

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
VICERECTORIA ACADEMICA
DIRECCION DE INVESTIGACIONES
FACULTAD DE POSGRADOS

EL PERFIL LABORAL DEL PROFESIONAL EN CONTADURIA PÚBLICA

EVALUACION DEL PERFIL DEL CONTADOR PÚBLICO, ENFOCADO EN
HABILIDADES GERENCIALES, PROYECCIÓN Y LIDERAZGO: EGRESADO
UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS FACULTAD DE POSTGRADOS.

NOMBRE
KAREN JULIETH AVILA DIAZ
ESTUDIANTE ESPECIALIZACION GERENCIA FINANCIERA
BOGOTA, MARZO 2017

EVALUACION DEL PERFIL DEL CONTADOR PÚBLICO, ENFOCADO EN
HABILIDADES GERENCIALES, PROYECCIÓN Y LIDERAZGO: EGRESADO
UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA.

KAREN JULIETH AVILA DIAZ

TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
ESPECIALISTA EN GERENCIA FINANCIERA

Asesor: DIANA MILENA CARMONA MUÑOZ
ESTUDIANTE ESPECIALIZACION GERENCIA FINANCIERA
BOGOTA, MARZO 2017

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Bogotá D.C.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco en primer lugar a Dios por permitirme por las capacidades y habilidades me ha otorgado durante todo este tiempo, para así lograr un paso en mi vida Profesional.

Agradezco mis padres por darnos la oportunidad de estudiar, por el apoyo incondicional, por sus consejos y esfuerzo que hoy me permiten culminar con éxito mi Especialización en Gerencia Financiera

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	10
ANTEDECENTES	12
MARCO TEORICO	16
2.1 Que es Profesión?	16
2.1.1 La contaduría pública como profesión	17
2.1.2 El perfil del contador público de La Universidad La Gran Colombia	18
2.1.3 La percepción como análisis frente a los distintos perfiles de los profesionales	19
MARCO LEGAL	23
2.2 La Contaduría Pública es una profesión	23
2.2.1 Requisitos que debe poseer todo Contador Público en Colombia	23
METODOLOGIA	26
3.1 Metodología	28
RESULTADOS	29
4.1 Portales de Empleo	29
4.1.1 Procesos de selección	29
4.1.2 ¿De qué manera ha cambiado la búsqueda de trabajo?.....	33
4.1.3 ¿Cuál es la tendencia actual en Colombia?.....	33

4.1.4 ¿Cuál podría ser la herramienta más efectiva en la búsqueda de trabajo?.....	34
4.1.5 ¿Qué recomienda para que una búsqueda de trabajo sea efectiva?	34
4.2 Información Estadística	38
4.2.1 Expectativas de empleo en el mundo	42
4.3 Rol del nuevo Contador Público en un mundo Globalizado?.....	44
4.3.1 Componentes en La educación de los Contadores Profesionales	46
4.3.2 Habilidades Gerenciales	46
4.3.3 Problemas estructurales de la Contaduría Pública:	49
4.4 Análisis competencias DOFA del perfil Estudiante UGC	50
4.4.1 Énfasis Auditoría, Control y Revisoría Fiscal	51
4.4.2 Énfasis en Gestión Financiera	51
4.4.3 Formación Profesional	52
4.4.4 Proyecto Integrador.....	53
4.5 Análisis de las competencias gerenciales del egresado en el programa de contaduría pública de la UGC frente a las exigencias del mercado laboral	54
4.5.1 Vocación	54
4.5.2 Actitudes y habilidades del Contador Público en Actualidad	58
4.6 Análisis de las variables que determinan las competencias gerenciales del Contador Público	60
4.7 Matriz DOFA del Contador Publico	62
4.8 Matriz de perfil competitivo del Contador Publico	63
CONCLUSIONES	65
BIBLIOGRAFIA.....	66

EVALUACION DEL PERFIL DEL CONTADOR PÚBLICO, ENFOCADO EN HABILIDADES GERENCIALES, PROYECCIÓN Y LIDERAZGO: EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA.

Resumen

La presente investigación surge con la necesidad de Enfocar y evaluar al contador público de la Universidad la Gran Colombia en habilidades gerenciales, proyección y liderazgo partiendo de los distintos estándares que exige la sociedad y las empresas en la actualidad, de igual manera identificar las falencias que se presentan y estas nos conlleven a la mejora del perfil actual, buscando dejar a un lado el paradigma que se tiene del Contador Público visto solo como tenedor de Libros.

Es por ello que la formación académica, habilidades y competencias en la que vive el contador son primordiales que estén en permanente actualización de conocimiento frente; a las nuevas normas que regulan la profesión y reformas que se le hacen a la misma; la situación económica nacional como internacional , ya que son factores que afectan al desarrollo normal a la empresa, la cual reta al contador a un desafío constante: estar preparados para poder tomar mejores decisiones en los nuevos mercados competitivos. Las personas con mayor conocimiento es uno de los principales recursos de las organizaciones de hoy, por esto el contador en su desarrollo de habilidades y capacitación continua resulta imprescindible para aumentar la productividad y mejorar la toma de decisiones de la empresa.

Para concluir, se puede ver que el nuevo Rol del Contador Público está en el asesoramiento que pueda brindar a la empresa para la toma de decisiones eficientes partiendo de nuevos enfoques y técnicas como lo son las habilidades gerenciales Proyección y liderazgo los nuevos estándares que exige el mercado en la actualidad y este se convertiría en el nuevo valor agregado del Contador Público con su trabajo, teniendo presente que la Contaduría Pública es una de las profesiones más dinámicas,

sometida a constantes cambios, permanente estudio y capacitación en la ciencia contable y en las disciplinas que circundan su actividad profesional.

Palabras Clave: Habilidades Gerencias, Proyección y Liderazgo.

INTRODUCCION

Para las empresas es importante contar con personal idóneo y capacitado para la consecución de sus objetivos y alcanzar las metas organizacionales; así mismo para la Universidad ,La Gran Colombia es indispensable que sus egresados sean profesionales plenamente capacitados y con la suficiente preparación intelectual basados en estándares gerenciales y liderazgo, que les permita afrontar las diversas circunstancias que puedan presentarse en su labor diaria, asumiendo una postura acorde a las situaciones y con la capacidad de resolver cualquier evento que surja. Para el estudio de la problemática se establecerá como parámetro el desempeño laboral que deben tener los Contadores Públicos de la Universidad La Gran Colombia.

La investigación se enfocara en una metodología cualitativa la cual permitirá conocer más a fondo cuales son las tendencias actuales que debe tener asumir el contador Público Gran Colombiano partiendo la situación laboral en Colombia y de la actualidad.

Es importante decir que existe una oferta de jóvenes profesionales, cuya magnitud no ha sido contemplada de manera responsable por las universidades ni el Gobierno Nacional lo que ha generado una gran brecha no solo para la Universidad la Gran Colombia si no a nivel nacional. A pesar de que hay medidas de choque como la denominada “Ley del primer empleo”, estas resultan insuficientes a la hora de cumplir con las expectativas, además, suelen enfocarse principalmente en carreras técnicas y tecnológicas. Como Rincon, 2015.

Una vez el joven ha salido de la universidad desea cumplir con una serie de metas que se ha venido trazando a lo largo del camino. Sin embargo, empieza a encontrarse con obstáculos como: experiencia laboral, dominio de otros idiomas, especializaciones, entre otros, y por si fuera poco, salarios que no cumplen con las expectativas ni mucho menos con los compromisos adquiridos, teniendo en cuenta que muchas personas recurren a créditos educativos a través de Icetex u otras entidades para lograr culminar sus estudios. Rincon, 2015.

Así las cosas es importante comenzar a identificar *¿Cuál es el perfil del Contador Público de la Universidad la Gran Colombia enfocado en habilidades gerenciales proyección y liderazgo, partiendo las exigencias del mercado y teniendo en cuenta las distintas brechas que se presentan actualmente?*, puesto que el mercado laboral tiene unas exigencias y estándares que deben ser alcanzados por los profesionales que aspiren a algún cargo, por esta razón es necesario establecer pautas a los Contadores Públicos de la Universidad la Gran Colombia en dicho mercado laboral, determinando a través de esta investigación cuáles son las posibles debilidades y/o fortalezas que nos pueden llevar a la mejora del perfil laboral de los futuros egresados dando así un valor agregado o mejorando las habilidades gerenciales proyección y liderazgo de cada persona.

De igual manera se pretende enfocar al contador público de la Universidad la Gran Colombia en habilidades gerenciales, proyección y liderazgo partiendo de los distintos estándares que exige la sociedad y las empresas, de igual manera identificar las falencias que se presentan actualmente y estas nos conlleven a la mejora del perfil actual del Contador Público.

También se buscara *Indagar cual es la percepción sobre el desempeño laboral del Contador Público en el Mercado* y Como podemos romper el paradigma que durante muchos años ensombrecieron el desempeño y funciones de un profesional de la contaduría pública.y Como podremos *Determinar las principales tendencias del mercado laboral que permitan al Contador Público Gran Colombiano incursionar con mayor seguridad en la parte laboral.*

En cada uno de los capítulos de la investigación podremos identificar cómo ha sido el papel del contador público en los últimos años, como es la actualidad y cuáles serán los nuevos paradigmas que permitirán al contador público dejar de ser un tenedor de libros y enfocarse e habilidades Gerenciales Proyección y liderazgo partiendo de las necesidades actuales del mercado y la Sociedad,

CAPITULO 1

ANTECEDENTES

En la recopilación de antecedentes se encontraron los siguientes documentos que de diferente forma aportan información en la investigación, segmentándolos en artículos, tesis y/o investigaciones relacionadas con el objeto de estudio.

Por Otra parte en la investigación titulada Competencias laborales del Trabajador Social desde el mercado laboral, realizada en el año 2004. El marco conceptual que se presenta, como soporte, está enfocado a las competencias laborales concebidas por la Organización Internacional del Trabajo OIT; tipo de estudio descriptivo, se utilizó como técnica la encuesta, a partir de la entrevista estructurada a los jefes inmediatos del Trabajador social; la muestra estuvo conformada por 134 instituciones de las áreas de intervención en salud, laboral, desarrollo comunitario, familia y menor, rehabilitación y educación. Los resultados que se presentan, están fundamentados en conocer la estructura general de cada una de las áreas describiendo el perfil del cargo, las competencias básicas, genéricas y específicas. Lo anterior se constituye en una fuente para adecuar la formación profesional a las necesidades del mercado de trabajo; orientar la oferta educativa hacia el logro de las expectativas y resultados que las empresas desean tener de la educación. Palabras clave: Competencias laborales, trabajo social, áreas de intervención, perfil del cargo del profesional, competencias básicas, genéricas y específicas. (chaparro, 2006)

En los resultados de la investigación “Perfil del mercado laboral del profesional de la información y su pertinencia con la formación profesional en Colombia en el siglo XXI”. Investigación de enfoque mixto, que aplicó las técnicas de análisis documental, entrevista, encuesta y grupo focal; técnicas que permitieron determinar las principales tendencias del mercado laboral, como son la fuerte incorporación de infraestructura tecnológica y con ella las exigencias del desarrollo de una cultura digital; el diseño y elaboración de productos y servicios

de información especializados y con alto valor agregado; la concepción gerencial de las instituciones relacionadas con la transferencia de la información; la formación y organización de fondos bibliográficos y documentales orientados al usuario y el desarrollo de investigaciones en el área. Tendencias que requieren el desarrollo de habilidades de creatividad, flexibilidad e imaginación que permitan el desarrollo de nuevos productos y la gestión innovadora de servicios. Aunque la investigación concluye que existe correspondencia entre la formación profesional y los requerimientos del mercado laboral, advierte que es necesario, en la voz de egresados y empleadores, fortalecer las áreas de TIC, Administración, Análisis y Organización de la Información, Servicios, Gestión Documental; y en aspectos relacionados con la investigación y la docencia (Jaramillo, 2014).

(Martínez, 2013). De la misma manera Expuso en una oportunidad para la economía colombiana, que el desarrollo de la profesión contable, no era solo generar ingresos. Un ejemplo claro de ello, es el caso de la aplicación de estrategias para la convergencia de las Normas Internacionales de Contabilidad (en adelante NIC) e Información Financiera y Seguridad de la Información (en adelante NIIF); las cuales fueron promulgadas por el Gobierno Nacional a través de la Ley 1314 de 2009, con la idea de ajustarse desde la disciplina, a los requerimientos de la globalización e internacionalización. El presente documento, plantea el reto del Contador Público, de la academia, la comunidad contable en general, las autoridades de control y el mismo Gobierno Nacional, la necesidad de adelantar la implementación, ya vigente, de las NIC y NIIF; así como las actividades de capacitación y desarrollo profesional para este propósito en todo el país. Por ello, teniendo en cuenta los recientes cambios en materia contable y fiscal y los constantes procesos de transmisión de información entre y hacia las entidades de control, es necesario analizar como el Contador Público ve en esta oportunidad la posibilidad de ampliar su aporte al desarrollo empresarial. De allí que se discuta en este documento, el perfil del Contador Público y el carácter interdisciplinar de su labor, para la apropiación del conocimiento y aplicación en el proceso de convergencia en el que versa la Ley 1314, sobre las NIC y las NIIF.

Daniel Sarmiento, representante del Consejo Técnico del Instituto Nacional de Contaduría Pública (INCP), reveló que Colombia requiere profesionales más productivos que reactivos en esta área. Además destacó la necesidad de un organismo de supervisión, el cual, permita la generación de certificados de calidad en normas internacionales de información financiera para las empresas. El Grupo Latinoamericano de Emisores de Normas de Información Financiera (Glenif), es el directorio encargado de regular y certificar las normas financieras convenientes para cada región. (González, 2015)

Por otra parte, Sarmiento aseguró que la aplicación de las normas internacionales requiere de una alta dosis de criterio, lo que evidencia que deben existir argumentos técnicos que eviten las distorsiones en las evaluaciones de las asesorías, razón por la que es vital la supervisión de las auditorías. Un llamado a los contadores públicos, por ello, el INCP hace una invitación para que los profesionales, que no se encuentren en la línea de la convergencia de normas internacionales, empiecen un trabajo de preparación y capacitación en las mismas. En caso contrario, y de manera automática, el mercado los ubicará en una posición de desventaja profesional.

El ”, Presidente de la Junta Directiva del INCP, también informa que expertos aseguran que el nuevo perfil del contador público debe ser diferente, una figura trascendental en la toma de decisiones, casi la mano derecha del director por la información pertinente que brinda. “Estamos enfrentando un cambio fundamental, donde la profesión del contador va a desarrollar un papel mucho más importante dentro de la empresa, ya que los nuevos estándares de información financiera se basan en principios y no en el Plan Único de Cuentas (PUC), de manera que cada transacción debe ser pensada con la esencia y no con la forma. (Ospina, 2015)

Son varios los conceptos y percepciones de antaño que las organizaciones aún tienen sobre el papel y el rol que desempeña un contador público. Durante mucho tiempo se ha creído que este profesional es quien lleva la contabilidad de la empresa, liquida impuestos, presenta informes - algunas veces tardíos- y, dada su extemporaneidad, no contribuye en la toma de decisiones de alta gerencia.

Sin embargo, las organizaciones deben reevaluar estas premisas si cuentan con un verdadero profesional, debidamente preparado para prestar los servicios que, como asesor, puede brindar y, en últimas, afectar de manera positiva las decisiones más importantes y formular recomendaciones efectivas, con base en lo que ha visualizado a través de los estados financieros de la empresa.

El ingrediente para la receta del contador de hoy, asesor de empresas, es la implementación de las Niif (Normas Internacionales de Información Financiera). Este reto y oportunidad para la profesión del contador público en Colombia son únicos; hay que estar preparado y dispuesto a contribuir con cada una de las empresas para que lleven a feliz término esta implementación, cuidando y recomendando las diferentes situaciones a las que se van a ver sometidas por el cambio. Es claro que esto generará repercusiones de tipo financiero y tributario, de allí que en su pasada reforma tributaria el mismo Estado advirtió, “sin querer queriendo”, que tras la implementación de las Niif, se tomará cuatro años para sacar una reforma tributaria que busque contrarrestar los efectos, pues con ellas, son muchas las empresas que disminuirán sus utilidades a declarar y, por ende, bajarán los impuestos a recaudar. (González, 2015)

De los aportes encontrados se puede deducir que son varias las observaciones que el contador Público Gran Colombiano debe incluir y aplicar a su perfil, partiendo de una serie de estándares, que está exigiendo la Sociedad y la Globalización y por ellos es necesario comenzar a identificar ¿Cuál es el perfil del contador público, enfocado en habilidades gerenciales, proyección y liderazgo: egresado de la universidad la gran Colombia.

CAPITULO 2

MARCO TEORICO

En este Capítulo se podrá evidenciar la importancia de los temas más relevantes de la Investigación, esto con el fin de explicar a los Contadores Públicos recién egresados de la Universidad la Gran Colombia, los aspectos más importantes de su profesión frente a las nuevas exigencias de la sociedad, la actualidad y las empresas.

2.1 La Profesión:

La profesión es todo trabajo, actividad u oficio que requiere de ciertos conocimientos y habilidades, los cuales se deben aprender y desarrollar en un proceso formativo, el cual necesariamente no requiere de una duración prolongada. Al relacionar la palabra profesión con la finalización y ejercicio de una formación académica universitaria, se puede decir que es el conjunto de conocimientos adquiridos y ejercidos por un individuo racional y objetivamente de una rama determinada del conocimiento humano, cuyo fin es satisfacer las necesidades de la sociedad. (ZABALA, 2001)

Para que una actividad se califique con el término de profesional y a quienes la realizan se les pueda designar como profesionales se deberá cumplir con unos requisitos mínimos como: (ENRIQUE, PAG 53 , 2011)

1. Necesidad social por satisfacer:

Toda profesión para que exista debe haber una necesidad humana, así mismo deberá tener un espíritu de servicio social, responsabilidad legal y moral ante la comunidad.

2. Conocimientos científicos y técnicos:

La labor del profesional deberá ser de alta calidad, la cual se logra a través de conocimientos científicos y técnicos, los cuales se adquieren en un proceso educativo, mediante un plan de estudios determinado y en una institución de educación superior avalada.

3. Valores por defender:

Los profesionales tienen la necesidad de agruparse conformando colegios, asociaciones, institutos, etc., con el fin de intercambiar conocimientos y ayudarse. Así mismo dichas agrupaciones implementan normas que son de observancia general para sus agremiados cuyo objetivo es velar por el respeto a las disposiciones legales, dignificando a la profesión de que se trate.

4. Aceptación del público al que sirve:

Los altos estándares de educación y práctica que un profesional adquiere, inspiran confianza al público que solicita sus servicios, esperándose de aquella competencia, responsabilidad moral y deseo de servir a la comunidad. (ENRIQUE, PAG 53 , 2011) (RAFFO, 2013)

2.1.1 La contaduría pública como profesión

Contaduría es un término que hace referencia al oficio o la oficina del contador. El contador, por su parte, es el profesional que se dedica a la contabilidad (la ciencia y técnica dedicada a generar información útil para la toma de decisiones económicas). (Merino, 2012)

Universalmente, se conoce como Contador Público, aquel profesional dedicado a aplicar, analizar e interpretar la información contable y financiera de una organización, con la finalidad

de diseñar e implementar instrumentos y mecanismos de apoyo a las directivas de la organización en el proceso de Toma de decisiones. Se conoce también como aquel experto con formación universitaria en ciencias empresariales, con especial énfasis en materias y prácticas contable-financiero-tributaria-administrativas, externa interna y servicios de asesoramiento empresarial. (Merino, 2012)

En Colombia podríamos decir que Contador Público es la Persona natural que mediante previa inscripción ante la Junta Central de Contadores, y después de acreditar su competencia profesional (Título universitario), está facultado por la ley para dar fe pública respecto de los hechos conocidos por él y propios del ámbito de su profesión, lo mismo que dictaminar sobre la información económica y financiera, realizar las actividades relacionadas con la ciencia contable, tributaria, los sistemas de información de la empresa, las finanzas, los costos entre otras ramas de la contaduría Pública. (Merino, 2012)

2.1.2 El perfil del contador público de La Universidad La Gran Colombia:

El contador público Grancolombiano es un profesional integral con capacidad de liderar procesos contables en contextos financieros nacionales e internacionales, en tanto el currículo está transversalizado por estándares internacionales de contabilidad, estándares internacionales de auditoría, Código Internacional de Ética, Códigos de Gobierno Corporativo, énfasis y electivas en área, así como la integración a una segunda lengua.

El Contador Público Gran colombiano es un profesional líder, ético y humanístico, comprometido con la sociedad; poseedor de amplios conocimientos y habilidades en la gestión de las organizaciones, en el manejo de sistemas de control e información y facilitador de cambios frente a la globalización (Universidad La Gran Colombia, 2016).

2.1.3 La percepción como análisis frente a los distintos perfiles de los profesionales:

La percepción es la imagen mental que se forma con la ayuda de la experiencia y necesidades. Es resultado de un proceso de selección, interpretación y corrección de sensaciones.

Todos los individuos reciben estímulos mediante las sensaciones, es decir, flujos de información a través de cada uno de sus cinco sentidos hay un proceso perceptivo mediante el cual el individuo selecciona, organiza e interpreta los estímulos, con el fin de adaptarlos mejor a sus niveles de comprensión. (GUARDIOLA, 2011)

Cada persona tiene diferentes formas de asimilar o de interpretar lo que ocurre en su entorno, ya sea en el ámbito social, familiar, laboral, etc., debido a las experiencias vividas previamente, de las cuales aprende, y es así como se forma una percepción y respuesta frente a las diversas situaciones o circunstancias que se presentan en el diario vivir; es así como el individuo juzga las cosas por lo antes vivido, fijando una postura específica de las cosas que le rodean y sentenciado el hecho como algo que para él es una absoluta verdad. (GUARDIOLA, 2011).

Formación de primeras impresiones:

Es el proceso mediante el cual se deducen características psicológicas a partir de la conducta, así como atributos de la persona observada, las cuales se organizan de forma coherente. En la formación de la primera impresión respecto de otra persona, existen una serie de procesos esenciales para entender la interacción que surgirá (Hill, 1999):

El perceptor realiza un reconocimiento de emociones, es decir, diagnostica el estado de ánimo, a partir de la observación de su rostro y de otras señales no verbales se elabora el diagnóstico, la

respuesta del perceptor variará de acuerdo a la estimación que se haga, si la persona está angustiada, feliz, eufórica, etc.

Se forma una impresión creando una imagen relativamente coherente, en este proceso se recogen los primeros instantes de interacción, como el aspecto físico, la vestimenta, la forma de expresión, etc.

Realización de atribuciones causales, se busca una causa para explicar la conducta del otro, ya sea por causas inestables (comportamiento debido a una circunstancia específica), causas estables (comportamiento estándar en cualquier situación), causas internas (factores propios del individuo).

Procesamiento de la información utilizando esquemas, que son conjuntos organizados de conocimientos que permiten procesar rápidamente la información que se recibe para tomar una decisión adecuada. Existen esquemas de situaciones (comportamientos esperados en lugares determinados), esquemas de personas (comportamientos de acuerdo al grupo social) y esquemas del perceptor (comportamientos de acuerdo a las experiencias propias). (MORALES DOMINGUEZ JOSE FRANCISCO, 1999).

Factores que influyen en la percepción de personas:

Los factores relacionados con el individuo que percibe o perceptor, que influyen en la formación de impresiones son los siguientes:

Familiaridad: Esta característica produce una mayor exactitud en la percepción de la persona estímulo, debido al contacto permanente proveyéndole mayor información sobre el comportamiento, sin embargo produce ciertos sesgos perceptivos como el efecto de la mera exposición, el cual consiste en que la repetida experiencia perceptiva de la persona estímulo, la convierte en más atractiva siempre y cuando su valor sea positivo o neutral, lo que quiere decir que si las características percibidas de la persona estímulo son buenas, sobresalientes o neutrales, esta será aún atractivas.

Valor del estímulo: Esta característica consiste que de acuerdo al valor que el estímulo tiene para los jueces afecta su percepción, tendiendo a darse una acentuación perceptiva.

Significado emotivo del estímulo: Este valor depende del poder del estímulo para producir resultados o emociones ya sean positivas o negativas, lo que quiere decir que a quien se estima mucho suele pasarse desapercibida sus fallas y las virtudes de los enemigos suelen ser ignoradas.

Experiencias: Las personas que poseen diversas experiencias previas en cierto tipo de situaciones realizan percepciones más acertadas, ya que saben medir la importancia de la conducta de la persona estímulo en una situación determinada. (MORALES DOMINGUEZ JOSE FRANCISCO, 1999)

Percepción de la personalidad:

Crear una idea sobre la personalidad de un individuo es un tipo de percepción más complejo, que el hecho de formarse una impresión por lo cual se es importante tener en cuenta los siguientes conceptos.

1.Efecto Halo: Al conocer alguna característica de una persona, se supone o se cree que también tiene otras, es decir, hay una tendencia a considerar que la persona que se está estimando o desestimando, por una característica que posee, es igualmente estimable o desestimable en los demás aspectos de su personalidad, creyendo que sus rasgos tienen correlación entre sí, aunque probablemente no sea de esta manera. (IBID PAG 153, 1999).

2.Analogía Proyectiva: Este fenómeno tiende a relacionar dos personas similares por algún aspecto, asumiendo que en los demás aspectos de su personalidad son semejantes, sin haber confirmado esta situación.

3.Estereotipos: Es la tendencia a creer o asumir que un individuo tiene ciertas características por el hecho de pertenecer a una determinada categoría o grupo social. Los estereotipos ayudan a simplificar y ordenar el medio social, facilitando la comprensión social, así mismo tienen un valor adaptativo, de identidad social e integración grupal, Proporcionándole identidad social al individuo, un modo de ser aceptado por el grupo, permitiéndole identificarse con los estereotipos predominantes del grupo. (IBID PAG 153, 1999).

MARCO LEGAL

2.2 La Contaduría Pública es una profesión que desarrolla procesos contables a través de un proceso lógico el cual le permite obtener información financiera, y proporciona medios de control sobre las operaciones que realiza el ente económico. Además es una profesión que satisface una necesidad humana universal la cual es controlar y suministrar información financiera veraz, la cual es fundamental para la toma de decisiones. También cumple con los requisitos de tipo académico, social, legal y personal, los cuales son necesarios para el desarrollo de la profesión.³⁶ La Contaduría Pública es una profesión que se enfoca principalmente en el desarrollo económico de las organizaciones, el Estado y las personas en general. En Colombia se encuentra regulada en la Ley 43 de 1990, igualmente en el artículo 35 de la ley en mención se define la Contaduría Pública como (Ley 43 de 1990 Ministerio de Educacion, 2004):

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 (Ley 43 de 1990 Ministerio de Educacion, 2004)

2.2.1 Requisitos que debe poseer todo Contador Público en Colombia son los siguientes:

Académico:

- Haber cursado satisfactoriamente el bachillerato o media vocacional.
- Haber aprobado todas las asignaturas del plan de estudios de la carrera en la institución de educación superior. –

- Obtener el título de Contador Público y la tarjeta profesional

Social:

- Satisfacer la necesidad de control y suministro de información financiera al ente económico o persona natural. –
- La agremiación contable aporta las normas mínimas de calidad en el desarrollo de la profesión.

Legales:

- Sujetarse a las disposiciones y leyes emanadas por el Estado, las cuales regulan, reglamentan y crean disposiciones respecto de la profesión contable.
- Sujeción a los órganos de control y vigilancia de la profesión.

Personales:

- Poseer honradez, calidad humana y buenas costumbres. –
- Poseer raciocinio lógico de los problemas y necesidades contables y financieras. –
- Poseer capacidad de observación ante situaciones relevantes de problemas planteados.
- Tener capacidad de comunicación
- Tener capacidad de toma de decisiones.

(Ley 43 de 1990 Ministerio de Educacion, 2004)

Luego de conocer un poco del Perfil del contador público Gran Colombiano y una parte de la normatividad que rige al Contador Público, es pertinente decir que la Universidad, cumple con todos los estándares de calidad y se asemeja mucho a la normatividad fomentando en los estudiantes de la Facultad una gran sentido de pertenencia al momento de enfrentarse a la Sociedad y a las empresas es por ellos que desde el semestre quinto todos los estudiantes ya deben comenzar adquirir experiencia para tener un excelente camino a nivel profesional y como persona

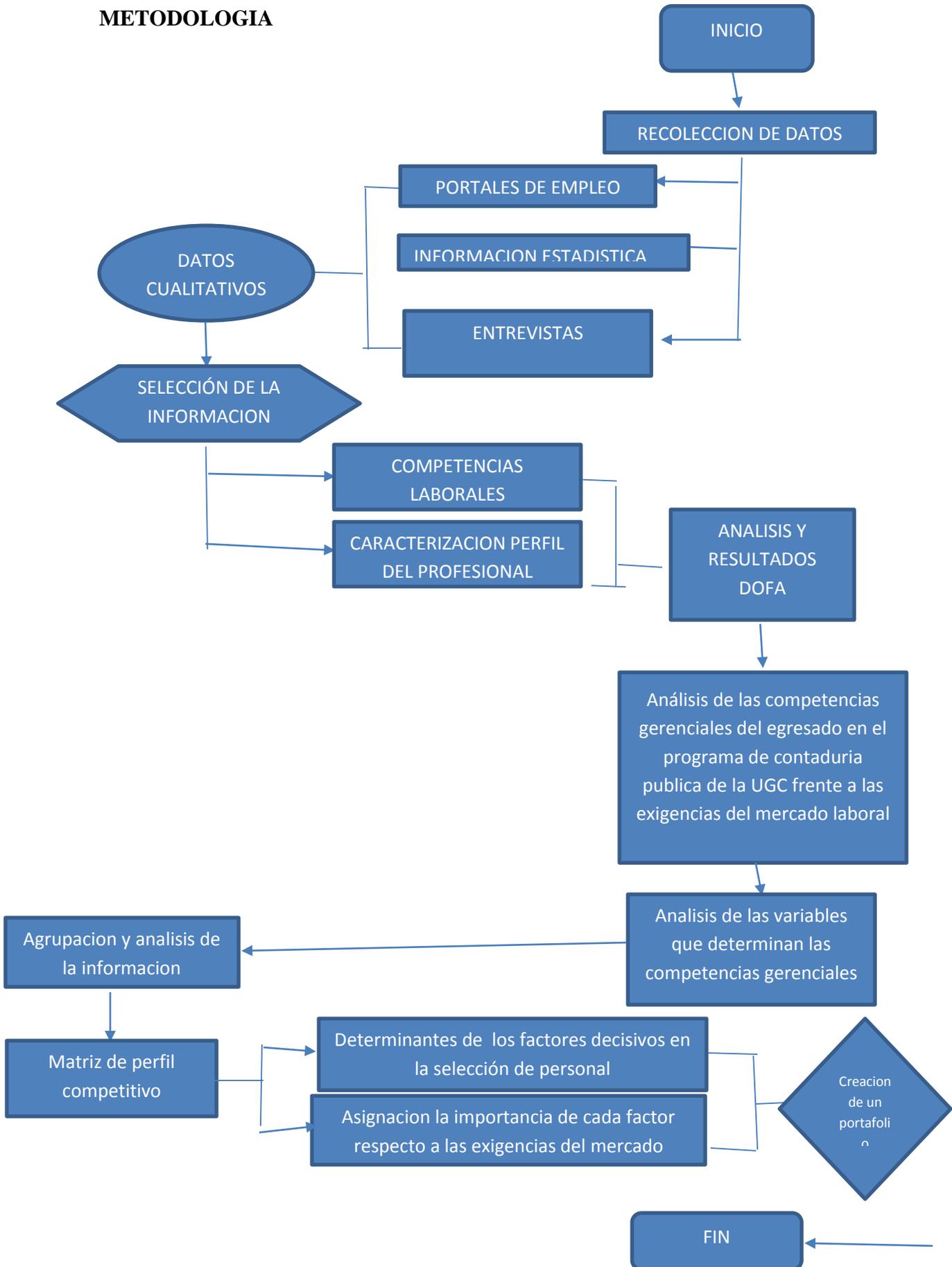
CAPITULO 3

METODOLOGIA

La metodología propuesta para determinar las competencias gerenciales que debe poseer el profesional en contaduría pública en el mercado laboral que consiste en la adopción de un estudio de tipo Proyectivo de enfoque **cualitativo** que permite al investigador, elaborar una propuesta o modelo como solución de una necesidad como es la de orientar al egresado de contaduría a ser competente en cargos gerenciales frente a las exigencias del mercado laboral.

Para esta investigación cualitativa, la información será recolectada de la información expuesta en los portales de empleo, revistas, libros, artículos, determinando las competencias específicas del egresado con respecto a las exigencias del mercado que nos permita acercarnos más al nuevo rol de un contador Público que exige la Sociedad.

METODOLOGIA



Para la descripción de la metodología cualitativa se tuvo en cuenta la revisión en los portales de empleo en donde se seleccionó, ordeno y clasifíco la información específica en la cual se determinaron el perfil profesional del contador público competente a los requerimientos del campo laboral y como orientar al contador Público a cambiar su percepción sobre su nuevo rol en la Actualidad.

Finalmente los hallazgos encontrados se agrupan por medio de un análisis y diagnóstico DOFA y posteriormente en una matriz del perfil competitivo el cual será analizado e interpretado objetivamente, intentando clasificar la información recopilada para delimitar adecuadamente el desarrollo del tema y resolviendo los objetivos específicos de la investigación y así se determinara un portafolio educativo que mejoren las competencias del egresado en contaduría pública.

CAPITULO 4

RESULTADOS

Teniendo en cuenta la metodología damos inicio a las respuestas generadas durante el transcurso de la investigación esto con el fin de dar a conocer la percepción que se tiene del Contador Público Gran colombiano enfocándonos en habilidades gerenciales, proyección y liderazgo, de igual manera las posibilidades que tiene para encontrar un gran empleo y como deberá incursionar en el mercado.

Así las cosas damos respuesta al primero de los objetivos en el cual se busca determinar las:

PRINCIPALES TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL QUE PERMITIRÁN AL CONTADOR PÚBLICO GRAN COLOMBIANO INCURSIONAR CON MAYOR SEGURIDAD EN LA PARTE LABORAL.

4.1 Portales de Empleo:

4.1.1 Procesos de selección : tienen distintas etapas y dependiendo de las características de los candidatos que se presentan al cargo, las áreas de recursos humanos o los ‘head hunters’ pueden hacer negociaciones con los requisitos solicitados por las compañías, para así adaptar mejor a los aspirantes convirtiéndolos en los ideales para el empleo.

“Generalmente los puntos no negociables en un proceso de selección son los requerimientos de años de experiencia, manejo de un segundo idioma, conocimientos técnicos o específicos en

diversas áreas, también los temas de regulación, estudios, origen del perfil, algunas veces el salario y algunos beneficios específicos del cargo”, indicó Felipe Delgado, Executive Manager de Michael Page Colombia.

También se debe tener en cuenta que la negociación puede variar de acuerdo al nivel y la posición de la vacante en la empresa.

Como mejorar las posibilidades de encontrar un nuevo trabajo, “Los factores que son negociables cambian de acuerdo al perfil y al cargo del que se está hablando; para vacantes de nivel profesional o aquellas en las que el conocimiento y la habilidad es importante los estudios no son negociables porque están relacionados con la función a desempeñar. Lo mismo ocurre al solicitar una experiencia general y específica o al pedir cierta cantidad de años, allí se busca que se tenga un nivel de desarrollo en ese tiempo”, explicó Silvana Vergel, Head of Executive de Hays Colombia.

Hay otras negociaciones que se pueden dar cuando las necesidades de la empresa están enfocadas en el tema del liderazgo o se busca a un perfil concreto para un directivo.

“En estos casos y dependiendo de la compañía, pasaría a no ser negociable que la persona tenga una experiencia en un cargo específico como el de gerente general, o que su perspectiva del negocio sea en 360 grados. También pasa con el tema de ‘*management*’, técnica de gestión y dirección que le permiten ser el ideal en ese cargo”.

La negociación de características se debe hacer de manera responsable buscando un gana gana entre la empresa y los candidatos, así el espectro de la vacante será más grande para que más personas que tengan el desarrollo ideal de estas competencias puedan hacer parte del proceso. (El Empleo, 2016)

Por otra parte cuando hay una vacante en una empresa, se busca que la persona que llegue al puesto tenga las mejores competencias, la mejor preparación y disposición, pero ¿esto significa que debe tener el mejor currículum? (Díaz, 2016)

Según la ejecutiva de recursos humanos Regina Hartley, directora del área de recursos humanos de la empresa de envíos UPS en los Estados Unidos, tanto las empresas como los encargados de filtrar las hojas de vida pueden errar al pensar que siempre la persona con el mejor currículum es la mejor para un puesto o empresa. (Díaz, 2016)

En una charla TED, la ejecutiva describió el caso de un currículum que no era ‘perfecto’ o que no podría ser considerado como el mejor en un proceso de selección, como el de Steve Jobs, un hombre cuyos padres los dieron en adopción, no terminó la universidad, cambió de empleo casi que por año y sufría de dislexia.

“Al conocer hombres de negocios exitosos y leer perfiles de líderes poderosos, me di cuenta de que muchos de ellos enfrentaron dificultades desde una edad temprana y hay estudios que prueban un fenómeno que se llama crecimiento postraumático; los empresarios que la experimentan por problemas de discapacidad de aprendizaje ven en esta dificultad una ventaja que los llevó al éxito. Así que al tener la determinación para enfrentar retos en la vida, pueden fácilmente hacerlo con los ‘retos laborales’”.

En esa misma línea, Cristina Herrera, gerente de Talenti, empresa especializada en talento humano, reiteró que no necesariamente el mejor candidato es el que tiene la mejor hoja de vida.

“En un proceso de selección se evalúan muchos aspectos como formación, experiencia, competencias, personalidad, entre otras, pero hay algo que puede influir en la decisión final y es si el candidato se puede adaptar a la cultura organizacional, a las funciones y a su líder y si la empresa llenará sus expectativas”, analizó.

De cualquier manera, Sandra Estrada, psicóloga experta en Recursos Humanos, destacó que la hoja de vida es la principal herramienta para iniciar un proceso (Díaz, 2016).

“El currículo es la primera herramienta que se tiene para la preselección y, dependiendo de la experiencia y sus cargos, se puede señalar si una persona es la indicada para la vacante. Además de las competencias y de las políticas que se solicitan, la empresa se puede saber si es la persona más adecuada en el proceso. A esto se suma la valoración jerárquica del cargo, las pruebas sicotécnicas, las evaluaciones del clima laboral, la actitud en la entrevista, si podría ser bueno en el equipo y con el jefe y se hacen las verificaciones de experiencia y de referencias según el caso”.

Para finalizar, María Clara Delgadillo, psicóloga, especialista en Recursos Humanos de la Universidad EAN, aconsejó que para ser el mejor en un procesos de selección se debe reunir un buen conjunto de cualidades. (Díaz, 2016)

“Un proceso no se puede guiar solamente por la hoja de vida, sino también se debe ser bueno en la entrevista, tener buenas respuestas, contar con el perfil profesional solicitado y las características que la empresa necesite; aunque la hoja de vida no es la base para calificar a una persona, sí es un apoyo durante el proceso” (elempleo.com, 2015).

Duarte Ramos, gerente general de Hays en Colombia, multinacional especializada en selección de recursos humanos, habló con elempleo.com sobre la evolución que ha tenido la búsqueda de empleo a lo largo de los años.

4.1.2 ¿De qué manera ha cambiado la búsqueda de trabajo?

En los últimos 20 años hemos tenido tres revoluciones en la búsqueda de empleo. La primera fue la revolución 2.0 cuando aparecieron los llamados portales de empleo online, más o menos en el año 2000. Allí fue donde las empresas empezaron a publicar anuncios básicos en Internet y fueron los primeros cinco años en los que las personas empezaron progresivamente a usar este medio para la búsqueda de trabajo.

Entre 2005 y 2008 Internet se volvió de banda ancha, principalmente en Europa, Asia y Norteamérica, el acceso fue muy democratizado y las empresas empezaron no solo a postular sus vacantes sino a tener muchos candidatos disponibles en sus páginas, se volvió bidireccional.

Y desde hace un par de años comenzamos a vivir la revolución 3.0, eso se refiere a la influencia de las redes sociales. De esta forma, en algunos países, ya se sustituyeron los portales de empleo. (eempleo.com, 2015).

4.1.3Cuál es la tendencia actual en Colombia?

Se encuentra entre la revolución 2.0 y 3.0. Es un país que, marcadamente, utiliza los portales de empleo. Las empresas usan de forma consistente sistemas para el manejo de candidatos y están empezando a migrar progresivamente hacia las redes sociales, además, utilizan estrategias digitales para contratar a candidatos y volverse más atractivas en el mercado.

4.1.4 ¿Cuál podría ser la herramienta más efectiva en la búsqueda de trabajo?

Principalmente, portales de empleo y redes sociales. Colombia tiene un mercado de trabajo muy fragmentado y, para lograr un puesto, una persona tiene que trabajar en los contactos, en los portales de empleo, en las redes sociales, en el gremio, todavía todos ellos funcionan en Colombia, pero la tendencia es que todos se van profesionalizando y digitalizando. (elempleo.com, 2015).

4.1.5 ¿Qué recomienda para que una búsqueda de trabajo sea efectiva?

Esto requiere trabajo y planeación, las personas que lo ven como una tarea y que son disciplinadas, tienen el doble o triple de la rapidez para conseguir el empleo que necesitan.

Por ejemplo, si juiciosamente, a diario eliges tres o cuatro portales de empleo y consultas las vacantes con determinadas palabras claves, si trabajas tu hoja de vida y pides, cada semana, a una persona diferente un consejo respecto a ésta y empiezas a seguir las páginas de las empresas de todos esos sectores, que para ti son claves, vas a llegar como candidato mucho más rápido y aumentarás tus oportunidades más que otras personas. Creo que algunos ven este proceso de cambio como un trabajo. (elempleo.com, 2015)-

Ahora bien (El Empleo , 2014) ¿Dentro de los procesos de selección los conocimientos son importantes, pero las habilidades interpersonales son decisivas. Así lo muestra la 'Guía Salarial y Tendencias del Mercado Laboral 2015', realizada por la multinacional de recursos humanos Hays. Según

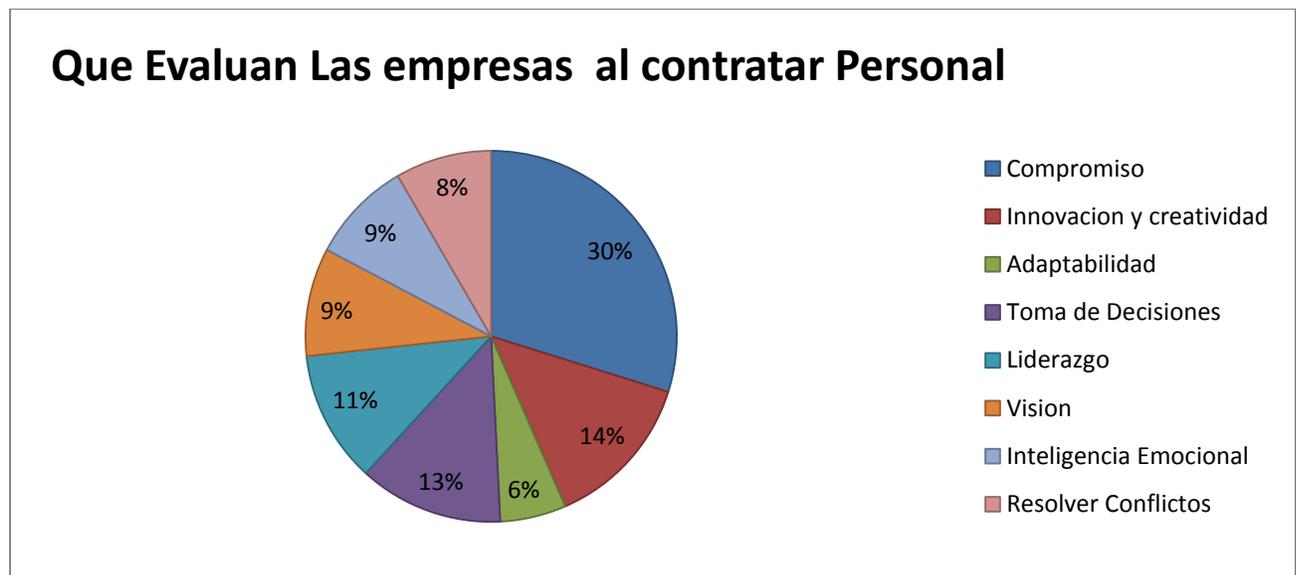
El estudio, en las empresas colombianas al momento de contratar talento humano predominan (habilidades blandas, sociales o de gestión) sobre los conocimientos y la formación en posgrados. Es decir, hoy prefieren a candidatos con alto desarrollo en cualidades interpersonales para impulsar el negocio. "Estas son las características que deberían perfeccionar los

profesionales que están buscando empleo", opina Axel Dono, director ejecutivo de Hays Colombia.

Dentro de los procesos de selección los conocimientos son importantes, pero las habilidades interpersonales son decisivas. Así lo muestra la ‘Guía Salarial y Tendencias del Mercado Laboral 2015’, realizada por la multinacional de recursos humanos Hays.

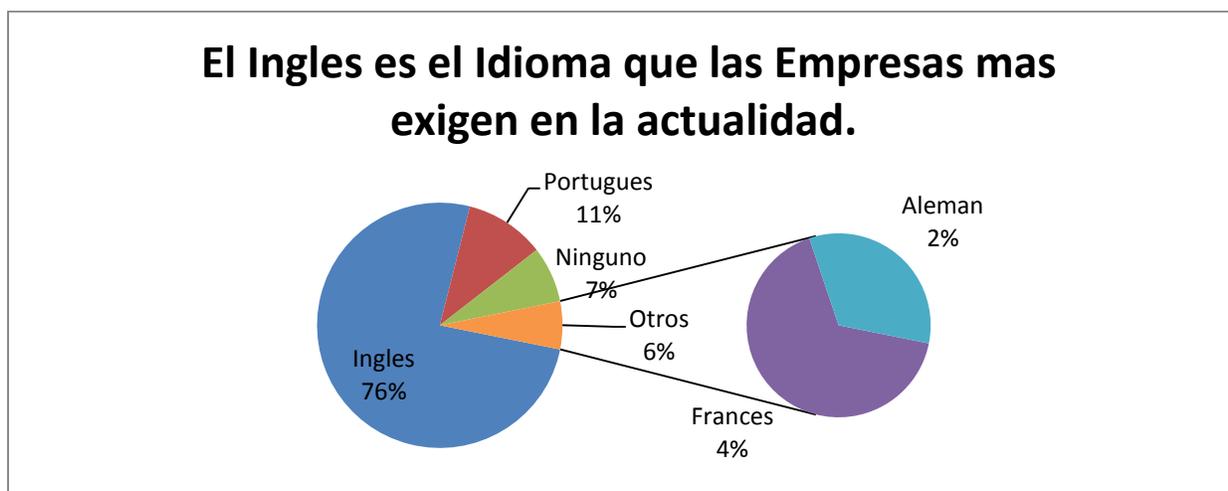
El liderazgo, la integridad, el trabajo en equipo, la resiliencia frente a situaciones adversas, la inteligencia emocional, la empatía o la capacidad de generar ideas innovadoras son las cualidades más codiciadas, incluso, por encima de la experiencia profesional, el conocimiento técnico de la industria y el nivel de estudios de los candidatos, explica Dono.

Así las cosas en la gráfica a continuación evidenciaremos que es lo que más tiene en cuenta una empresa al momento de contratar personal partiendo de las siguientes Habilidades:



Grafica 1. ¿Que Evalúan Las empresas al contratar Personal?

Los idiomas también juegan un papel importante en la decisión de contratación. De acuerdo con la investigación, las compañías solicitan ejecutivos que hablen:



Grafica 2. El inglés es el Idioma que las Empresas más exigen en la actualidad.

Aunque en todos los sectores requieren ejecutivos bilingües con un amplio dominio del inglés, en las empresas transnacionales es una obligación por su relación y negocios en el exterior. (El Empleo , 2014)

Otro punto clave que se debe tener en cuenta es la edad puesto que al Retener el talento joven es la nueva apuesta del mercado laboral (Ceballos, 2015):

¿A las personas nacidas entre 1982 y 1996 (aproximadamente) se les llama millennials o integrantes de la 'generación Y'. Ellas ocupan el interés actual de las compañías porque son profesionales con gran capacidad para innovar, son nativos digitales y revolucionarios del campo laboral. Esta población demanda mayor calidad de vida, crecimiento profesional y flexibilidad de lugar y tiempo. Estas características y su gran tamaño en el mercado laboral (cerca del 49 por

ciento) los convierte en un reto para las organizaciones. Los directivos lo saben y se han preocupado por crear planes y estrategias para satisfacer sus necesidades y mantenerlos vinculados a sus plantillas.

De igual manera importante resaltar que los jóvenes se sienten más identificados e interesados por trabajar en empresas que ofrezcan beneficios de trabajo desde casa y horarios flexibles. “La flexibilidad está dada en una forma de trabajar diferente y vanguardista, los desafiamos, los invitamos a participar en proyectos, promovemos una cultura en la que puedan opinar y llegamos a consensos”, apunta la Gerente Regional

(Ceballos, 2015)La ‘Guía salarial y tendencias del mercado laboral’, elaborada por Hays Colombia, muestra que la rotación laboral de los profesionales entre 20 y 30 años duplica a los del rango entre 30 a 39 años. También evidencia que las nuevas generaciones ocupan el 60% de los cargos organizacionales del país. “Sus valores y comportamientos están imponiendo una mayor volatilidad del talento, estadías más cortas en las organizaciones y, por ende, menores ciclos de aprendizaje y experiencia específica y, en general, menores oportunidades de los empleadores de generar compromiso, estabilidad y generación de planes de desarrollo y de sucesión a mediano plazo”.

Es importante hacer un llamado a las empresas para ejecutar planes que conecten la oferta laboral con este tipo de trabajadores. “Los *millennials* traen un ADN diferente que debe ser interpretado con mayor firmeza y precisión para reinventar el terreno de su desarrollo profesional, pues en 15 años esa generación estará dirigiendo gran parte de las empresas de nuestro país”.

Se invita a crear espacios de creatividad, opinión y escucha en las organizaciones más tradicionales e involucrar a los colaboradores en la co-creación. “El valor diferencial más allá de los beneficios, es la cultura”, asegura.

El salario ya no es suficiente Según el estudio de Hays, 6 de cada 10 trabajadores estarían dispuestos a irse a otra compañía. Esto evidencia que las nuevas generaciones no se rigen solo por el componente económico, buscan una retribución ‘emocional’. Los *millennials* piden un liderazgo estratégico, sentirse motivados en sus labores diarias, tener más equilibrio entre su vida y su trabajo y, sobre todo, que la empresa aporte a la sociedad en temas de responsabilidad social. (Ceballos, 2015)

4.2 Información Estadística

Luego de conocer un poco más a fondo cuales son las exigencias que requieren las empresas en la actualidad a través de los portales de empleo es pertinente conocer que las estadísticas y cifras reales que hacen referencia al Contador Público.

Para comenzar es necesario que oportunidades tenemos en el mercado frente a otras carreras:

En un estudio realizado por *empleo.com* en donde se contabilizaron las opciones de empleo por profesión durante el último año (desde el mes de mayo del 2009 hasta el mismo mes del 2010) se realizó un ranking con las 10 profesiones con mayor y menor número de ofertas.

El top diez, de los campos de acción con más opciones de empleo es liderado por la tradicional carrera de administración de empresas, mientras que entre las carreras con menor oferta laboral se encuentran la literatura y estadística.

El ranking completo de las carreras más populares y con mayores vacantes está integrado por la ingeniería industrial en segundo lugar, seguida del estudio de la economía, finanzas y otras ingenierías. (El Empleo, 20140)

- Las 10 carreras con mayores ofertas laborales son:

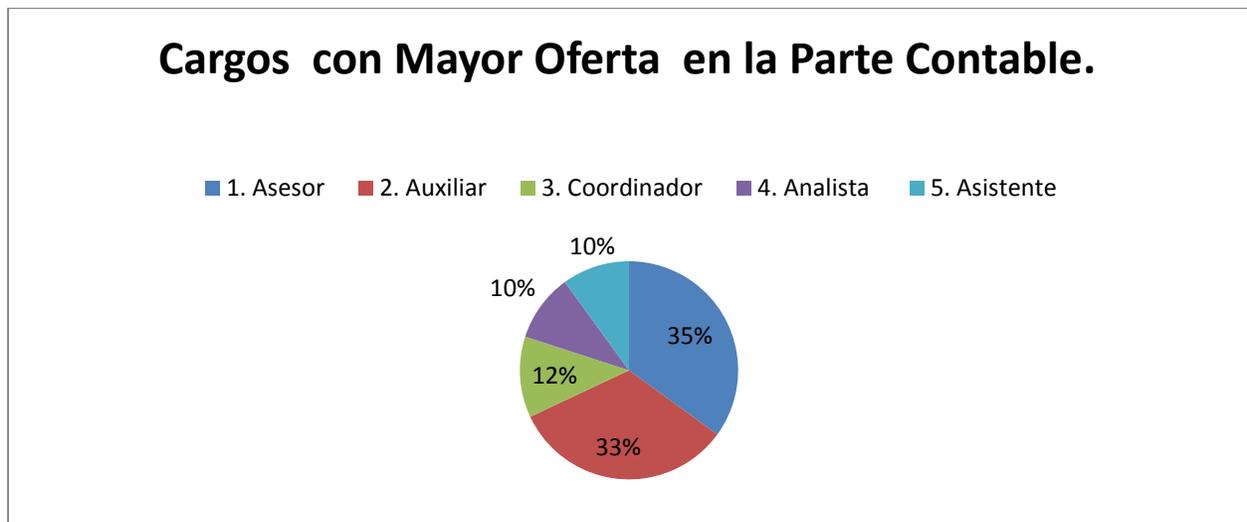


Grafica 3 Top 10 carreras con mayor Oportunidad de Empleo en Colombia.

(El Empleo, 2011) Por otra parte entre las carreras con menor número de ofertas laborales se encuentran son la literatura, geografía, música y algunas ingenierías. que no pueden ser ejercidas en el país.

Por otra parte, en relación a cargos, existe más oferta para puestos de trabajo estándar que para perfiles altos. El mayor número de vacantes lo encabeza el puesto de asesor, seguido por auxiliar.

Estos son los 5 cargos con Mayor oferta en el Área Contable:



Grafica 4 Cargos con Mayor Oferta en la Parte Contable.

Como podemos evidenciar nos encontramos entre las 5 carreras con más oportunidades de Empleo en el País, lo que nos indica que las oportunidades que tenemos de incursionar en el mercado son muchas a pesar de las grandes brechas de desempleo y la gran cantidad de Profesionales de todas las universidades (El Empleo, 2011).

Por otra parte es conveniente que como Contadores Públicos Conozcamos cual son las expectativas de empleo en los cinco últimos años.

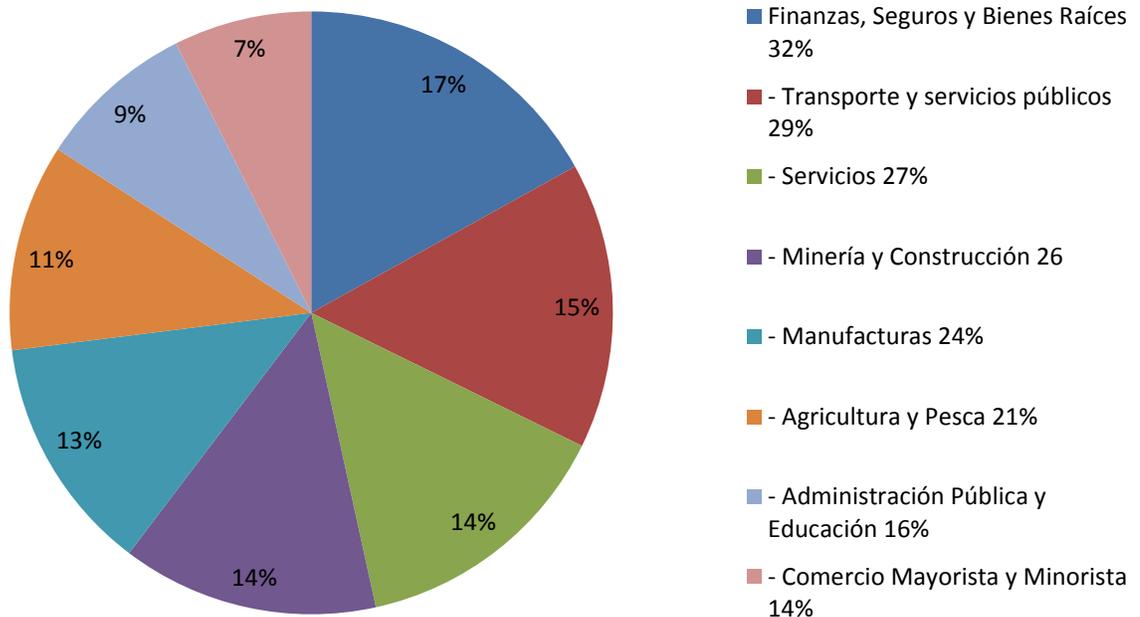
(El Empleo, 2011) Para nadie es un secreto que las empresas aumentan sus procesos de vinculación laboral durante fin de año, una muestra de ello es el estudio hecho por la Multinacional Manpower.

Según esta investigación denominada Encuesta de Expectativas de Empleo, el 28 por ciento de las organizaciones del país planean contratar más personal en lo que resta del presente año. Este estudio que indagó a 750 empleadores en toda Colombia, también reveló que el 64 por ciento mantendrá estable su nómina, mientras que el 6 por ciento planea reducirla.

"Quienes administran inteligentemente sus negocios necesitan anticipar sus necesidades de talento humano más temprano que tarde, y están observando el comportamiento de sus mercados, especialmente quienes exportan, para decidir con respecto a las contrataciones nuevas evitando así incumplimientos en los pedidos y ayudándose a seguir creciendo", afirma Rosalba Montoya, Directora de Manpower para el Área Andina de Sudamérica.

Los empleadores encuestados en los ocho sectores económicos, reportan intenciones prudentemente optimistas aunque tres de ellos alcanzan sus mayores expectativas desde que se aplica la encuesta en Colombia:

Sectores Con Mayor oferta de Empleo



Grafica 6 Sectores Con Mayor oferta de Empleo.

4.2.1 Expectativas de empleo en el mundo:

En total 65.500 empleadores de 41 países del mundo participaron en el estudio, de los cuales 396 esperan incrementar su plantilla de colaboradores en el último trimestre de 2011

Los empleadores más optimistas se encuentran en:

- Brasil, 38% favorable
- Taiwán, 37% favorable
- India, 34% favorable

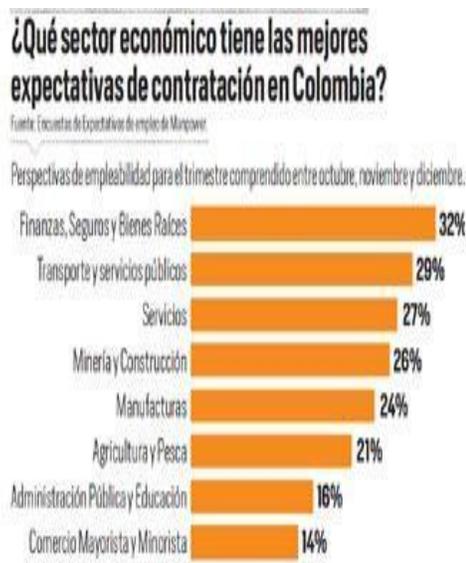
- Singapur, 31% favorable

"El optimismo del trimestre pasado en el Mercado laboral global no se ha detenido, en la mayoría de países encuestados se evidencian más necesidades de talento humano. Las compañías en todo el mundo son actualmente más ágiles y rápidas para ajustarse a las amenazas macro y a las disminuciones en la demanda de sus productos y servicio", expresa Jeffrey A. Joerres, Presidente y CEO de ManpowerGroup (El Empleo, 2011).

Por su parte los empleadores que tienen expectativas de contratación negativas son:

- Grecia, 13% negativa
- Italia, 11% negativa
- Eslovenia, 2% negativa
- España, 2% negativa

Grafica de los sectores económicos de las mejores expectativas de la contratación en Colombia:



Grafica 7 (El Empleo, 2011)

PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL CONTADOR PÚBLICO EN EL MERCADO.

4.3 El Rol del nuevo Contador Público en un mundo Globalizado?

(Gerencie.com, 2013) La Globalización es un fenómeno que ha adquirido relevancia en los últimos años. Puede describirse como "la internacionalización del conocimiento y de las actividades humanas en general " (Sabino Talla Ramos). Esta apreciación implica una consideración más universal no circunscrita al ámbito económico, sino como un fenómeno social.

La Contabilidad no puede quedarse atrás de este fenómeno, al ser esta una disciplina que está llamada a reflejar dichos cambios y su aporte al entendimiento de la Globalización es fundamental.

Debemos hacer un gran esfuerzo para enfocar la tarea de cambiar la Visión que nuestra sociedad tiene de la Contabilidad y su práctica social. Como consecuencia de las transformaciones sociales, políticas y económicas del mundo, las profesiones han sufrido modificaciones en su estructura, concepción y contenidos. La Contaduría Pública no está aislada de esta Dinámica, en la que se requiere de una confrontación permanente del conocimiento con la realidad (Gerencie.com, 2013).

La función social que conlleva el ejercicio de la profesión de Contador convierte a quienes la ejercen en garantes de la seguridad y veracidad de los hechos económicos que subscriben o certifican.

La profesión contable adquiere su verdadera dimensión en cualquiera de los campos de desempeño profesional: Auditores, Gerentes Financieros, Analistas, Revisores Fiscales, Docentes, exigiendo ciertas cualidades profesionales y personales para cumplir con la misión social de ser depositarios de la confianza pública.

El perfil del Contador ha cambiado, estamos en presencia de un profesional destacado, inquieto por el estudio y comprensión de temáticas Gerenciales, administrativas, económicas, jurídicas, (Gerencie.com, 2013)informáticas, entre otras, que fortalezcan su formación académica, en procura de lograr una participación cada vez mayor en los procesos de decisión organizacionales. La nueva imagen del contador se incrementa en la medida en que el profesional complementa su formación capacitándose en diferentes aspectos: Impuestos, Auditoria, Costos Gerenciales, Ciencias de Administración como Control total de Calidad y Reingeniería, Finanzas como costeo ABC, Valor Económico Agregado (EVA) Balanced Scorecard, así deja de ser un tenedor de libros para convertirse en asesor de la alta gerencia, mano derecha en la toma de decisiones no solo financieras, sino administrativas, legales y operativas.

El Contador debe ser una persona con habilidad profesional, formación integral, capacidad de liderazgo, responsabilidad social y espíritu de investigación. Las empresas se deben preparar para afrontar los nuevos retos que plantea la comunidad internacional con el fin de garantizar competitividad en ambientes globalizados desde la perspectiva de los Costos y la Contabilidad de gestión.

Se hace indispensable el manejo y dominio de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIFs) y su armonización con los PCGA regidos por nuestras normas (Dcto. 2649/93), estar al tanto del avance de esta temática y su evolución. Igualmente conlleva una reflexión profunda al interior de las Universidades y el discurso académico que se maneja actualmente. La pregunta sería: ¿se está **generando Valor** en los

futuros profesionales para atender los requerimientos de una sociedad mejor informada y más competitiva?

4.3.1 Componentes en La educación de los Contadores Profesionales

- **Conocimiento contable general:** Comprensión fundamental de Contabilidad Financiera y Gerencial, Auditoría, Tecnología Informática, Impuestos.
- **Conocimiento Contable especializado:** Profundizar en una o más áreas.
- **Educación general en otras disciplinas fundamentales:** Economía, Derecho, Administración, Comercio Exterior
- **Conocimiento organizacional y de negocios.:** Conocimiento conceptual integral de los negocios: Mercadeo, Producción, Calidad, Despachos, Logística.

4.3.2 Habilidades Gerenciales: En los contadores profesionales deberán tener estas habilidades:

- **De adaptación.** Habilidad de aplicar el conocimiento contable parar resolver problemas del mundo real, aplicarlo en cualquier ambiente (industrias, globalmente o en otras culturas.)
- **De comunicación.** Tiempo apropiado para comunicar, planear proceso de comunicación, comunicación no verbal, con gente de diversas culturas, comunicación para transferir conocimiento, Manejo de otros idiomas (Inglés.)

- **De negociación:** técnicas de negociación, en ambientes globales y otras culturas, Poder y límites de la negociación.
- **Intelectuales:** capacidad de investigación, pensamiento abstracto, lógico, razonamiento, análisis crítico, comprender hechos no ubicados o incompletos, identificar y anticipar problemas, encontrar soluciones, pensamiento inductivo y deductivo, capacidad de juzgar apoyándose en alternativas, hechos y datos.
- **Interpersonales:** Trabajar en equipo, organizar y delegar tareas, motivar y desarrollar, evitar y resolver conflictos, liderazgo, interactuar con gentes de diversas culturas y niveles intelectuales en ambiente global.
- **Personales:** Pensamiento y visión creativos, investigación e indagación, conducta Etica, Motivación, persistencia, empatía, sensibilidad a lo social, compromiso de aprendizaje para toda la vida.
- **Áreas de Competencia de los Contadores profesionales** Se han identificado las competencias necesarias para ayudar a que el Contador profesional asuma el rol de socio de negocios estratégicos y continúe siendo un miembro actualizado, relevante y de pensamiento proactivo de la fuerza de trabajo de hoy y del futuro.
- **Atributos personales:** característica que le permite al Profesional de las finanzas atraer a otros hacia puntos de vista bien razonados y lógicos, para comunicarse efectivamente y relacionarse con otros.
- **Cualidades de Liderazgo:** Habilidades que le permiten al Contador Profesional asumir posición de influencia mediante la consecución y apalancamiento de diversidad de recursos que orientan los problemas y las oportunidades través de la organización.

- **Perspectiva amplia de Negocios:** Entendimiento amplio de las organizaciones, su Industria y las prácticas de contabilidad Gerencial, así como la aplicabilidad.
- **Experticia profesional:** Son las habilidades técnicas profesionales que tienen los Contadores y que hacen parte de su capacidad única para entender una organización desde una perspectiva que no tienen otros profesionales.
- **Análisis de ciclo de vida del producto:** Es el ciclo en que este existe desde su concepción hasta que es abandonado.
- **La cadena de valor y sus eslabones:** Conjunto de actividades interrelacionadas creadoras de valor.
- **Análisis de actividades,** base para el sistema de costos ABC (Activity Based Costing): Las actividades se encadenan en conjuntos que forman procesos.
- **Planeamiento estratégico:** Enfocado al cumplimiento de la Visión y Misión.
- **El presupuesto como elemento de control de Gestión:** Utilizando esta herramienta de una forma dinámica con el concepto de presupuesto flexible.
- **Indicadores de Gestión:** Establecer "medidores" que reflejen resultados actuales y potenciales.
- **(Balanced Scorecard).** Es una herramienta que interrelaciona los indicadores de control tradicionales financieros con otros no financieros para medir en conjunto los logros de los objetivos estratégicos desde los puntos de: clientes, accionistas, procesos internos y el recurso humano.
- **Valor económico agregado (EVA):** Medida de rendimiento de la empresa que indica cuanto valor se crea con el capital invertido.

- **Target Costing.** : Constituye una herramienta que trata de asegurar una rentabilidad de la empresa antes de lanzar un producto. Es una nueva técnica de gestión de costos, si el objetivo es conseguir un determinado beneficio, la única forma de lograrlo es a través de la optimización de los costos.
- **Benchmarking:** Proceso de comparar y medir continuamente una organización con líderes del negocio (globalmente) y obtener información para mejorar desempeño.
- **Administración de la Base de datos:** Motivar la cultura y crear conciencia en el manejo de la base de datos en las organizaciones.
- **Otros Conceptos o Herramientas:** Flujo de caja libre, EBITDA, Auditoria Integral o de riesgos, E-Business, Capital Intelectual, Sistemas de Información Estratégica.

4.3.3 Problemas estructurales de la Contaduría Pública: (Gerencie.com, 2013)

- No se estudian o muy pocos lo hacen, los problemas estructurales ni de perspectiva internacionales.
- El nivel dominante es de tipo operativo. El perfil básico es de auxiliares o analistas. Lo estratégico y la alta Gerencia llega a muy pocos y no trasciende a la profesión.
- Se estudia en ratos libres, después de extenuantes jornadas laborales y afectando la vida familiar. Lo académico en muchos casos es de menor importancia. La Investigación contable es muy escasa y hace falta apoyo en todos los niveles, hay casos aislados de resaltar, pero no es general.

- Muchas Universidades mercadean con la formación profesional de los Contadores pero no apoyan la profesión. No hay respaldo técnico ni de investigación de tiempo completo y también en muchos casos se entregan títulos a granel sin el respaldo de la calidad de ellos.
- La Unidad gremial parece continuar siendo una Utopía. Se piensa a favor de unos pocos. Proliferación de Asociaciones, Agremiaciones y Confederaciones y cuando surgen iniciativas como el Colegio Unico de Contadores en Colombia, se observan celos, intereses particulares, que impiden la verdadera asociación en una sola entidad, ojala esta iniciativa tenga el respaldo de todos y así ser una sola entidad gremial, que tendría una fuerza muy grande en lo legislativo y para el crecimiento y fortalecimiento de nuestra profesión. No se estudian o muy pocos lo hacen, los problemas estructurales ni de perspectiva internacionales.

Mientras tanto el mundo ha evolucionado aceleradamente por la adopción de los esquemas derivados de la Contaduría Profesional y de la creación de valor. Se requieren esfuerzos grandes para darle a la sociedad y a las organizaciones las soluciones requeridas y a la profesión el Status de mayor realce.

4.4 Análisis competencias DOFA del Perfil del Estudiante UGC:

Énfasis Contaduría Las líneas de énfasis denominadas a). **Auditoria, Control y Revisoría Fiscal** b). **Gestión Financiera** abordan una serie de problemáticas pertinentes al ejercicio profesional, que le permiten al estudiante profundizar en conocimientos del saber contable de acuerdo a su gusto, necesidad y búsqueda de conocimiento.

4.4.1 Énfasis Auditoría, Control y Revisoría Fiscal.

El énfasis de Control y Revisoría Fiscal estudia, este aspectos de las organizaciones visualizada “como un espacio con puntos de referencia claros, normativas, autoridad y comportamiento panificable, donde se insertan individuos con intereses particulares, experiencias y conocimientos” (Viloria, 2005), orientados al cumplimiento de sus objetivos preestablecidos. Bajo su conceptualización de la creación del énfasis y de los diferentes elementos que lo componen se constituyen en una oferta académica coherente y articula con la disciplina contable y está conformado por los siguientes cursos.

4.4.2 Énfasis en Gestión Financiera

Este énfasis propiciara la formación del pensamiento crítico y la capacidad discursiva para comprender el ámbito financiero, haciendo explícitos los elementos propuestos en el objeto de estudio del programa, encaminados al estudio, análisis y comprensión de la administración de los recursos financieros, la relaciones que se generan entre los factores de la producción, los mercados de capital, el mercado de derivados en Colombia y sus efectos en las decisiones sobre los recursos, producidas por el uso de la información que suministra el sistema contable y financiero de la organización.

La comprensión de la estructura de los mercados de capitales, así como el conocimiento de la legislación financiera colombiana es el inicio del estudio del fascinante tema de las finanzas en el primer curso de la línea de profundización denominada Énfasis en Gerencia Financiera. Nuestros alumnos, próximos a iniciar su desempeño profesional, tienen la oportunidad de abordar temáticas propias del quehacer financiero que lo hacen idóneo para ejercer en los amplios y diversos campos de la actividad financiera (Universidad La Gran Colombia, 2016)

Una vez que conoce la institucionalidad financiera colombiana, se capacita para la operación bursátil de los mercados de capitales adquiriendo el dominio de las herramientas de análisis acudiendo a los diferentes mercados, bien para la consecución de recursos financieros, bien para la colocación de excedentes en los diversos instrumentos financieros disponibles en los mercados nacionales e internacionales.

Consciente de que las decisiones financieras involucran riesgo, el tercer curso del Énfasis denominado ‘Mercado de derivados en Colombia’ provee a los estudiantes la apropiación de una cultura de manejo del riesgo mediante el uso de activos de cobertura cada vez más crecientes en los mercados financieros colombianos.

La Facultad de Contaduría ha venido trabajando en distintos campos en búsqueda de validación a los procesos de acreditación de su programa en un ámbito internacional, dentro de sus políticas de profesionalización (Universidad La Gran Colombia, 2016).

4.4.3 Formación Profesional

La propuesta de formación profesional del Contador Público Gran Colombiano está basada en el proceso de formación integral e implica, la formación en valores éticos, ciudadanos democráticos y equitativos, recreadores de su propia cultura, profesionales competentes, capaces de insertarse en los procesos de desarrollo científico y tecnológico del país y el mundo globalizado, profesionales investigadores capaces de generar y circular el conocimiento, conjugando lo universal y sus mediciones locales,, profesionales comprometidos con el desarrollo socio cultural del país y su región. Además, esto significa formar a los profesionales dentro de los paradigmas de creación e innovación.

En síntesis, como profesional Gran Colombiano tendrá un desempeño idóneo, honesto y éticamente responsable con rigor científico y metodológico para que interprete, organice y transforme la realidad. Y se caracteriza por ser un profesional autónomo, creador, emprendedor, con un espíritu investigador que busca y cuestiona la realidad de las organizaciones donde ofrece sus servicios profesionales.

4.4.4 Proyecto Integrador

El proyecto integrador es concebido como una estrategia pedagógica, estructurada como eje transversal del plan de estudios, que promueve la interdisciplinariedad e integralidad en la formación de Contadores Públicos, en torno a problemas, lo que permite no solo la adquisición e integración de conocimientos, sino también la aplicación y seguimiento de los mismos; igualmente el proyecto se plantea como una estrategia donde los estudiantes en trabajo colaborativo, plantean y resuelven preguntas generadas desde las líneas de investigación o desde las áreas según el período donde se encuentren; este ejercicio permite que los estudiantes desarrollen sus capacidades y procesos analíticos.

El proyecto integrador en la Facultad de Contaduría Pública, además de ser una herramienta pedagógica, es un instrumento del proceso de evaluación, toda vez que permite la simulación y la puesta en escena de los conocimientos de diferentes saberes del área disciplinar, la utilización de herramientas y conocimientos de los demás cursos de áreas complementarias, como también, verificar que tan eficaz y eficiente es el estudiante en su desempeño.

El proyecto integrador busca facilitar al estudiante la aprehensión y comprensión de la realidad económica y social; la interiorización y aplicación de saberes disciplinares, ayudando el proceso de formación profesional en la búsqueda y acercamiento del conocimiento teórico a la realidad, en donde la investigación, la proyección social y la docencia se consolidan.

No obstante, el desarrollo del proyecto integrador durante la formación profesional esta concedida como una opción de grado, siempre y cuando sus proyectos se hagan realidad.

4.5 Análisis de las competencias gerenciales del egresado en el programa de contaduría pública de la UGC frente a las exigencias del mercado laboral:

(Educonta, 2014) Como antesala a las características y perfil del Contador público, enfocaremos de manera sencilla aspectos importantes en el desenvolvimiento profesional, en ese sentido diremos que:

4.5.1 Vocación: Es la disposición particular de cada individuo para elegir la profesión u oficio que desee estudiar y ejercer, de acuerdo con sus aptitudes, características psicológicas y físicas, motivaciones y marcos de referencias socio-económicos y culturales.

La toma de una decisión entre dos o más alternativas es un proceso mental consistente. Cuando en el proceso de la decisión, una de las alternativas es significativamente más valiosa, por sus ventajas, factibilidad y asequibilidad, la elección suele ser sencilla y sin complicaciones. Cuando entre las alternativas posibles existen dos o más, igualmente valiosas, se crea una situación psicológica en conflicto en la persona que tiene que llevar a cabo la elección.

Ahora bien estas son algunas características básicas del profesional de la Contaduría Pública debe de poseer características como son:

- **Características Generales:** Estas son propias de todo tipo de profesión Académica.

- **Características Particulares:** Estas son propias de todo Contador Público Académico y/o Certificado.
- **Características Específicas:** Estas se refieren al grado de especialización que logra todo Contador Público Académico y/o Certificado con el correr del tiempo de ofrecer sus servicios profesionales.

Grafica correspondiente a las características del Contador Público certificado y Académico:

Características del Contador Público Certificado y Académico



(Educonta, 2014)

Ahora bien, el perfil profesional del licenciado en contaduría pública es desarrollado y fortalecido en su formación académica, en su experiencia con el medio laboral que combinados con su actitud y vocación hacen una persona integral en esta disciplina (Educonta, 2014).

En la actualidad existen muchos conceptos de lo que es un perfil profesional, pero para fines prácticos se definirá este término como:

“La determinación de las acciones generales y específicas que desarrolla un profesional en las áreas o campos de acción, tendientes a la solución de las necesidades sociales previamente advertidas”.

Las bases para desarrollar el perfil profesional del contador público lo determinan:

- 1- Los conocimientos
- 2- Actitudes.
- 3- Habilidades y destrezas.

-Conocimientos: La formación académica es determinante para su participación en el desarrollo económico y social, esto le permite tener conocimiento de responsabilidades morales, conceptos teóricos y bases técnicas para la presentación y análisis de la información que es requerida por los diferentes usuarios

Dentro de sus conocimientos académicos el Contador Público están: Contabilidad, Auditoria, Impuestos, Presupuestos, NIIF, Finanzas, etc. Así como también debe de poseer habilidades y actitudes creativas, amplio conocimientos del entorno económico, así como analizar las responsabilidades legales y profesionales que asumirá cuando sea contratado ya sea por una persona natural o jurídica (Educonta, 2014).

-Actitudes y Habilidades: Ante el ámbito económico, político y social que se vive actualmente, debe de tomarse conciencia sobre el sistema de libre mercado, reconversión industrial,

privatización y otros cambios importantes que se están llevando a cabo, encaminados a reactivar y fortalecer la economía, es necesario que el profesional de la contaduría pública desempeñe un papel importante en todo este proceso, ya sea como contador público dependiente o independiente, por lo tanto este debe de reforzar sus conocimientos, así como adquirir actitudes y habilidades acordes a la realidad.

4.5.2 Actitudes y habilidades del Contador Público en Actualidad (Educonta, 2014):

- Capacidad para tomar decisiones razonadas y fundamentadas
- Responsabilidad
- Elevado interés social
- Capacidad de sistematizar el proceso contable
- Manejo de cifras y símbolos en las aéreas financieras y de auditoría entre otros.

Campo de acción: El campo de acción puede ser analizado desde distintos puntos de vista. Uno que parece apropiado es hacerlo considerando la posición que tiene el contador público al ejercer su trabajo. Según esta base es posible encontrarlo actuando tanto desde dentro como fuera de la empresa. En este último caso es posible diferenciar al profesional que forma parte de una firma de auditores independientes de aquel que ejerce en forma dependiente.

El contador público debe ser un especialista en información financiera y contable así como en el control; capaz de desempeñarse en diversos campos, de donde se desglosarían una serie de aéreas en que podría laborar.

Los principales campos de acción que el contador público puede explorar y busca en ello una especialidad son:

- Campo de acción en la empresa en el aspecto de la contabilidad

- Organización e implementación de sistemas contables
- Organización e implementación de sistemas de costos
- Diseño e implementación de sistemas de control interno.

En algunos de esos campos, existen áreas muy identificadas, tales como:

Grafica de los perfiles en los Cuales el Contador Público se puede desempeñar

AUDITORIA ✓ De estados financieros. ✓ Operacional. ✓ De control interno. ✓ Administrativa. ✓ Interna. ✓ Integral.	FINANZAS ✓ Obtención financiamiento. ✓ Administración de capital de trabajo. ✓ Análisis e interpretación de estados financieros. ✓ Evaluación de punto de equilibrio. ✓ Presupuestos. ✓ Administración de fondos.	FISCAL ✓ Asesor fiscal. ✓ Gestión y representación ante el fisco. ✓ Arbitrajes fiscales. ✓ Interpretación de leyes fiscales y tributaras. ✓ Elaboración y verificación de declaraciones tributarias.
ASESOR DE NEGOCIOS ✓ Aspecto financiero. ✓ Aspecto mercantil. ✓ Aspecto fiscal. ✓ Aspecto de planeación. ✓ Aspecto de organización. ✓ Aspecto de control. ✓ Otros tipos de asesoría. ✓ Contraloría.	DOCENCIA ✓ Profesor de Educación media (Bachillerato). ✓ Catedrático Universitario. ✓ Investigador educativo. ✓ Funcionario e instructor de educación universitaria.	GOBIERNO ✓ Contabilidad gubernamental. ✓ Auditoria gubernamental. ✓ Finanzas Públicas. ✓ Contraloría general de la republica. ✓ Administración financiera del estado. ✓ Administración pública. ✓ Presupuesto público.
AMBITO PROFESIONAL ✓ Apoyo a los gremios profesionales. ✓ Apoyo en clubes de la comunidad. ✓ Apoyo a instituciones sin fines de lucro. ✓ Contador de Costos. ✓ Contador General. ✓ Servicios a pequeñas empresas.		OTRO SECTOR ECONOMICO ✓ Asesor sindical. ✓ Asesor en mercados financieros. ✓ Interventor judicial.

Grafica 8 (Educonta, 2014)

Los profesionales de la Contaduría Pública, deben ser multifacéticos para desempeñar otras funciones, según sean las necesidades de las empresas. En ese sentido, el Contador Público Académico (CPA) está provisto de los conocimientos necesarios para prestar servicios a las empresas con fines lucrativos o no lucrativos y aún a la Administración Pública.

4.6 Análisis de las variables que determinan las competencias gerenciales del Contador Público:

El Contador debe ser una persona con habilidad profesional, formación integral, inquieto por el estudio y de alto espíritu de investigación en temas no solo contables, de costos, de control interno, financieros y fiscales, sino administrativos, gerenciales, jurídicos, laborales, aduanales, de desarrollo de sistemas e informáticos, entre otros, que fortalezcan su formación académica en pro de lograr una capacitación cada vez mayor en los procesos de decisión organizacionales (Pérez, 2013).

Para cumplir este propósito, el Contador debe estimular y desarrollar entre otras, las siguientes habilidades:

De adaptación: Consiste en aplicar el conocimiento contable, financiero, fiscal, administrativo, etc. para resolver problemas del mundo real, aplicarlo en cualquier ambiente (industria, comercio, sector servicios, globalmente o en otros países).

De comunicación: Implica manejo de otros idiomas (inglés), destinar un tiempo apropiado para relacionarse e interactuar con otras personas, capacidad para transmitir conocimiento y habilidad para dar a conocer objetivos y comprometer a los demás.

- **De negociación:** Capacidad para lograr acuerdos con los miembros de la organización, otros profesionales, autoridades gubernamentales y en general con toda persona con la que se tenga contacto.
- **Intelectuales:** Capacidad de investigación, pensamiento abstracto, lógico, razonamiento, análisis crítico, comprender hechos no ubicados o incompletos, identificar y anticipar

problemas, encontrar soluciones, pensamiento inductivo y deductivo, capacidad de juzgar apoyándose en alternativas, hechos y datos.

- **Interpersonales:** Trabajar en equipo, organizar y delegar tareas, motivar y desarrollar, evitar y resolver conflictos, liderazgo, interactuar con gentes de diversas personalidades y niveles intelectuales en ambiente global.
- **Personales:** Pensamiento y visión creativos, investigación e indagación, conducta ética, motivación, persistencia, empatía, sensibilidad a lo social, compromiso de aprendizaje para toda la vida.
- En síntesis el Contador actual debe borrar la imagen del simple tenedor de libros y convertirse en asesor de la alta Gerencia, mano derecha en la toma de decisiones, no solo financieras, sino de índole administrativa y operativa.
- El contador público debe estar en el constante perfeccionamiento de su función social conociendo su pasado para mejorarlo en pro de una información confiable y fidedigna que será prenda de garantía en la toma de decisiones empresariales.
- El contador público es llamado a ser el gerente líder de la organización por su dominio integral en el desarrollo de las actividades de la misma.

- Ese contador debe analizar su propia matriz, saber de administración, conocer el objeto social de la entidad, hablar de balance social, de autocontrol, profundizar en auditoría y revisoría fiscal entre otros elementos, con el fin de dar valor agregado a sus actuaciones como profesional.

Esa responsabilidad del contador no la podemos olvidar, porque va más allá del título profesional en lo civil, administrativo, disciplinario y penal

No se puede concebir a un profesional de la contaduría ejerciendo como contador, auditor, revisor fiscal, director financiero, gerente, por mencionar algunos; firmando, certificando o dictaminando sobre hechos que no reflejan la realidad económica del ente al cual presta sus servicios. Señores, la evidencia ha de ser la prueba reina de nuestra labor. O somos competentes, o salimos del mercado. Hay que cambiar la forma de pensar y de hacer las cosas. No esperemos que se presenten situaciones críticas, cuando tenemos la oportunidad de preveerlas para evitar el derrumbe de las empresas.

4.7 Matriz DOFA del Contador Público:

- **Debilidades:** La mayor debilidad que tiene el contador público es la falta de capacitación y actualización permanente.
- **Oportunidades:** En la oportunidad está el servicio que presta como valor en cada acción que realice.
- **Fortalezas:** Estar al día en la normatividad es la mayor fortaleza y sirve como apoyo a la toma de decisiones de la administración.

- **Amenazas:** Las otras profesiones están al margen esperando más oportunidades en las debilidades que presentamos, para invadir nuestros campos de acción.

Este momento coyuntural es la oportunidad para hacer crecer la profesión, para ser competentes y dar la imagen que merece el Contador Público con una entrega total volcada a que los gerentes nos vean como asesores, como inversión, a que las entidades bancarias otorguen credibilidad a nuestras certificaciones, a que la fe pública dada a este servidor del estado sin contraprestación, no se vea manchada por la desconfianza que algunos provocan (Díaz Zamudio, 2013).

La sociedad urge de contadores integrales que generen confianza, que sean visionarios y pensadores, verdaderos ejecutivos y no simple tenedores de libros, que adquieran un grado de pertenencia con sus labores a través de la dedicación y el conocimiento del cliente, para con ello planear un sistema contable.

4.8 Matriz de perfil competitivo

Recuerda que una parte importante de los estudios, son tus aptitudes y habilidades personales. Si eres bueno en lo que estudias no sólo te será más fácil trabajar, sino que lo disfrutarás más y podrás tener un prometedor futuro en una empresa o como independiente.

Las habilidades que se deben tener para considerar ser un Contador Público, son las siguientes

- **Visionario:** Para crear soluciones a los cambios venideros
- **Disciplinado:** Para cumplir con las metas u objetivos establecidos.
- **Liderazgo:** Para tener la capacidad de dirección y coordinación del equipo de trabajo.

- **Capacidad de síntesis:** Para analizar la información de manera oportuna.
- **Razonamiento Lógico:** Para tener un correcto análisis de las estrategias a seguir.
- **Habilidad Numérica:** Para desarrollar estrategias útiles, cuando se cuenta, se mide o se estima.
- **Trabajo en Equipo:** Para generar mayor número de ideas.
- **Toma de decisiones:** Para que con base en la información se obtengan los resultados esperados.

- **Relaciones Públicas:** Para establecer alianzas, y una comunicación asertiva.

Creativo: Para poder adaptarnos a los cambios de nuestro entorno, así como dar soluciones para el desarrollo profesional y socio-económico del país.

CAPITULO 6

CONCLUSIONES

El Contador es una persona que tiene la habilidad profesional, de formarse como una persona integral, inquieta por el estudio y de alto espíritu de investigación en temas no solo contables, de costos, de control interno, financieros y fiscales, sino administrativos, gerenciales, jurídicos, laborales, aduanales, de desarrollo de sistemas e informáticos, entre otros, que fortalezcan su formación académica en pro de lograr una capacitación cada vez mayor en los procesos de decisión organizacionales, y una vez determinadas las principales tendencias del mercado laboral el Contador Público Gran Colombiano podrá incursionar con mayor seguridad en la parte laboral.

El resultado de esta investigación permite al Contador Público Gran Colombiano conocer cuál es la percepción y el desempeño que tiene en actualidad y de esta manera orientarlo a que reflexione, se cuestione y tenga aptitudes y actitudes para asumir las nuevas exigencias de la sociedad en la Actualidad, determinando cuáles son las nuevas tendencias del mercado y a partir de ello generar un cambio en nuestra carrera convirtiéndonos en grandes asesores y gerentes partiendo de que somos los encargados del corazón de una empresa(sus Finanzas) y por ende también estamos en la capacidad de tomar grandes decisiones para beneficio de ellas.

Para culminar es necesario darle continuidad a la investigación puesto que la actualidad está en constantes cambios y por ende como profesionales de Contaduría Pública también debemos estar en la capacidad de asumirlos y ejercer cualquier actividad que se asemeje a la profesión, no como tenedores de libros si no como generadores de ideas, líderes de grandes Proyectos, consultores y grandes Gerentes con habilidades gerenciales Proyección y liderazgo.

BIBLIOGRAFIA

- Obtenido de Universidad La Gran Colombia : <http://www.ugc.edu.co/index.php/noticias-home>
- (2016). Obtenido de Universidad La Gran Colombia: <http://www.ugc.edu.co/index.php/noticias-home>
- Alumnos, M. R. (2013). *Biblioteca Univalle*. Obtenido de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/7581/1/CB-0494551.pdf>
- Alzate, M. S. (2014). *El Empleo*. Obtenido de http://www.eempleo.com/colombia/consejos_profesionales/retos-para-los-contadores-publicos-en-colombia----/14023859
- Ceballos, V. (7 de 12 de 2015). *El Empleo*. Obtenido de <http://www.eempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/retener-el-talento-joven-es-la-nueva-apuesta-del-mercado-laboral-4827>
- chaparro, E. I. (8 de Septiembre de 2006). *Competencias laborales del Trabajador Social desde el mercado laboral, pag1*.
- DESPACHO DIAZ ZAMUDIO. (2013). Obtenido de <http://www.despachodiaz.mx/elcontadordehoy.pdf>
- Diaz Zamudio. (2013). Obtenido de <http://www.despachodiaz.mx/elcontadordehoy.pdf>
- Díaz, L. L. (28 de 10 de 2016). *El mejor candidato no siempre tiene la mejor hoja de vida*. Obtenido de <http://www.eempleo.com/co/noticias/tendencias-laborales/el-mejor-candidato-no-siempre-tiene-la-mejor-hoja-de-vida-5088>
- Dono, A. (11 de 1 de 2017). *FINANZAS PERSONALES* . Obtenido de <http://www.finanzaspersonales.com.co/columnistas/articulo/habilidades-habilidades-importantes-en-el-mercado-laboral/71217>
- Educonta. (10 de 2014). Obtenido de <http://www.educaconta.com/2011/12/caracteristicas-y-perfil-profesional.html>
- El Empleo* . (8 de 2 de 2014). Obtenido de <http://www.eempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/toma-de-decisiones-y-liderazgo-las-habilidades-mas-valoradas-por-las>
- El Empleo*. (11 de 9 de 2011). Obtenido de <http://www.eempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/expectativas-de-empleo-para-fin-de-ano-4113>
- El Empleo*. (12 de 05 de 20140). Obtenido de <http://www.eempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/profesiones-con-mas-ofertas-de-empleo-en-colombia-3827>

- El Empleo*. (25 de 12 de 2016). Obtenido de <http://www.empleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/lo-que-es-negociable-y-lo-que-no-en-un-proceso-de-seleccion-5131>
- empleo.com, R. (6 de 2 de 2015). *El Empleo*. Obtenido de <http://www.empleo.com/co/noticias/tendencias-laborales/nuevas-tendencias-en-la-busqueda-de-empleo-en-colombia-4608>
- ENRIQUE, P. Z. (2001). *Introducción a la Contaduría Pag 20*. Recuperado el Julio de 2016, de ECAFSA Thomson Learning.
- ENRIQUE, P. Z. (2011). *PAG 53* . Recuperado el JULIO de 2016 , de *Introducción a la Contaduría*. ECAFSA Thomson Learning.
- Fabian, M. (3 de Septiembre de 2013). Recuperado el Julio de 2016
- FINANZAS PERSONALES* . (1 de 2017). Obtenido de <http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/ser-exitoso-en-el-area-de-finanzas-y-contabilidad/59709>
- Gerencie.com*. (10 de 09 de 2013). Obtenido de <http://www.gerencie.com/el-contador-profesional-y-su-proyeccion-gerencial.html>
- González, N. R. (26 de JULIO de 2015). *Portafolio.co*. Obtenido de <http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/nuevos-retos-contadores-publicos-hoy-37662>
- GUARDIOLA, J. (8 de Septiembre de 2011). *La Percepción Pag 1 y Pag 5* . Recuperado el Julio de 2016, de <http://www.um.es/docencia/pguardio/documentos/percepcion.pdf>
- Hill, M. G. (1999). Interamericana de España IBID PAG 73 Y 76. Recuperado el JULIO de 2016
- IBID PAG 153*. (1999). Recuperado el Julio de 2016, de Mc-Graw Hill.
- Jaramillo, P. 1. (5 de Febrero de 2014). *Perfil del mercado laboral del profesional de la información y su pertinencia con la formación profesional en Colombia en el siglo XXI*". Recuperado el JULIO de 2016
- Ley 43 de 1990 Ministerio de Educacion*. (08 de Diciembre de 2004). Recuperado el Julio de 2016, de http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-104547_archivo_pdf.pdf
- Martinez. (3 de Septiembre de 2013). Recuperado el Julio de 2016
- Mc Graw Hill Interamericana de España IBID PAG 73 Y 76*. (1999). Recuperado el JULIO de 2016
- Merino, J. P. (2012). <http://definicion.de/contaduria/>. Obtenido de (<http://definicion.de/contaduria/>)
- MORALES DOMINGUEZ JOSE FRANCISCO, O. Z. (1999). *Mc Graw Hill Interamericana Pag 72 Y PAG 5*. Recuperado el Julio de 2016

- Nuevo Rol del Contador Publico* . (29 de 11 de 2008). Obtenido de <http://roldelcontadorpublico.blogspot.com.co/>
- Ospina, H. (2015). *Estamos Emprendiendo un cambio Fundamental* . (Gonzalez, Entrevistador)
- Pérez, C. y. (2013). *Instituto Mexicano de Contadores Publicos* . Obtenido de <http://www.contadoresbc.org/revistas/marzo-abril-2013/habilidades-personales-y-profesionales-que-debe-poseer-el-contador>
- Raffo, M. S. (2013). *Biblioteca del Valle*. Recuperado el Julio de 2016, de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/7581/1/CB-0494551.pdf>
- RAFFO, S. M. (2013). *UNIVERSIDAD DEL VALLE PAG 27* . Recuperado el JULIO de 2016, de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/7581/1/CB-0494551.pdf>
- Rincon, A. (29 de Septiembre de 2015). *El Observador* . Recuperado el JULIO de 2015, de ¿Cuál es la situación de los jóvenes recién egresados en Colombia?
- ZABALA, E. P. (2001). *Introduccion a la Contaduria*.