

Técnicos de contabilidad: competencias según las empresas de reclutamiento en Costa Rica, I CO-2015

Silvia A. Cordero Gómez, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

Abril 2015

Resumen

Esta investigación partió de dos entrevistas realizadas por diferentes medios de prensa escrita. En una de ellas se afirma que existen vacantes en empresas, pero que siguen vacíos ya que las personas desempleadas no cuentan con las competencias profesionales para desempeñar esas funciones; mientras que, por otro lado, alegan un aumento del desempleo en Costa Rica entre el año 2013 y el 2014. Al revisar la literatura se encuentra que no se ha escrito mucho a nivel nacional sobre el tema de las competencias que las empresas consideran en el momento del reclutamiento, ya que las investigaciones similares con las que se cuenta han sido desarrolladas en otros países, lo que dio pie a la investigación desde una nueva perspectiva. La pregunta que se generó es: ¿Cuáles son las competencias que las empresas consideran para reclutar a técnicos en contabilidad? Esto se plantea con el propósito de beneficiar a estudiantes y egresados interesados en la carrera técnica en contabilidad, con el fin de que desarrollen e implementen las competencias necesarias en esta carrera, específicamente, para así mejorar las posibilidades de ser contratado y tener estabilidad laboral. Se utilizará como metodología un enfoque cualitativo y exploratorio, mediante entrevistas a cinco empresas: tres de las entrevistas a ejecutivos de servicio al cliente; otra al director de una de las empresas y la última a un director de recursos humanos. Entre los resultados obtenidos, las empresas opinan que existe buena formación académica pero muy poca formación práctica. Las empresas indican que se necesitan técnicos con más iniciativa, con capacidad de razonamiento, análisis y resolución de conflictos. Debería variarse la metodología de enseñanza y aprovechar que las empresas de reclutamiento dan pasantías para adquirir experiencia profesional. Hay suficiente demanda laboral, por lo tanto, los técnicos deberían aprovechar toda su enseñanza y esforzarse en buscar las necesidades del mercado para mantenerse siempre en un nivel competitivo. Los técnicos contables deberían ser multifuncionales, dispuestos a aprender, a someterse a un proceso de actualización constante y manejar los sistemas informativos.

Abstract

This research has been set on results of two surveys conducted by two news print media, one of them point out that there are jobs in companies, which remain empty for same reason that unemployed people are not competent to perform those functions, however, an increase in unemployment claims in Costa Rica between 2013 and 2014. There isn't local studies in our country to assume the required skills, only similar studies have been developed in other countries, this finding let to initiate research from a new perspective. Generating such questions: What are the skills that companies

consider to recruit accounting technicians? Benefiting students and graduates interested in technical careers in accounting, to develop and implement the necessary expertise in this specific career, improving your chances of getting hired and job stability. A qualitative and exploratory approach was part of the methodology developed, conducting an interview with five companies, three of the interviews with customer service executives, one director of the company, and the chief of human resources. Among the results companies believe that there is good education but little practical training. Companies indicate that technicians are needed more initiative, capable of reasoning, analysis, conflict resolution. They should use different teaching methodology and take advantage of recruiting firms provide internships to gain professional experience. There is enough labor demand therefore technicians should take advantage of its teaching and strive to find the market needs to be kept competitive. Accounting technicians should be poly-functional, willing to learn, undergo a process of constant updating and managing information systems.

Introducción

El problema de la investigación surge al leer una entrevista, publicada por Portafolio.co, realizada a la Directora Regional de Manpower. En esta entrevista, señala la necesidad de promocionar más a los técnicos, así como que las empresas están teniendo problemas para llenar las vacantes. También afirma que: "...la razón principal es que las personas no tienen las competencias adecuadas para llenar todos los requerimientos que necesitan en determinadas posiciones" (Núñez, 2013).

En un segundo caso, en Costa Rica, el nivel de desempleo aumentó en gran medida en el último trimestre del 2014, pues fue de un 8,3% en el 2013, a un 9,7% en el 2014 según el INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos). Este panorama se complica porque el 60% de las personas no tiene la secundaria completa (Rodríguez, 2015). De tal manera, es un poco contradictorio que se afirme que hay un aumento en el desempleo, mientras que por otro lado se declare que las personas no cuentan con las competencias necesarias. A partir de esta disyuntiva, surge la pregunta de la investigación: ¿Cuáles son las competencias que las empresas consideran para reclutar a técnicos en contabilidad?

Los propósitos del trabajo son conocer la formación de los interesados en la carrera técnica de contabilidad para el mercado laboral, así como determinar las competencias que no se están desarrollando, ni mucho menos aprendiendo y que, por ende, resulta en un perjuicio ya que les impide conseguir empleo; y, por último, averiguar la demanda laboral de los técnicos en contabilidad. Todo esto resultaría en un beneficio para todas las personas que estén en proceso de formación o que sean egresados como técnicos en contabilidad, para que desarrollen e implementen las competencias requeridas por las empresas, con el propósito de encontrar empleo en lo que se formó e invirtió.

En el presente documento, al inicio del marco referencial, se define el término “competencias” a partir del criterio de varios autores, quienes las clasifican en cuatro tipos: técnicas, gerenciales, instrumentales e interpersonales, las cuales pueden ser desarrolladas según el interés de la persona en hacer la diferencia. Seguidamente, se explica la necesidad de exhortar a las instituciones a consolidar la parte crítica y práctica en el estudiante, así como implementar la participación extracurricular fuera de la institución, con el fin de mejorar el aprendizaje de manera que se unifique la teoría y la práctica. El desarrollo de las competencias va a depender de cada carrera, y es necesario poseer habilidades cognitivas y conductuales.

El desempeño del estudiante va a estar condicionado por la motivación y lo propenso al riesgo, lo cual se explicará en detalle más adelante. El desempeño que tenga el estudiante en la institución donde se imparte la carrera técnica puede determinar las bases para su habilidad en el medio laboral, por lo que es fundamental que tenga buenos formadores que instruyan y eduquen a los estudiantes a fin de mejorar su desempeño. Por último, se toma el tema del emprendedurismo: tener una visión emprendedora demuestra la facultad que posee la persona para fundar su propia unidad productiva.

Revisión bibliográfica

La sociedad actual exige a las personas que tengan las competencias necesarias para desempeñar un puesto específico, con el fin de desenvolverse con mayor precisión en el mundo laboral. Se requiere a la vez que tenga habilidades innatas, pudiendo ser demostradas en las condiciones que el ambiente le provee. Estas competencias mencionadas deben entenderse como:

Procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento, dentro de una perspectiva de procesamiento meta cognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético, con la meta de contribuir al desarrollo personal, la construcción y afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico-empresarial sostenible, y el cuidado y protección del ambiente y de las especies vivas (Tobón, 2008, p.5).

Otros autores consideran que hay diferentes tipos de competencias. Mencionemos brevemente, por ejemplo, las técnicas y las gerenciales. Se entiende como técnicas, los atributos o rasgos distintivos necesarios en un trabajador excepcional, que pueden incluir, o no, conocimientos, pero con la necesidad de que posea habilidades o actitudes específicas para desempeñar una tarea concreta. Por otra parte, las gerenciales son descritas como la unión de los conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que la persona debe poseer para ser efectiva en los diferentes puestos y, además, en las distintas clases de organización (Molina, 2012, p.26-27).

Por otro lado, están las instrumentales y las interpersonales mencionadas por Freire y Salcines (2010). Las primeras son las capacidades cognitiva, metodológica, técnica y lingüística necesarias para la comprensión, construcción del manejo y el uso crítico en las diferentes prácticas profesionales. Las segundas están relacionadas con experiencias de relación social e integración, así como con desarrollar trabajos en equipos específicos y multidisciplinarios. Por último, tenemos las competencias sistémicas que son la mezcla de entendimiento, sensibilidad y conocimiento.

Lo anterior hace alusión a las competencias que deberían de obtenerse con los años y la experiencia, fundamentalmente que sea obtenido en el período de formación, Garzón (2012, p.173) propone a las instituciones con programas de formación técnica profesional y tecnológica promover, junto con los sectores económicos, ejercicios que consoliden una mayor formación de técnicos profesionales con el propósito de impulsar la capacidad de crítica y práctica, al cuestionar y generar alternativas para solucionar este tipo de inconvenientes. El beneficio obtenido en las oportunidades del medio puede ser afectado por la formación académica recibida desde la universidad, o la institución, con el fin de plasmar sus intereses en el campo laboral.

La participación extracurricular mejora la calidad del aprendizaje y aumenta la experiencia del estudiante al brindar un mayor beneficio, siempre y cuando las universidades abran más espacios para las actividades, dentro del campus o fuera de él, que faciliten el aprendizaje del alumno y del personal, quienes están en pleno desarrollo, (Du pre y Williams, 2011, p.10). Esto aumenta sus posibilidades de conseguir empleo, ya que le permite demostrar su capacidad para implementar su conocimiento, o más bien la formación académica, en el trabajo de campo. Esto se logra si se conocen de antemano las competencias necesarias y propias de esta carrera en específico, las cuales que fueron trabajadas y reforzadas en las actividades llevadas a cabo fuera de clase, lo cual ayuda a que las personas adquieran una mayor experiencia.

Para desarrollar dichas competencias, es necesario tener habilidades cognitivas y conductuales, además de conocer cuáles son las necesarias para cada carrera, ya que no todas las carreras exigen lo mismo. Algunas de estas competencias pueden ser proporcionadas por la sociedad, por ejemplo, los principios y valores inculcados. Estas conductas son medibles y observables en la cotidianidad laboral. Las competencias, según (Freire y Salcines, 2010), representan la unión entre las características individuales y las cualidades necesarias para asumir el rol profesional preciso, por lo que se puede insinuar que todos se encuentran con las mismas oportunidades, lo que influirá es la actitud y la aptitud con la que se presenten, sirviendo de ventaja o de desventaja.

Dentro de las competencias que se pueden requerir, al ser todas medibles y observables como se explicó anteriormente, se encuentran las habilidades de comunicación. Esto significa que el prospecto debe ser una persona capaz de comunicar las cosas a tiempo, además de que tenga buenas relaciones intra e interpersonales, las cuales favorecen la comunicación activa y su capacidad de análisis. Se necesita una

persona con pensamiento crítico, que pueda debatir una orden si considera que no es ventajosa y que pueda proponer otra que facilite la demanda y las habilidades de trabajo en equipo. Asimismo, se incluyen en estas competencias aquellos valores que pueden ser inculcados por la misma sociedad, como: la tolerancia, la cooperación, la comunicación, la escucha, el buen trato, las habilidades técnicas propias de la carrera elegida y una ética de trabajo fuerte (Du pre y Williams. 2011, p.9).

Valera (2009) investigó la dinámica para adquirir y desarrollar las actitudes y valores inherentes a la profesión elegida, en otras palabras, las competencias asociadas al desempeño que aspira el egresado. El desempeño puede observarse también al realizar un análisis psicológico en un estudiante, siendo un factor determinante para conocer el grado de motivación al logro, la propensión de la persona al riesgo, que se entiende como una forma de seguir luchando por el éxito, además de una manera de determinar el control interno, al considerarse capaz de controlar el propio destino. Asimismo, es posible determinar si la elección de la carrera fue por voluntad propia o una imposición, en cuyo caso es posible hacer un análisis para conocer las aspiraciones y la ética profesional con la que se puede desempeñar, mejorando sus oportunidades en el ejercicio de la profesión contable.

Cabe recalcar que el conocimiento alcanzado se obtiene en el proceso de formación del estudiante, cuando este llega al medio laboral demostrará las bases necesarias para poderse desempeñar en el puesto. Por lo que el desempeño del estudiante, en el proceso de formación es de suma relevancia, ya que necesita captar los conocimientos con la rapidez ofrecida en las clases de su formación, para aplicarlos en lo laboral y en lo personal, (Garzón, 2012, p.172). Por lo que se puede aludir que si el desempeño en un estudiante determinara el desempeño en el medio laboral.

Es necesario enfatizar que, como se mencionó anteriormente, los técnicos deben de ser críticos y prácticos para ser generadores de alternativas en medio de la teoría y la práctica, pudiendo unificar ambas. El profesional no debe cesar en su desarrollo, y tener un pensamiento crítico aumentará sus posibilidades de ascender de puesto, con lo cual demostrará tener las aptitudes necesarias y se convertirá una persona cada vez más competente (Garzón, 2012, p.177). Es posible que la persona considere que no posee estas aptitudes proactivas, pero no quiere decir que no pueda aprenderlas, de hecho, hacer el cambio también demuestran actitud.

En las entrevistas de trabajo comúnmente las personas muestran sus mejores aptitudes, pero sin dejar de lado la importancia de presentarse tal cual es la persona, ya es muy difícil mantener una imagen que no se es por un periodo de largo de tiempo, lo cual pondría en riesgo el empleo. “La competencia se ejerce en una situación, es la manera de intervenir en ella en una situación. Ahora no es el puesto de trabajo quien define la calificación sino el individuo activo en una situación” (Bozu, 2009). Cabe suponer que todo puesto de trabajo posee un manual de puestos en el cual va a incluir la descripción, funciones a desempeñar y competencias, pero la diferencia que puede marcar una persona en el mismo puesto va a depender de las competencias desarrolladas

e implementadas, entre ellas lo crítica que pueda ser, y la modificación y mejora de las funciones, haciéndola más efectiva.

Para ser innovador es necesario una sólida instrucción y educación de parte de los formadores, pero, al mismo tiempo, se requiere que los estudiantes posean la condición para absorber y retener todo el conocimiento y experiencia proporcionados por los profesores. León (2013, p. 625) define el saber cómo: "...el resultado de una relación dialéctica entre quienes están interesados en defender una tradición cultural (dar identidad al saber contable) y las demandas que se realizan en el espacio de la producción (campo empresarial)", por lo que, para mantener el desempeño real, es necesario demostrar en el medio laboral no solo el resultado de la instrucción sino también la experiencia en las situaciones específicas del quehacer ocupacional.

Existen dos posibilidades en el ejercicio propio de la profesión: o se fracasa o se tiene éxito, el cuál va a depender del ambiente donde se quiere surgir como profesional, además de los recursos con los que cuenta. "Un profesional es competente cuando es, reconocidamente bueno en su práctica profesional" (Garzón, 2012, p.177). Al tener una visión más emprendedora se generan y se aprovechan sus ideas innovadoras, y en su capacidad de asumir riesgos moderados se puede reflejar una alta motivación al logro de las metas y objetivos, así como su capacidad de ser responsable de los resultados de sus acciones y que, por lo tanto, se encuentra en plena facultad para fundar su propia unidad productiva (López, 2007, p.82).

Se concluye entonces que hay diferentes tipos de competencias, las cuales pueden ser desarrolladas a través del tiempo, preferiblemente que sean aprendidas en el periodo de formación y con la experiencia, que puede ser adquirida con el aumento de participación extracurricular, si así lo quisiera adoptar la institución. Para desarrollar las competencias es necesario poseer habilidades medibles y observables, y valores inherentes a la profesión. Todo estudiante debe poseer pensamiento crítico, y unificar la teoría y lo práctico. Las competencias se demuestran en situaciones específicas, por lo que es necesario que existan buenos formadores. La motivación y la lucha por lograr el éxito van a depender de la actitud emprendedora que posea cada uno, haciendo las cosas con excelencia y eficacia.

Metodología

La presente investigación es exploratoria y con un enfoque cualitativo, para la que se recolectaron los argumentos de los participantes, a partir de los cuales se obtuvieron los datos a interpretar. Aunque Costa Rica cuenta con más de treinta empresas reclutadoras, se tomaron de muestra de solo cinco empresas: Doris & Peters Asociados, Profiles Costa Rica, IE Admissions, INA- PYMES y el Ministerio de Seguridad Pública. Las razones por las que muchas de las empresas no participaron en este estudio fue, en primer lugar, por haber sido el estudio realizado en el mes de marzo, en el cual tienen mucho trabajo; por otra parte, algunas de las empresas con más reconocimiento se negaron por completo, al alegar que la información que pueden

proporcionar es la que se encuentra en sus páginas web, la cual resulta ser muy vaga para la investigación.

Las empresas consultadas en este estudio son empresas que reclutan personal en el área de técnicos o auxiliares en contabilidad, tanto para empresas nacionales como transnacionales. Estas empresas reclutan a personas que cumplan con las observaciones específicas que las empresas solicitan, las cuales envían un perfil de puesto y, de acuerdo con las empresas reclutadoras, una descripción, realizada por el personal de Recursos Humanos de la empresa interesada, en la que se especifica la personalidad, las actitudes y aptitudes necesarias para ese puesto. Todos estos requisitos poseen igual relevancia y, dependiendo de la empresa, pueden ser más o menos exigentes, ya que muchos puestos requieren de un nivel de confianza muy alto, especialmente al tratarse de contabilidad, ya que conocería las cifras elevadas que se llegan a estimar por mes y por año.

Dentro de los factores relevantes evaluados en la entrevista a estas empresas, se encuentran: la preparación del técnico en contabilidad en el medio laboral, el perfil profesional requerido por las empresas, la demanda laboral y las habilidades requeridas. Mucha de la responsabilidad recae únicamente en los entes académicos, pues la baja calidad de los profesionales se debe a no tener las bases suficientes para desenvolverse laboralmente a causa de la metodología propuesta en las universidades o instituciones que imparten la carrera técnica en contabilidad. Por otra parte, resulta también importante saber si las compañías prefieren contratar a profesionales con un bachiller, una licenciatura o un técnico, ya que esto permitirá reevaluar y rediseñar los planes de estudio, de ser necesario. Por último, sería de utilidad brindar recomendaciones a los interesados en esta carrera con el fin de aumentar las posibilidades de ser contratados al realizar una entrevista de trabajo.

La técnica utilizada es una entrevista semiestructurada, que consta de nueve preguntas abiertas. Tres de las entrevistas fueron realizadas a ejecutivas de servicio al cliente, cuya función es hacer las primeras entrevistas; otra al director de *IE Admission*; y la última al encargado de Recursos Humanos del Ministerio de Seguridad Pública. Por motivos de disposición de tiempo de las empresas, no todas fueron realizadas personalmente, una de ellas fue vía teléfono y la otra vía correo electrónico. La duración de la entrevista osciló entre los quince y veinte minutos, y se advirtió de ante mano que no era posible disponer de más tiempo. Al no ser un estudio cuantitativo, el nivel de confianza y el margen de error no son relevantes.

Resultados

Las empresas entrevistadas consideran que los técnicos en contabilidad están bien preparados académicamente, pero que cuentan con poca experiencia práctica, lo cual es muy importante. Por ejemplo, deben conocer el sistema tributario, pero es aquí

donde más se han encontrado deficiencias. Los técnicos deben manejar sistemas informáticos contables, y pocos candidatos manejan bien estas herramientas.

Por otro lado, el perfil profesional solicitado va a depender de la empresa. Además de la formación académica, algunas empresas solicitan experiencia, mientras que para otras no es primordial. Algunas empresas prefieren a los recién graduados porque los pueden formar, guiar y adaptar a la cultura de la empresa; esto ayuda a que sean personas más integrales, con criterio propio para que trabajen con objetivos y que no solo lleguen a cumplir un horario y devengar un salario. Lo deseable es que tengan competencias técnicas, habilidad numérica, capacidad de razonamiento y análisis, resolución de conflictos y que ayuden a asesorar a la empresa en el sistema tributario.

Las empresas consideran que la demanda laboral es alta. Contabilidad es una carrera que se imparte en los colegios técnicos y en algunas universidades, la diferencia la hace la habilidad que posee cada persona. Casi todas las empresas buscan un profesional en Contabilidad.

Las compañías consideran que algunas de las habilidades que deben tener los técnicos en contabilidad son: raciocinio, iniciativa, capacidad a nivel numérica y a nivel gerencial, buena comunicación, ética, capacidad de trabajar en equipo, que sean personas muy ordenadas, detallistas y capaces de detectar problemas; que posean capacidad de organización, la cual es determinante, ya que deben distribuir las tareas para solventar los trabajos; asimismo, contar con una actitud proactiva y resolutiva. Estos son algunos de los aspectos más relevantes.

En la entrevista realizada por Portafolio.co a la Directora Regional de Manpower, se afirma que las universidades no dan las bases suficientes a los estudiantes para que se puedan desenvolver prácticamente. Los entrevistados están de acuerdo con ello e indican que el problema puede ser cíclico, ya que el profesor universitario que tuvo una formación deficiente, por ende, enseña de la misma manera. Se tiene la visión de que las universidades están graduando personas sin experiencia suficiente y sin las competencias necesarias para el mercado laboral actual. No se hacen test vocacionales para corroborar que las personas tienen las competencias para estudiar una carrera en particular; mientras se tenga dinero para pagar, el resto es secundario.

El ambiente es cada vez más competitivo y existen miles de posibilidades para estudiar y estar en contacto con nuevas tendencias, sin embargo, esto no es explotado adecuadamente, por lo que la educación sigue siendo muy tradicional. Los estudiantes tampoco se preocupan por avanzar en su preparación académica, no aprovechan los recursos innovadores que están al alcance de su mano. Se están preparando empleados seguidores, no gente emprendedora que quiera surgir por sí misma.

En la pregunta sobre la metodología que las universidades usan para enseñar y las bases para poder desenvolverse, los entrevistados consideran que, efectivamente, les hace falta más prácticas supervisadas por más tiempo. Por ejemplo, no se aprovecha las

pasantías que ofrecen algunas empresas, inclusive algunas pagan viáticos, lo cual ayuda a generar más experiencia profesional. Otra empresa opina que no se tiene las bases suficientes y que los métodos empleados están mal diseñados, lo que influye en los procesos de formación que resultan no ser tan completos, ni se orientan a la complejidad que se requiere; por ende, la formación es muy básica y superficial, y, más allá de eso, no está orientada a las competencias. Por consiguiente, las competencias deberían estar desarrolladas en el proceso formativo. También debe considerarse que la visión que se tiene es muy cerrada a la realidad, no se conocen legislaciones o reglas más globalizadas como NIIF, ni se tienen las bases informáticas necesarias para incorporarse rápidamente, por ejemplo SAP.

Preferir a un técnico en contabilidad o a un bachiller depende del objetivo del puesto: si es como asistente contable, se contratan técnicos y los salarios son bajos; si es para una jefatura de contabilidad se prefieren licenciados que estén colegiados, preferiblemente como contador público para que pueda auditar los estados financieros.

Con respecto a los planes de estudio, se menciona que es necesario, por lo menos cada cinco años, hacer estudios en las empresas reclutadoras para saber lo que más se necesita, de esta manera se pueden encontrar los vacíos, así como, de ser necesario, alargar las prácticas y probar diferentes metodologías de enseñanza. Se debe velar por combinar la enseñanza formal con la práctica laboral.

Las recomendaciones a los técnicos contables son, primordialmente, que sean multifuncionales, que estén dispuestos a aprender, que tengan una actitud positiva y que busquen adquirir otro tipo de habilidades. Asimismo, resulta importante que el profesional demuestre que estudió contabilidad porque le interesa desarrollarse en el campo; también que se desarrolle paralelamente en el estudio de software contable y que esté muy bien preparado en la parte técnica, actualizado con las tendencias modernas. Por lo tanto, el profesional debe involucrarse de manera directa con las competencias requeridas y entender que tiene que someterse a un proceso de actualización constante. Otros aspectos relevantes, aunque no relacionados de manera directa con la formación académica, son la puntualidad, el respeto, con valores éticos y morales, y la buena comunicación. Es preferible que tengan conocimiento en inglés avanzado, y sería deseable que manejen un tercer idioma.

Discusión

El mayor problema sobre la preparación de los técnicos para las empresas de reclutamiento no es el que tengan académicamente mala formación, sino son las habilidades sociales de comunicación, liderazgo y asertividad, entre otras. Garzón (2012, p.173) propone que las instituciones con programas de formación técnica profesional y tecnológica promuevan, junto con los sectores económicos, ejercicios que consoliden una mayor formación de técnicos profesionales con capacidad de crítica y

práctica, que cuestionen y generen alternativas para solucionar este tipo de inconvenientes.

La carrera de contabilidad técnica profesional no cuenta con el nivel de Educación Superior, por lo tanto, los técnicos son mano de obra calificada más barata que un bachiller en Contabilidad. En este punto nos encontramos con una discrepancia entre lo laboral y lo educativo. Los estudiantes egresados pueden tener el conocimiento necesario para la parte técnica básica, pero no van más allá; al técnico se le prepara para que sea un auxiliar o asistente, pero no para tener pensamiento crítico o propio, ni para que tomen decisiones, ni tenga visión de proyectos. León (2013, p.625) define el saber como: "...el resultado de una relación dialéctica entre quienes están interesados en defender una tradición cultural (dar identidad al saber contable) y las demandas que se realizan en el espacio de la producción (campo empresarial)". En otras palabras, no hay que limitarse a los libros y a lo enseñado en la academia, sino descubrir nuevas competencias.

Por lo que se puede apreciar, según indican las empresas, sí hay demanda laboral, pero se requiere que estas personas aprovechen sus conocimientos y puedan abrirse para ser más competitivos. Es vital mantener un desempeño real y demostrar la calidad del trabajo, que no solo es el resultado de la instrucción, sino también de la experiencia en situaciones concretas en el ejercicio ocupacional (Garzón, 2012, p.177).

La carrera técnica en contabilidad requiere de habilidades fundamentales para el buen desempeño dentro del área, como la capacidad de organización y el orden. Este es un puesto que requiere de mucha concentración porque se trabaja con números, además de trabajo en equipo. Estos técnicos tienen que rendir informes a superiores, por lo que la persona necesita contar con la facilidad para hacerlo. "Un profesional es competente cuando es, reconocidamente bueno en su práctica profesional" (Garzón, 2012, p.177).

Se encuentra una debilidad a nivel de instituciones que imparten esta carrera, ya que estas deben educar con el objetivo de formar futuros profesionales, quienes más adelante van a ser la cara de muchas empresas y cuya formación representa el nombre de la institución que aparezca en su currículo. Cabe rescatar que la responsabilidad depende tanto del estudiante como de las instituciones, ya que en la academia se le dan las bases necesarias para enfrentarse al medio laboral.

Por tanto, es fundamental que el estudiante tenga tanto una formación académica como experiencia práctica, lo cual le permitirá tener más criterio e influirá positivamente cuando los centros de formación modifiquen los planes de estudio. La universidad o instituciones académicas, por razones obvias, no van a mostrar la realidad laboral por medio de proyectos o exámenes, donde las consecuencias de los errores son materias perdidas. Para Garzón (2012, p.172), el resultado del conocimiento recae en el estudiante; si este no cuenta con las bases suficientes para enfrentarse al medio laboral, es su opción captar los conocimientos con la rapidez ofrecida por este tipo de

educación, la cual no le permite al estudiante buscar la manera de unificar la teoría y la práctica para poder aplicar ese conocimiento en lo laboral y en lo personal.

Lo que diferencia a un profesional con nivel técnico de un profesional con estudios superiores, como lo es el bachiller o un licenciado, es el puesto que se llegue a ocupar y la responsabilidad que se llegue a adquirir en cada puesto.

Ante todo el panorama expuesto, se considera primordial que las instituciones académicas, los colegios y las universidades modifiquen la metodología e incorporen, incluso desde los primeros años, una formación que permita desarrollar las competencias necesarias mediante una unión de enseñanza formal con la práctica laboral, ya que muchos estudiantes egresados llegan a trabajar con los libros en la cabeza y no ponen en práctica su conocimiento. Los formadores tienen un papel muy importante, son parte del campo, ya sea como contadores, empresarios o profesores, lo que los hace figuras pedagógicas “que reportan e inculcan lógicas que les permiten a las nuevas generaciones insertarse en estos dos mundos” (León, 2013, p.620). Se debe hacer un estudio macro para poder diseñar la metodología, que tiene que ir de la mano con lo que la gran mayoría de las empresas solicita a los futuros profesionales.

Al tener más conocimiento profesional académico, las empresas recomiendan que los nuevos técnicos se involucren más, así como que entiendan y se sometan al cambio, tengan puntualidad, cuenten con mayores habilidades sociales, respeto y conocimientos avanzados. Otro aspecto a tener en cuenta, como se indicó anteriormente, es el conocimiento del inglés, e incluso de un tercer idioma. Al fin y al cabo las competencias no están fuera de lugar, mayormente son actitudes que deberían ser propias del ser humano con educación básica.

Conclusiones

Las empresas entrevistadas consideran que los técnicos en contabilidad están bien preparados teóricamente, pero tienen poca experiencia práctica, lo cual es muy importante. Les hace falta conocer el sistema tributario y manejar sistemas informáticos contables.

En el perfil del técnico solicitado, además de la formación académica, solicitan experiencia práctica. Algunas empresas prefieren a los recién graduados porque los pueden formar, guiar y adaptar a la cultura de la empresa, lo que ayuda a que sean personas más integrales, con criterio propio, que trabajen con objetivos y no solo lleguen a cumplir un horario y devengar un salario. Cabe rescatar que la responsabilidad recae tanto en el estudiante como en las instituciones académicas, ya que es aquí donde se le dan las bases necesarias para enfrentarse al medio laboral.

Las empresas consideran que la demanda laboral es alta, pero los técnicos, para poder ocupar estos puestos, deben contar con algunas de las habilidades como el

raciocinio, la iniciativa, la capacidad de manejar bien la parte numérica, así como la parte gerencial, que tengan buena comunicación y ética, que sean capaces de trabajar en equipo, que sean personas muy ordenadas, detallistas y que puedan detectar problemas. La capacidad de organización es determinante, para que pueda distribuir las tareas para solventar los trabajos, así como que tenga una actitud proactiva y resolutiva.

Consideran las empresas reclutadoras que las universidades no dan las bases suficientes a los estudiantes para que se puedan desenvolver prácticamente. Se tiene la visión de que las universidades están graduando personas sin experiencia suficiente y sin las competencias necesarias para el mercado laboral actual. A los entrevistados les parece que la metodología que las universidades usan para enseñar y las bases para poder desenvolverse son insuficientes, ya que debería incluir más prácticas supervisadas por más tiempo. En estos casos no se suele aprovechar la oportunidad que brindan muchas empresas que ofrecen pasantías, algunas inclusive pagan viáticos, para ayudar a generar más experiencia profesional en los estudiantes. Es necesario que las instituciones académicas, colegios, universidades modifiquen la metodología, y que ojalá las competencias puedan incorporarse desde los primeros años, dando enseñanza formal junto con la práctica laboral, ya que muchos estudiantes egresados llegan a sus trabajos con los libros en la cabeza y no ponen en práctica su conocimiento. Por lo tanto, los formadores tienen un papel muy importante.

Las recomendaciones a los técnicos contables son, primordialmente, que sean multifuncionales, que estén dispuestos a aprender, con una actitud positiva, y que busquen adquirir otro tipo de habilidades. Es necesario que adquieran conocimientos extra y, además, que sepan responder de la mejor manera en el área técnica, sin olvidar que se debe estar en un proceso de actualización constante. Los valores éticos y morales debe reforzarse más, como el respeto, la empatía, la colaboración, entre otros, así como desarrollar la comunicación activa, la escucha y ser siempre muy puntuales. Preferiblemente se desean personas que manejen más de dos idiomas, el idioma natal, en este caso es el español, como segundo idioma el inglés, y un tercer idioma, aunque no se inclinan por uno en específico.

Bibliografía

Bozu, Z. y Canto, P. (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*, 2(2), 87-97.

De La Peña, J. y Herrera, A. (2012). Formación de competencias profesionales a través de un trabajo cooperativo: resultado de la experiencia. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 10 (1), 291-312.

Dessler, G. (2009). Administración de Recursos Humanos. México: PEARSON.

- DuPre, C. & Williams, K. (2011). Undergraduates' Perceptions of Employer Expectations. *Journal of Career and Technical Education*, 26 (1), 8-19.
- Freire, M. y Salcines, J. (2010). Analisis de las competencias profesionales de los titulados universitarios españoles. Lavisión de los egresados. *Perfiles Educativos*, 32 (130).
- García, A. & Van der Velden, R. (2007). Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs. *Higher Education*, DOI 10.1007/s10734-006-9050-4.
- Garzón, C. (2012). La Formación Técnica Profesional en Contabilidad. *Revista Educación y Desarrollo Social*, 6 (1), 165-180.
- León, E. y Ardila, M. (2013). La práctica docente en contabilidad de gestión, una aproximación a partir de las trayectorias. *Cuadernos de Contabilidad*, 14 (35), 617-637.
- López, W., Montilla, M., y Briceño, M. (2007). Rasgos determinantes de las aptitudes emprendedoras que forman el perfil de los estudiantes de contaduría pública. *Actualidad contable FACES*, 10(14), 80-94.
- Maldonado, C. & Farmer, E. (2006). Examining Latinos Involvement in the workforce and postsecondary technical education in the United States. *Journal of Career and Technical Education*, 22(2), 1-13.
- Martínez J. (2011). Métodos de investigación cualitativa. *Silogismos de Investigación*, 8(1).
- Molina, M. (2012). Análisis de competencias laborales a nivel gerencial en el sector automotriz con egresados de una universidad publica del estado de Guanajuato. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7 (2), 24-41.
- Núñez, P. (2013, 7 de mayo). Competencias suaves que deben adquirir los profesionales. *Portafolio.co*. Disponible en: <http://www.portafolio.co/economia/entrevista-monica-flores-directora-regional-manpower>. (Recuperado el 22 de enero del 2015).
- Olin, A., Robichaux, R. y Guarino, A. (2010). More "private" than private institutions: public institutions of higher education and Financial Management. *Journal of Education Research & Policy Studies*, 10 (1), 1-16.
- Rodríguez, O. (2015, 13 de febrero). Desempleo golpea con mayor fuerza a las mujeres y el comercio. *LA NACION*. Disponible en: http://www.nacion.com/economia/politica-economica/Desempleo-golpea-fuerza-mujeres-comercio_0_1469453090.html (Recuperado el 15 de febrero del 2015).

Valera, L. (2009). Propuesta de competencias profesionales para los estudiantes de la carrera de contabilidad y finanzas. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 1(1). Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/ced/01/lvf.htm>. (Recuperado el 31 de enero del 2015).