formación del personal para el desarrollo de las actividades, evalúa el conocimiento del profesional.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evalúa la calidad de formación que dan las instituciones. 2. Divide el nivel de formación, en técnico y profesional. 3. A nivel profesional divide la formación en básica, profesional y socio humanística. 4. Evalúa las competencias de tipo: interpretativo (comprender situación actual), argumentativo (fundamentar o sustentar un planteamiento) y propositivo (plantear alternativas de decisión o de acción para establecer nuevas relaciones o vínculos). 5. Evalúa aptitudes:

<p>importancia de sus actividades y cómo contribuyen al logro de objetivos de la calidad, y</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Exige conservar los registros de las capacitaciones, habilidades y experiencia de cada uno de sus empleados. 7. La gerencia debe asegurar que se dispone de la competencia necesaria para el desarrollo de una operación eficaz y eficiente. Se debe establecer la brecha entre la competencia esperada y la competencia presente. 8. Recomienda considerar demandas futuras relacionadas con los objetivos. 9. Establece que se debe velar por el mejoramiento de procesos, para lo que es necesario la evaluación de las competencias individuales de los empleados. 10. Se debe tener en cuenta la educación y la experiencia del personal, la comunicación, la cultura, y el comportamiento social. 11. La formación y/o actualización debe ser continua para el personal. 12. Se debe definir la competencia necesaria para cada tarea, evaluar la competencia actual del personal y dependiendo de esto dar las capacitaciones para 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Intelectuales; hacen referencia al análisis, investigación, reflexión, identificación, solución de problemas, adaptación a cambios. ➤ Con otras personas; hace referencia al trabajo en equipo, delegar tareas, motivar y resolver conflictos. ➤ Comunicación; hace referencia al presentar, discutir y defender opiniones, escuchar, leer, comprensión de otros idiomas, obtener, organizar y utilizar información. ➤ Tecnología; hace referencia a operar sistemas, microcomputadores y redes, correo electrónico, manejo de Excel y Word. <p>6. Evalúa conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Generales; hace referencia a la historia, comportamiento humano, economía, apreciación del arte. ➤ Profesionales; hace referencia a conocimientos de la organización, la empresa y la economía. ➤ Tecnología; hace referencia al control interno, gestión. ➤ Contabilidad; hace referencia a estados financieros, tributación,
--	---

<p>suplir las necesidades de competencias.</p> <p>13. La norma establece que la competencia es una combinación demostrable de educación, formación, habilidades y experiencia pero no se requiere que la persona cuente con estas cuatro cualidades, sino de las que se necesitan para desempeñar una tarea específica.</p> <p>14. Se debe guardar registro de las competencias de los empleados y de las capacitaciones que se le han dictado en pro de maximizar su competencia. Mientras más competente es el personal, menos dispendiosos son los procedimientos internos.</p>	<p>ética, derecho, auditoría.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Valores profesionales; hace referencia a la integridad, objetividad, compromiso, credibilidad, profesionalismo.”⁴¹ ➤ Competencia profesional: hace referencia al conocimiento sólido y la capacidad de aplicación para la solución de problemas.
--	--

Norma ISO 9001:2000

Según un estudio realizado por Infoempleo en el 2009, la oferta de empleo disminuyó en un 67% a comparación de 2008, además cada vez hay más profesionales. Por la gran oferta de profesionales, las empresas son mucho más exigentes a la hora de contratar un profesional, es por eso que tanto la ISO como el ICFES se han dedicado a valorar las competencias de los nuevos profesionales para así poder medir la calidad de la educación superior y la calidad de los procesos internos de las compañías para garantizar la calidad de información que ellas manejen. Las competencias profesionales marcan la diferencia, ya que las empresas requieren profesionales cualificados, por lo que a la hora de elegir al

⁴¹ Unión temporal, red colombiana de facultades de contaduría pública y federación colombiana de colegios de contadores públicos 2004.

candidato ideal, la valoración de las competencias profesionales cobra importancia como complemento de factores tan determinantes como la formación exigida para el puesto o la experiencia requerida.

El ICFES evalúa individualmente a los profesionales, mientras que la ISO evalúa cómo las compañías eligen al profesional más idóneo según sus necesidades.

Esta situación reitera la importancia de las competencias, ya que al haber una gran oferta de profesionales, la capacidad, el conocimiento y la experiencia es lo que marcará la diferencia entre ellos, además los procesos de selección tienden a estandarizarse y exigen unas competencias básicas y adicionalmente cada empresa exige lo que necesita para el logro de sus objetivos.

4. EVALUACIÓN DEL CONTADOR PÚBLICO BAJO EL CRITERIO DE COMPETENCIA PROFESIONAL

Para llevar a cabo la evaluación del contador público en Colombia bajo el criterio de competencia profesional se han tomado dos fuentes: la primera es por medio del análisis de los perfiles que ofrecen algunas universidades en Colombia, es decir, evaluamos la importancia que juega la competencia profesional con que forman a los profesionales, de esta forma se evalúa la competencia de los profesionales recién egresados; y la segunda es por medio de seis encuestas en las que se evalúa la importancia que tiene para tres clases de contadores: académicos, asalariados e independientes, el papel de las competencias profesionales en su desempeño profesional.

4.1. ANÁLISIS DE LOS PERFILES DE LOS CONTADORES PÚBLICOS QUE OFRECEN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Cada universidad ofrece profesionales con diferentes perfiles, y el perfil es el que define la calidad del contador público dependiendo de las necesidades que manifieste la sociedad.

“En educación el perfil cobra importancia debido a que todo el proceso formativo, tiene como último fin incorporar en el individuo una complejidad de experiencias significativas, que impriman en él lo que se denomina un perfil egreso, que es el sello particular propio de la identidad institucional y del programa de estudios, éste diferencia los egresados de un programa de otros egresados y profesionales formados en el mismo campo de saber”⁴².

⁴²Disponible en <http://www.udem.edu.co/UDEM/Programas/Pregrados/ContaduriaP/perfil.htm>. Consulta 13 de Febrero de 2010.

³⁹ Revista Semana. Publicación domingo 21 de junio de 2009.

Según la revista Semana por encuestas realizadas define el perfil del contador público como el más crítico:

“Dentro de los principales obstáculos que se presentan está la falta de conocimiento de un segundo idioma como es el inglés. De igual manera, los profesionales recién egresados no cumplen con todos los requisitos cuando el perfil profesional se les requiere y presentan serias falencias.

Aspectos mínimos como el saber trabajar en equipo, la falta de conocimientos al momento de enfrentarse a las nuevas tecnologías y presentar falencias en cuanto a comprensión de lectura y buena ortografía se trata, también son factores problemáticos para los profesionales”⁴³.

A continuación se relacionan los perfiles de cinco de las universidades más importantes de Colombia: Universidad Nacional, Universidad del Valle, Universidad de Antioquia, Universidad de Medellín y la Universidad Jorge Tadeo Lozano de Bogotá. Se analiza qué tan importantes son las competencias profesionales para cada una de estas instituciones en el momento de formar sus profesionales.

4.1.1. PERFIL DEL CONTADOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE

Campos de acción:

- Contador General, sector público y privado.
- Contador especializado en costos.
- Analista financiero.
- Gerente y/o Administrador.
- Gerente tributario.
- Revisor Fiscal.

⁴³ Disponible en: <http://www.actualicese.com/actualidad/2009/06/23/actualidad-contable-contadores-publicos-profesionales-dificiles-de-conseguir-en-el-entorno-laboral/> Consulta febrero 5 de 2010.

- Auditor interno y externo.
- Asesor Empresarial.
- Consultor empresarial

El perfil profesional del egresado de Contaduría Pública le permitirá desempeñarse idóneamente en:

El diagnóstico y solución de los problemas relacionados con las diferentes áreas contables, financieras y administrativas de las empresas públicas y privadas.

Las actividades que implican organización, revisión y control de contabilidades, certificaciones y dictámenes sobre estados financieros, revisoría fiscal, auditoría y asesoría tributaria. Así como consultorías y asesorías de orden financiero y administrativo.

4.1.2. PERFIL DEL CONTADOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

El contador público de la Universidad de Antioquia es una persona con significativa capacidad para desenvolverse en el medio contable. Muestra habilidades para el análisis de problemas, contribuyendo al desarrollo de los procesos que encaucen soluciones adecuadas y oportunas. Es razonador, creativo cuando se trata de diseños, tiene sólida formación conceptual, es diligente y dedicado a su trabajo. Manifiesta deseos de superación y perfeccionamiento en los campos personal y profesional. Los propósitos de formación que definen el perfil y las competencias del profesional contable son:

- Ser consciente y autónomo en su proceso de formación constante.

- Asumir la investigación como un proceso de formación permanente.
- Leer, escribir, escuchar y hablar correctamente para resolver problemas y trabajar en equipo con armonía intelectual y justicia social.
- Ser garante de la información contable privada y pública, nacional e internacional.
- Valorar los procesos contables en beneficio del desarrollo sostenible y sustentable de la sociedad.
- Modelar, diseñar y gestionar, tanto sistemas fiables de información contable, como procesos de auditoría y control.
- Suministrar datos útiles, comparables y de fácil comprensión para diferentes usuarios.
- Participar en la toma de decisiones sobre la base de situaciones administrativas, financieras, económicas y tributarias en todo tipo de organizaciones.
- Crear sistemas de información contable para las nuevas sociedades del conocimiento.
- Procesar, analizar, seleccionar información relevante con el fin de proyectar escenarios contables futuribles.
- Conocer el entorno para participar activamente en la búsqueda de soluciones a los problemas que se presentan en él.

4.1.3. PERFIL DEL CONTADOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

El Contador Público egresado de la Universidad Nacional de Colombia debe ser un profesional integral:

- Con formación ética, crítica y responsabilidad social.

- Capaz de identificar y analizar problemas complejos y avanzar en la formulación de soluciones con un enfoque interdisciplinario en ciencias económicas.
- Con una formación integral que genera en el, una motivación y capacidad para el aprendizaje continuo, lo cual le permite desenvolverse con éxito ante nuevas situaciones organizacionales del entorno nacional e internacional.
- Capaz de desempeñarse profesionalmente con liderazgo, trabajo en equipo y pro actividad en diferentes organizaciones públicas y privadas globales, regionales y locales en las áreas contables, financiera, fiscal y tributaria, control y aseguramiento, social y ambiental, sistemas de información, docencia e investigación.
- Analítico, creativo y estratégico competente para diseñar, administrar y evaluar información financiera y no financiera de las organizaciones para la gestión y el control.

4.1.4. PERFIL DEL CONTADOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN

El egresado de Contaduría Pública de la Universidad de Medellín tendrá la capacidad de desenvolverse en entornos económicos y tecnológicos globalizados, con el fin de solucionar desde sus competencias técnico-científicas problemas concernientes a la construcción, control y certificación de información, para comunicarla de manera efectiva como conocimiento útil en el proceso de desarrollo de oportunidades presentes y futuras de las personas y las organizaciones, especialmente en los campos financiero y tributario.

Además, el Contador Público de la Universidad de Medellín, tendrá plena

conciencia de la importancia e impacto social y humano del ejercicio de la profesión y la ejerza con los más altos estándares éticos generando en los usuarios de sus ideas, plena confianza en la integridad de los resultados obtenidos sobre la base de la constante actualización de sus conocimientos, de manera que puedan plantear caminos alternativos que transformen la realidad.

4.1.5. PERFIL DEL CONTADOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ JORGE TADEO LOZANO

El contador público de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano es un profesional con sólidos conocimientos teóricos y prácticos en información contable y control. Tiene las capacidades y competencias para apoyar, analizar y gestionar las áreas de impuestos, auditoría y finanzas, ejercer la revisoría fiscal y el ejercicio liberal de la profesión.

El egresado del Programa de Contaduría Pública posee destrezas para desempeñarse como profesional independiente o vinculado a diversas organizaciones, en los diferentes campos de dominio de la profesión, aplica sus aptitudes de liderazgo y trabajo en equipo con profesionales de otras disciplinas; contará también con capacidad para comunicarse verbalmente y por escrito.

El contador público tadeísta posee habilidades para identificar, evaluar y aportar soluciones a problemas relacionados con las áreas de su influencia, que le permiten prever e intervenir los entornos cambiantes, apoyados en el uso de tecnologías de información y sobre la base de principios y valores éticos.

4.2. ANÁLISIS DE LOS PERFILES PROFESIONALES QUE OFRECEN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Al analizar los perfiles de estas universidades, se observa que en todas, el componente principal de sus perfiles es el conocimiento contable, financiero y tributario; de estas instituciones son pocas las que tienen como factor importante la competencia profesional y la parte social. Esta es una de las falencias que expone el artículo de la revista semana que mencionamos anteriormente, en donde se determina que una de las fallas por las que es tan criticada la competencia del contador público es que en su proceso de aprendizaje no se desarrollan habilidades comunicativas, sociales, ni se preocupan por ser profesionales integrales.

Según los perfiles que exponen las instituciones son pocas las que abarcan los aspectos teóricos como parte primordial en la formación profesional, la parte social es de vital importancia para el desempeño del contador público porque su labor será para la sociedad y la comunicación pasa a ser un factor relevante en su trabajo.

Para que el contador sea competente debe ocuparse de ciertas cualidades, que conformen un perfil que garantice la calidad de la labor del profesional, se considera un perfil completo el siguiente:

“El Contador Público colombiano debe ser un profesional con formación ética, crítica y responsabilidad social. Capaz de identificar y analizar problemas complejos y avanzar en la formulación de soluciones con un enfoque interdisciplinario en ciencias económicas, con una formación integral que genera en él, una motivación y capacidad para el aprendizaje continuo, lo cual le permite desenvolverse con éxito ante nuevas situaciones organizacionales del entorno nacional e internacional. Que maneje otro idioma. Capaz de desempeñarse profesionalmente con liderazgo, trabajo en equipo y pro actividad en diferentes organizaciones públicas y privadas globales, regionales y locales en las áreas

contables, financiera, fiscal y tributaria, control y aseguramiento, social y ambiental, sistemas de información, docencia e investigación. Analítico, creativo y estratégico. Competente para diseñar, administrar y evaluar información financiera y no financiera de las organizaciones para la gestión y el control⁴⁴.

Si se compara el perfil que se plantea como completo para el contador público, con el que ofrecen las Instituciones de Educación superior, se ve notablemente que los perfiles universitarios no se han actualizado a los requerimientos de competencias que exige el mercado actual, es por esto que las empresas o personas que necesitan los servicios de un contador público, evitan los profesionales recién egresados, porque no cuentan con todas las cualidades necesarias para darle la garantía de la calidad del trabajo.

El contador público recién egresado sin experiencia, no tiene gran acogida por parte de los usuarios de la información contable, ya que se tiene la convicción de que la experiencia es lo que complementa el conocimiento para un desempeño óptimo profesional.

4.3. ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS DE LOS PROFESIONALES EN LA ACTUALIDAD

Los acelerados cambios han traído transformaciones diversas en los ámbitos del ejercicio humano y ha generado que la globalización afecte a la institución académica y, en particular, a la educación superior.

“La globalización no solo implica la necesidad de mantener la estabilidad de las principales variables macroeconómicas, como finanzas publicas, tipo de cambio,

⁴⁴ VILLABONA, Jairo Orlando. Coordinador del Programa Contaduría Pública de La universidad Nacional, Entrevista “El problema que aqueja nuestra profesión es la proliferación de facultades que se abren en cualquier parte”, 2009.

inflación y política comercial, sino que también es necesario, enfrentar el reto que significa la globalización de la fuerza de trabajo”⁴⁵.

Muchas empresas han quedado obstaculizadas, en parte por su inhabilidad de adaptarse al cambio, así como por su falta de un capital humano altamente competente que les permita afrontar los cambios que se viven en la actualidad.

Este fenómeno de la globalización ha modificado las tendencias y la percepción de factores de gran relevancia, ante estos cambios inminentes y las nuevas condiciones sociales, económicas y culturales, las empresas deben competir con el más grande recurso con que cuentan, y este recurso lo constituyen sus empleados, que deben ser capaces de generar resultado; que traigan consigo los conocimientos relevantes y útiles para el buen desempeño de su labor.

Hoy en día, en la era de la globalización el elemento que distingue a unas empresas de otras, es el conocimiento, así como su competitividad, de este modo el capital humano se convierte en el activo más valioso que debe poseer la empresa, destacándose por encima de los activos físicos, debido a esto se convierte en la base de la competitividad organizacional actual, y se constituye básicamente por las competencias de los individuos, en otros términos, como conocimientos, habilidades y cualidades de sus integrantes. Entonces surge la importancia de su gestión, puesto que estas competencias individuales, además de ser clave dentro de las empresas, son las encargadas de generar la

⁴⁵ Disponible en

http://books.google.com.co/books?id=RqrZ7noapqsC&pg=PA29&lpg=PA29&dq=La+globalizaci%C3%B3n+no+solo+implica+la+necesidad+de+mantener+la+estabilidad+de+las+principales+variables+macroecon%C3%B3micas,+como+finanzas+publicas,+tipo+de+cambio,+inflaci%C3%B3n+y+pol%C3%ADtica+comercial,+sino+que+tambi%C3%A9n+es+necesario,+enfrentar+el+reto+que+significa+la+globalizaci%C3%B3n+de+la+fuerza+de+trabajo%E2%80%9D+.&source=bl&ots=n1zyTNvczL&sig=NBFCWEgHQXKjHh3r-WhLprwIP_k&hl=es&ei=9RH8TNRBIP88AbtlujoCg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CBYQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false Consulta 11 de Abril de 2010.
.actualicese.com.

competencia fundamental, la cual permite obtener las ventajas competitivas sostenibles.

Teniendo en cuenta lo anterior, “El surgimiento de la gestión por competencia laboral en las empresas, en parte obedece a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo”⁴⁶.

Por otro lado, se debe aplicar la administración por competencias como una herramienta indispensable para profundizar en el desarrollo e involucramiento de su capital humano. Las competencias como ya sabemos son comportamientos asociados a la experiencia, los conocimientos y las capacidades emocionales. Las competencias de gestión están asociadas en el campo laboral con destrezas y son básicamente procesos aprendidos a través de la vida y convertidos en compromisos mediante comportamientos de educación continua para lograr los resultados que se esperan.

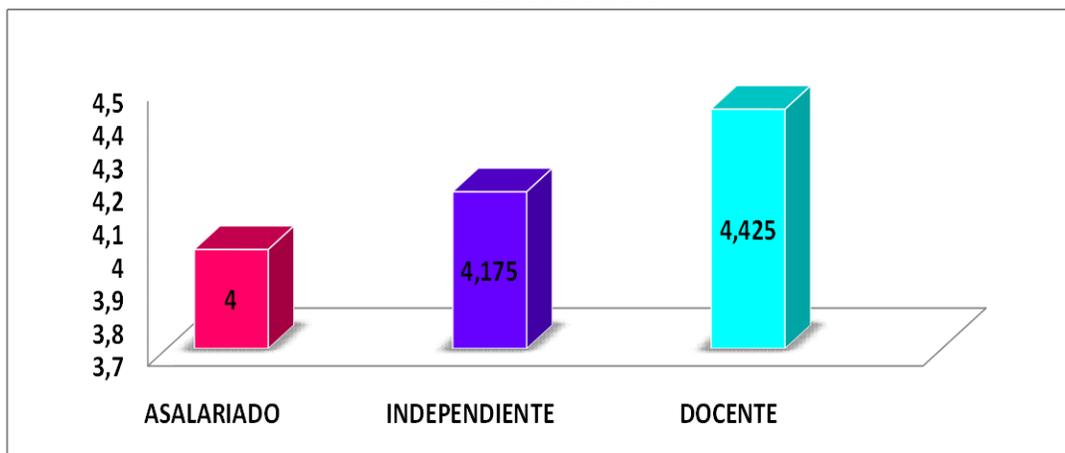
Por ende, el concepto de competencia laboral inició en países industrializados, a partir de la necesidad de formar personas para responder a la demanda de un nuevo mercado laboral. A su vez, en los países en desarrollo, su aplicación ha estado asociada al mejoramiento de formación, para lograr un mayor equilibrio entre las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general.

De acuerdo con lo anterior se tomó como base un estudio describiendo el proceso de selección por competencias, en donde se seleccionaron profesionales en tres grupos diferentes, entre los cuales tenemos asalariados, independientes y profesionales dedicados a la educación, con quienes se desarrolló una encuesta.

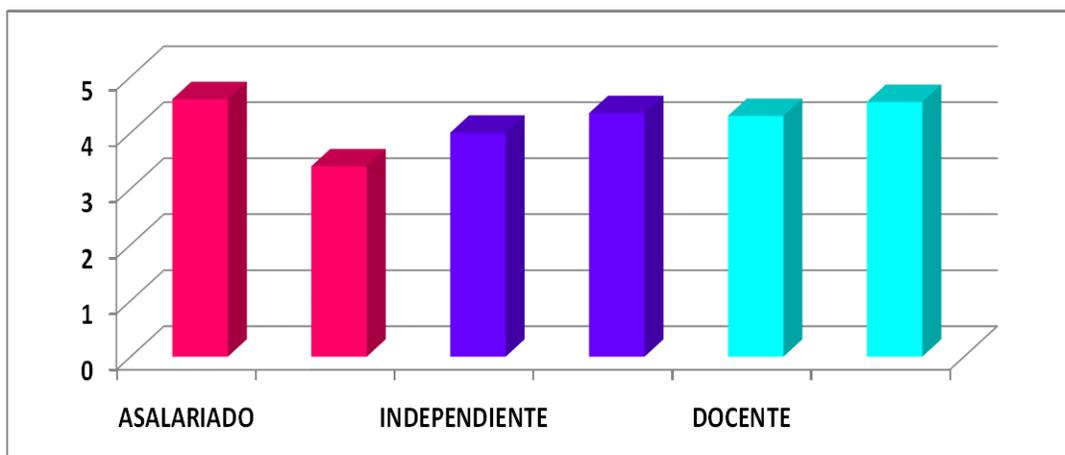
⁴⁶ MERTENS. El valor de los roles y las competencias. Competencia Laboral: Sistemas, surgimiento y modelos, 2001. P 143

Por medio de esta investigación de tipo descriptivo se evidencia una vez más que las empresas apoyan el modelo de selección por competencias con el objetivo de mejorar su sistema de selección de personal, de manera que permita evaluar los avances y resultados reales de cada individuo. Así se realizó una encuesta en la que se busca evaluar que tan importante es para los profesionales en la actualidad las competencias profesionales tanto para su vida personal como laboral, por ende nos determina que tan competentes son:

GRAFICA No 1



GRAFICA No 2



Las graficas que presentamos en esta página resumen el orden de prioridad y la valoración del nivel de realización de las veinte preguntas acerca de competencias a partir de la integración y de su formación como profesional.

En la grafica No 1 se presenta la integración de la información obtenida de los encuestados constituidos por asalariados, independientes y profesionales dedicados a la educación, en esta gráfica se puede destacar que el profesional más preocupado por un nivel de competencia profesional es el profesional dedicado a la docencia, sin dudas, se trata tanto de la necesidad de ser competentes, en el sentido de estar aptos, facultados, capacitados para un desempeño de éxito, como de la necesidad de ser competitivos, es decir, estar preparados para salir adelante, prevalecer sobre otros, emular con otros, ganar y aventajar. No obstante, especialmente en el mundo del empleo, en nuestro medio existe la competencia; además porque son los encargados de transmitir al estudiante la necesidad de ser capital humano latamente competitivo en el mercado laboral y en la gráfica No 2 se puede observar que cada uno de los encuestados genera resultados notoriamente equivalentes, con una pequeña diferencia en resultados en los asalariados esto puede consistir dependiendo del cargo que está desempeñando dentro de la empresa, pues se piensa que el profesional dependiendo de su desempeño dentro de ella, así mismo ve la necesidad de aprendizaje continuo.

En el gráfico se destaca que en el primer lugar de prioridad se encuentran, como era de esperar, competencias relativas al aprendizaje, es decir, el profesional dedicado a la educación. Sin embargo, independientemente que la educación constituye un objetivo esencial orientado a la formación integral del estudiante, el valor de responsabilidad social y compromiso ciudadano depende de cada ser

humano y en este caso es considerado, en niveles bajos de prioridad y especialmente en el asalariado.

Por ende, las competencias son las que distinguen a una persona con rendimiento superior de los individuos promedio, los conocimientos y habilidades son los aspectos más visibles las actitudes son propias de cada ser humano.

Las empresas necesitan que el personal que realiza trabajos en ella sea de la mejor calidad y que cuenten con las competencias apropiadas. Estas competencias pueden ser adquiridas mediante un proceso formal de educación, o bien, mediante la formación directamente en la empresa. La experiencia puede ser un factor que indique que se cuenta con dicha competencia.

A medida que pasa el tiempo es cada vez mayor la preocupación de las personas y de las organizaciones por racionalizar el uso de los recursos financieros, materiales, equipos, instalaciones; ya que este se está convirtiendo en el recurso más valioso.

Como es cierto, hoy en día se refleja el enorme interés que existe por aplicar la Gestión por Competencias como una herramienta indispensable para profundizar en el desarrollo e involucramiento de su capital humano.

Finalmente, la formación en competencias profesionales es uno de los objetivos esenciales; sin embargo, es interesante destacar que el interés por ellas no surge en el contexto universitario, sino en el mundo del trabajo, y es a partir de los estudios que comienza una búsqueda orientada al hallazgo de criterios científicos explicativos de la eficiencia de las personas en el desempeño laboral"⁴⁷.

⁴⁷ McClelland 1973, Mertens 2000 La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación. P 73

5. CONCLUSIONES

- El contador público colombiano para ser un profesional competente debe poseer capacidades conceptuales que hacen referencia al saber, al manejo de conceptos y teorías; capacidades procedimentales que hacen referencia al saber hacer, al saber aplicar los conocimientos; y las capacidades actitudinales que hacen referencia al saber ser y al saber interactuar con la sociedad.

A parte de estas competencias profesionales mencionadas, el contador público debe poseer cualidades que le permitan desenvolverse en el ámbito laboral: competencias intelectuales, personales, interpersonales, organizacionales y tecnológicas.

- La importancia de las competencias profesionales radica en que este concepto pasó a ser un requisito fundamental para el desempeño del contador público en Colombia. Actualmente en los procesos de selección se está manejando el concepto de gestión por competencias y este concepto permite que las organizaciones y empleadores se aseguren de las capacidades de los profesionales que tendrá a su servicio.

El capital humano es considerado el centro de la productividad, por eso es que se debe garantizar por medio de la verificación de las competencias profesionales las cualidades que debe poseer cada profesional. La verificación de las competencias la llevan a cabo instituciones como el ICFES, por medio de pruebas profesionales y la ISO por medio de los estándares establecidos para cada cargo.

- En la actualidad una gran cantidad de profesionales cuentan con las capacidades conceptuales, que son las proporcionadas por las instituciones de educación superior, ya que sus programas se ocupan por brindar el conocimiento y en poca medida ofrecen formación en capacidades procedimentales y actitudinales; por lo tanto son pocos los contadores que cuentan con las cualidades necesarias para considerarse profesionales competentes.

Gran parte de los profesionales están en el proceso de alcanzar dichas cualidades, que le garanticen su estabilidad laboral y la calidad del servicio prestado a la comunidad.

- El grado de importancia que tiene para los profesionales el concepto de competencia profesional depende en gran parte del cargo que tenga el profesional, como se puede apreciar en las encuestas realizadas, el profesional que más se preocupa por este concepto es el docente, ya que tiene bajo su responsabilidad formar profesionales y debe estar actualizado permanentemente para así poder dar al estudiante la información más acertada.

Por otro lado, según la encuesta se aprecia que el profesional que menos importancia le da al concepto de competencia profesional es el asalariado, debido a que ellos tienen unas funciones específicas y su conocimiento y experiencia le permite desarrollarlas para el logro de los objetivos organizacionales. Cabe aclarar que entre las categorías de asalariado, independiente y docente, el concepto de competencia profesional se maneja de acuerdo a las necesidades que represente el cargo que desempeña cada profesional, pero ante todo el docente sin importar su nivel es quien más se preocupa por la aplicación de este concepto en su desempeño laboral y social.

- Las competencias profesionales en el desempeño del Contador público en Colombia influyen desde el proceso de formación, ya que durante este proceso se obtienen las herramientas de conocimiento y aplicabilidad, si el estudiante es competente tiene la capacidad de evaluarse y de evaluar la institución que lo forma para así exigir la mayor calidad en su formación.

De la calidad de la formación se deriva la calidad del desempeño laboral, ya que la competencia en la formación le crea la consciencia necesaria al profesional para llevar a cabo todo lo que implica desempeñarse bajo el criterio de competencia profesional.

6. RECOMENDACIONES

- Es necesario crear conciencia a los profesionales acerca de la importancia de las competencias profesionales. Aunque el mercado laboral así lo establece, esa conciencia se le debe dar un mayor énfasis en la formación académica para que cada persona se cree el compromiso personal de ser mejor cada día. El contador público por la magnitud de su responsabilidad tiene un gran compromiso social de garantizar la calidad en su trabajo.
- Se debe fortalecer la gestión por competencias, para así exigir la mayor calidad al profesional en su formación y actualización permanente. Esta es una forma de premiar a los profesionales que se han ocupado por adquirir todas las cualidades necesarias para tener un desempeño profesional de alta calidad.
- Las instituciones educativas deben enfocar un poco más la formación en las capacidades procedimentales y actitudinales que son las que diferencian al profesional de la contaduría de un técnico de la contaduría. El conocimiento de la materia es la base para el contador público y lo que realmente lo forma como profesional competente es el saber hacer y el saber interactuar con la sociedad. Los profesionales que ya tienen definido su actividad laboral, ya tienen conocimiento de cómo hacer y de cómo interactuar, sólo tienen el compromiso personal de actualizarse constantemente para mantenerse competitivos en el mercado actual.
- Las instituciones educativas deben crear un área en la que se estudien las competencias profesionales, la cual sea dictada en un nivel de

transición en el que el profesional esté pasando del ciclo de fundamentación al ciclo profesional. A este nivel el estudiante basado en el área mencionada, tendrá la capacidad de evaluar el grado de competencia con la que ha recibido esta formación básica para que tenga la oportunidad de reforzar lo positivo y/o de corregir las falencias durante su ciclo profesional.

- Si el estudiante cuenta con esta herramienta a ese nivel sabrá qué es lo que necesita para ser competente en el ámbito personal y profesional, además esto permite que los docentes le transmitan la gran importancia que representan las competencias en su vida profesional.

BIBLIOGRAFIA

- ARIZA QUINTERO, Guillermo. (2007) Artículo: Competencia y actualización profesional.
- ARROYO, Juan Pablo. (1997) Competencias Profesionales, proyecto 6 x 4, México.
- AZPIAZU, Joaquín. (1952) La Moral del Hombre de Negocios. Editorial Razón y Fe, 2da. Edición, Madrid, España.
- BERNA, Ricardo. Impacto de la Subjetividad de la Información Contable en la Ética Profesional, Filosofía de la Contabilidad, REVISTA LEGIS DEL CONTADOR Núm. 11
- COCCA, Jorge A. (2003) Artículo: Competencias Profesionales, México.
- CORTÉS, Alejandra. (2005) Valores y Competencias profesionales en la sociedad actual. Universidad de Zaragoza, P. 42
- ECHEVERRÍA, B. (1993) Formación Profesional, PPU, Barcelona.
- ECHEVERRÍA, B. (2004) Formación e inserción profesional, en Buendía, L., GONZÁLEZ, D. y POZO, T. Temas fundamentales en la investigación educativa. Madrid, Editorial La Muralla. P 241-298.
- FERNÁNDEZ T, José (1999) Competencias Profesionales.
- FERNÁNDEZ. (1997) Caracterización de las competencias. Las competencias sólo son definibles en la acción. P 17.
- FIDDLER, En su artículo la competencia profesional, 1994.
- GONZÁLEZ Maura Viviana. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)
- GONZÁLEZ, Maura Viviana. (1998) Autodeterminación y conducta exploratoria. Elementos esenciales en la competencia para la elección profesional responsable, Revista Iberoamericana de Educación.

- L, Alex. (1991) Descripción y registro de las cualificaciones. El concepto de cualificación profesional. Formación Profesional, 2, 23-27.
- LAÍNEZ, Javier. Universidad de Zaragoza, El Papel del Contador en la Contabilidad Creativa. Proceso mediante el cual los contadores y asesores utilizan sus conocimientos sobre las normas contables para "maquillar" las cifras reflejadas en la contabilidad de la empresa, sin dejar de cumplir los principios de contabilidad, 2000.
- LEVI – LEBOYERF (1997) La gestión de las competencias, ediciones gestión 2000, Barcelona.
- Ley 43, Artículo 1, 13 de diciembre de 1990
- Ley 43, Artículo 45, 1990.
- M, Alonso. (1967) Diccionario ideoconstructivo, Ciencia del lenguaje y arte del estilo, Aguilar Madrid.
- MANTILLA B, Samuel Alberto. Ética y Desafíos de la Contaduría Profesional.
- MCCLELLAND (1973), MERTENS (2000). La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación. P 73
- MENDEZ, Carlos E. Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación. Mc Graw Hill. 2006 P 141, 142
- MERTENS. (2001) El valor de los roles y las competencias. Competencia Laboral: Sistemas, surgimiento y modelos. P 143.
- PRIETO. (1997) Prólogo en LEVI-LEBOYER, La gestión de las competencias, Ediciones Gestión 2000, Barcelona.
- PULIDO, Hernán Javier. (1998) Seminario Taller Fortalecimiento de la capacidad académica de las instituciones de educación superior.
- RUIZ Rafael Franco. Reflexiones Contables, Teoría, Educación y Moral.

- SARAVIA GALLARDO, Marcelo Andrés. (2007) Ponencia mejor valorada en el Primer Congreso Mundial de Gestión del Talento Humano desde el Enfoque de Competencias Laborales. Bogotá. P 101.
- SILIE GATON, José A. (1998) Ética Profesional. Publicaciones América, 9na. Edición.
- TEJADA FERNÁNDEZ, José. (1999) Competencias Profesionales, Federación alemana de empresarios de ingeniería. P 5.
- TOBON, Sergio. Formación basada en competencias. Ecoe ediciones 2005. P 18.
- URZÚA HERNÁNDEZ, Ma. del Carmen y GARRITZ RUIZ, Andoni. (2008) Evaluación de competencias en el nivel universitario, Montmollin, 1984:122. P 139.
- VARGAS HERNÁNDEZ, José. (2001) Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización. P 2.
- VÁSQUEZ BERNAL, Ricardo. (1995) Nuevos desafíos de la educación frente a estándares de educación. Director Departamento de Ciencias Contables de la Universidad Pontificia y Universidad Javeriana.
- VASQUEZ, José. Proyección Social del Contador Público.
- Disponible en www.gerencie.com/economia-y-finanzas/2009. Consulta 12 de Septiembre de 2010.
- Disponible en http://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_%28ling%C3%BC%C3%ADstica%29. Consulta junio 13 de 2010.
- Disponible en <http://formacionhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias.pdf> Manual de director de recursos humanos. Ernst & Young Consultores. Consulta 04 de Agosto de 2010.

- Disponible en <http://vlex.com/vid/competencia-moral-gestion-informacion-293029>. Consulta septiembre 2 de 2010.
- Disponible en <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/conf/rio/pon/bonet/ii/sld019.htm>. Consulta agosto 10 de 2010.
- Disponible en <http://www.consultoriang.com/enlaces.html>, Lawshe y Balma 1966.
- Disponible en <http://www.eumed.net/libros/2010a/634/Concepto%20profesion.htm>. Consulta el 10 de Mayo de 2010.
- Disponible en <http://www.gerencie.com/competencia-profesional-del-contador-publico.html>. Consulta 20 de Mayo de 2010.
- Disponible en <http://www.gerencie.com/competencia-profesional-del-contador-publico.html>. Consulta febrero 14 de 2010.
- Disponible en <http://www.gestiopolis.com/Canales4/fin/principconta.htm>. Consulta 01 de julio de 2010.
- Disponible en http://www.icfes.gov.co/esp/sac/eva_ed_b/index.htm. Consulta mayo 16 de 2010.
- Disponible en <http://www.scribd.com/doc/284923/ETICA-DE-LA-PROFESION>. Consulta junio 5 de 2010.
- Disponible en <http://www.udem.edu.co/UDEM/Programas/Pregrados/ContaduriaP/perfil.htm>. Consulta 13 de Febrero de 2010.
- Disponible en www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/conf/rio/pon/bonet/ii/tsld019.htm. Consulta 13 de Abril de 2010.
- Disponible en: <http://www.actualicese.com/actualidad/2009/06/23/actualidad-contable->

contadores-publicos-profesionales-dificiles-de-conseguir-en-el-entorno-laboral/ Consulta febrero 5 de 2010.

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta.

Marque con una X su respuesta de 1 a 5 siendo 1 Desacuerdo y 5 Totalmente de acuerdo.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1) La competencia profesional es un elemento que garantiza idoneidad del contador público y cualquier otro profesional.					
2) El contador público competente ofrece a las empresas un amplio conocimiento y experiencia; manteniendo investigación continua.					
3) Desarrollo de competencias básicas tiene relación con el desarrollo de la creatividad y el trabajo en diseño ... actitudes y aptitudes.					
4) Las Competencias son características permanentes de la persona y de eso depende la ejecución exitosa en una actividad, sea laboral o de otra índole.					
5) La competencia profesional es considerada como principio básico.					
6) El componente principal de la competencia profesional es la educación.					
7) El contador Público para asesorar una empresa debe poseer conocimiento, actitud, honestidad, lealtad.					
8) El contador público se considera competente profesionalmente si cuenta conocimientos necesarios los aplica e interactúa con la sociedad.					
9) Es importante la actualización constante con Postgrado, Investigaciones, Biblioteca, Internet, Seminarios, Etc.					
10) Las competencias son las capacidades de poner en operación las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida y el ámbito laboral.					
11) Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a convivir se convierten en tres pilares de la educación para hacer frente a los retos.					
12) La relación entre inteligencia, aprendizaje y creatividad se incluye en el desarrollo de una competencia.					
13) Hablar de competitividad laboral supone, desde su significado, ser efectivo al desarrollar una actividad.					
14) Las competencias movilizan y dirigen todos los conocimientos hacia la consecución de objetivos concretos.					
15) La competencia es realmente importante para el desempeño del contador público ya que garantiza la calidad del trabajo.					
16) Ser competitivo puede generar mucho estrés e incluso depresión.					
17) Ser competitivo laboralmente garantiza tener ventajas sobre los demás colegas.					
18) La competitividad desarrolla tu creatividad y te lleva a tener liderazgo.					
19) Te consideras contador competitivo en el mercado laboral.					
20) Ser competitivo significa trabajar largas horas, y trabajar más barato.					

Fecha: _____

Cargo: _____

Años de experiencia: _____