

**IDENTIDAD PROFESIONAL: RECURSO PARA EL DESEMPEÑO DE LOS
CONTADORES EN EL CONTEXTO LABORAL CONTEMPORÁNEO**

ROBINZON CAICEDO ARROYAVE

LINA GONZÁLEZ PATIÑO

DANNA MONTENEGRO ORTIZ



UNIVERSIDAD DEL VALLE

INSTITUTO DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA ACADÉMICO DE PREGRADO EN PSICOLOGÍA

SANTIAGO DE CALI, COLOMBIA

2017

**IDENTIDAD PROFESIONAL: RECURSO PARA EL DESEMPEÑO DE LOS
CONTADORES EN EL CONTEXTO LABORAL CONTEMPORÁNEO**

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE PSICÓLOGO

ROBINZON CAICEDO ARROYAVE

LINA GONZÁLEZ PATIÑO

DANNA MONTENEGRO ORTIZ

DIRECTOR:

Ph.D. OSCAR MARTÍN ROSERO

UNIVERSIDAD DEL VALLE

INSTITUTO DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA ACADÉMICO DE PREGRADO EN PSICOLOGÍA

SANTIAGO DE CALI, COLOMBIA

2017

Tabla de Contenido

1. Introducción	7
2. Justificación	12
3. Estado del Arte.....	15
4. Marco Conceptual.....	20
4.1. Identidad.....	21
4.2. Identidad Profesional.....	24
4.3. El contexto contemporáneo y Los contadores en su ejercicio profesional	31
5. Problema de Investigación.....	40
6. Objetivos	42
6.1. Objetivo General	42
6.2. Objetivos Específicos.....	42
7. Método	43
7.1. Diseño Metodológico	43
7.2. Tipo de Estudio	44
7.3. Participantes	45
7.4. Sistema Categorial.....	46
7.5. Estrategias de Recolección de Información	48
7.6. Estrategias de Análisis de Información	49
8. Presentación y Análisis de Resultados.....	51
8.1. Contexto Laboral.....	53
8.1.1. Impactos de la globalización.	53
8.1.2. Situaciones percibidas.	56
8.2. Identidad Profesional como Recurso.....	75
8.2.1. Motivación.....	75
8.2.2. Autonomía.	81
8.2.3. Transformación.....	93
8.2.4. Competencia.	98
8.2.5. Experiencia laboral.	105
8.2.6. Tareas.....	113
8.3. Identidad Profesional en las Relaciones.....	115
8.3.1. Relación con pares.....	117
8.3.2. Relación con jefes y clientes.	121

8.4. Síntesis Comprensivas.....	126
9. Discusión.....	140
10. Conclusiones	159
11. Referencias.....	162

Tablas y Gráficos

Tabla 1: Sistema Categorical	47
Figura 1: Presentación de Categorías, Subcategorías e Indicadores.....	52
Tabla 2: Formación académica de los participantes	99
Tabla 3: Tipos de vinculación.....	106
Tabla 4: Trayectorias laborales de los participantes	110

Tabla de Anexos

12. Anexos	167
12.1 Anexo 1: Pauta de la Entrevista	167
12.2. Anexo 2: Caracterización de los Participantes	169

1. Introducción

En el marco de la Psicología Organizacional y del Trabajo, esta investigación se plantea como objetivo principal comprender la Identidad Profesional de los contadores, contemplada como un recurso y desde las relaciones, que les permiten enfrentarse al contexto laboral contemporáneo, para esto se desarrolla el presente informe de investigación:

Se expone en primer lugar la justificación que permite entender que es importante abordar esta temática por los cambios que se presentan en el contexto laboral, como la flexibilidad (Sennett, 2000), también porque la contaduría pública se encuentra en un proceso de cambio debido a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), situación que confiere a la presente investigación una relevancia social. Así mismo se da a conocer que de acuerdo con la revisión bibliográfica que se realizó, el fenómeno de la Identidad Profesional ha sido poco estudiado en función de los contadores, por lo que el aporte teórico para este concepto se ve enriquecido. A la luz de esto se plantea que el presente estudio, de manera indirecta, presentará aportes que permitan comprender y reflexionar sobre los procesos de formación y desempeño de los contadores en el contexto laboral actual.

Luego se presenta el estado del arte establecido a partir de una pesquisa bibliográfica sobre investigaciones que han incursionado en la temática de la Identidad Profesional, como lo son las de Gálvez y Garces (2011); Conde y Mayor (2014); Andrade (2014), entre otros. Entendiendo que la Identidad Profesional es un concepto que ha sido estudiado en diferentes países como Brasil, Colombia y España, y que se ha abordado desde distintas disciplinas como la Sociología, el Trabajo Social y la Psicología. También se expondrá que la contaduría ha sido poco estudiada con relación a la Identidad Profesional, pero que hay autores como Ríos (2013); Pinilla y Álvarez (2013); Rossi, Colossi y Biazus (2016), con los que se pueden

comprender distintos aspectos relacionados con la contaduría como la necesidad de fortalecer los programas académicos de esta profesión en términos investigativos, también sobre los dilemas morales a los que se pueden ver enfrentados los contadores, y los cambios y retos para el perfil profesional del contador.

En el marco conceptual del presente estudio se expusieron los elementos principales de la investigación, es por eso que se inició con las conceptualizaciones referentes a la Identidad, donde se presentaron los aportes de Íñiguez (2001) acerca de las diferentes referencias que hay sobre el concepto, así como también otros autores, como Bourdieu (2011), quien expone la forma en cómo se va construyendo la identidad. Posteriormente se presentaron las conceptualizaciones referentes a la Identidad Profesional, donde se planteó el concepto de profesión y los aportes de Malvezzi (2000, 2003) el cual posibilitó establecer el lugar de la Identidad Profesional como recurso que le permite al trabajador hacerle frente a las exigencias de su contexto laboral, además de otros autores como Loo (2003) y Aquin (2003) quienes le dan un lugar a las relaciones laborales respecto a la Identidad Profesional.

Finalizando este apartado, se hace alusión al contexto contemporáneo y los contadores en su ejercicio profesional, donde se caracterizó la profesión de la contaduría y las exigencias de la misma, así como también se presentan los cambios que en la actualidad ha sufrido el trabajo, para lo cual se retoman los planteamientos de Luque, Gómez y Cruces (2000) y Díaz, Godoy y Stecher (2005), acerca del lugar que tiene el trabajo en la vida de cada individuo.

Retomando los anteriores aspectos y presentando lo establecido en el apartado del problema de investigación, donde se dio cuenta de los elementos teóricos relacionados con cada uno de los objetivos, se dio lugar a la siguiente pregunta de investigación: *¿Cómo la*

Identidad Profesional contemplada como un recurso emergente y que está en función de las relaciones le permite al contador enfrentarse a su contexto laboral contemporáneo? y al mismo tiempo se plantearon los objetivos tanto general como específicos, los cuales permitieron responder a esta pregunta.

Posteriormente, en el apartado del Método, se presenta el paradigma interpretativo desde el cual se enmarcó la investigación, donde siguiendo a Ramírez, Arcila, Buriticá y Castrillón (2004), se asume que la realidad social se construye por los marcos de referencia de sus actores. También se especifica que el estudio adoptó la metodología cualitativa, la cual permitió abordar el problema reconociendo las perspectivas de los participantes que se ven inmersos en él, además, se catalogó la presente investigación de tipo exploratorio, dado que en la indagación realizada no se encontraron antecedentes respecto a la Identidad profesional en contadores públicos. Más adelante, se presentó la caracterización de los participantes, así como la estrategia de recolección, haciendo uso de las entrevistas semi estructuradas, a su vez se expuso el sistema categorial, con las categorías de Contexto laboral, Identidad Profesional e Identidad en las relaciones y sus respectivas subcategorías e indicadores. Finalmente, en este apartado se establece la estrategia de análisis de la información a partir del análisis de discurso propuesto por Iñiguez (2006), el cual permitió conocer mediante los enunciados del discurso de los participantes, sus experiencias y concepciones referentes al fenómeno de estudio.

Siguiendo con el apartado de resultados y análisis, los cuales se presentan de manera conjunta, facilitando una lectura más comprensible y clara. Se exponen y analizan los repertorios establecidos por los contadores teniendo en cuenta las categorías, subcategorías e indicadores definidos en la presente investigación, llegando a comprensiones sobre las

construcciones constantes que realizan los participantes en su Identidad Profesional, teniendo en cuenta aspectos importantes como la autonomía, la transformación, la experiencia laboral, las competencias, la relación con jefes y compañeros, convirtiéndola así, en un recurso que les posibilita desenvolverse en un contexto laboral impactado por la globalización y distintas situaciones como las normas y los desafíos que se encuentran en su quehacer profesional, y a su vez considerando las relaciones laborales como un aspecto importante en esta construcción, ya que permiten al contador crear posicionamientos en diversos aspectos de su profesión.

Después, en el apartado de discusión se pone en cuestión lo analizado con los resultados confrontando la realidad percibida por los participantes a la luz de los aspectos teóricos en los que se basó la investigación. Esto con el fin de brindar una respuesta a los objetivos planteados, entendiendo que el contexto laboral establece la pauta o el estándar bajo el cual los profesionales deben ir construyendo su Identidad Profesional para mantenerse vigentes en el mercado laboral, también que la Identidad Profesional no es un producto terminado sino que se va construyendo continuamente tomando distintos elementos como la experiencia laboral, la formación, las funciones llevadas a cabo hasta el momento, entre otros. Y así mismo se pudo establecer que la Identidad Profesional no se construye en soledad, sino que las relaciones tienen un papel importante por medio de experiencias y aportes compartidos.

Finalmente, se presentan las conclusiones en las cuales se da lugar a una reflexión sobre lo encontrado a nivel general en la presente investigación buscando dar respuesta a los objetivos planteados, en este apartado se expone la estrecha relación que existe entre la Identidad Profesional y el contexto laboral, considerándose éste como un escenario que

además de establecer retos y desafíos, brinda al contador herramientas para que éste pueda construir su Identidad Profesional como un recurso y en función de las relaciones. Además, se exponen limitaciones y sugerencias surgidas durante el proceso investigativo, como lo es el hecho de abordar el lugar de la vida personal del trabajador y el estudio de la Identidad Profesional en contadores con menos tiempo de trayectoria laboral.

2. Justificación

Desde el marco que propone la psicología organizacional y del trabajo, y con el interés de estudiar la relación del trabajo con el individuo, se aborda la idea de Identidad Profesional como un recurso que se construye a partir de las experiencias laborales vividas por el sujeto y de sus relaciones a lo largo de esta experiencia (Malvezzi, 2000, 2003). Se considera pertinente este tema debido a que se ha estudiado la importancia del trabajo como un estructurador de las esferas de la vida del individuo. El presente estudio brindará aportes, en la medida en que se tienen en cuenta los cambios que ha sufrido el contexto laboral en las últimas décadas, pues como plantea Malvezzi (2003), la globalización, las nuevas tecnologías y los paradigmas empresariales han venido estableciendo nuevos desafíos a los trabajadores y particularmente a la población que se estudió, como son los contadores, quienes desempeñan un papel crucial en los procesos organizacionales pues se encargan de analizar la información financiera de las empresas, además de controlar los recursos monetarios de los que éstas disponen para su funcionamiento. Así mismo, es importante señalar que esta población fue escogida debido al acceso y contacto que se tenía hacia la misma, además de ser considerada en un principio por los investigadores como una profesión que mantiene una estabilidad en lo laboral y en lo referente a los parámetros que rigen su labor, aspecto que se logró poner en discusión durante el proceso investigativo.

Referente a la población estudiada, se encontró que según la página web del Observatorio Laboral para la Educación, la Contaduría Pública hace parte de las carreras con mayor número de estudiantes matriculados, ocupando el tercer lugar en el año 2013, así como también cuenta con la mayor cantidad de graduados (34,5%) en el Valle del Cauca entre el 2001 y el 2010.

Respecto a la pesquisa bibliográfica realizada, es posible establecer que a pesar que la población objeto de investigación cuenta con estudios en temas referentes a los cambios y retos que enfrenta la profesión debido al contexto y la sociedad contemporánea (Rossi, et al. 2016); en asuntos diversos tales como la ética profesional del Contador Público (Pinilla y Álvarez, 2013); el ejercicio académico de la Contaduría Pública en el campo de la investigación (Ríos, 2013); El acceso al ejercicio profesional de la contabilidad en mujeres (Fernandes, Gomes y Leite, 2016), así como el reconocimiento monetario de la profesión (Ramos, Rubio, González y Coble, 2009), esta población ha sido poco estudiada desde la perspectiva de la Psicología Organizacional y del Trabajo, y particularmente en el tema de la Identidad Profesional; en esta medida se establece el carácter exploratorio, debido a que el presente estudio permitió identificar los cambios recientes que han surgido en la contaduría y que han afectado directamente la forma de ejercer esta profesión, además de comprender la Identidad Profesional como recurso en el Contador Público.

En cuanto a los aportes que podría brindar este estudio, se puede hacer alusión a la situación actual de la contaduría en Colombia, lo que podría contribuir a posibles orientaciones para futuros procesos e intervenciones en cuanto a capacitaciones y formación de los contadores actuales, desempleados o no, y a los estudiantes de pregrado sobre la importancia de desarrollar actividades, conocimientos y tareas que les permita ser agentes de cambio (Rossi, et al. 2016) y permanecer vigentes en el contexto laboral actual, con el fin de encontrar una solución al problema del nuevo contexto caracterizado por la inestabilidad o “*nada a largo plazo*” planteado por Sennett (2000), al cual deberán enfrentarse todos los contadores.

Por último, es posible establecer que el presente estudio tiene un Valor Teórico vinculado a los desarrollos de la Psicología Organizacional y del Trabajo puesto que permite una comprensión más amplia de la relación entre Identidad Profesional y el trabajo, tomando la primera como un recurso que se va construyendo en un proceso continuo (Andrade, 2014), teniendo como referencia la experiencia y las relaciones con los otros (Rendón, Tovar, Montañez, Vásquez y Rincón, 2003; Soto, 2011; Battistini y Wilkis, 2005) que le posibilitan al profesional, específicamente al contador, mantenerse a la vanguardia y responder a las exigencias del contexto laboral, pues continuamente se ven enfrentados a diversas modificaciones que estarían relacionadas con las normativas, leyes, reformas y con los cambios a nivel organizacional y laboral como lo son las nuevas formas del trabajo. (Rossi, et al. 2016) Todo esto a partir de la revisión conceptual realizada sobre investigaciones relacionadas con el tema y presentadas de manera más amplia en el siguiente apartado.

3. Estado del Arte

Se realizó una pesquisa bibliográfica con el fin de ilustrar algunas de las investigaciones realizadas sobre los temas principales que abordan en el presente estudio. Se encontraron cinco investigaciones las cuales se ubican principalmente en el campo de las ciencias sociales y específicamente en áreas como la Sociología, el Trabajo Social y la Psicología, en las que se emplea la metodología cualitativa. Los temas que abordan dichas investigaciones fueron la Identidad Profesional, el lugar que tienen las relaciones laborales respecto al desempeño en el trabajo, así como también se presentan investigaciones acerca de las nuevas exigencias del mundo laboral.

También se indagó sobre la profesión de la contaduría pública, y referente a esto se encontraron cinco estudios, los cuales abordan temas relacionados con la formación de los contadores públicos, el ejercicio profesional desde la perspectiva de mujeres contadoras, la ética del ejercicio profesional de los contadores y temas relacionados con las funciones y competencias propias de su ejercicio profesional.

Uno de los estudios referentes a la Identidad Profesional es la investigación de Martín, Conde y Mayor (2014) quienes realizan un estudio sobre la configuración de la identidad de profesores noveles, identificando dos factores importantes de la Identidad Profesional: la dimensión emocional y la motivación que tenga cada individuo, dado que estos influyen en el sentido que cada individuo le da a su profesión; es importante destacar que estos dos factores presentados por este autor tiene que ver sobre todo con un componente personal de la Identidad Profesional ya que hace alusión a aspectos que se podrían llamar internos en el trabajador.

También se ha estudiado la Identidad desde las profesiones: Rendón, et al. (2003) por medio del análisis de experiencias relatadas de trabajadores sociales de la cárcel nacional “La Modelo” mostrando que la construcción de la Identidad Profesional es un proceso creativo que se va desarrollando a través de las interacciones con los otros, por lo que los autores hacen alusión a la dimensión social que tiene la Identidad Profesional y también tienen en cuenta el aspecto personal, ya que plantean que este proceso de construcción de la Identidad Profesional se basa en la reflexión individual orientada al autoconocimiento, el cual permite al sujeto apropiarse de tres instancias que son fundamentales en su trabajo, *la conciencia, la compasión y sentimiento, y la creatividad*. A medida que el sujeto va construyendo su Identidad Profesional éste tiene en cuenta aspectos como las consideraciones éticas establecidas por su profesión y los comportamientos del otro que se establecen socioculturalmente.

Otros autores realizan estudios con un mayor aporte teórico, como el caso de Andrade (2014), quien realiza reflexiones teóricas sobre la Identidad Profesional retomando un estudio de caso realizado a una odontóloga profesional quien al momento de la entrevista se encontraba bajo dos modalidades de empleo, planteando que las relaciones complejas, abstractas y de flujos que establecen las personas en el mundo laboral, influyen en la configuración de sus identidades profesionales. Estas identidades son cambiantes y adaptables según el contexto en el que se encuentre inmersa la persona y la modalidad en la cual se encuentre laborando, además, este autor plantea que la Identidad Profesional puede darse desde una identidad red, donde prima la autonomía y confianza en los conocimientos que fueron adquiridos en la formación profesional.

Por otra parte se encuentra la investigación realizada por Soto (2011) quien analizó las narrativas de nueve profesionales “Elite” de organizaciones chilenas que se encuentran inmersas en el mercado del trabajo flexible, interesándose por sus propias trayectorias laborales, lo que le permitió identificar los sentidos compartidos que se originan en torno a la actividad del trabajo y los vínculos que se van gestando en el mismo, aspectos primordiales para la construcción de la identidad laboral, ya que ésta se estructura con base en las experiencias que el sujeto tiene en su trabajo.

Otra de las investigaciones relacionadas con el tema fue la de Battistini y Wilkis (2005), quienes proponen que en la construcción de la Identidad se vinculan las relaciones sociales, la biografía propia de cada sujeto, y el contexto laboral con sus valores, los cuales condicionan los espacios de relación y median también las construcciones identitarias.

También es posible acercarse a las investigaciones realizadas por Gálvez y Garces (2011); y Lledias (2013) sobre la Identidad Profesional, ambas investigaciones centrándose en *la carrera profesional de mujeres con cargos gerenciales*, donde se muestra a través de los relatos de sus participantes las trayectorias que han tenido a lo largo de su vida laboral y la forma en la que han ido construyendo sus identidades como trabajadoras que mantienen posiciones de poder en un mundo laboral que ha tenido diversos cambios y que para las mujeres puede tener mayores exigencias, es por esto que la identidad misma sufrirá un proceso de metamorfosis que como lo señala Lledias (2013) les permitirá cumplir sus objetivos y no solamente mantener un proceso adaptativo a los cambios del mercado laboral.

En cuanto a la población estudiada en la presente investigación, es posible establecer que han sido pocos los estudios realizados referente a la Identidad Profesional en contadores,

sin embargo, esta población ha sido objeto de investigación en otros aspectos como por ejemplo los cambios y retos en su perfil profesional a los que los contadores se enfrentan debido a los nuevos contextos y la sociedad cambiante, donde Rossi, et al. (2016) exponen la necesidad de pasar de la transcripción de valores y resultados contables a llegar a asumir incluso funciones gerenciales, teniendo en cuenta que su posición ética debe caracterizarse por la transparencia para un ejercicio efectivo de sus funciones gerenciales. En esta misma vía se han realizado estudios acerca de la ética profesional del Contador Público como el de Pinilla y Álvarez (2013), quienes buscan comprender los diferentes dilemas morales a los que un contador se enfrenta debido a aquellas discrepancias que se pueden presentar entre su ética profesional y su compromiso con la sociedad, es decir, la labor misma, y así establecer las implicaciones que estos dilemas pueden ocasionar en la práctica profesional.

Respecto a la profesión de contaduría como tal, Ríos (2013), en su estudio por medio de encuestas y grupo de discusión, logró determinar las necesidades de fortalecimiento en los programas académicos de Contaduría Pública en el campo de la investigación. Así mismo, Fernandes, et al. (2016) exponen en su trabajo un análisis sobre la problemática asociada con el acceder al ejercicio profesional de contabilidad desde la perspectiva de mujeres que se desempeñan en esta profesión. También, se encuentra el estudio de Ramos, et al. (2009), quienes buscan determinar los trabajos mejores reconocidos monetariamente dentro de las dos carreras de economía y negocios, es decir, ingeniería comercial y contador auditor, además de establecer la importancia relativa en los salarios de ambas carreras teniendo en cuenta factores como experiencia, talento intelectual, empeño, entre otros.

Sobre los aportes, las investigaciones anteriores posibilitaron establecer ciertos elementos tanto de orden teórico como metodológico; respecto al aspecto teórico se hace

importante resaltar ciertos asuntos que resultaron relevantes para el estudio, como fue el planteamiento de que la Identidad Profesional se construye en un proceso continuo, como lo señalan Gálvez y Garcés (2011) y Lledias (2013) retomando a autores referentes como lo fueron Malvezzi (2000, 2003) y Dubar (2001).

Por otra parte, otras investigaciones posibilitaron darle un lugar importante tanto al trabajo como a las relaciones con otros, estos estudios fueron los de Battistini y Wilkis (2005), así como también los de Andrade (2014) y Soto (2011), pues presentaron otros aspectos relevantes, como el trabajo contemporáneo y los desafíos que deben enfrentar los trabajadores con relación a las nuevas formas de trabajo.

Además, los aportes de Rossi, et al. (2016), Pinilla y Alvarez (2013) y Fernandes, et al. (2016), referentes a la profesión de la contaduría posibilitaron conocer aspectos relacionados con las funciones, el lugar de la ética profesional y las exigencias de la misma, lo cual aporta información acerca de las particularidades de la población estudiada.

Finalmente, sobre las contribuciones metodológicas, se puede decir que posibilitaron reafirmar que la metodología cualitativa permite conocer, mediante el discurso de los participantes, los aspectos relevantes de la investigación, y a su vez, Galvez y Garcés (2011) y Lledias (2013) permitieron reconocer al análisis del discurso como la estrategia apropiada para la investigación, ya que posibilita comprender los elementos más importantes del discurso de los participantes, además de propiciar un acercamiento a una autora referente como Spink (2013), la cual establece el análisis de enunciado como un subtipo del análisis del discurso, el cual fue escogido para la presente investigación, aspecto que se ampliará en el apartado del método.

4. Marco Conceptual

Para esta investigación primero se desarrolló el concepto de Identidad: cómo se ha ido definiendo por algunos autores, planteando también nuestra postura frente a este, que tiene que ver con una perspectiva psicosocial sustentada en Loo (2003) y Aquin (2003). Se trabajó sobre el concepto de Identidad Profesional como un recurso para el trabajador en el campo laboral, y que a su vez se construye por medio de las relaciones con los otros, esto enmarcado en un contexto de trabajo (Malvezzi, 2000, 2003). Además, se plantea cómo el lenguaje puede ser un medio que posibilita la construcción de la Identidad.

También se desarrolló la idea de que el contexto laboral es una fuente de construcción de la Identidad, por lo que se realizó una breve descripción a partir de algunos autores como Luque, et al. (2000) sobre la particularidad del contexto laboral actual, lo que permitió establecer una relación con la Identidad Profesional, la cual, de acuerdo con Malvezzi (2003) debe ajustarse a las exigencias del entorno. Este contexto le posibilita al trabajador entrar en relación con los otros a la vez que en el proceso de construcción de su Identidad se va diferenciando de ellos.

Después de abordar estos planteamientos, y partiendo principalmente de los aportes de Malvezzi (2000, 2003), se llegó a la definición de la Identidad Profesional, planteándola como una construcción constante en donde el trabajador debe ir renovando o transformando sus recursos como profesional, esto en relación con el contexto laboral y la relación con los otros, que incluye tanto a pares como a jefes.

4.1. Identidad

Antes de entrar a definir el concepto de Identidad Profesional como tal, se hace importante poner en contexto los lineamientos generales bajo los cuales se asume en esta investigación los asuntos referentes a la Identidad, para esto se presentan los aportes de Castellanos, Grueso y Rodríguez (2009), quienes señalan la modernidad como una época clave en la aparición de la concepción de un sujeto autorreferenciado que se encuentra en una constante búsqueda de la explicación de la identidad, llamándose así Identidad Individual y convirtiéndose en una cuestión propia de las sociedades urbanas posteriores a la caída del orden medieval.

Posteriormente, en la segunda mitad del siglo XX empieza a existir un reconocimiento por el tema de la identidad basada en la pertenencia a grupos subordinados, los cuales son contruidos partiendo de diferencias como las de género, etnia, raza, orientación sexual o religión, adquiriendo así por primera vez gran preferencia este tema en la Psicología Social de la década de 1950 y siendo llamada como Identidad Colectiva, donde surgió la idea de que la Identidad Individual se encuentra permeada por características sociales, por lo que se plantea que se ha reconocido en la Identidad una dimensión personal y una social.

También es importante realizar una conceptualización de la noción de Identidad, ya que esto permitió tener un amplio panorama sobre este tema, como se expone en el texto de Íñiguez (2001) *Identidad: De lo personal a lo social. Un recorrido conceptual* el cual posibilita el reconocimiento de algunas concepciones como la idea de que la identidad tiene dos aspectos, uno de ellos se refiere a una dimensión personal, es decir, a lo que hace que los individuos puedan diferenciarse y distinguirse de los otros; y el segundo de ellos reconoce

una dimensión social de la identidad que remitiría a la idea de un grupo y de un “nosotros”, ambas se presentarían como una elaboración conjunta de la sociedad, y la forma en la que se van estableciendo conceptualmente dependen de las perspectivas en que se conceptualicen.

El autor, además, presenta las perspectivas más sobresalientes de la Psicología sobre la Identidad, como son: *La versión biologicista*, donde lo primordial es el cuerpo en su naturaleza biológica como fundamento de la experiencia psicológica; la *versión internalista*, que plantea que la identidad está en el interior del individuo en términos intrapsíquicos; la *versión fenomenológica*, donde se retoman aspectos concernientes a la “conciencia” en tanto ésta posibilita el reconocimiento del mundo y de nosotros en él, la descripción de aquello que acontece en la persona, de lo que siente para ella misma o los demás, lo que constituye la esencia misma de la Identidad.

La versión *Narrativa*: Desde esta última perspectiva se hace hincapié en el lenguaje como la fuente de constitución de la identidad, pues por medio de éste se puede generar una imagen de uno mismo y de las personas que están alrededor, y al mismo tiempo poder comunicarla en el contexto social en el que se esté inmerso. Desde esta postura los procesos sociales tienen un lugar fundamental, de acuerdo con la forma en que los individuos vayan significando a las personas, las vivencias, las cosas y entre otras, como señala Íñiguez (2001):

La identidad se va conformando distintivamente de acuerdo con aquellos valores o creencias que vamos incorporando en nuestra definición. Es en este sentido que se afirma que somos y actuamos de acuerdo con aquello que narramos sobre nosotros mismos (p. 6).

Teniendo en cuenta que la Identidad se construye en lo narrativo, es decir, en la posibilidad de contarse a sí mismo, se puede entender entonces que el discurso de los individuos se remite a elementos autobiográficos, y al ponerse en juego su historia personal, Bourdieu plantea que ésta se inspira, sino es totalmente por lo menos en parte, en un deseo de otorgar sentido, buscar una lógica retrospectiva o prospectiva “...una consistencia y una constancia, estableciendo relaciones inteligibles” (Bourdieu, 2011, p. 121), pero en la perspectiva de Bourdieu es importante advertir también que esto podría implicar un sacrificio de la vida a una “ilusión retórica” debido a una búsqueda de fidelidad a la “linealidad” que se espera encontrar en toda historia, lo que tendría relación con una sociedad que tiende a proponer una identidad caracterizada por la “linealidad” como un referente, lo que contrasta con lo propuesto por Robbe-Grillet (como se cita en Bourdieu, 2011): “... Lo real es discontinuo, formado por elementos únicos, yuxtapuestos sin razón, y tanto más difíciles de retener por cuanto surgen de modo sin cesar imprevisto, fuera de propósito, aleatorio” (p. 123).

En la perspectiva acogida en el presente estudio, se tiene en cuenta la versión narrativa que se retoma posteriormente en el apartado relacionado con el método, ya que es importante establecer que:

La Identidad pasaría a ser una realidad narrativa de orden más psicosocial y singular desarrollándose a partir de lo narrativo es decir de poder narrarse a sí mismo y al otro a partir de los discursos socialmente establecidos que le dan sentido tanto a sí mismo como al otro (Dubar, como se cita en Ribeiro, 2012, p. 63).

Esta perspectiva muestra que la Identidad se va construyendo en la medida en que los individuos tengan la posibilidad de irse narrando a sí mismos, dando sentido a sus vivencias, a sus historias y a los otros.

4.2. Identidad Profesional

En el presente apartado se exponen los aspectos relacionados con la Identidad Profesional, centrándose principalmente en el planteamiento de que ésta es un recurso que le posibilita al individuo mantenerse vigente en el contexto laboral actual. Para esto, por un lado, se presentará el concepto de **profesión** y las posturas que guían la investigación y por otro lado se dará lugar a dos de los tres ejes que se han delimitado como centrales en el presente estudio: **La Identidad Profesional como recurso** y **La Identidad Profesional en las relaciones**.

Para este estudio se hace necesario delimitar dos aspectos: el primero de ellos es el concepto de **profesión**, que será entendido a partir de los planteamientos de Fernández (2001), pues él señala que es una actividad, oficio o trabajo que se ejerce debido a la adquisición de conocimientos y habilidades especializadas, las cuales se adquieren a través de una formación de índole profesional, que se brindaría en las instituciones de nivel superior y que tiene como objetivo proporcionarle al individuo las herramientas (Conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos) los cuales estarán acorde con el perfil profesional para su posterior desempeño en un ámbito laboral que se convertirá en un punto de base fundamental que permitirá el desarrollo profesional, pues éste no se sostiene solamente con la formación brindada por las instituciones superiores, sino que debe continuar actualizándose, para que pueda ser de utilidad al contexto o a la sociedad en donde se desarrolle.

Del mismo lado cabe señalar que la profesión tiene unos requisitos específicos que los profesionales deben cumplir, como lo señala Paz (2001) los cuales serían: Satisfacer una necesidad social, contar con todos los conocimientos científicos y teóricos, defender los valores propios de la profesión y ser aceptados por parte de las personas a las que les brindarán un servicio.

El segundo aspecto, son las posturas o conceptualizaciones que resultan centrales para la presente investigación, una de éstas es la de Anderson – Nathe (como se cita en Ruvalcaba-Coyaso, Uribe y Gutiérrez, 2011) quien señala que la Identidad Profesional incorpora la definición que da el propio sujeto acerca de su profesión en función de aquello que conoce y de las habilidades que posee para responder a las exigencias, además, esta Identidad integra los atributos, creencias, valores, motivos y experiencias que ayudan a los individuos en su rol profesional.

Además, se presenta como referente principal la perspectiva de Malvezzi (2000, 2003), la cual expone un panorama amplio con diferentes componentes o aspectos sobre la Identidad Profesional, particularmente si se toma en cuenta que los contadores en su ejercicio profesional actual están en un contexto laboral cambiante, ante lo cual, según propone Malvezzi, el trabajador debe hacer cambios en su Identidad Profesional para mantenerse vigente en el mercado laboral, lo cual posibilita identificar uno de los ejes que orientan la presente investigación: ***la Identidad Profesional como Recurso*** que le posibilita al profesional desempeñarse en su trabajo.

La Identidad Profesional es también reconocida como el capital con que cuenta el trabajador, además de dar cuenta de su movilidad profesional, pues es el trabajador el responsable de su desenvolvimiento profesional (...) Los individuos son desafiados a que se ajusten a una forma de carrera caracterizada por la movilidad irregular e imprevisible siendo estimulados a que se apropien de su desenvolvimiento”. (Malvezzi, 2000, p. 140-141)

Como lo señala el autor, la Identidad Profesional le permite al trabajador mantenerse competente en el mundo laboral actual, pues ahora se les exige mayor movilidad, es por esto que la Identidad Profesional le posibilitará tener autonomía sobre sus acciones, por lo tanto, es crucial para que éste pueda crecer profesionalmente, ya que dará cabida a la constitución de las competencias profesionales.

Por esta razón, según Malvezzi (2000), “El trabajador ideal es aquel que se apropia de la reconstrucción de su identidad y aquello que lo identifica y al mismo tiempo lo diferencia de otro como un sujeto que se transforma a sí mismo” (p. 140), lo cual le permite adaptar su desempeño a los requerimientos del mundo laboral. Esto podría llevar a entender la Identidad Profesional como un recurso ocupacional:

La Identidad Profesional funciona como un conjunto de recursos ocupacionales que presenta el bagaje personal. Ella revela el control que los individuos poseen sobre su movilidad profesional, y como él puede estimular a los otros para que se asocien con él, a valorizarlo y a necesitar de él; coloca al individuo como responsable de la construcción de su desenvolvimiento profesional (...) La Identidad Profesional emerge como un capital, no se hereda de ninguna persona. (Malvezzi, 2000, p. 141)

Así mismo, se plantea que la Identidad Profesional es singular en la medida en que el trabajador se encuentra en constante movimiento, lo que le permite tener vivencias particulares, donde esta identidad no sea estática. Como señala Ciampa (como se cita en Malvezzi, 2000):

La identidad no es impuesta, ni definitiva o permanente, ni una singularidad estática. La identidad es un continuo “Llegar a ser” (Tornar-ser) una secuencia de singularidades, un movimiento histórico de predicados (representando actividades y predicados pasados, presente o futuros) contruidos por el individuo y por los otros (p. 140).

Como se señaló anteriormente, la Identidad Profesional está en constante movimiento y construcción, pues lo que se mantiene es la idea de “Llegar a ser” y para esto el trabajador creará y renovará recursos, ya que siempre estará desafiado por los acontecimientos del mundo actual, por lo tanto, el aprendizaje y la experiencia que se adquieran deben ser continuos para que el individuo se vuelva particular y pueda mantenerse en el mundo laboral.

La misma idea del trabajador cambiando, adaptándose, actualizándose, reflexionando constantemente sobre su movilidad profesional, tiene relación con lo planteado por Malvezzi (2003), donde el trabajador deberá mantenerse en constante cambio y tendrá que reevaluar sus acciones y redirecciones de las mismas, incluso tendrá que convertirse en lo que el autor denomina *agente económico reflexivo*, el cual tendrá que desempeñarse en su labor desde sus propios recursos, actuando como facilitador, en pocas palabras su quehacer estaría casi determinado por sus reflexiones, puesto que ya no hay una estabilidad ni quien le diga

exactamente lo que debe hacer. Igualmente, para mantenerse dentro del mercado laboral, este agente tendrá que crear sus propias competencias, incluso re-profesionalizarse o profesionalizarse, tendrá que absorber todo el conocimiento proporcionado por la empresa donde pertenece, si está en ella; el *agente económico reflexivo* se encargará de crear sus propios escenarios de trabajo, o en su defecto, de tratar de trabajar pensando en todos los escenarios posibles donde pueda realizar sus tareas a pesar de que la mayoría son ambiguas y no proporcionan certeza.

Adicional a esto, hay que reconocer que el trabajador constituye su singularidad a partir de su historia y sus competencias, no obstante habrá que reconocer que su trabajo y las funciones a realizar son fundamentales, y éstas le exigen al individuo la realización de una actividad más compleja, pues deberá enfrentarse a la creación de nuevas competencias, lo que desafía la estabilidad de la identidad, ya que por una parte el trabajador tendrá que apropiarse de la construcción de ésta, y por otra, los cambios actuales llevan al trabajador a:

Vivir diferentes identidades e invertir una Identidad Profesional cambiante. Haciendo las relaciones interpersonales más complejas. Pues es la persona la que tiene que actualizarse, mantenerse competente y contar con un gran capital intelectual y una gran red de relaciones (Malvezzi, 2003, p. 2).

Finalizando, la Identidad Profesional es un proceso que va construyendo el individuo en la medida en la que se va formando como profesional, es decir que va obteniendo conocimientos, competencias, experiencias, relaciones, entre otros, que le posibilitan constituir un capital o un recurso que le permiten mantenerse en el mundo actual del trabajo y

que a su vez generan reflexiones de su contexto laboral y de sí mismo como trabajador, lo cual propicia ciertas transformaciones en la forma de posicionarse como profesional.

Según lo expuesto previamente, resulta fundamental considerar que otro de los ejes que orientan la presente investigación es la ***Identidad Profesional en las Relaciones***, ya que se reconoce que en la construcción de la Identidad Profesional las relaciones tienen un lugar primordial, en el cual el individuo se define en relación a él, a sus relaciones con otros y a su contexto. Esto va en concordancia con Loo (2003) quien plantea que la Identidad es un proceso psicosocial, debido a que en la medida en que se establecen relaciones afectivas e interpersonales y vínculos con otros, el sujeto logra significarse a sí mismo (*yo soy yo*), construcción que a su vez se presenta en un contexto sociocultural. En relación con lo anterior, Malvezzi (2012) realiza un aporte complementario al señalar que, en el proceso de la construcción de la identidad, deben tenerse en cuenta las experiencias del sujeto, a partir de la historia y los hechos.

Se reafirma esta perspectiva psicosocial de la Identidad con lo planteado por Aquin (2003), ya que al hablar de este concepto se hace alusión a un grupo que le posibilita al otro tener puntos de referencia por compartir ciertos conocimientos y así mismo se espera que cada individuo actúe de acuerdo al colectivo desde su particularidad, lo que le permite diferenciarse de otros, no obstante, esto mismo le posibilita también vincularse a un grupo y ser parte de un “nosotros”.

Así mismo Malvezzi (2000, 2003) plantea que son fundamentales las relaciones con otros: los compañeros de trabajo, los jefes, etc., e incluso las funciones, la educación que se ha recibido, y la experiencia laboral que el trabajador haya o esté teniendo pueden servir

como un referente, “la definición de la identidad no se hace en soledad, los puestos de trabajo, las tareas que éste realiza tienen un peso significativo en la definición de la identidad” (Malvezzi, 2000, p. 139).

Además, Dubar (2001) resalta que la construcción de la identidad toma como referente las relaciones sociales, las cuales permiten posicionarse en un contexto laboral y al respecto propone:

Las identidades en el trabajo no derivan mecánicamente de las "situaciones" definidas desde el exterior a partir de criterios "objetivos", Como son maneras de considerar el propio trabajo y considerarse -o no- como "actor" en la organización, estas identidades dependen sobre todo de las relaciones que se mantienen con los otros actores (jefes, colegas, clientes) de este "trabajo vivenciado": es decir, de una situación "construida y definida subjetivamente” (Dubar, 2001, p. 9).

En esta misma vía, Dubar (1998) plantea que esta identidad se centra en los campos del trabajo o el empleo, convirtiéndose así en formas *identidades professionnelles*. Por otra parte, el autor señala que cuando se hace referencia a las identidades en el trabajo se puede hablar de identidades sociales.

Las formas de identidades profesionales, se centran en las relaciones entre el mundo de la formación y el mundo del trabajo o del empleo. Se tratan también de identidades sociales, en la medida en que un sistema social precisa la posición social, la riqueza o status y/o prestigio dependen del nivel de formación, de la situación del empleo y de las posiciones en el mundo del trabajo (Dubar, 1998, p. 7).

Este aspecto que el autor propone permite reconocer la relación entre la Identidad Profesional y la Identidad Social, pensando en la primera como parte de la segunda, ya que la Identidad Profesional posibilita la constitución o construcción de un estatus, es decir, de un lugar en el engranaje social, el cual comienza a establecerse a lo largo de la vida del individuo, las relaciones con otros, el trabajo que tenga, entre otros aspectos.

Por último, es importante señalar, que las relaciones laborales, bien sea con compañeros, colegas, jefes y/o clientes, son preponderantes en el proceso de la construcción de la Identidad Profesional, ya que éstas como lo han señalado los autores permiten a los individuos no sólo obtener un status o un lugar en la sociedad, sino que proporcionan elementos de diferente orden, como conocimientos y experiencias, que le permiten un mejor desenvolvimiento en el contexto laboral contemporáneo.

4.3. El contexto contemporáneo y Los contadores en su ejercicio profesional

El presente apartado aborda dos aspectos importantes, primero se da lugar al último eje que orienta el presente estudio, que es el ***Contexto Laboral*** de los contadores, y segundo, se aborda todo lo referente a la profesión de la contaduría pública.

En cuanto al ***Contexto Laboral***, se da lugar a aspectos relacionados con el trabajo, el cual ha tenido innumerables cambios a nivel social, industrial y económico, debido a factores sociales, culturales, etc.; estos cambios se deben a lo que se conoce como globalización, como lo señala Malvezzi (2003) esto trajo un cambio fundamental: la tecnología de la teleinformación, la cual renovó y cambió por completo el mundo laboral, debido a que gracias a ésta la idea de *espacio-tiempo* se volvió más difusa, pues las personas pueden estar en

constante comunicación sin importar la hora y el lugar. Todo esto ha vuelto más compleja la idea del trabajo como fenómeno psicosocial, que es la postura que se quiere tomar en la presente investigación, pues se define el trabajo como:

Un conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social (Peiró, como se cita en Blanch, 1996).

En esta misma vía, se presentan los aportes de Luque, et al. (2000) y Díaz, et al. (2005), quienes consideran que el trabajo no solo es un instrumento o una actividad de intercambio, sino también un medio que puede contribuir al desarrollo personal y profesional de los individuos, además de ser estructurante a nivel social e individual, pues Díaz, et al. (2005) señalan que:

El trabajo asalariado es el vehículo de acceso a la ciudadanía, a la esfera pública, a la integración cultural y soporte fundamental del estado social. En términos psicosociales, el empleo se constituye en un eje de organización del tiempo y las rutinas cotidianas, así como en fuente fundamental de bienestar subjetivo, reconocimiento, autoestima y dignidad (p. 17).

Estos autores realizan su planteamiento de acuerdo al “trabajo asalariado”, sin embargo, se puede aplicar esta conceptualización al trabajo sin distinción de modalidades,

pues como se señaló anteriormente, es una de las actividades a las que mayor tiempo se dedican las personas, por lo cual es estructurante a nivel personal, social y familiar; en palabras de Luque, et al. (2000) “el trabajo regula la vida”, pues se plantea que es a partir del trabajo que se coordinan en su mayoría las demás actividades a realizar.

Por otra parte hay que señalar que los cambios mencionados previamente pueden generar inestabilidad e incertidumbre en los trabajadores, pues como señala Luque, et al. (2000) la sociedad no puede ajustar aún la demanda del trabajo con las ofertas de éste, lo que ha influido en que se presenten nuevas formas de trabajo de carácter más flexible como el empleo temporal, o a tiempo parcial, el subempleo y el autoempleo; sin embargo, hay que señalar que todo depende de la duración del trabajo, del tipo de trabajo y de otros factores diferentes, lo que afecta el bienestar social y psicológico de las personas que se encuentran en esa situación.

Además de lo anterior, Sennett (2000) al analizar las relaciones e impactos de la flexibilidad en lo que él denomina *carácter*, introduce el lema *nada a largo plazo*, el cual se refleja en el ámbito del trabajo primordialmente, aunque también se logra evidenciar en el ámbito personal, social y familiar. El llamado *Pasado estable* se encuentra amenazado por un nuevo régimen donde las concepciones de carrera tradicional, de lo estable y duradero se han venido debilitando desde mediados del siglo XX, este nuevo régimen trae consigo cambios en las estructuras institucionales, así como nuevas formas de vinculación laboral como el trabajo a corto plazo, contrato a término fijo, prestación de servicios, entre otros.

Frente a esta nueva idea de flexibilidad y del corto plazo, Sennett (2000) plantea que ésta crea ansiedad, inseguridad e incertidumbre generando así para aquellas personas que se

encuentran atravesando esta transición cierto conflicto en el establecimiento de relaciones sociales duraderas, objetivos a largo plazo y el desarrollo de un relato de su identidad e historia vital en una sociedad a corto plazo compuesta por episodios y fragmentos. Con base en lo anterior, el autor expresa:

El capitalismo del corto plazo amenaza con corroer su carácter, en especial aquellos aspectos del carácter que unen a los seres humanos entre sí y brindan a cada uno de ellos una sensación de un yo sostenible (Sennett, 2000, p. 25).

Lo anterior posibilita plantear que el trabajador para adaptarse a un nuevo mundo de trabajo flexible e inestable tendrá que ajustarse a esos cambios y entornos por lo cual su identidad podrá tener diferentes marcas como señala Rentería (2005), las cuales pueden resultar variables y actualizables a los diferentes contextos y relaciones, esto muestra que, como señala Lledias (2013), el trabajo posibilita espacios de socialización con otros, los cuales son fundamentales para que el individuo pueda tanto identificarse con el colectivo como establecer marcas identitarias que le permitan diferenciarse de ellos, asumiendo así, una relación entre Identidad Profesional y el trabajo, en la cual, la primera funciona como un instrumento que se encuentra inmerso en el mundo laboral actual donde el trabajador debe encargarse de desempeñarse en distintas actividades, es decir que deberá reinventarse de forma continua (Malvezzi, 2003).

Por otra parte, para el segundo aspecto, se presentan asuntos referentes a la **historia de la carrera y los elementos normativos** de la misma y también se hace alusión a **los retos y el contexto contemporáneo del trabajo del contador**.

Respecto a la ***historia de la carrera y los elementos normativos*** se puede establecer que la contaduría pública es tal vez una de las profesiones más conocidas en Colombia y se encuentra regulada bajo la Ley 43 de 1990 que en su artículo 35, define esta profesión como:

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, artículo 35).

Dentro de la reglamentación integral de la contaduría, se incluyen las actividades relacionadas con la organización, dirección, revisión y control de las contabilidades mercantiles. Se dispone legalmente que sólo los Contadores Públicos están facultados para desempeñar las funciones de Revisoría Fiscal, Auditor Interno y Externo, Jefe de Contabilidad o su equivalente a empresas privadas, Visitadores Técnicos Contables de las Superintendencias Bancarias, de Sociedades, de Subsidio Familiar, Superintendencia de Valores, Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales y Decanos de las Facultades de Contaduría (Monsalve, 2001). Así mismo, se define al contador público y a su quehacer mediante el artículo 1 de la ley 43 de 1990, con la cual se evidenció la importancia de la contaduría en la economía (Congreso de la República, 1990), donde se estipula:

Se entiende por Contador Público la persona natural que, mediante la inscripción que acredite su competencia profesional en los términos de la presente Ley, está facultada para dar fe pública de hechos propios del ámbito de su

profesión, dictaminar sobre estados financieros, y realizar las demás actividades relacionadas con la ciencia contable en general (...) que será todas aquellas que implican organización, revisión y control de contabilidades, certificaciones y dictámenes sobre estados financieros, certificaciones que se expidan con fundamentos en los libros de contabilidad, revisoría fiscal, prestación de servicios de auditoría. (...) (p. 1).

En esta misma vía, según el American Institute of Certified Public Accountants (AICPA, como se citó en Pardo, Hoyos y Monsalve, 2003) los contadores públicos tienen como función principal obtener y comunicar los datos financieros y económicos no sólo en términos monetarios, sino también no monetarios como material, trabajo y tiempo. Por tanto, es posible entender la contabilidad como un sistema de medición y comunicación de hechos económicos y sociales relacionados con un ente específico, permitiendo así a los usuarios obtener juicios informados y tomar decisiones adecuadas frente al manejo de los recursos y el cumplimiento de los objetivos de una organización (Pardo, Hoyos y Monsalve, 2003).

Teniendo en cuenta su historia en Colombia Álvarez (2008) plantea que es en la década de los cincuenta cuando la contaduría llega al rango de profesión, y en los sesenta su presencia en la universidad adquiere consolidación, donde, antes de ser considerada profesión, se trataba más de una actividad empírica, de este modo, la autora expone que la contaduría superó las etapas de desarrollo como profesión de manera más rápida que otras, dichas etapas son: El reconocimiento de su ejercicio profesional desde lo legal, la búsqueda de un estatus para la profesión en el ámbito universitario, su reglamentación, y la llegada al mundo de la investigación, donde hoy por hoy, el Contador Público para ejercer y reputar su calidad debe contar con su tarjeta profesional, previa acreditación del título profesional y un

año de experiencia en actividades relacionadas con la ciencia contable en general (Monsalve, 2001).

Con la puesta en marcha de la Ley 43 de 1990 se crea también el llamado Consejo Técnico de la Contaduría Pública, que se encarga de “la orientación técnico-científica de la profesión y de la investigación de los principios de contabilidad y normas de auditoría de aceptación general en el país” (Álvarez, 2008, párr. 11). A su vez, Monsalve (2001), plantea que por medio del Decreto número 2373 del año 1956, el cual reglamentó por primera vez el ejercicio de la profesión de Contador Público, se creó el organismo llamado *Junta Central de Contadores*, institución que se encuentra adscrita al Ministerio de Educación Nacional y que se dedica a la inspección y vigilancia de la Profesión Contable, donde se encarga de garantizar que se cumplan los cánones éticos y valores sociales asociados a dicha profesión.

Se hace importante conocer las bases de la formación y la experiencia del contador que han sido planteadas a partir de las siguientes premisas:

- Se deben formar contadores capaces de hacer una contribución positiva a su profesión y a la sociedad.
- Para mantener su competencia los contadores deben desarrollar y mantener una actitud de aprender a aprender.
- Se debe suministrar una base de conocimientos, habilidades y valores profesionales que permitan al profesional contable continuar aprendiendo y adaptarse a los cambios el resto de su vida (Álvarez, 2008, párr. 26).

Por último, es importante considerar ***los retos y el contexto contemporáneo del trabajo del contador***, donde Wong y Salcedo (2008) plantean que la contabilidad a través del tiempo ha venido evolucionando de acuerdo a las necesidades tanto de los individuos como de las organizaciones, estos cambios constantes se han presentado por los llamados cambios de Paradigmas Empresariales, los cuales vienen ocurriendo desde la última década del siglo XX, estos paradigmas se encuentran mediados por la globalización, las nuevas tecnologías, la nueva naturaleza de las organizaciones y un nuevo ambiente de negocios. Llevando así al contador a emplear su identidad como un recurso para enfrentarse a los cambios que día a día van teniendo las leyes, normas, reformas tributarias, declaraciones de renta, entre otros y como lo plantea Malvezzi (2000) de esta manera el contador logra adaptar su desempeño a los requerimientos del mundo laboral y permanecer vigente en éste. Es en este punto donde se hace interesante estudiar el cambio constante que puede tener la identidad de un contador con el fin de lograr mantenerse en el mercado laboral y sobrellevar las nuevas exigencias de su profesión.

Debido a lo anterior, los autores plantean que la profesión de Contador Público se encuentra en una época de “*turbulencia*” económica, la cual es causada en gran medida por el desarrollo de mercados altamente competitivos e innovadores, causando en esta profesión una trascendencia importante para lograr el cumplimiento de sus objetivos y lograr mantenerse vigente en esta nueva visión de las organizaciones, sin dejar de lado los principios éticos que rigen esta profesión, los cuales, según Wong y Salcedo (2008) son, integridad, objetividad, independencia, responsabilidad, confidencialidad, observancia, competencia, difusión, respeto y buena conducta.

Para concluir con este apartado de marco conceptual, se puede plantear que tanto la Identidad, como la Identidad Profesional y el Trabajo, son conceptos psicosociales que se caracterizan hoy en día por el cambio constante, de manera que la idea de “estabilidad” se plantea como escasa en la actualidad. Esto entra en relación con los objetivos del presente estudio, pues como se ha observado, existe una relación estrecha entre la construcción de la Identidad Profesional y el Trabajo, lo que se ahonda con relación a una población específica, es decir, los contadores entrevistados, quienes tienen un papel dentro de esta sociedad en un aspecto que ha sido influenciado por la globalización: la información financiera. En la discusión se retomaron los elementos planteados en este apartado para confrontarlos con el discurso de los participantes y llegar a conclusiones sobre la problemática planteada.

5. Problema de Investigación

En el contexto laboral actual se han presentado diversos cambios, entre ellos se encuentra lo que plantea Sennett (2000) sobre el lema “*nada a largo plazo*” que se evidencia en el ámbito del trabajo. Esto lleva a una idea de flexibilidad que puede crear ansiedad, inseguridad e incertidumbre (Sennett, 2000). Teniendo en cuenta que en la presente investigación se tiene una concepción de la Identidad Profesional desde un enfoque psicosocial, es decir, la persona no construye su identidad en soledad, sino que hay factores externos como las relaciones y el contexto laboral, el cual ha cambiado de acuerdo a lo planteado por Sennett (2000), pues constantemente exige que el trabajador se adapte, e igualmente, como lo plantea Malvezzi (2000), debe ajustar su desempeño a los requerimientos del mismo para mantenerse vigente. De esta manera no se podría comprender adecuadamente la Identidad Profesional del contador sino se tiene un panorama sobre las situaciones actuales a las que deben enfrentarse. Por esta razón es importante poder realizar una caracterización del contexto laboral actual para los contadores y comprender su lugar en la construcción de la Identidad Profesional.

Para enfrentarse a este contexto, se parte de la idea de que cada trabajador cuenta con un entramado de conocimientos, experiencias, creencias, motivaciones y valores, lo que se reconoce en el presente estudio como Identidad Profesional, la cual recoge todos los anteriores elementos y según los planteamientos de Malvezzi (2000, 2003) se convierten en un recurso, en la medida en que no se mantiene estática, por el contrario se presenta como un proceso de construcción establecido por el trabajador quien será el encargado de mantener vigente el recurso para enfrentarse a las exigencias del contexto laboral. Esto teniendo en cuenta que la Identidad es un proceso psicosocial, en el cual al establecer relaciones afectivas y vínculos con otros como compañeros de trabajo, colegas, jefes y/o clientes, el sujeto logra

significarse a sí mismo (Loo, 2003), y que de igual manera, al pertenecer a un colectivo, el grupo le posibilita al sujeto tener puntos de referencia, por medio de los conocimientos y experiencias compartidas, donde el individuo actúa de acuerdo al colectivo desde su particularidad pero sin dejar de estar vinculado a un “nosotros” (Aquin, 2003), lo cual, además de obtener un status o un lugar en la sociedad, le permite un mejor desenvolvimiento en el contexto laboral contemporáneo. Es por esto que se hace importante conocer los diversos aportes que estas relaciones ofrecen a la construcción de la Identidad Profesional de los contadores, posibilitándoles, además, afrontar el contexto laboral actual y lograr mantenerse vigentes en el mercado laboral.

Es justamente en estos aspectos donde se presenta el interés de la investigación, pues se quiso comprender cómo se pone en juego el recurso de la Identidad Profesional, mediado por las relaciones laborales, para dar respuesta a las exigencias del contexto cambiante. Por tanto, se formuló la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo la Identidad Profesional contemplada como un recurso emergente y que está en función de las relaciones le permite al contador enfrentarse a su contexto laboral contemporáneo?

6. Objetivos

6.1. *Objetivo General*

Comprender la Identidad Profesional de los contadores contemplada como un recurso y desde las relaciones que les permiten enfrentarse a un contexto laboral cambiante.

6.2. *Objetivos Específicos*

- Caracterizar el contexto laboral contemporáneo al que se ven expuestos los contadores públicos en la construcción de su Identidad Profesional.
- Analizar la Identidad Profesional como un recurso emergente que les permite a los contadores enfrentarse a las exigencias laborales de su profesión.
- Comprender la influencia que tienen las relaciones laborales en la Identidad Profesional de los contadores públicos.

7. Método

7.1. Diseño Metodológico

La presente investigación se desarrolló en un paradigma interpretativo desde el cual se plantea que la realidad social es “construida con base en los marcos de referencia de los actores” (Ramírez, et al. 2004, p. 70), reconociendo entonces la perspectiva de los participantes, dándole prioridad a lo que ellos tienen para decir o mostrar respecto a sí mismos (Tójar, 2006). De esta manera se comprendió a través del discurso de los participantes, el lugar que tiene la Identidad Profesional como un recurso y las relaciones que les permiten enfrentarse al contexto laboral contemporáneo.

De esta manera, la presente investigación es de corte cualitativo, en la cual se realiza una comprensión de un fenómeno social. En ese sentido Coutinho (2009) considera que los abordajes cualitativos de investigación tienen mayor probabilidad de comprender a los sujetos en su singularidad y en relación con el colectivo. En este caso se aborda como fenómeno social la Identidad Profesional en relación con el trabajo, esto se llevó a cabo teniendo en cuenta la narración de los participantes con relación a sus experiencias profesionales, sus motivaciones, entre otros; ya que como señala Ribeiro (2012), es a través de lo narrativo, es decir, la forma en que la persona narra su propia historia que logra darle sentido a su identidad y es por esto que los participantes a través de sus propias narraciones brindan una comprensión acerca de su Identidad Profesional.

La narrativa singular sobre la trayectoria de vida en el trabajo, construida por el propio entrevistado, permite al investigador entrar en contacto con la manera en que cada persona se ve influenciada por las relaciones y discursos sociales, al reconstruir

los sentidos y las estrategias empleadas por ella en función de la propiedad de lo narrativo (Ribeiro, 2012, p. 66).

Así mismo, Dubar (1998), plantea que por medio de una “historia” los individuos logran dar cuenta de sus trayectorias ya sean familiares, escolares, profesionales, etc., con el fin de justificar su posición o anticiparse. Según el autor, es en esta medida en que entra en juego la construcción subjetiva de una definición de sí mismo, llamando a este proceso “Identidad Biográfica o Identidad de Sí Mismo”.

7.2. Tipo de Estudio

La investigación es de carácter exploratorio, acudiendo a la definición de Fernández (2011) quien refiere que los estudios exploratorios “Se dirigen a entender un fenómeno poco conocido y pretende entrar en el tema para iniciar el conocimiento del objeto a estudiar” (p. 37). En este caso se trata de la comprensión de la Identidad Profesional en los contadores, ya que se trata de una población sobre la que aún se está realizando una familiarización con relación a este aspecto. Con esto se puede plantear que la presente investigación, tal como lo que plantean Ramírez, et al. (2004) “Su objetivo es examinar un tema o resolver un problema poco desarrollado” (p. 98). En este caso se trata de un acercamiento a la especificidad de los contadores dentro del fenómeno de la Identidad Profesional en un contexto cambiante.

7.3. Participantes

La población estudiada estuvo compuesta por 9 profesionales de la contaduría pública, los cuales laboran en la ciudad de Cali; y en la actualidad llevan más de 10 años ejerciendo su profesión de manera ininterrumpida, logrando así enfrentar el contexto contemporáneo y mantenerse vigentes en él, además de dar cuenta de algunos elementos de la Identidad Profesional como la experiencia profesional. También se procuró que los contadores no trabajaran exclusivamente como profesores, dado que su ámbito de ejercicio profesional tendría que ver con el de la docencia, y no con las condiciones del contexto laboral propio de los contadores.

Por otra parte, es importante señalar que no se tuvieron en cuenta características como el género, edad y modalidad de empleo, debido a que durante la revisión documental que se realizó, no se encontró información que pudiera establecer que estas características fueran relevantes para el cumplimiento del objetivo.

Finalmente, respecto a las estrategias empleadas para contactar a los participantes, se puede decir, acudiendo a (Galeano, 2004) que se emplearon porteros que posibilitaron el contacto directo con los contadores, posteriormente se hizo el acercamiento con ellos para verificar su disponibilidad y de acuerdo a esto establecer horarios en los cuales se pudiera realizar la entrevista.

7.4. Sistema Categorical

Se presentan las categorías elaboradas a partir de los objetivos y el marco conceptual previamente establecido, por lo cual dicho sistema categorial permitirá entender cada uno de los conceptos centrales de la investigación tales como Identidad Profesional como Recurso, Identidad Profesional en las Relaciones y Contexto Laboral.

Es importante establecer que cada una de las categorías, subcategorías e indicadores cumplen con los criterios de exclusividad, pues cada uno de estos elementos son diferentes entre sí y a su vez dan cuenta de los aspectos que se pretenden estudiar. A continuación, se presenta la Tabla 1, la cual contiene la información correspondiente a las categorías, subcategorías e indicadores, se presentan las categorías en una fila superior y debajo de éstas se presentan las subcategorías en la columna derecha y en la columna izquierda sus respectivos indicadores.

Tabla 1:

Sistema Categorical

Contexto Laboral: Lo que caracteriza las situaciones a las que se ven enfrentados los contadores por las condiciones laborales actuales	
Subcategorías	Indicadores
Impactos de la globalización: La influencia que ha tenido la globalización en el contexto laboral de los contadores, particularmente con relación a los avances tecnológicos y la forma de manejar la información financiera.	- Avance tecnológico - Manejo de la información financiera
Situaciones percibidas: Situaciones del contexto laboral de los contadores planteadas desde la perspectiva de los participantes.	- Contratos - Normas gubernamentales - Desafíos - Cualidades - Importancia de la contaduría
Identidad Profesional como Recurso: Es un proceso de construcción continuo donde el trabajador irá renovando o transformando sus recursos de identidad como contador, con el fin de mantenerse vigente en el contexto laboral contemporáneo.	
Subcategorías	Indicadores
Motivación Frente a la carrera: Razones por las cuales eligieron la profesión de contaduría pública.	- Influencia Familiar - Motivaciones Personales
Autonomía: Toma de decisiones con relación a su desenvolvimiento profesional.	- Frente a la organización - Movilidad profesional - Estrategias de empleabilidad - Innovación
Transformación: Cambios en la concepción de sí mismos como contadores	- Cambios en el tipo de vinculación - Cambios con relación a las funciones - Cambios en el rol de contador. - Cambios en la manera de posicionarse frente al ejercicio profesional.
Competencia: Conocimientos y habilidades que se adquieren y se desarrollan por medio de la actualización académica o autoformación.	- Formación - Habilidades

Experiencia Laboral: Todas las labores que ha realizado en distintas organizaciones		- Empleados - Independientes - Actividades
Tareas: Actividades que debe realizar en su trabajo actualmente.		
Identidad Profesional en las Relaciones: Es la influencia que tienen las interacciones con los compañeros de trabajo, colegas, jefes y/o clientes constituyéndose en el recurso de la Identidad Profesional.		
Subcategorías		Indicadores
Relación con Pares: Forma de referirse a las interacciones que se mantienen con compañeros de trabajo y colegas.		- Calidad en las relaciones - Aportes
Relación con jefes y clientes: Forma de referirse a las interacciones que se mantienen con sus superiores.		- Calidad en las relaciones - Aportes

7.5. Estrategias de Recolección de Información

Teniendo en cuenta que la presente investigación se suscribe a una metodología cualitativa, se empleó la entrevista como estrategia de recolección, la cual permitió comprender las perspectivas de los participantes, es necesario especificar que el tipo de entrevista que se empleó fue la semi-estructurada, en la que a partir de una guía [Ver anexo 12.1 *Pauta de la entrevista*] se establecen algunas preguntas y temas a tratar, lo que posibilitó que no se dejaran a un lado aspectos que permitieran profundizar o esclarecer algunas respuestas cuando fuera necesario, pues aunque hubo una guía, ésta no fue rígida y posibilitó alterar el orden de los temas o las preguntas en función de las respuestas de los participantes (Mogollón y Vázquez, 2011), además esta estrategia se encuentra enmarcada bajo un carácter **Flexible**, pues como señala Galeano (2004) se caracteriza por irse ajustando a los avances del proceso investigativo, esto en relación con la recolección realizada en el presente estudio, la

cual posibilitó que se hicieran cambios a la entrevista previamente establecida de acuerdo a las primeras sesiones realizadas.

Para contactar a los participantes se emplearon dos informantes, los cuales se pueden caracterizar como *Porteros*, ya que según lo explica Galeano (2004), ellos contaban con conocimiento sobre los actores sociales y el contexto de los mismos, lo que facilitó el acercamiento a los participantes y la obtención de la información. Respecto a lo anterior es importante establecer que se realizó un primer contacto en el cual se preguntó por su disposición para participar en la investigación y posteriormente se acordó una cita teniendo en cuenta su disponibilidad horaria para realizar las entrevistas con sesiones entre una hora a una hora y media de duración, aproximadamente, las cuales, se realizaron presencialmente y de manera individual.

7.6. Estrategias de Análisis de Información

Para el análisis respectivo de la información obtenida en las entrevistas se empleó el *análisis de discurso*, que de acuerdo con Íñiguez (2003), es “la consideración del análisis de la lengua en su uso, sea ésta hablada o escrita” (Íñiguez, 2003, p. 85). Teniendo en cuenta que según este autor el discurso es “un conjunto de enunciados para los que se pueden definir sus condiciones de producción” (Íñiguez, 2006, p. 104). Sería importante aclarar que no todo texto puede ser considerado discurso, para que un texto sea considerado discurso debe estar compuesto por enunciados que partan de posiciones determinadas (Íñiguez, 2006), con base en esto, es posible afirmar que los textos proporcionados por los participantes a través de las entrevistas son discursos, en la medida en que éstos conllevaron un posicionamiento en un

entramado discursivo definiendo en éste una identidad propiamente enunciativa, además de encontrarse inscritos en un contexto histórico, social, intelectual, temporal, entre otros.

De acuerdo con lo anterior, para realizar los respectivos análisis se partió del discurso de los participantes en las entrevistas realizadas, seleccionando los apartes de su discurso que permitieron comprender desde su experiencia y punto de vista el fenómeno de estudio, esto por medio del análisis de enunciados establecido en Spink y Medrado (2013), que posibilita el reconocimiento de *producción discursiva*, es decir, los posicionamiento que los participantes van estableciendo a lo largo de su vida con respecto a diversos aspectos. Por lo que es importante reconocer que “Los enunciados se reconocen como expresiones articuladas en acciones situadas que se asocian a las nociones de voces y que tienen un carácter social” (Bakhtin, como se cita en Spink y Medrado, 2013, p. 26). Es importante aclarar que este análisis “se convierte en un ejercicio más de negociación que de exposición, en el sentido de estar siempre abierto al debate y a la discusión de las interpretaciones realizadas” (Iñiguez, 2006, p. 122); esto debido al carácter exploratorio de la presente investigación.

8. Presentación y Análisis de Resultados

A continuación, se presentan los resultados partiendo de la sistematización de la información obtenida de los nueve participantes (contadores), tomando en consideración las categorías Contexto laboral, Identidad Profesional como Recurso e Identidad Profesional en las Relaciones, con sus respectivas subcategorías e indicadores (Véase Figura 1). Para esto, se resaltan y se describen los aspectos más relevantes de los discursos de los participantes, lo que permitirá realizar el análisis de los mismos identificando consensos y diferencias en los discursos, a su vez se presentan las interpretaciones de los apartados seleccionados con relación a cada una de las categorías. Para este apartado se consideró pertinente iniciar la presentación abordando la categoría del Contexto laboral, ya que permite caracterizar el entorno al que se ven enfrentados actualmente los contadores, y a su vez brinda al lector un panorama más amplio, ya que sirve como introducción a los elementos abordados en las demás categorías.

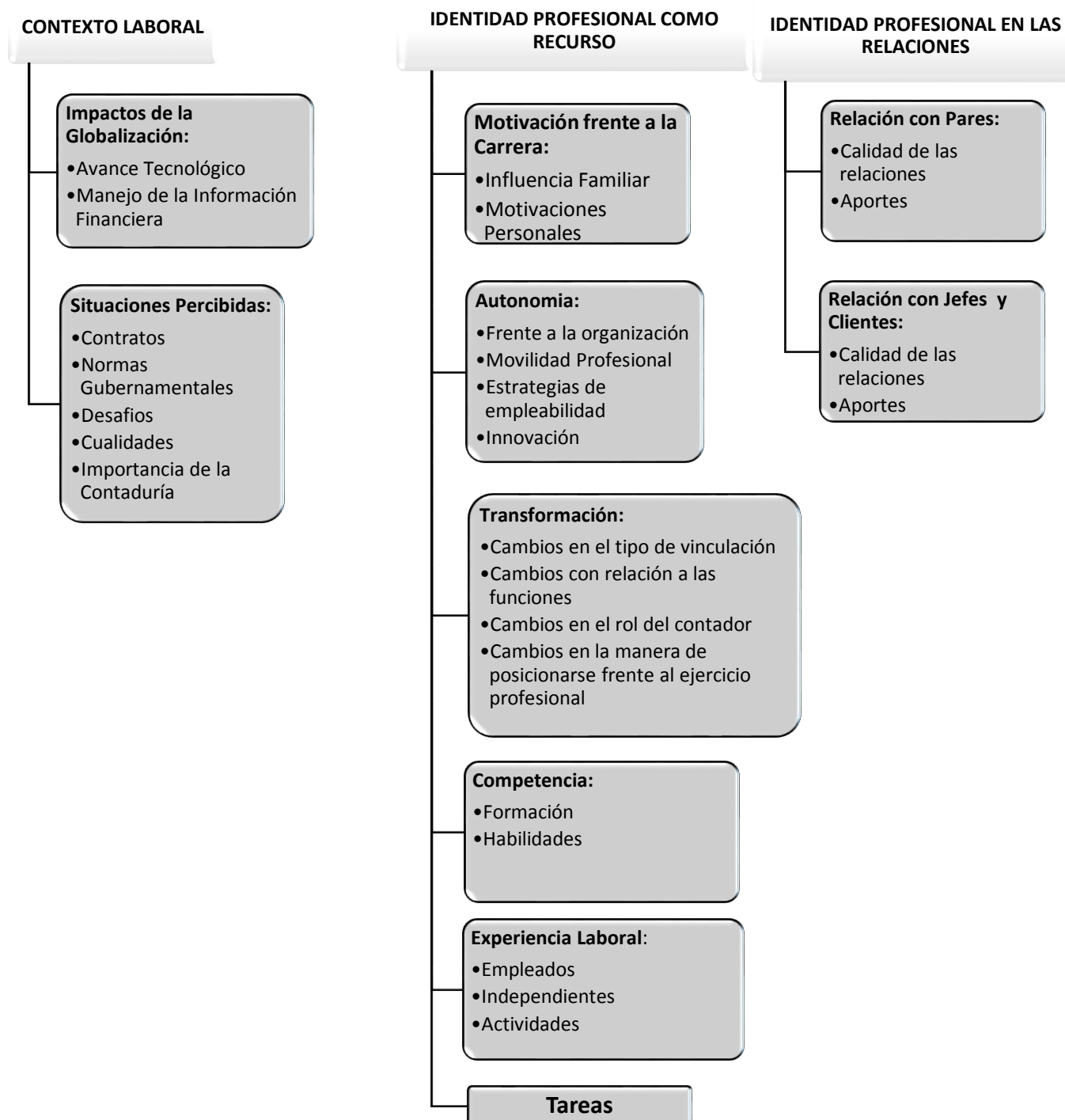


Figura 1: Presentación de Categorías, Subcategorías e Indicadores del presente estudio.

8.1. Contexto Laboral

En esta categoría se pudo apreciar lo que caracteriza al entorno laboral que deben enfrentar los contadores, se presentarán y se analizarán los resultados de acuerdo a dos subcategorías: La primera, impactos de la globalización, donde se tienen como indicadores el avance tecnológico y el cambio en el manejo de la información financiera; y la segunda son las situaciones percibidas por lo contadores, donde entran en juego los indicadores de modalidades de trabajo, normas gubernamentales, importancia de la contaduría, desafíos, y cualidades.

8.1.1. Impactos de la globalización.

Sobre este aspecto no hubo heterogeneidad en los testimonios, pues algunos participantes se enfocaron más en el aspecto tecnológico y otros en lo referente a la información financiera, sin embargo, se planteará más adelante que existe una relación estrecha entre estos dos aspectos.

El avance tecnológico ha influido en el ejercicio profesional del contador, de manera que se puede observar la diferencia entre las técnicas de registro anteriores y las actuales, así lo dice P3: “[...] *Es que anteriormente en mi época se llevaban los libros contables se llevaban a mano, era uno grandote, yo por ahí todavía lo tengo, pero con los cambios tecnológicos fue surgiendo la necesidad de crear softwares, software contable*” (332:332). Y también pueden ser más detallados que antes, como lo plantea P4: “[...] *Ahora usted puede hasta la mínima expresión entregarla al cliente [...] estamos en un momento que con el avance de las tecnologías pues obviamente tiene que haber ahora más*” (240:240), lo que de

cierta forma, como lo expone P7, ha mejorado las condiciones de trabajo de los contadores: “[...] *Yo creo que los trasnochos de los contadores ya son un poquito menos que antes, los cuadros bancarios, llevar esos dineros como se llevaban antes...*” (252:252).

De acuerdo con esto se puede ver cómo el avance tecnológico, según estos participantes, ha brindado unas ventajas a los contadores en términos de agilizar sus procesos para entregar a tiempo y con el detalle necesario la información solicitada por los entes para los que laboran, esto quiere decir que ante los avances tecnológicos que se han desarrollado en las últimas décadas con el uso de computadoras y softwares, los contadores no son ajenos, dado que trabajan insertos en un mundo globalizado, y éste les ofrece la tecnología, la cual deben implementar como herramienta, con el fin de agilizar su trabajo.

Por su parte, la participante P7, expone que los avances tecnológicos en el campo de la contaduría: “*Pueden desplazar cierta mano de obra, por decirlo así*” (P7, 256:256), dado que un buen software también puede permitirle al contador realizar el trabajo de llevar la contaduría de varias empresas, por lo que no se necesitaría un profesional por empresa, de esta manera la demanda de contadores o “*mano de obra*” se puede ver disminuida.

Se ha podido apreciar hasta el momento cómo el trabajo del contador se ve beneficiado por el avance tecnológico, en términos de agilizar procesos, pero también conlleva a que se pueda disminuir la demanda laboral por empresa, como se acabó de mencionar. Hay un aporte con relación a este tema por parte de P1, que tampoco es mencionado por el resto de participantes, y es cómo la tecnología puede llevar a una nueva modalidad de trabajo conocida como el “*teletrabajo*”, y que también ha influido en el ejercicio del contador, ya que según él “...*Usted es libre, sí, pero tiene que cumplir las metas*

de ventas, las metas de los informes, usted verá si va a trabajar o no va a trabajar, entre comillas, pero usted tiene que entregar el informe tal día” (P1, 192:192), por lo que ahora un contador puede trabajar *“desde la casa, entonces usted no tiene horario pero tampoco le pagan horas extras”* (P1, 192:192).

Esta apreciación es importante teniendo en cuenta lo que ya ha mencionado P7, el contador no tiene necesidad de estar presente en la empresa y puede llevar la contabilidad o los procesos de varias al mismo tiempo, ya que se pueden enviar los informes vía web, se puede participar en reuniones sin estar presente físicamente, y un buen software puede permitir tener la información de distintas entidades o clientes de manera organizada. Pero también se pueden plantear las repercusiones para el contador: la carga de tener más información por manejar y presentar, y las horas de trabajo adicionales, dado que se trata de una labor por prestación de servicios donde se paga por entregar el respectivo informe, sin embargo, hay mayor autonomía en el manejo del tiempo. Por lo anterior, es posible afirmar que hay una transformación, por medio de la tecnología, en el ejercicio profesional del contador, que se caracteriza por el paso de un trabajo hecho a mano, más demorado y laborando en una sola entidad, a unas condiciones que se pueden describir como ágiles, con posibilidad de trabajar para varias empresas, pero con el riesgo de que no se le vean reconocidas las horas extras. En conclusión, se podría hablar entonces de un trabajo más agilizado y tecnificado.

El segundo indicador tiene que ver con el ***manejo de la información financiera***, la cual ha cambiado como un impacto de la globalización, pues ha tenido una transformación que ahora permite, como refiere P3: “[...] *La información financiera sea más verídica, más confiable, la de hoy en día que la que teníamos antes*” (297:297). Esto en comparación al

manejo de antes, como lo describe P4: *“Pero pues la información era más... para mí, pues... comparado con lo de ahora digamos deficiente”* (240:240), esto como una consecuencia del avance tecnológico: *“las tecnologías permiten que usted pueda tener más acceso a información”* (P6, 211:211), y de acuerdo con P8 esta misma tecnología *“proporcionar confiabilidad al flujo de información”* (228:228). Todo esto también ha llevado a *“una estandarización de la información, entonces eso es bueno y está acorde con la actualidad ¿sí? entonces, eso hace parte de lo que hablas de la globalización”* (P4, 252:252).

Lo planteado hasta ahora es importante si se tiene en cuenta que la profesión que tiene un vínculo laboral más estrecho con la información financiera es la contaduría, por lo que se reafirma lo dicho anteriormente de que esta carrera no queda indemne cuando se presentan estos cambios, que en este caso tiene que ver con la posibilidad de la precisión, la confiabilidad, la agilidad y la estandarización. Este cambio se ha dado gracias a la tecnificación que se ha surgido en este tiempo, por lo que es posible llegar a afirmar que el cambio en el manejo de la información financiera está vinculado al avance tecnológico, y que es en esta medida, en que el grupo de participantes permitió vislumbrar un panorama respecto a los asuntos tecnológicos y del manejo de la información financiera.

8.1.2. Situaciones percibidas.

El primer indicador de esta subcategoría es el de **Contratos** en los que pueden desempeñarse los contadores, esto presentando las percepciones que tienen los participantes con relación a cada modalidad bajo la cual se vincula el contador con su cliente o empresa, esto buscando dar a conocer las diversas posiciones que tienen los participantes al respecto:

P6: “A mí, independiente, yo tengo una amiga que a ella le va súper bien independiente” (170:170).

P9: “En lo personal, yo pienso que el contador debiera independizarse [...] las empresas grandes ya no están contratando un contador, sino que están contratando una firma de contadores” (P9, 81:81).

P3: “[...] ser como independiente uno conoce toda la parte... Contexto global” (251:251).

De estos contadores, inclinados a opinar a favor del trabajo como independiente, P6 y P9 tienen un nombramiento fijo en una entidad pública (Véase Anexo 2) y no se dedican a ninguna labor externa, como el outsourcing, sobre todo porque su condición de nombrados no se los permite, ni el tiempo. No obstante, se presenta un posicionamiento a favor del trabajo independiente por parte de ellos, debido a una lectura de la realidad, ya sea por la experiencia de algún compañero o por entender que hacia allá “*tiende todo*”. La posición de estos tres participantes puede estar relacionada con una apreciación de que los conocimientos del “contexto global” puede permitirle a un profesional de este campo trabajar para varios clientes o empresas, y esto quiere decir que entre más trabajos tenga, adquiere una experiencia más diversa, lo que podría ser la ventaja de trabajar bajo esta modalidad.

Frente a esta posición, P1, P5 y P8 plantearon otra postura, la cual se sustenta en que ser empleado tiene más ventajas que ser independiente, como en el caso de P5, quien manifiesta que si se trabaja en una empresa se recibe un buen pago, mientras que trabajar como independiente implica: “[...] Primero tiene que tener buen prestigio, tiene que ser bueno en su función para que más o menos le vaya bien, porque el trabajo particular está bastante, bastante, bastante fregado” (135:135), P8 expresa que: “Los que son contratistas,

que ni siquiera están en la planta de cargos, para ellos sí la estabilidad es poca... pero para los que... Gracias a Dios podemos decir que estamos nombrados si hay mucha estabilidad” (204:204), y además, como plantea P1, al realizar una comparación entre el momento de su carrera donde trabajaba solo como independiente y en la actualidad ejerciendo como empleado puede exponer que:

P1: “[...] *Por eso yo cambié eso por esto, sí, allá ganaba mucho, pero a la hora de hablar uno ni seguridad social, ni prestaciones, casi que ni pensión, lo que uno coge y así se la gasta también, en cambio aquí uno tiene la posibilidad del control”* (157:157).

Estos planteamientos pueden estar basados en la comodidad y tranquilidad que puede tener un empleado, ya que tiene un horario de trabajo fijo para una sola empresa, mientras que el hecho de ser independiente puede llevar a moverse constantemente, lo que puede resultar desgastante, sin contar la falta de “*control*” sobre los gastos que puede implicar un ingreso fijo. En esta posición, uno de los casos, es el de P1, pues ha tenido la experiencia de trabajar en ambas modalidades, trabajó como independiente y ahora es un empleado nombrado, se podría pensar que tiene la propia vivencia como sustento de su posición, sin embargo, en el discurso de P5 y P8, se logra apreciar que su postura se basa en la percepción que pueden ver en el contexto laboral para otros contadores o para la contaduría en general.

En contraste con las dos posiciones presentadas hasta ahora, se puede apreciar que P7 y P4, a diferencia de los demás participantes, presentan una postura más neutra, en términos de que la modalidad para poder trabajar como contador debe estar dada por las inclinaciones personales:

P7: “... *Depende... bueno sí un poco de las habilidades, pero de las expectativas o de la... del proyecto de vida que quiera cada profesional en contaduría, ¿sí?, no puedo decir pues cuál es como mejor o mal, cada cual tiene su experiencia en ese*” (204:204).

P4: “*Entonces ya depende es de la... De... De... De la conformidad o del gusto de la persona*” (184:184).

Por último, P2, aunque se mostró más del lado de trabajar como empleado, realizó una propuesta del proceso laboral que puede ser conveniente para un contador, ya que plantea que lo que para él sería un buen comienzo para el recorrido de un contador es empezar en una empresa, y que en las noches y fines de semana tenga uno o dos clientes constantes, ya que: “*[...] Con la empresa tiene estabilidad y con las dos personas, dos empresas que lleven de contabilidades aparte, con eso está en los dos mundos laborales, entonces fácilmente se puede cambiar*” (209:209).

Un aporte realizado por P5 y P8 puede permitir ahondar en un aspecto que tiene relación con la modalidad de trabajo y que no fue abordado por los demás participantes, esto es que en la contaduría además de las modalidades ya mencionadas, independiente o empleado, existen dos ámbitos del ejercicio profesional: la contaduría en una entidad pública y la contaduría en una entidad privada, los cuales presentan diferencias. P5, plantea que “*la brecha*” se hace en que:

P5: “...*Usted en contabilidad pública está supeditado al formato que tiene la contabilidad pública, que es presupuesto, se maneja presupuesto, se maneja*

presupuestalmente, mientras que la contabilidad privada usted maneja el capital, tiene que saber en qué lo va a invertir, tiene que saber de antemano cuál va a ser la utilidad que le va a dejar esa empresa, mientras que en la entidad pública usted recibe la información y simplemente lo que hace es presupuestar lo que le llegó y trabajar en función de... de ese presupuesto” (119:119).

Y P8 expone que: “[...] *Manejar la contabilidad pública, digamos que la esencia es la misma, pero tiene una forma diferente a la privada*” (164:164), y por tanto, si decidiera trabajar en el sector privado tendría que documentarse sobre éste. Con esto se puede dejar en claro que con la experiencia un contador puede obtener especialidad en lo público o en lo privado, o ambas. De acuerdo con esto, se plantea que tendrían más ventajas en la competencia laboral aquellos contadores que estén preparados para trabajar en cualquiera de los dos ámbitos, puesto que alguien especializado solo en la parte pública tendría desventaja por el hecho de tener que documentarse y prepararse para poder competir en una vacante que tenga que ver con la contaduría privada, sin embargo, no les queda vetada esta opción, pues se trata de la misma profesión.

De acuerdo a lo anterior, puede concluirse que, aunque haya varias modalidades de trabajo, cada una puede tener una ventaja sobre la otra, y es posible que con relación a la visión que cada participante tenga de esta profesión, se plantee su posición al respecto. Entonces se podría decir que en esta investigación no hay una manera ideal de ejercer la contaduría, un campo más beneficiado o un sector que sea mejor para laborar, ya que todo se relaciona con la lectura del contexto y las decisiones personales al momento de buscar trabajo y formarse, es decir, es posible que haya una relación con el *recurso* con el que cuentan los contadores en su Identidad Profesional.

Otro aspecto que se pudo observar a partir del discurso de los participantes tiene que ver con las **Normas gubernamentales**, con relación a lo que ellos plantearon sobre el lugar que ocupan en el ejercicio profesional del contador. Hay un cambio con relación a esta normativa contable gracias a las Normas Internacionales o NIIF que entraron en vigencia recientemente, sobre éstas, el primer aspecto que se resalta es su carácter obligatorio:

P1: *“Es que ya es una obligación, es una ley, y son unos decretos que dicen ‘publíquese, comuníquese y cúmplase’, y el que no los cumpla, entonces será sancionado”* (125:125).

P3: *“...Y el banco mundial prácticamente obligó a Colombia a que tenía que aplicar las normas internacionales”* (235:235).

Los participantes P3, P6 y P8 señalan la importancia que tiene para el contador y el impacto positivo que tienen las NIIF en su campo de trabajo:

P3: *“Eso hace que el rol del contador público haya cambiado o tenga un cambio drástico, a partir del 2014, en este momentico, lo que veníamos trabajando y lo que estudiábamos en la universidad ya cambió totalmente”* (16:16).

P6: *“... A mí me parece que eso está muy ajustado a la realidad porque el mundo, el mundo no es como lo imagina Trump, que es una cosita ahí encerrada, el mundo hoy en día es todo, usted tiene que abrirse al mundo”* (184:184).

P8: *“Porque lo que se requiere es que hablemos como en el mismo lenguaje a nivel internacional, no nosotros con una contabilidad y por allá de una manera diferente en el exterior”* (56:56).

La importancia que subrayan estos participantes tiene que ver con la posibilidad de poner la contaduría en Colombia en un *“lenguaje internacional”*, que puede entonces abrir un puente de comunicación entre distintos países en cuanto a la información financiera, cambiando de esta manera el contexto laboral de los contadores al tratarse de un aspecto que ya no solo se restringe a Colombia, sino que se relaciona internacionalmente, ya que lo que plantean estas normas afectan a varios países, así mismo brinda la oportunidad a los contadores colombianos, como lo expone P6: *“... Ahorita con el cuento de la norma internacional usted puede... Usted no solamente puede trabajar aquí, usted puede entender otras economías”* (130:130). A esto se le suma el hecho de que la contaduría ha tenido un *“cambio drástico”* a partir de esta normativa, lo que ha implicado para los contadores colombianos un nuevo esfuerzo por ponerse al día, lo cual se profundizará en el indicador de *Desafíos*, dentro de esta misma subcategoría.

Sin embargo, es posible observar en la participante P7 una postura distinta: *“... No sabría, cómo decir, pero hay unas particularidades, por el tipo de economía que manejan o algo que debería tenerse en cuenta contablemente y no estandarizar tanto”* (248:248), debido a que considera que cada país debe tener su manera particular de manejar la información financiera. Se puede observar que no se trata de una opinión unánime la expresada a favor de las normas internacionales, sino que existe una apreciación distinta al tener en cuenta que las economías en los países son particulares y que puede no ser tan conveniente la búsqueda de *“estandarizar”* todos los aspectos de la contaduría.

El participante P2 realiza un aporte particular sobre esta temática al exponer cómo procedió dentro de su empresa para aplicar estas nuevas normas: P2: “[...] *Había que hacer inventario y ser evaluados por una compañía imparcial, que fuera aparte del ingenio, entonces era hacer todos los inventarios de toda la maquinaria una por una*” (75:75). La experiencia de este participante permite entender que las normas para los contadores no se restringen a lo que queda escrito, sino que para cumplirlas es necesario un proceso paulatino que incluye una “*evaluación*” sobre el cumplimiento de éstas.

De acuerdo con lo anterior, es posible afirmar que lo ordenado desde el ámbito gubernamental repercute directamente en el ejercicio del contador, dado que no pueden decidir qué tipo de manejo de la información es el que se debe hacer, sino que se acogen a lo que se dictamina sobre este aspecto. De manera que el ejercicio del contador está pasando también por un momento de cambio desde el año 2014, como lo refirió P3, por lo que se presenta un proceso de adaptación a los nuevos requerimientos de la normativa y de su profesión.

Además de las NIIF, se considera importante abarcar un aspecto de las normas gubernamentales que afectan a los contadores y que les da un papel diferente y relevante dentro de la sociedad, y es el concepto de Fe Pública, de la cual los contadores, junto con los notarios, pueden dar en Colombia para constatar que una persona o entidad está cumpliendo con los requerimientos, sobre este punto los participantes P3 y P9 dan cuenta en su discurso:

P3: “*El concepto de Fe Pública es... eh... que usted por ejemplo eh... necesita abrir una cuenta de ahorros o una cuenta corriente en un banco, pero es independiente,*

entonces lo primero que le dicen a usted: ¿Usted es independiente?, entonces tráigame un balance o un... o una certificación, firmada por un contador donde conste que usted se gana eso, entonces yo como contador estoy dando fe pública de que usted realmente se gana esa plata [...] Ningún otro profesional en Colombia da fe pública” (146:146/154:154).

P9: “[...] *El contador es como un notario, es el que les da fe pública a todas las actuaciones de las empresas, o sea, nosotros somos como los ojos del Estado sobre toda la gente, sobre los contribuyentes, tanto empresas como personas naturales...*” (104:104).

Con esto es posible evidenciar que la normativa en Colombia ya le da un lugar de responsabilidad y de importancia al contador, y así mismo la sociedad la conserva. Sin embargo, se debe señalar que las normas pueden tener ciertas desventajas, como lo refieren P8 y P9:

P8: “[...] *Entonces al final de... usted se vuelve como loco porque no sabe qué es lo que está vigente, no, demasiada, demasiada normatividad*” (152:152).

P9: “[...] *Por cualquier cambio que haya en las normas, ya sean normas laborales, comerciales, tributarias, todo eso convergen en la contabilidad, entonces, en los últimos años si ha habido mucho... y afecta bastante, impacta bastante*” (120:120).

De manera que se podría afirmar que un contador que no se mantenga al tanto de los cambios normativos puede verse afectado en caso de no encontrarse al día. Es probable que la

normatividad sea fundamental en el ejercicio profesional del contador, además, se está renovando con las NIIF, que de acuerdo a lo que dijo P9, implica que “*la contaduría está cambiando*”; es importante señalar que si las normas cambian constantemente, la profesión de la contaduría se caracterizará por ser cambiante, lo cual exige modificaciones y actualizaciones periódicas para quienes se desempeñan en esta labor.

El siguiente punto que se va a presentar es el de los **Desafíos** que deben asumir los contadores para poder desenvolverse en el contexto laboral. El primer desafío que se puede mencionar es el de adquirir un “*buen nombre*”, para así obtener un reconocimiento entre sus colegas y clientes, como lo plantea P5 y P8:

P5: “*Sí, si no tiene un buen goodwill, estoy es hablándolo en términos empresariales, no... Es difícil, es difícil porque hay mucha competencia [...] Si usted se graduó de contador y tiene títulos de postgrado no va a hacer una declaración de renta por 50 mil pesos, mientras que un técnico del SENA te la puede llenar por 50 o por menos. ¿Pero el prestigio? ¿Lo que tú estudiaste? y toda esa cosa tiene... Tú le tienes que cobrar*” (143:143).

P8: “[...] *Se escoge el que mejor nombre tenga, el que mejor experiencia tenga, el que alguien le recomiende el mejor, que a otro que de pronto van y hablan de él*” (296:296).

Lo planteado por P5 indica que, aunque tener un “*goodwill*” trae ventajas económicas a un contador, pues puede cobrar más dinero por su trabajo, hay un aspecto relacionado con los clientes, que prefieren pagar a quien pueda hacer lo mismo por menor precio, lo que

hacen los auxiliares contables, por ejemplo P8 permite entender que tener este “*buen nombre*” es necesario para poder competir en el mercado laboral, lo que se logra con el tiempo y teniendo las cualidades que se abordarán en el siguiente indicador. Este asunto se relaciona con otro desafío como es las posibilidades de conseguir trabajo, P1, P5 y P8 refieren sobre este punto:

P1: “*Entonces como hay tanto profesional, nosotros somos como 250.000 contadores en Colombia, ¿sí? entonces hay mucha competencia, hay unos muy regulares, pero de todas maneras eso no se sabe sino hasta que se trabaja con ellos*” (161:161).

P5: “[...] *Los cargos para los contadores son bastante reducidos, digamos que... O están copados o nos hemos anquilosado en el puesto los que ya estamos aquí y no soltamos el puesto*” (127:127).

P8: “[...] *Están tratando de... De desligarse de toda esa carga prestacional que genera el hecho de contratar directamente a un empleado. Entonces... eso que yo tengo, que es la estabilidad, hoy en día lo... digamos que las... las personas nuevas, los que van entrando pues al... al campo laboral ya como que lo van perdiendo y no es tan... tan fácil conseguir esa estabilidad que uno ya pues que lleva tantos años aquí...*” (208:208).

De manera que pareciera que los retos relacionados con la empleabilidad están ligados a un contexto donde las empresas buscan dejar de tener “*carga prestacional*”, junto al factor de que hay muchos contadores y pocos empleos. También se puede observar que el tema de

la empleabilidad no solo afecta a los contadores que ya están en el mercado por varios años, sino también a los que van ingresando a este campo a competir con el resto de colegas, pero se debe apuntar, de acuerdo a lo dicho por P8, que las nuevas generaciones de contadores ven disminuida la probabilidad de encontrar un trabajo “estable”.

Otro desafío planteado por los participantes tiene relación con la formación o actualización, sobre lo que nos pueden ilustrar P1, P2, P3, P4 y P6:

P1: *“Las oportunidades se las gana el que está mejor preparado, eso es así”* (157:157).

P2: *“Otras que vengan, o egresados les va a quedar difícil remplazarme así de la noche a la mañana, tienen que pasar varios meses, o años para que me reemplace y que lo haga bien, bien como uno, pero un poco más administrativo y me mantengo al día, pero hay unos que salen muy bien capacitados”* (145:145).

P3: *“Ah bueno la contaduría pública como todas las profesiones se tiene que mantener uno actualizado, sobre todo en esta profesión de la contaduría pública, porque es más recurrente, porque cada vez que hay un cambio, una reforma tributaria pues uno tiene que estar más actualizado”* (15:15).

P4: *“Si no me mantengo actualizado salgo del mercado, así de sencillo”* (102:102).

P6: *“Pues hay mucha competencia, por eso las personas hoy en día tienen que estar muy preparadas, si una persona hace una carrera y se queda con lo que le dieron,*

ahí se va a quedar, tienen que seguir, eso es de toda la vida, si usted se metió a hacer... a estudiar en un área determinada tiene que seguir estudiando hasta el último momento en que usted ejerza su profesión” (199:199).

La formación, de la que se hablará en la categoría de la Identidad Profesional como Recurso, es relevante en la carrera de la contaduría debido a los cambios que se pueden presentar en las normas gubernamentales, ya que ampliar los conocimientos permite desenvolverse en campos específicos como el tributario, las finanzas, entre otros. Responder a este desafío permite enfrentarse a lo que se ha planteado sobre la empleabilidad en el mercado y el buen nombre.

Un punto específico del desafío de formarse se centra en la actualidad sobre las normas internacionales, de las que se habló en el indicador de *Normas gubernamentales*, para esto se retoman los testimonios de P2 y P9 al respecto:

P2: “[...] *El contador que no esté actualizado en normas internacionales ya lo van a calificar como contador que va saliendo del mercado, entonces ya no puede ser revisor fiscal de una empresa” (132:132).*

P9: “*Estudiar normas internacionales es volver a hacer la carrera, o sea, eso es una cosa... Hay que volver a aprender contabilidad, mejor dicho, contaduría. Entonces en este momento se está complicando la cosa, he hablado con varios colegas y me han dicho: -No, hermano... Yo me morí como contador ya con las normas internacionales porque me toca volver a estudiar otra vez toda la carrera-*” (71:71).

Las NIIF entonces se convierten en un punto que puede afectar la empleabilidad de los contadores, debido a esto se puede afirmar que en la actualidad es uno de los mayores desafíos que enfrentan estos profesionales que ya se encuentran en el mercado.

Estos son los retos que se pueden presentar a partir del discurso de los participantes: Tener un buen nombre, la empleabilidad, y la formación, sobre todo en normas internacionales, los cuales son importantes tener en cuenta, pues el futuro profesional de los contadores depende de cómo responden a estos desafíos. Es importante señalar que estos retos pueden permitir a los contadores desarrollar nuevos conocimientos y habilidades, es decir, ir adquiriendo los recursos profesionales para mantenerse en el mercado laboral.

El siguiente indicador es el de las **Cualidades**, en el cual los participantes plantearon, desde sus perspectivas, las características de un buen contador, la mayor parte de ellos, P1, P2, P3, P4, P6 y P9 destacaron la ética y la responsabilidad:

P1: *“Sí, para mantener la estabilidad, uno tiene que actuar con mucha responsabilidad” (177:177).*

P2: *“Lo laboral, el contador tiene mucho campo de acción y se necesita que el contador sea muy dedicado y muy estudioso, porque no importa la universidad donde esté, porque en diferentes universidades son muy buenos o en las mismas universidades son muy flojos” (137:137).*

P3: “[...] Como contador la forma de ejercerla es siempre aplicando la ética profesional, porque un contador que sepa mucho, tenga buena experiencia, pero si no tiene la ética no...” (293:293).

P4: “[...] Si aceptó un trabajo tiene que ser serio y en eso uno si tiene que ser serio y aplicado en sus cosas, si de pronto uno no está de acuerdo con algo del cliente se lo debe manifestar, porque muchas veces el cliente puede estar... viene con cosas de atrás que no... que para ellos ya se volvió costumbre, entonces para ellos está supuestamente bien, entonces uno tiene que decirle” (236:236).

P6: “Pues con ética, una persona que trabaje con ética y que tenga la... como la fortaleza de decirle a algún cliente -No, no le trabajo a usted- por algo que de pronto vea que no está bien” (174:174).

P9: “[...] Que lo principal en un contador es que sea una persona íntegra, principios, ya lo demás que es el tema del conocimiento contable como tal, pues bueno, eso ya... es adicional y es muy importante también, pero lo principal, lo principal, la parte ética” (104:104).

Es evidente como la “responsabilidad”, la “ética” y la “dedicación” son componentes importantes para estos participantes, incluso por encima de los conocimientos, que como se ha abordado en otros apartados es tan importante dentro de esta profesión; esta “integridad” debe estar incluso por encima del cliente, para manifestar lo que no se comparte con él y aclararle aquello que no se puede hacer aun cuando pueda suceder que estos clientes ya estén acostumbrados a ciertas prácticas que pueden calificarse como corruptas. Es posible que el

énfasis que ellos hacen en estas cualidades se relacione con el concepto de Fe Pública ya abordado y del que ellos deben dar cuenta, pues a su nombre se firman varios trámites en los que comúnmente se acude al contador, como préstamos o declaraciones de renta. Incluso esta “*dedicación*” y “*responsabilidad*” se podría englobar en el aspecto ético, pues un contador que labora con ética cumple con estas cualidades, las cuales son importantes, no solo para estos profesionales, sino también para la sociedad.

De acuerdo con esto, es importante la dedicación y la responsabilidad en el ejercicio profesional, pues esto puede posibilitarles a los contadores hacer una brecha dentro de su gremio entre los que gozan de prestigio y aquellos que no. Además, P7 y P5 se refieren a otro aspecto o cualidad importante en un contador, y que no fue abordado por los demás participantes:

P7: “... *Tener la convicción de que esa es la carrera que uno quiere [...] lo que es pasión, de querer lo que estudia, de querer lo que hace*” (240:240).

P5: “*Que le guste hacerlo, que no sea simple y llanamente por tener el título y no más. Una persona que le gusta hacerle, que esté en permanente actualización*” (159:159).

Estos participantes concuerdan con lo dicho hasta ahora en un aspecto: el conocimiento pasa a un segundo plano frente a cualidades que tienen mayor valor, en este caso se trata de la “*convicción*”, “*la ética*”, “*la responsabilidad*”, “*integridad*” y “*la dedicación*”, estas cualidades son fundamentales para desenvolverse en el contexto laboral

actual como contador, pese a los desafíos a los que se ven enfrentados, dado que la sociedad requiere esto para un aporte a su construcción.

Por último, se hablará sobre la **Importancia de la contaduría**, en primer lugar, los participantes P3, P4 y P6 se refieren a su campo de aplicación:

P3 “[...] *Entonces yo creo que una de las carreras que mayor aplicación tiene es la contaduría pública*” (228:228).

P4: “[...] *Y la contaduría tiene mucho... Mucho campo de acción*” (178:178).

P6: “[...] *Tienen muchas áreas de trabajo en que desempeñarse, y se hace la carrera más interesante*” (130:130).

Es decir, el espectro amplio de trabajo que puede tener la contaduría implica que para varios casos y sectores es necesario tener un contador. Pero la importancia no solo tiene que ver con las opciones de trabajo que pueda haber, sino con las funciones de estos profesionales, que están en relación con el manejo de la información financiera, como lo plantean P1, P5 y P6:

P1: “[...] *Usted sabe que quien tiene la información tiene el poder y nosotros tenemos la información, eso es una gran ventaja*” (208:208).

P5: “*Sí, tú como contador tienes que llegar a determinar si los resultados del balance son los que está esperando usted como dueño de la empresa o usted darle el*

resultado que estaba esperando el dueño de la empresa, para analizarle su estado financiero” (201:201).

P6: “[...] *Usted ve la historia de una empresa en la contabilidad, usted ve qué tiene, qué debe, qué inversiones ha hecho, hacia dónde va, puede pensar hacia dónde va dependiendo de las tendencias pues y hay que analizar el mercado y todo, pero le puede dar una idea de qué es esa empresa, cómo se ha comportado, cómo la han manejado, cómo la han administrado, eso lo ve usted en la contabilidad*” (241:241).

Con esto se puede afirmar que un contador puede tener información importante de una empresa, dar respuestas a interrogantes de los directivos y también puede ayudar a reflexionar a una organización sobre su propio rumbo financiero. Esta importancia de la contaduría ha aumentado más con las NIIF ya que como expone P6: “[...] *Porque ahorita con el cuento de la norma internacional usted puede... Usted no solamente puede trabajar aquí, usted puede entender otras economías*” (130:130).

Con lo abordado hasta ahora, se puede plantear que la contaduría tiene un papel importante en nuestra sociedad debido a que en diferentes campos es necesario un contador: revisoría fiscal, declaraciones de renta, manejo de presupuesto, análisis de los resultados de balances, en el ámbito legal contable por medio de la Fe pública, es decir, el contexto laboral no puede prescindir de los contadores, sobre todo en esta época donde la información financiera ha cobrado una relevancia y son estos profesionales los que tienen el dominio sobre ésta.

Después de haber abarcado todos estos aspectos del contexto laboral, se puede afirmar que es relevante el conocimiento que, a partir de la percepción de los participantes, se pudo adquirir sobre la contaduría, pues es importante tener claro que no es una forma de ejercer esta profesión sino que hay dos sectores: el público y el privado, y que cada uno tiene sus particularidades, por lo que el contador debe prepararse conceptualmente de acuerdo al ámbito donde quiere ejercer su carrera, o si desea desempeñarse en ambos, tener la formación necesaria para esto. También se debe tener en cuenta que debido a los cambios presentados en la actualidad a nivel laboral, los contadores cada vez tienen menos posibilidades de conseguir un trabajo estable, dado que las empresas buscan realizar contratos de prestación de servicios, en ambas formas de vinculación laboral hay ventajas y desventajas, y dependerá de decisiones personales y condiciones del momento que un contador trabaje bajo una modalidad u otra.

Finalmente, los contadores se ven abocados a un contexto que ha recibido un impacto de la globalización, debido a la búsqueda de estandarización y agilidad mediante la digitalización, esto ha afectado a las mismas normas gubernamentales, llevando al surgimiento de las Normas Internacionales de Información Financiera, las cuales están transformando a la contaduría misma y plantean el desafío a los contadores de ponerse al día con relación a esto para no salir del mercado laboral. Las normas afectan el trabajo del contador, pues debido a la Fe pública que ellos deben dar de los movimientos de empresas y clientes, los cambios en este aspecto repercuten directamente en su ejercicio profesional, por lo cual un desafío para estos profesionales, de acuerdo con la percepción de los participantes de esta investigación, es la actualización constante para poder responder a los requerimientos del ámbito gubernamental; a este desafío se le suma la necesidad de ir obteniendo con el tiempo un buen nombre que les permita enfrentarse a las dificultades para emplearse, ya que

hay menos estabilidad y más competencia debido a que el número de contadores sigue en aumento. Sin embargo, es importante que logren mantenerse en una práctica transparente por medio de la ética, con responsabilidad y dedicación, pues su papel dentro de las empresas, para sus clientes y la sociedad es de suma importancia por ser quienes tienen el manejo de la información, la cual es fundamental en nuestros días porque en ésta se encuentra la historia financiera de una empresa.

8.2. Identidad Profesional como Recurso

Esta categoría da cuenta de los asuntos referentes a las construcciones constantes que han ido realizando los participantes, lo cual se convierte en un recurso que les posibilita desenvolverse en su campo profesional, es por esto que se presentan las subcategorías de: Motivación, Autonomía, Transformación, Competencia, Experiencia laboral y Tareas, las cuales permitirán establecer los diferentes aspectos que a lo largo de su carrera los participantes han mantenido, cambiado o incorporado durante el proceso constante de interacción de la Identidad Profesional y los contextos de trabajo, reconociendo que todos estos procesos hacen parte del proceso de construcción de la misma y les posibilita mantener vigente ese recurso.

8.2.1. Motivación.

Esta subcategoría permite conocer lo que motivó a los participantes a elegir y mantenerse en su carrera, posicionándose dentro de la misma, por lo cual se inscribe dentro de la categoría de Identidad Profesional como Recurso, ya que permite entender en qué medida la motivación o la ausencia de la misma han posibilitado o restringido de alguna forma su trayectoria laboral. Al primer aspecto relacionado con esto se le llamó ***Influencia***

Familiar, pues se logró evidenciar que la familia tiene un lugar muy importante dentro de la motivación para mantenerse vigentes en la carrera de contaduría, incluso ésta toma parte en la escogencia de la misma en dos vías, por una parte se identifica la influencia que la gran mayoría de los participantes pueden ejercer en su *descendencia*, específicamente en hijos, pareja, sobrinos, hermanos menores, primos menores, entre otros.

P4: *“No aquí esta empresa es una sociedad, pero yo no estoy incluido en la sociedad, sino que están los hijos [...]”* (86:86).

P6: *“[...] Mi sobrino después también estudió y ya se graduó de contador”* (237:237).

P7: *“Mi sobrino quiere estudiar contaduría”* (296:308).

Este aspecto genera en aquellos participantes a quienes su descendencia se encaminó por la contaduría como lo son P3, P4, P6 y P7, cierta responsabilidad y motivación por mantenerse actualizado con el fin de transmitir esos conocimientos.

P3: *“Pues eso es como uno estar en el medio y pues a vea por ejemplo la señora mía ella estudia contaduría, ya se va... esta en los últimos semestres, entonces me toca mantenerme actualizado, para mantenerla a ella actualizada, tengo una hija que también es contadora, entonces eso es como la familia ¿no? Está en la familia”* (124:124).

En su caso particular P9, manifiesta que, a pesar de otorgar libertad a sus hijos en la escogencia de carrera, le gustaría que optaran por la contaduría debido a que tiene la percepción que es una profesión que otorga estabilidad y amplia fuente de empleo: *“Si, pero no les hago fuerza a eso, pero si la optan si me gustaría porque pues esa es una profesión buena y que pienso que yo que tiene garantizado trabajo, que trabajo es lo que hay en esto”* (132:132). Este asunto permite observar que si bien P9 fue el único participante que lo explicitó, en los discursos de todos los participantes es posible apreciar que independientemente de la carrera escogida por sus hijos, sobrinos, primos, entre otros, los contadores no ejercieron una presión u obligatoriedad sobre esta escogencia, con esto, se podría pensar que si bien puede significar motivante para los participantes el hecho que su descendencia escoja como profesión la contaduría, evitan en lo posible ejercer presión alguna.

En el caso de P5, P8 y P9 la profesión de contaduría ha sido elegida por familiares lejanos y no por descendencia directa, lo cual, se podría pensar que no ha sido muy significativo para ellos, por ejemplo P8 expresa: *“Unas primas lejanas, no sé ellas porqué lo decidieron [...]”* (304:304) por medio de sus discursos es posible plantear que el grado de descendencia puede estar directamente relacionado con el grado de influencia en su motivación profesional, donde entre más cercano sea el vínculo del familiar que escoge la profesión de contaduría (hijo, sobrino, hermano), más significativo puede ser para el participante este hecho en su motivación y construcción de identidad.

Por otra parte, en el caso de P6 y P7 se identifica la influencia que los participantes recibieron de su *ascendencia*, específicamente padres, en la escogencia de la profesión de contaduría.

P6: *“Pues mi mamá era auxiliar contable ¿no? ella nunca pudo estudiar la carrera profesional, pero ella si se dedicaba mucho a la contabilidad, pues por ella fue que yo estudié esta carrera, porque ella decía que... y mi papá también me decía que esa era la carrera en la que uno podía conseguir trabajo, mejor dicho, o se podía defender por sí mismo si no conseguía trabajo” (237:237).*

P7: *“Mi papá era contador [...] él llevaba contabilidades y en su época podía firmar y cuándo yo estaba pequeñita él intentaba explicarme [...]” (278:284).*

En estos testimonios se hace posible identificar la influencia que ejerce la familia, en este caso los padres en la escogencia de carrera, también se hace posible evidenciar que las experiencias en este caso favorables que tuvieron sus padres acerca de la contaduría permiten que los mismos se hayan generado un concepto positivo e inciten a sus hijos a continuar con esta profesión.

Sin embargo, se presentaron casos, como el de P9 en el cual la escogencia de su carrera no fue influenciada por su familia: *“[...] Yo decidí estudiar la contabilidad, no porque haya visto a alguien de la familia ser contador, algo fue que nació” (128:128).* Manifestando así, la existencia de otros factores externos a la familia los cuales mediaron en su decisión por la contaduría, a pesar de que no se explicita en el discurso, es posible pensar que los casos de P1, P2, P3, P4, P5 y P8 son similares debido a que expresan no haber tenido ascendencia en esta profesión ni ningún aspecto familiar que influyera en su decisión profesional, por lo que se puede atribuir esta escogencia a otros factores y experiencias externas a la familia.

El segundo aspecto, hace referencia a las **motivaciones personales** planteadas por los participantes, frente a esto se presentaron discursos muy heterogéneos ya que plantearon motivaciones diferentes entre sí, e incluso se pudo evidenciar que solo dos participantes, P4 y P9, estuvieron motivados a estudiar esta profesión desde que se graduaron del colegio, y más aún, durante el bachillerato, tal como lo refieren:

P4: *“Ya el interés por la contabilidad sí es desde muy chico, ya desde el mismo bachillerato”* (27:28).

P9: *“(…) En mi época el bachillerato [...] A mí me gustaba la parte comercial, la parte de bancos y esa parte, entonces yo escogí el área comercial”* (16:16).

Dicho de otra manera, desde el inicio ya les apasionaba su carrera, a diferencia de los otros participantes, quienes decidieron estudiar contaduría después de haber realizado labores relacionadas con esta profesión, como es el caso de los participantes P2 y P7:

P2: *“Empecé a hacer declaraciones de renta a los compañeros y a unos comerciantes, entonces allí fue la inquietud por estudiar la contaduría”* (20:20).

P7: *“Me presenté a la universidad a contaduría, porque resulta que empecé a trabajar en una empresa digitando comprobantes contables [...]”* (32:32).

Esto quiere decir que tuvieron que acercarse primero a un área de la profesión para decidir entrar en la carrera profesional, pues necesitaron de la *Inquietud*, como lo refiere el Participante P2, para decidir que la contaduría sería su profesión. Otro caso similar es el del

participante P5 quien decidió estudiar contaduría después de terminar economía ya que como él manifiesta *“a mí me gusta lo práctico y lo encontré en la contaduría”* (38:38).

Lo anterior implica que, si bien su primera opción fue otra carrera, al comprender que ésta no le posibilitaría hacer o conocer lo que él quería, decidió irse por otra profesión que fuera más *“práctica”* como él mismo señala, es decir que pueda tener la posibilidad de realizar una actividad que le posibilite desempeñarse dentro de su cargo; al igual que el participante P3 quien refiere: *“Entonces mi inclinación siempre han sido los números y pues me incline por la contaduría”* (44:44) en otras palabras, decidió estudiar contaduría pública, porque esta carrera se relacionaba con números, lo que puede implicar que más que un interés en la carrera como tal, se presentó un interés por un aspecto que el participante considera fundamental en su elección de profesión.

Diferentes a los discursos anteriores, están los participantes P1 y P6 quienes estudiaron contaduría pública por razones de orden impositivo, es decir, por solicitud de familiares. Como en el caso de la participante P6:

“Porque era la carrera que podía acceder, cuando terminé el bachillerato, no era realmente lo que yo quería estudiar... Era lo que mi mamá quería que yo estudiara y pues yo le llevé la idea porque realmente el puntaje no me daba para lo que yo quería” (22:22).

Esta participante no solo tuvo la imposición familiar sino también la obligación del dinero que fue lo que llevó de cierta forma al participante P1 a estudiar la carrera profesional de contaduría. *“Yo no escogí estudiar contaduría porque me gustaba, sino porque me tocaba*

-Y es la verdad porque miren, lo uno yo tenía que trabajar para poder costearme la carrera, el estudio-” (30:30). En otras palabras, ambos participantes no tuvieron elección al momento de entrar a estudiar, sin embargo es claro que ambos se mantuvieron en la misma carrera, ya que en la actualidad refieren que “*les gusta el tema*”, es decir que si bien en su momento no fue la carrera de su interés haciendo alusión al “*gusto*”, posteriormente se comenzaron a interesar por ella, pues reconocieron otros factores motivacionales, como pudo ser la estabilidad laboral y los ingresos económicos, además de que encontraron áreas de su profesión donde se lograron desenvolver, lo que implica entonces que tuvieron que reorganizar y elaborar nuevas concepciones respecto a su carrera para así cumplir con las exigencias de la misma y obtener estabilidad a nivel profesional, como se evidencia, pues llevan años ejerciendo la contaduría y se mantienen vigentes en esta profesión.

8.2.2. Autonomía.

Esta subcategoría da cuenta de las diversas decisiones que han ido tomando los participantes, las cuales están relacionadas con su desenvolvimiento profesional, pues gracias a estas decisiones han ido transformando su Identidad Profesional en la medida en que han podido generar cambios dentro de sus áreas de trabajo, tener un posicionamiento respecto a las formas de vinculación más adecuada para cada uno, modificar la forma en la que realizan sus funciones y establecer las estrategias de empleabilidad más adecuadas.

Un primer aspecto relacionado con la autonomía fueron ***las decisiones o acciones frente a la organización***, en la cual se encuentran laborando actualmente y que en el caso de la mayoría de los participantes han permanecido más de 10 años. Sobre este asunto se encuentran coincidencias al señalar que sus decisiones dentro de la organización estaban supeditadas a los manuales y normativas de la misma:

P1: *“Uno todos los días tiene que estar aplicando o revisando los manuales de funciones, de procesos y de procedimientos” (73:73).*

P6: *“Pues son cosas que están claras, por ejemplo en la norma. Uno decide sobre eso, pero cosas que no [...]” (96:96).*

De igual manera, los participantes refirieron que las decisiones que tomaran debían ser consultadas con sus respectivos jefes como lo ilustran los siguientes participantes:

P2: *“No, pues yo se las paso al jefe, cuando tengo una decisión se las paso al jefe... pues varias, pero entonces yo la paso al jefe” (67:67).*

P6: *“Hay otras que sí de pronto impactan más y entonces hay que consultarlas con el jefe” (92:92).*

P7: *“Pues uno sabe hasta dónde puede ser cuando de pronto esa decisión puede ser consultada” (116:116).*

P8: *“Entonces ahora todas las decisiones se consultan con la jefe de la división” (112:112).*

Según lo expuesto, buena parte de las decisiones que los contadores deben tomar están vinculadas a lo establecido por sus respectivas organizaciones, y en ese sentido su accionar puede verse en algunos momentos restringido por los manuales, normatividades y sus jefes.

Así mismo señalan que también tienen la posibilidad dentro de su sector o área de realizar mejoras a los procesos que ellos llevan a cabo y esto sin ningún tipo de supervisión:

P3: *“Entonces tuve la oportunidad de arreglar los procesos, como por ejemplo impuestos, la forma de presentación de los estados financieros” (76:76).*

P5: *“Sí, lo único que uno puede aportar aquí es a mejorar su sitio de trabajo, a mejorar lo que le llega, pero ya para hacer los aportes para mejorar los sistemas [...]” (87:87).*

P7: *“Entonces hay veces, se toman decisiones para poder hacer las cosas más rápido eh... Porque hay cosas que hay veces son importantes y urgentes” (120:120).*

Este tipo de decisiones posibilitaría *“simplificar procesos”*, es decir, cumplir con sus labores de una forma más eficiente y contribuir a que sus respectivas organizaciones logren de forma más efectiva sus metas y objetivos.

De otro lado, algunos participantes señalaron la importancia que tiene para ellos dar su opinión frente a los asuntos concernientes a su área de trabajo, lo cual les puede permitir posicionarse como una parte integral de la misma:

P2: *“Y se gestionó y hablé con el jefe y se buscó el estatuto tributario” (67:67).*

P5: *“Entonces nosotros lo que hacemos simplemente es: -esto nos está funcionando- no lo pueden pasar, -Esto tenemos que [...]” (83:83).*

P6: *“Yo doy mi opinión, y realmente el que tenga que decidirlo pues que lo haga, pero da uno su opinión ¿No?”* (96:96).

Así mismo dar su opinión respecto a los aspectos concernientes de su área de trabajo, les puede posibilitar conocer los cambios que se generan dentro de la organización y así poder adaptarse y prepararse para los mismos.

Otro aspecto que se presentó en el discurso de los participantes fue todo lo referente a la **movilidad profesional**, que hace alusión a las decisiones relacionadas con su estado laboral (renuncias, búsquedas de nuevos empleos, búsqueda de estabilidad laboral, etc). Decisiones que en el grupo estudiado, estuvieron determinadas por las lecturas que ellos mismo han realizado del contexto laboral, a partir de sus propias concepciones y vivencias. Este tipo de asunto se ve particularmente reflejado en los discursos de los participantes P1 y P4, quienes consideran que el tipo de vinculación en la cual se encuentran puede posibilitar mayor estabilidad:

P1: *“Ya un gusto, un gusto, la estabilidad, uno aquí... Por ejemplo, yo me ganaba, yo me empecé ganando aquí dos millones quinientos, (...) Aquí yo estudio gratis”* (145:145).

P4: *“Yo mmm... Por lo menos tengo un... Un... Y siempre fue mi... Mi... Mi visión de... De ser una persona independiente. Sí [...]”* (186:186).

Como se observa, estos participantes muestran la selección de una forma de vinculación y no otra para laborar, como el caso puntual del participante P1, quien dejó a un lado sus labores como trabajador independiente y decidió vincularse como empleado en el sector público, diferente al participante P4 quien decidió laborar como contador independiente y en la actualidad tiene un consorcio de contadores.

En síntesis, las lecturas del contexto les han posibilitado ciertas ganancias de diferente orden, además de cumplir con sus metas y expectativas profesionales. No obstante, no todos los participantes establecen que deben elegir entre un sector u otro, hay participantes que señalan que puede resultar enriquecedor para ellos mantenerse en ambos sectores, es decir, tener un trabajo estable en el sector privado o público y realizar algunas labores bajo la modalidad de independiente. P3 sustenta este tipo de situación y decisión planteando: *“La parte... Independiente, yo tenía un plan B... [...]Uno como independiente ese sueldo no es fijo, en cambio como dependiente si tienes mensualmente su plática ahí, pero está sesgado ahí, a la hora que lo echen sale...”* (269:269). Esta decisión del participante P3 es un reflejo de lo planteado también por los participantes P5 y P7 quienes consideran que las labores alternas les posibilitan obtener mayores ingresos y así mismo servir como un soporte para asumir cualquier eventualidad si en su empleo llegaran a surgir dificultades:

P5: *“Si lo hago, por fuera yo hago declaraciones de renta, cuando me piden actualizar una contabilidad [...] Porque me gusta, y eso me enriquece”* (71:71).

P7: *“Si, si, si, si... algunas veces yo he pensado como de pronto... dar una hora cátedra en... en algún tema, sería como otra forma de... de poder aportar”* (208:208).

De otro lado, se presentan los participantes cuya profesión estuvo centralizada no en el cambio de sector, sino en el cambio del cargo dentro de la organización, es decir, aquellos participantes que hicieron una carrera dentro de la organización, como fueron los casos de P5, P6, P7 y P9, los cuales iniciaron en el sector público con cargos de menor jerarquía y fueron ascendiendo:

P5: *“Sí, primero fui vigilante y después [...] coordinador de servicios varios [...] Después pasé a manejar las cuentas por pagar del servicio médico [...] Pasé a la oficina de contabilidad a manejar los préstamos y las cuentas de bienestar, luego me pasaron a la oficina de recaudos y seguí con la contabilidad del fondo rotatorio de vivienda” (50:51).*

P6: *“Aquí a la universidad, aquí luego empecé como monitora, monitoria administrativa, luego contratista hasta que luego me nombraron y pues allí eso ya es a término indefinido” (147:147).*

P7: *“Cuando ingreso a la universidad, ingreso por contrato de prestación de servicios desde el 97 al 2001, desde el 2001 quedo nombrada provisional y en el 2003 quedo nombrada definitiva. [...] Desde el 2004 ejerzo los cargos que son de libre nombramiento y remoción” (104:104).*

P9: *“Yo empecé como auxiliar contable en el año 90, luego me promocionaron a técnico administrativo, luego de técnico administrativo ya me nombraron para el cargo de dirección, luego fui director administrativo de la facultad de*

administración en San Fernando durante un año y en el año 99 estoy de tesorero hasta la fecha” (49:49).

Como se muestra, estos participantes decidieron mantenerse y desempeñarse eficientemente en la organización, para tener la posibilidad de ascender, lo cual les permitió obtener conocimientos en las diferentes áreas donde estuvieron.

Por otra parte, los participantes dieron cuenta de las razones por las cuales renunciaron a sus empleos, las cuales fueron muy diversas entre sí, ya que algunos participantes como por ejemplo P4 refiere: *“Me salí fue porque no me gustó cómo se manejaban las cosas” (238:238)*. Es decir, que hubo cierto desagrado por los procesos que manejaban en esa entidad. Otro participante que refirió haber renunciado fue la participante P6: *“Me hacían contrato a término indefinido, pero pues uno siempre se aburre y renuncia, porque uno está joven renuncia y se va” (75:75)*. Lo anterior muestra que los participantes decidían dejar sus empleos, aun cuando no eran despedidos, estas decisiones se basaban en diferentes motivos, pero el principal era el agrado o no por la empresa, además de que plantearon que en ese momento no les incomodaba la idea del desempleo, pues preferían volver al mercado laboral que quedarse en un empleo que no les ofreciera satisfacción profesional. Diferente al participante P1 quien refiere *“La única parte donde me habían podido echar era en el hipódromo del Valle, pero porque se estaba cerrando, (...) yo dije, - Ah, yo me voy- y alguna cosa sale por hacer mientras” (169:169)* Lo que muestra que en el caso particular de este participante, es que lo más importante para él sería regresar al mercado laboral y encontrar cierta *“seguridad”* en el mismo.

Otras decisiones importantes que han podido tomar los participantes con relación a su desenvolvimiento profesional, están relacionadas con **las estrategias de empleabilidad** que utilizan los participantes para mantenerse dentro del mercado laboral, mostrando que la estrategia que tiene en común todo el grupo de estudio es lo que ellos denominan como “*las capacitaciones*”, ya sean cursos, diplomados, especializaciones, maestrías y entre otros; pues éstas pareciera que les permiten “*Estar a la vanguardia*” de los cambios a nivel contable, las innovaciones a nivel tecnológico y demás. Lo cual como refiere el participante P2 “*Es para mejorar*” ya que con la actualización permanente los participantes tienen la posibilidad de mantenerse vigentes en el mercado:

P2: “[...] *El caso mío ir a capacitarme, si el ingenio no me manda a capacitarme yo pago de mi bolsillo y me capacito y estoy a la vanguardia de esas nuevas innovaciones*” (129:129).

P3: “[...] *¡A no! Pues capacitaciones, toda capacitación que salga*” (104:104).

P6: “*Lo primero que uno tiene que hacer es capacitarse, porque... para usted capacitarse, y saber qué es lo que le van a pedir*” (102:102).

P9: “*Pero yo digo que más en el aspecto contable eso cambia pero permanentemente, es muy normativo, entonces tú tienes que estarte actualizando permanentemente, toda esa cantidad de cosas, nos corresponde a los contadores conocerlas [...]*” (22:22).

Lo referido por los anteriores participantes refleja que la estrategia de la actualización no solo queda en el aspecto meramente de conocimientos, sino que trasciende continuamente a un nivel más práctico, por lo cual, como el participante P9 refiere: *“tiene que estar informado, todos los días, y estar suscrito a un canal donde le estén informando todos los cambios que hay, porque si no, pierde”* (54:54). En otras palabras, los participantes no solo se capacitan y actualizan para mantenerse en el mercado laboral, sino también para estar atentos a cualquier cambio que les puede afectar a nivel profesional, pues como lo refleja el discurso de algunos participantes lo que motiva las actualizaciones son las mismas exigencias del cargo:

P3: *“Pues prestar una buena asesoría, si uno no está actualizado, como trabajador independiente entonces uno sale del mercado”* (112:112).

P4: *“Tuvimos que actualizarnos en ese sentido y estamos en la asesoría en la contabilidad de lo que tiene que ver con las normas internacionales [...]”* (20:29).

P6: *“[...] Que la gente también esté capacitada y esté al día con todo porque... dentro de sus labores pues van a tener que desempeñar y tienen que saber [...]”* (102:102).

P7: *“Especialización [...] y pues hice lo de gestión humana porque era un complemento a lo que yo hago, porque también me toca manejar personal”* (88:88).

Como señalan los participantes, las actualizaciones pueden posibilitar estar al día e incluso tener la oportunidad de anticiparse a los cambios y transformaciones que como ellos

mismos señalan se presentan constantemente en el “*ámbito contable*”. Incluso en el grupo de estudio se observa que, aunque las formas de vinculación sean diferentes entre sí (Véase Tabla 3), la estrategia de la “*Capacitación*” resulta inherente a todas las formas de vinculación de los participantes, pues como ellos mismos reconocen es fundamental actualizar y complementar ciertos conocimientos que les ayuden a desempeñarse mejor y estar acorde con las nuevas exigencias del mercado laboral.

En la misma vía se presentan la estrategia particular de los participantes P2 y P3 que refieren que “*adaptarse y mostrarse abiertos a los cambios*” que en su momento implementan las empresas donde laboran, les permitió mantenerse vigentes en ellas y seguir prestando sus servicios.

P2: “*No oponerme a los cambios [...] En el caso mío ir a capacitarme*” (129:129).

P3: “*Aunque era viejo ahí, yo siempre tenía la mente abierta y le digo: Pues sí, lo podemos cambiar. Siempre tener la mente abierta al cambio*” (285:285).

Como ellos manifiestan, ha sido fundamental para estar atentos a los cambios e incluso ser partícipes de éstos, aun cuando sean trabajadores de mayor edad, pues de esta manera logran desempeñarse adecuadamente y cumplen con los requisitos de las empresas.

Respecto a las estrategias, se encuentran las implementadas por los trabajadores que en la actualidad se dedican a las labores de independientes, particularmente P4 quien plantea que en su mayoría se trata de ofrecer diversos servicios del área de la contaduría, además de llevar a cabo distintas metodologías de difusión y visibilización para obtener mayor número

de clientes, P4: “[...] *Una decisión importante fue establecernos ya como empresa, otra decisión fue de pautar en internet que obtenemos clientes y nos llaman*”. Lo anterior podría reflejar que también como contadores que laboran en el sector independiente podrían estar obligados a “*capacitarse*” en diferentes áreas para brindar mayores servicios y tener la habilidad para reconocer las necesidades de sus clientes y de esa manera conservarlos y obtener otros.

Finalmente, dentro de la subcategoría de Autonomía se presentaron aspectos referentes a la **innovación**, haciendo referencia a aportes, ideas, o herramientas creadas por parte de los participantes para llevar a cabo su labor, sobre este aspecto se encontraron diversas contribuciones entre los participantes. Dichos aportes o herramientas estaban en el orden de la implementación, creación de software o de fórmulas sistemáticas que agilizaran los procesos:

P1: “*El programa [...] adaptémoslo a las entidades públicas [...] En ese software y llevar las contabilidades, lo que me empecé ganando aquí, pero no me quejo...*” (133:133).

P4: “[...] *Nosotros siempre tenemos que dar sugerencias o ideas de cómo se puede manejar y decisiones también de decir este software es el que sirve para esto, este no, este*” (74:74).

P7: “*Intentaba, por decirlo así, automatizar ciertas cositas para hacerlos una vez o hacer cierta información y que tuviera las formulitas*” (144:144).

Por lo cual se puede establecer que las innovaciones del grupo de estudio estaban en vía de agilizar procesos referentes a su cargo, en la misma vía estuvieron los otros participantes, los cuales, si bien no hicieron o apoyaron la implementación de software, sí automatizaron o realizaron de una forma diferente sus labores como comentan al respecto:

P5: *“Entonces he implementado un sistema de que ellos me pasan las cosas, terminan allá y me pasan acá, no dejan el momento para pasármelo después”* (91:91).

P6: *“[...] Hacer unas hojas electrónicas, que las hojas electrónicas calcularan las cosas para no tener uno que demorarse tanto haciendo un registro”* (106:106).

P7: *“Intentaba, por decirlo así, automatizar ciertas [...] Eso siempre lo he tratado de hacer, de mejorar la manera de hacer de pronto de hacerlas más ágiles [...] alguna mejora en el proceso”* (144:144).

A partir de lo establecido por los participantes, se puede señalar que los aportes que ellos realizaban a sus áreas de trabajo no sólo contribuían al desempeño de su cargo, sino que también influía de manera positiva en el desempeño de la labor de sus compañeros de trabajo, pues con sus innovaciones podrían agilizar los procesos que se desempeñaban en la organización.

Es relevante establecer que la subcategoría **autonomía** da cuenta de todo lo referente a las decisiones que han ido tomando los participantes, las cuales posibilitaron diferentes procesos de construcción de la Identidad Profesional, manteniendo vigente el recurso de ésta,

pues cada accionar de ellos, como la escogencia de un área particular de trabajo, la definición, redefinición e incorporación de estrategias de empleabilidad, además de creación o mejoras a procesos en su lugar de trabajo, es lo que les permite mantenerse dentro del mercado laboral.

8.2.3. Transformación.

En esta subcategoría, los participantes realizaron planteamientos sobre sí mismos en cuanto al cambio presentado en la manera de verse como contadores. Algunos expusieron este cambio con relación a la actividad específica que desean realizar o campo de acción donde desenvolverse, en comparación con el que han desempeñado anteriormente en su trayectoria laboral.

Los participantes P3 y P4 plantearon *Cambios en el tipo de vinculación* bajo la cual desempeñarse, pasando de ser empleados a preferir ser independientes para no estar “esclavizados” o poder conocer “*todos los temas*”:

P3: “*Uno como independiente abarca todos los temas*” (243:243).

P4: “*Es una profesión que le permite a uno ser independiente y no estar esclavizado frente a un solo patrón*” (40:40).

Es importante aclarar que P3 no se dedicó a ser independiente exclusivamente sino hasta su pensión, pero sí consideró importante tener trabajos a parte de su labor como empleado, ya que: P3: “*Cuando uno trabaja como dependiente, se encasilla en una sola cosa*” (243:243). Sería posible evidenciar, de acuerdo a lo expuesto por estos participantes,

que los cambios con relación a la modalidad de vinculación están relacionados con las experiencias que los han motivado a tomar este rumbo, este punto se ahondará en la categoría de *Experiencia laboral*. Se puede observar un posicionamiento de cada uno frente a los tipos de contratos, el cual fue emergiendo con los años, sin embargo, no se podría afirmar que este aspecto se convierta en algo fijo y sólido, ya que esta posición podría transformarse de nuevo a partir de las experiencias que tengan los participantes.

También se plantearon *Cambios con relación a las funciones* que han desempeñado a lo largo de su trayectoria laboral, los participantes P2, P6 y P8 manifiestan un distanciamiento de éstas, al punto de querer alejarse de la contaduría como tal, lo que podría implicar dejar de ejercer esta carrera:

P2: “Estoy pensando en un negocio independiente, pero un negocio que se compre y se venda algo, pero no a crédito, pero no más contaduría porque con la DIAN está muy complicada toda la situación” (173:173).

P6: “Hacer algo más... más humano, no tanto de números [...]” (138:138). “Usted por más que quiera hacer siempre vienen las auditorías, las contadurías y todo eso y ¡Pe! Te arrasan” (142:143).

P8: “[...] Por lo menos este año que yo estuve allá en la vicerrectoría me gustó el cambio, me gustó como dejar a un lado la contabilidad tan rutinaria de alguna manera” (308:308).

El participante P1 también planteó dejar de ejercer en algunos ámbitos de la contaduría como la revisión fiscal o la contabilidad de una empresa, pero sin distanciarse de la profesión como tal, pues se desempeña actualmente como docente de contaduría en una universidad:

P1: “[...] *Para mí es un hecho real ya cierto, yo no quiero ser revisor fiscal, yo no quiero ser contador de una empresa, pero aquí en la docencia sí, enseñarla sí, pero aplicarla allá no*” (165:165).

Los participantes P2, P6 y P8 plantean cambiar de actividad, teniendo como proyección distanciarse de la contaduría como tal, y como se puede observar en los testimonios anteriores, todo esto está relacionado con una lectura que han hecho de su profesión en términos de las dificultades que puede presentar, como que sea una *actividad rutinaria*, o algo menos *humano*, o las dificultades relacionadas con la presentación de informes a los entes de control, y así llegan a proponer como opción dejar de ejercer una carrera que llevan desempeñando por más de diez años. El caso de P1 es particular frente a este grupo porque sigue ejerciendo como independiente realizando asesorías, pero con la preferencia por la docencia en contaduría, que no se distancia completamente de su profesión. Se podría decir que esta proyección de los participantes apunta a poder encontrar más que un empleo o trabajo, unas condiciones distintas a las que se han mencionado y que según ellos ha caracterizado su quehacer como contadores hasta el momento.

Con todo esto se puede evidenciar que la transformación para los participantes, dentro de la profesión de la contaduría, ha consistido, a partir de vivencias y comparaciones entre diferentes tipos de trabajos realizados o modalidades de contratación, en un cambio de

perspectiva y una toma de posición frente a las funciones pasadas, para así poder afirmar en qué campo prefieren desempeñarse y a partir de esto manifestar si se está conforme o no con lo que se hace actualmente.

A diferencia de estos participantes, P3, P5 y P9 plantearon su transformación en términos de los ***Cambios en el rol de contador*** por el que se debe caracterizar, donde dan cuenta de una mirada sobre su rol:

P3: “... *Ese es el tipo de asesoría que debe de prestar el contador, análisis, pero no para hacer registros y ese es un cambio que yo tuve*” (336:336).

P5: “*Tenemos que volvernos analistas, sí, esa es hacia donde tiene que ir el pensamiento contable, analizar resultados, no simplemente a colocar números*” (197:197).

P9: “[...] *Ya no pienso como llevar un libro o hacer un registro*” (124:124).

Esto gracias a experiencias que les han brindado aprendizajes y que les permiten decir en la actualidad algo diferente a aquello que pudieron haber pensado y dicho al momento de iniciar su trayectoria en este campo, de manera que se da una transformación como fruto de una toma de posición frente a las primeras labores que tuvieron a su cargo al comenzar su carrera, y han podido entonces dejarlo de lado para tener otra mirada sobre lo que deberían ser sus tareas o funciones como contadores.

También se pueden apreciar transformaciones que tienen que ver con los ***Cambios en la manera de posicionarse frente al ejercicio profesional***, es decir, frente a la manera de asumir su profesión, como lo plantean P7 y P9:

P7: “[...] Yo siento que soy menos rígida, menos cuadriculada que cuando empecé mi carrera” (292:292).

P9: “[...] Cuando recién me gradué tenía el temor de irme a enfocar correctamente [...] pero ya cuando uno se vincula a una institución tan grande como esta y se enfoca y se apasiona como te digo, pues todo ese temor pasa” (88:88).

En estos testimonios aparecen dos características, una es la *rigidez* y la otra es el *temor*; en el caso de estos dos participantes, que se diferencian del resto de entrevistados en su transformación, lograron con el paso del tiempo cambiarlas debido a sus experiencias particulares, ya que en el caso de P9 fueron las características de la empresa con la que se vinculó lo que permitió dejar a un lado el *temor*, mientras que en el caso de P7, es el “*tiempo*” lo que le permite transformar la “*rigidez*” en “*flexibilización*”. Por esta razón no se debe realizar una generalización de estos dos casos a todos los contadores, pues se ha tratado de una experiencia particular que ha permitido un cambio de cualidades personales relacionadas con su profesión, de esta manera la Identidad Profesional no sería un recurso que solo se relacionaría con aspectos de la carrera, sino que se pondrían en juego cuestiones personales, hecho que podría tener que ver también con aquellos contadores que plantearon un cambio que podría llegar a implicar distanciarse de ésta.

En conclusión, se puede plantear que la transformación para un contador tiene diferentes vertientes, pues se encuentran cambios en ellos mismos con relación a su actividad, al campo de acción, las incertidumbres que pueden darse, y la propia forma de desenvolverse laboralmente. Pero como se ha podido comprender hasta ahora, se trata de experiencias y aprendizajes que aunque son particulares, permiten que surja la transformación, es por esto que se puede plantear que ésta en los participantes podrá seguirse dando, debido a que seguirán teniendo nuevas experiencias con el paso del tiempo, y así se podría llegar a observar un cambio en los aspectos ya planteados, pues la Identidad Profesional no es un producto final en el caso de estos contadores, ni en los que van saliendo al mercado laboral por primera vez, pues el proceso de transformación no tiene un punto de inicio o de final.

8.2.4. Competencia.

Esta subcategoría da cuenta de las competencias que los participantes han alcanzado, que dejaron a un lado o que se encuentran en el proceso de obtener, es por esto que se ha subdividido en dos indicadores: El primero, relacionado con la formación, es decir, los estudios realizados por los participantes, y segundo, las habilidades que les han ayudado en su desenvolvimiento profesional.

Con relación a la **formación**, en la Tabla 2 se pueden apreciar los estudios que han realizado los participantes, o que se encuentran realizando, de manera que el lector pueda contar con un panorama sobre las características del grupo con relación a la formación. Disponiendo la información de la siguiente manera: en la primera columna se encuentran los participantes, en la segunda la información correspondiente a toda la formación concluida y en la tercera los estudios que se encuentran realizando actualmente.

Tabla 2

Formación académica de los participantes

Formación académica de los participantes		
Participante	Culminado	En curso
P1	Especialización en gerencia tributaria. Diplomados, conferencias, capacitaciones.	Maestría en contabilidad
P2	Postgrado en tributaria, Postgrado en revisoría fiscal, capacitaciones sobre declaraciones de renta, cursos relacionado con administración de empresas	curso en Normas Internacionales
P3	Diplomado en gerencia tributaria, diplomado en Normas Internacionales	Diplomado para certificarse como contador internacional
P4	Postgrado en gerencia tributaria, seminarios de actualización en el aspecto tributario, comercial y laboral, diplomado en Normas Internacionales	
P5	Maestría en gestión empresarial, especialización en gerencia tributaria, especialización en manejo de recursos humanos	Curso en Normas Internacionales
P6	Especialización en finanzas, diplomados y cursos de actualización en Contaduría Pública	Normas Internacionales
P7	Especialización en finanzas, maestría en administración con énfasis en gestión humana, diplomado en alta gerencia en contratación.	
P8	Maestría en administración, diplomado en tributaria, diplomado en finanzas, diplomado en Normas Internacionales	

P9	Postgrado en administración pública, especialización en finanzas (no terminó), seminarios y diplomados relacionados con el aspecto financiero, gerencial y tributario	Capacitaciones sobre la contaduría que debe realizar anualmente como requisito de la organización donde labora.
-----------	---	---

Se puede observar en la Tabla 2 que todos los participantes, además de poseer su título profesional, han realizado posgrados, ya sean especializaciones o maestrías, y además han participado en diplomados o conferencias que les han permitido ahondar en algunas temáticas de la contaduría, pero se puede notar, además de esto, que P5, P7, P8 y P9, han decidido enfocarse en aspectos gerenciales o administrativos además de los relacionados con la contaduría, con lo que es posible observar que en esta profesión la formación en posgrados no se restringe a temas contables, sino que se puede acercar al aspecto administrativo, cargos en los que ejercen su profesión específicamente P7 y P9, la primera en la coordinación administrativa y el segundo en tesorería.

Es posible plantear que en la contaduría es importante la formación, que además va en relación con los conocimientos que cada profesional considera necesarios para desempeñarse en su labor, es por esta razón que la formación no tiene un punto culminante, sino que es continua de acuerdo a lo que se requiera. En este momento, por ejemplo, varios de los participantes se encuentran realizando la actualización en Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) con el fin de cumplir con el nuevo requisito que el gobierno colombiano ha solicitado para el manejo de la información financiera, este requerimiento formativo ya implica para los contadores una obligación que les puede permitir mantenerse en el campo laboral, y cumplir con las normas que establece el gobierno para la contaduría pública en Colombia, asunto que se ahondó en la categoría del contexto laboral en el punto

llamado *Normas gubernamentales*. Es importante resaltar que los posgrados o diplomados son los que de cierta forma enmarcan el perfil profesional de estos participantes, y que es con esto que ellos pueden desempeñarse en algún campo de su carrera con más conocimientos que, como se ha visto, tienen relación con el campo tributario sobre todo. Además, en otros contadores como P5, P7, P8 y P9 estos posgrados no se han dado necesariamente en relación con su profesión, ya que como se observó, algunos tienen un perfil que puede relacionarse con la administración, que les ha permitido poder desempeñar su profesión en este campo y de esa manera tener abiertas otras opciones para trabajar, no solo en la contaduría propiamente dicha. Sería posible observar que cada uno de estos contadores trabaja en áreas afines a sus posgrados.

Se debe resaltar que P1, P2 y P4, además de los postgrados, diplomados, seminarios, cursos, entre otros, emplean otras fuentes de formación con el fin de estar cada vez más a la *vanguardia* con la normativa y los nuevos conocimientos que van surgiendo en el área contable:

P1: *“Revisando el correo, revisando las páginas, revisando los periódicos, revisando las revistas ¿Sí? Y estar pendiente de la radio y estar muy en contacto con los colegas, voy a las librerías”* (119:119).

P2: *“En actualícese.com tengo una actualización a diario que me llega ya a mi correo electrónico, yo pago por esa actualización trescientos mil y me llega toda la información y cartillas y todo eso”* (88:88).

P4: *“Ya el que no se actualiza es porque no quiere, yo además de que tengo a Actualícese... miro otros, otros, miro otras... otras... páginas o... donde yo puedo ver... las normas o... algo que me interesa” (90:90).*

Es importante señalar que esto les puede dar más ventajas en términos de competencia laboral frente a otros contadores. Incluso sería posible afirmar, como se mencionó en la subcategoría de **Autonomía**, que estas estrategias de actualización que parecen cotidianas se constituyen como la estrategia que tienen estos tres contadores para mantenerse al día con lo necesario para su desenvolvimiento laboral. Además, lo que plantean estos participantes reafirma la premisa de que la formación no tiene un término, sino que es continua.

Con lo planteado hasta ahora, se podría afirmar que todos los participantes tienen una formación en áreas específicas de la contaduría (finanzas, revisoría fiscal, gerencia tributaria, etc.), y que algunos, además, han realizado actualizaciones o postgrados relacionados con la parte administrativa. Sin embargo, se puede observar que la mayoría se actualizan en la reforma tributaria (Véase Tabla 2), lo que puede deberse a que ésta cambia de manera continua, exigiéndoles a los participantes estar al día en lo relacionado con el tema, por lo que su formación no se mantiene estática, por el contrario, no es un conocimiento que se acumula, ya que por las características de la profesión y su normatividad cambiante, deben dejarse de lado conocimientos ya adquiridos para poder dar lugar a los que son requeridos. Por esta razón es que se puede observar que la mayoría de los participantes se están formando en las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), puesto que es una modificación que se está implementando en Colombia y que requiere que los profesionales en este campo las conozcan, y es lo que buscan hacer todos los participantes del presente estudio, por lo que

incluso, los que ya se encuentran pensionados, como P2 y P3, pero que siguen laborando, requieren tener esta nueva formación.

A continuación, se expondrán los aspectos relacionados con las **habilidades** que les permite a los contadores desenvolverse en su carrera. Es importante aclarar que lo que se tratará estará alrededor de la experiencia de P7 y P9, pues fueron quienes en sus discursos se pronunciaron frente a esto, hablando sobre las cualidades prácticas para su ejercicio laboral, junto con la particularidad de encontrarse trabajando actualmente en un cargo que no está relacionado directamente con la contaduría, sino que se desempeñan en asuntos más administrativos, aspecto que es pertinente ya que posibilita comprender la Identidad Profesional como un recurso en la medida en que trabajar en este campo siendo contadores permite pensar que sus opciones en el mercado laboral son más amplias.

Estos dos participantes plantearon que la formación en contaduría es lo que les ha facilitado desempeñarse en su cargo actual, y que de cierta manera podría diferenciarlos de otras carreras, al brindarles habilidades que les dan un componente profesional ventajoso al compararlos con otras carreras afines a las ciencias de la administración, P7, que es coordinadora administrativa, lo refiere así: “[...] *Como contadores adquirimos unas habilidades especiales para auditoría, para revisión, cierto orden que uno maneja y que en otras carreras no se tienen como muy en cuenta*” (44:44), planteando además que sin su conocimiento para conciliar cuentas “*Sería difícil hacer los cuadros, los cierres de caja menor, los cierres del fondo renovables, los diferentes pagos que hay que hacer, la revisión de cuentas*” (44:44). Y P9 expone que: “[...] *Lo que estudié se acomoda mucho en lo que yo hago aquí, manejo financiero, contable, manejo tributario. Entonces todo lo que tiene que ver con contaduría pienso que lo he aplicado aquí y he aprendido mucho...*” (44:44), por lo

que afirma que su formación en el área contable es la que le ha facilitado desempeñarse en el área de tesorería. Se podría hablar entonces de habilidades ligadas a la formación, como el manejo de cuentas, que en este caso permiten a un contador tener una ventaja sobre los administradores para un cargo que se supone es específicamente administrativo.

De esta manera es probable que estos dos contadores hayan empleado su formación para cualificarse en la práctica y competir no solo con los contadores sino también con los administradores, lo que amplió sus posibilidades de empleo, a diferencia de los demás participantes, que, aunque han buscado tener varias opciones de trabajo, no han salido del campo de la contaduría.

Se pudo observar en las entrevistas que estos participantes (P7 y P9) hablan de los aprendizajes que les han posibilitado desarrollarse adecuadamente en su profesión y en sus lugares actuales de trabajo, P7 lo plantea así: *“Me fui ganando un espacio porque yo sabía eh... claro, ciertas cosas: Manejos de herramientas contables, eh... de hojas electrónicas y todo eso que otros no tenían el manejo”* (156:156), su experiencia le permitió tener un lugar dentro de su entorno laboral y ser reconocida por sus aportes y desempeño dentro de la organización, ya que como ella señala: *“Sé manejar toda la información de las facultades que tienen que registrar todo para poder sacar el informe”* (112:112). P9, por su parte expone: *“[...] Y eso que en el año que me gradué había deficiencias en algunas áreas del conocimiento contable, pero uno se vuelve también a veces autodidacta y por su propia cuenta se profundizan en esos aspectos...”* (18:18), por lo que hubo cierta destreza para buscar por su cuenta la formación necesaria que le permitiera sobreponerse a las *“deficiencias”* presentes en su carrera.

Se puede pensar que las habilidades que estos participantes han ido construyendo se manifiestan en la práctica laboral, y que al momento de obtener un puesto son las que permiten “*hacerse un lugar*”, posicionándose como profesional, realizando aportes innovadores, al desarrollar destrezas que no posean sus colegas, y que les puede brindar ventajas al momento de competir por un cargo.

De acuerdo con este conjunto de planteamientos se puede afirmar que las habilidades, al igual que la formación, abren las puertas al contador en el mercado laboral, y que les permite adaptarse a las tareas nuevas que puedan llevar a cabo. Sin embargo, tienen más relevancia para los participantes las competencias relacionadas con la formación, posiblemente porque hay cambios constantes en la contaduría como por ejemplo las NIIF y la reforma tributaria. Esto hace que sea más imperativo el conocimiento para mantenerse a la vanguardia, lo que puede marcar gran diferencia en la práctica, pues les brinda confianza en sí mismos a la hora de tomar algún cargo u ofrecer sus servicios. Es decir, el bagaje formativo del contador público es uno de sus recursos que le permiten desenvolverse en el campo laboral y competir contra sus colegas.

8.2.5. Experiencia laboral.

En esta subcategoría los participantes dieron cuenta de toda su trayectoria laboral, contando explícitamente las formas de vinculación a las que se han inscrito, así como también las funciones que realizaron antes de obtener sus cargos.

Con respecto a su experiencia laboral, a través del discurso de los participantes se pudo establecer que se presentan dos tipos (Véase Tabla 3), uno, serían los **Empleados**, es decir los participantes que han laborado en empresas ya sea públicas o privadas y el otro,

serían los participantes que han laborado como ***independiente***, en otras palabras, aquellos que no dependían de alguna entidad.

A continuación, se presenta en la Tabla 3 la cantidad de profesionales que han sido parte de estas formas de vinculación, y se organiza de la siguiente manera: En la primera columna se encuentra el número de participantes (N°) y en la segunda el tipo de vinculación, relacionándose esta información de manera horizontal.

Tabla 3

Tipos de vinculación

N° De participantes (9 Participantes)	Tipo de vinculación
9	Empleados
5 (P1,P3,P4,P9,P6, P7)	Independiente
4 (P1, P2, P5, P3)	Mixto (Empleo-Independiente)

Como se observa en la Tabla 3 se presenta cierta heterogeneidad dentro del grupo del de participantes, sin embargo, lo común para todos ellos ha sido el haber laborado bajo la forma de vinculación del empleo ya sea en el sector público o privado.

P2: “Yo trabajé en un ingenio llamado La Industria de aquí y luego en el Cauca” (36:36).

P3: *“Hice la práctica en Castilla y de allí seguí trabajando” (40:40).*

P7: *“Empecé a trabajar en una empresa digitando comprobantes contables” (32:32).*

P8: *“Pues básicamente la experiencia laboral ha sido aquí en la universidad” (60:60).*

P9: *“Yo llevo veintiocho años vinculado a la universidad” (12:12).*

Como se muestra, todos los participantes han tenido experiencia laboral dentro de una entidad, lo cual muestra que esta forma particular de vinculación, puede seguir vigente y que a su vez puede servir como una plataforma que les permitió seguir tomando decisiones respecto a su trayectoria laboral, pues se presentan los casos puntuales de P6, P7, P8 y P9 quienes se quedaron solamente bajo la forma de vinculación de tipo empleo como se observa en el Anexo 2.

Diferentes a los participantes que han laborado como **independientes**, como son los casos de P1, P3, P4, P6, P7 y P9, dentro de este pequeño grupo se encuentran ciertas diferencias entre los participantes, pues si bien P6, P7 y P9 han laborado como independientes, dichas actividades las dejaron de ejercer, mientras que los demás se mantienen en esta forma de vinculación, como es el caso de P3 y P4:

P3: *“Yo como independiente llevo unos treinta años, también lo alternaba con la empresa, ahora que me he dedicado el ciento por ciento” (100:100).*

P4: “No, sí trabajé en una empresa 2 años, en otra 2 años y después ya definitivamente me independicé” (48:48).

Como se observa, ambos participantes decidieron laborar bajo este tipo de vinculación, no obstante, es importante resaltar que estuvieron vinculados como empleados, lo que mostraría entonces que esto pudo posibilitar ciertas reflexiones sobre el contexto laboral y decidir quedarse en la forma de Independientes.

Finalmente se muestran los participantes que se han vinculado a **formas mixtas** como es el caso de los participantes P1, P2 y P5 quienes se vinculan de forma alternativa entre *empleados e independientes*:

P1: “Empecé a trabajar en la docencia y he estado allí como le digo desde hace 25 años [...] Trabajé independiente asesorías y consultorías contable [...]” (43:43).

P2: “(...) Le hacía declaraciones de renta a los compañeros y a unos comerciantes [...]” (20:20).

P5: “Pasé a la oficina de contabilidad de la universidad a manejar los préstamos y las cuentas de bienestar [...] Si lo hago, por fuera yo hago declaraciones de renta” (50:51).

Reflejando que a diferencia de los demás participantes, estos conciben las formas híbridas como una forma de mantenerse en el mercado laboral, obteniendo de ambas

modalidades el “*panorama global*” de éste y a su vez estar en ambas vinculaciones les posibilitaría dos “*ganancias*”, la primera estaría en el plano de lo financiero, ya que obtienen además de su sueldo el dinero correspondiente a la prestación de sus servicios adicionales y la segunda, sería lo que por ejemplo P3 llama “*seguro*” pues sí salen de la forma de vinculación tipo empleo tienen reconocimiento como independientes, lo que se relaciona también con el “*goodwill*” aspecto que aparece en la subcategoría de “*Situaciones percibidas*” haciendo referencia al **Buen nombre** del contador el cual les posibilita obtener clientes y mantener su auge en el mercado laboral.

Respecto a las **funciones durante su trayectoria laboral**, se puede evidenciar en la Tabla 4 que todos los participantes al inicio de su trayectoria laboral llevaron a cabo funciones relacionadas con la contaduría, a excepción del participante P5 quien señala: “*Sí, primero fui vigilante y después estuve manejando la parte de servicios varios de la universidad[...]*” (50:51), aun así este participante tuvo la posibilidad de iniciar sus estudios profesionales en el área de la contaduría dentro del lugar donde inició trabajando y en la actualidad se encuentra desempeñando un cargo relacionado a su profesión. (Véase Anexo 2).

Siguiendo lo anterior, en la Tabla 4 se presenta la información correspondiente a los cargos y funciones realizadas por los participantes previo al ocupar los cargos actuales, se muestran tres columnas, donde la primera da cuenta de los participantes, la segunda de los cargos y la tercera de algunas funciones o actividades desempeñadas por ellos, información que se relaciona de manera horizontal.

Tabla 4

Trayectorias laborales de los participantes

Participante	Cargos	Funciones previas a las del cargo actual
P1	Auxiliar contable Asistente de auditoria Auditor Contador	-Llevar Kardex -Llevar libros de suministros - Auditorías Internas
P2	Auxiliar contable Auditor interno Jefe de personal	-Declaraciones de Renta -Liquidación de nómina -Controles al almacén -Liquidación de impuestos -Tomar inventarios
P3	Auxiliar contable Auditor Revisor fiscal	-Liquidación de prestaciones sociales -Comprobantes de contabilidad -Liquidaciones de nómina -Elaboración de estados financieros
P4	Contador	-Manejo de contabilidades
P5	Vigilar Coordinador de servicios varios	-Labores de vigilante y aseo -Manejo de personal -Manejo de cuentas por pagar
P6	Secretaria Auxiliar contable Auxiliar de presupuesto Tesorería	-Llevar libros contables (Créditos- Débitos) -Registro de operaciones -Presentación de informes financieros

P7	Secretaria Auxiliar de contabilidad Coordinadora del área administrativa Jefa de la división de contratación		-Registrar comprobantes contables -Llevar libros contables -Registro de ingresos y gastos contables -Manejo de personal (Contrataciones)
P8	Practicante de contabilidad Vicerrectora administrativa	de	-Manejo de libros contables -Administrar los recursos de la entidad
P9	Almacenista de obra Interventor administrativo Coordinador administrativo		-Manejo de Inventarios - Manejo de activos fijos e inventarios -Manejo de documentos contables -Informes de requisición

Así mismo se logró evidenciar que la mayoría de los participantes, realizaron funciones de orden técnico y como ellos mismos señalan eran labores de “*Auxiliares*”, pues todas estaban relacionadas con el manejo de documentos contables, entre otros.

P2: “(...) *O sea me tocaba Auxiliar de oficina, nos tocaba liquidar la nómina y hacer unos controles al almacén, en el ingenio del Cauca, nóminas*” (47:47).

P3: “*Entonces la parte práctica la hice en el ingenio y yo hacía allá liquidaciones de prestaciones sociales, hacía comprobantes de contabilidad, liquidaciones*” (68:68).

P9: “*Si es muy técnico [...] como se manejaban los inventarios, como se manejaban los activos, como estaban contabilizados, entonces tenían que ver con [...]*” (26: 28).

Aunque dichas labores eran de orden manual o técnico, se puede establecer a partir del discurso de los participantes (Véase Tabla 4) que, respecto a su trayectoria laboral, dichas experiencias les posibilitaron obtener los conocimientos necesarios para involucrarse más en el área contable y a su vez ir escalando dentro de las empresas donde laboraban, realizando funciones más complejas. Un ejemplo de esto es lo establecido por los participantes P1 y P2:

P1: “(...) *Luego pasé a llevar el libro auxiliar de gastos y después fue que pasé a auditoria que ya más o menos tenía conocimiento de la empresa...*” (48:48).

P2: “*O sea me tocaba Auxiliar de oficina, nos tocaba liquidar la nómina [...] Estuve en varios departamentos con la cuestión de la sistematización, me tocó ir a Manuelita a aprender y venir [...] yo entré de auditor interno y después departamento de costos y después activos fijos, impuestos y activos fijos*” (47:47).

Como se observa, las labores y funciones que realizaron los participantes les han favorecido para seguir obteniendo conocimientos, pero no en términos acumulables sino más bien como un eje que les posibilita seguir avanzando, pues tanto los cargos obtenidos, como las funciones y los tipos de vinculaciones les han servido como referentes para reflexionar sobre su entorno laboral y así decidir cuál sería el siguiente paso a seguir frente a su carrera profesional, qué podrían aprender o desaprender, qué conocimiento nuevo deben incorporar o cambiar, pues al dar cuenta de su experiencia laboral, los participantes muestran que se conserva el recurso de su identidad, en la medida en que siempre han mantenido un proceso constante de construcción, de reflexión sobre sí mismos y su quehacer, que implica más que acumular experiencias o conocimientos, ya que son un referente para seguir vigente dentro del mercado laboral.

8.2.6. Tareas.

Esta subcategoría da cuenta de las tareas y labores que deben realizar los participantes en la actualidad, por lo cual recoge las funciones y actividades que a diario son llevadas a cabo por ellos, las cuales les posibilitan seguir construyendo diversas habilidades para desarrollar sus labores, pues habría una relación entre las exigencias de las funciones que deben realizar con la búsqueda de *actualizaciones*.

Por lo anterior es importante señalar que los participantes tienen cargos muy diversos, donde si bien todos desempeñan labores de contadores, éstas son diferentes entre sí, ya que están supeditadas tanto a los cargos como a las formas de vinculación y a las entidades donde ejercen la profesión (Véase Anexo 2). Lo cual podría dar cuenta de la amplitud de campos de acción de la contaduría, por ejemplo, los casos particulares de P1 y P5 que alternan a sus labores de consultoría como independientes, como empleados realizan funciones diferentes, pues P1 es “*Docente*” y P5 ejerce como “*contador del fondo rotatorio de vivienda y encargado de la oficina de recaudo*” (42:42). Lo que difiere de los otros cinco participantes, por ejemplo, la participante P6 refiere: “*me encargo del área financiera*” (67:67), la participante P7: Se encarga del “*manejo presupuestal*” (40:40), la participante P8 realiza la “*preparación de estados financieros*” (80:80) y el participante P9 es el tesorero “*responsable de todos los pagos de la universidad*” (30:30). Como se había mencionado, todos estos cargos son muy diversos entre sí, no obstante, tienen en común que todos ellos se encargan de liderar y llevar a cabo procesos del área contable y/o administrativa, lo que implica que deben supervisar las labores de sus colegas y estar atentos a los diversos movimientos a nivel financiero que se lleven a cabo, debido a que como lo señalan todos, deben de “*cuidar los recursos*” de su respectiva área.

Por otra parte, están los casos puntuales de los contadores independientes en la actualidad, que son los participantes P3 y P4, quienes deben realizar diversas labores y no se restringen por un cargo o un área específica, ya que son *“Varios los servicios”* pues esto les posibilita obtener mayores clientes (Véase Anexo 2).

De otro lado como se dijo anteriormente, al presentar las particularidades de las tareas, funciones y actividades desarrolladas por los participantes, también se logró establecer que muchas de éstas les han exigido estudiar y actualizarse en un área particular que se relacione con su cargo, como lo refieren los participantes P5 y P6:

P5: *“La función del trabajo me lleva a hacer que me esté actualizando, en los puestos en los que he estado, he tenido que ver con las personas directamente y con el manejo contable de la universidad” (59:59).*

P6: *“Hay que organizar capacitaciones, hay que contratar asesores en temas, como por ejemplo lo de ahorita de normas internacionales” (71:71).*

También es importante señalar que las actualizaciones y capacitaciones no se realizan sólo por este aspecto sino por otros los cuales fueron establecidos en la subcategoría de *Competencia*. Del mismo lado los participantes también han referido que sus labores les han posibilitado obtener mayores conocimientos y al mismo tiempo consolidar los que ya tenían, como lo refieren P5 y P8:

P5: *“Desde el momento en que me pasaron a manejar personal, sería lo que yo he encontrado como crecimiento personal, porque eso me ha llevado a conocer mucha gente”* (59:59).

P8: *“Como contadora me ha enriquecido todo el tiempo aquí, lo que hago, porque voy directo a lo contable, y me actualizo especialmente en lo contable”* (92:92).

Es decir, que han podido seguir enriqueciéndose como profesionales y continuar con sus aprendizajes, y así llevar a cabo de una manera acertada todas sus funciones, cumpliendo con las exigencias de las entidades para las que laboran, lo que además contribuye al proceso de construcción de su Identidad Profesional establecida como un recurso, dado que estas funciones les posibilitan obtener un lugar y conocimiento que los posiciona y que les permite continuar transformando sus perspectivas e ideas, aun cuando sus funciones están establecidas, pues el proceder de éstas varía debido a que tienen cargos directivos o son independientes y deben adecuarse a las exigencias de su contexto, lo cual les ayuda a renovar e incluso cambiar sus acciones y perspectivas respecto a sus funciones.

8.3. Identidad Profesional en las Relaciones

Esta categoría permite evidenciar la importancia que tienen las relaciones laborales que establece el contador en la construcción de su Identidad Profesional, considerando que dichas relaciones le permiten crear posicionamientos en diversos aspectos de su profesión, así como influir en la manera de pensar sobre sí mismo como contador, de esta manera, y en relación con la anterior categoría, *“Identidad Profesional como recurso”*, es posible establecer que es por medio de las relaciones que el contador construye su Identidad

Profesional y ésta a su vez es entendida como un recurso el cual le permite enfrentarse a un contexto laboral cambiante.

En el caso particular del presente estudio, se logra evidenciar que todos los participantes han permanecido 10 años o más en su actual lugar de trabajo, y en el caso de P3 y P4 quienes permanecieron más de 10 años en la última empresa en la que estuvieron vinculados bajo la modalidad de empleados, por este motivo, se podría pensar que las relaciones establecidas tanto con colegas y compañeros (Pares) como con jefes pueden ser consideradas estables en la medida en que los participantes no se encuentran constantemente cambiando de actores en sus relaciones.

De la presente categoría se desprenden dos subcategorías, las cuales permiten profundizar en la comprensión de la influencia que tienen las relaciones profesionales que los participantes han establecido a lo largo de toda su trayectoria laboral, en la construcción de su Identidad Profesional, éstas son: *Relación con pares*, en la cual, en términos generales se logra evidenciar que existe una buena calidad en estas relaciones por parte de los participantes además de presentarse de manera general una percepción de la importancia de las relaciones con los otros y los aportes que éstas les pueden brindar en su crecimiento como profesionales y en la forma de concebirse a sí mismos como contadores; y *Relación con jefes y clientes*, en la cual, se logra evidenciar que los participantes han establecido buenas relaciones con los jefes y superiores que han tenido durante toda su trayectoria laboral, a excepción de P1 y P2 quienes expresaron haber tenido inconvenientes con alguno de sus jefes, además todos los participantes destacan la importancia que tienen los aportes que brindan los jefes y superiores en la construcción de su Identidad Profesional. Por otro lado, se

plantea la influencia que ejercen los clientes en los casos de los participantes que desempeñan su profesión bajo la modalidad de independientes como son el caso de P3 y P4.

8.3.1. Relación con pares.

Esta subcategoría, por medio de los discursos de los participantes, permite evidenciar las interacciones que cada uno de ellos mantiene con sus colegas y compañeros de trabajo, dentro de estas relaciones se logran identificar dos aspectos importantes. Por una parte, la **Calidad de las relaciones**, entendiéndose este indicador como la comprensión frente a las descripciones de las diferentes cualidades y características de las relaciones establecidas por los participantes a lo largo de toda su trayectoria laboral, ya sean consideradas positivas, negativas o neutras por los mismos. En general, los participantes manifestaron que las relaciones establecidas con sus colegas y compañeros han sido “*Muy buenas*” a lo largo de su trayectoria profesional, como lo expresó P2, y así mismo, es posible pensar que para los participantes existe una relación directa entre los problemas y dificultades que se hayan presentado con sus colegas y/o compañeros de trabajo, con la calidad de estas relaciones, esto debido a que se logró evidenciar en todos los discursos que el argumento principal para establecer si sus relaciones interpersonales han sido buenas, neutras o malas es la concurrencia de dificultades, inconvenientes o experiencias negativas con los actores de las mismas; así por ejemplo, P4 expresa: “*En las empresas donde yo he trabajado he tenido personal al cargo y no tuve problema*” (150:150) y P5 manifiesta: “*No he tenido en los 40 años que llevo aquí en la universidad, no he tenido problemas con las personas*” (111:111). De esta manera, la gran mayoría de los participantes plantean no haber presentado inconvenientes en sus relaciones interpersonales evaluándolas como buenas y agradables:

P3: “[...] Hubo buenas relaciones con los jefes y compañeros de trabajo, hasta con los dueños de la empresa” (191:191).

P6: “[...] Es un ambiente laboral agradable, la gente a ratos se desestresa, empieza a contar sus chistes, se saca como el ratico de desestrés y otra vez vuelve todo el mundo a su... A su trabajo, entonces también es... Está bien. Hay épocas ¿No? Hay épocas duras, como en toda parte, y que a veces se recarga el trabajo, que hay mucha presión, pero después otra vez vuelve como todo a la calma, la normalidad” (122:122).

A diferencia de los demás participantes, P7 expresa que las relaciones con sus compañeros en su actual lugar de trabajo, en el cual lleva 20 años laborando, en un principio fueron difíciles, presentándose roces, desacuerdos y perturbación del clima laboral:

P7: “[...] Y hubo choques, hubo roces, incluso... [...] Y en ese sentido pues a pesar de todo aquí... aquí me he mantenido, hay cosas que con los años uno va aprendiendo entonces se va aplacando un poquito, eh... también en la medida que uno se aplaca pues también como que todo el ambiente va mejorando [...]” (156:156).

Se logra evidenciar como un aspecto común en todos los participantes, la importancia que le otorgan a mantener buenas relaciones y a crear un ambiente laboral tranquilo y agradable con los compañeros de trabajo y colegas, de esta manera, es posible pensar que ellos perciben el hecho de mantener buenas relaciones laborales como uno de sus deberes como profesionales:

P9: *“Uno aquí como... Como líder del grupo tiene que tratar es de que haya un clima laboral pues agradable” (63:63).*

P7: *“No hay nada perfecto, pero... hay que tratar es de vivir en armonía, con respeto, eh... sin pasar por encima de los demás, sin disociar, eh...sin llevar y traer ¿Sí? como menos chismes [...]” (164:164).*

En este último testimonio, P7 menciona aquellos aspectos que según su percepción promueven una adecuada relación con los demás, haciendo referencia a valores y cualidades que se consideran necesarios para lograr que la calidad de éstas sea óptima, donde, como lo plantea P3, las buenas relaciones con colegas y compañeros *“Le permite a uno, primero, la satisfacción, y segundo [...] Eso lo impulsa a uno a que tiene que seguir activo” (199:199).* Se hace posible evidenciar cómo para los participantes el mantener buenas relaciones laborales, en este caso con sus colegas y compañeros, posibilitan obtener experiencias enriquecedoras, así como recibir y brindar aportes que influyen en la construcción de su Identidad Profesional.

Por otra parte, el segundo aspecto al que los participantes también hacen referencia son los **Aportes** que las relaciones con colegas y compañeros les han brindado, este indicador permite identificar y analizar la importancia que tiene la dimensión social en la construcción de la Identidad Profesional, siendo las relaciones interpersonales aquellas que les permiten a los participantes ir obteniendo aportes (conocimientos, formas de pensar, entre otros) a lo largo de su trayectoria laboral y que a su vez pueden influir en la manera de concebirse a sí mismos como contadores. Teniendo en cuenta lo anterior, es posible establecer la importancia que tiene la relación con otros dentro del campo laboral, siendo este aspecto mencionado por

todos los participantes, así P5 manifiesta: *“Pues yo diría que no puedo estar sin tener personas a mi lado [...] Siempre he estado en función de los grupos, siempre”* (103:103), en esta vía, como lo plantea P4 *“Uno se puede apoyar en otras profesiones”* (78:78) donde además de recibir aportes de colegas, se reciben aportes de otros profesionales quienes pueden brindar al contador conocimientos interdisciplinarios así como enriquecer sus experiencias profesionales.

Se logra evidenciar que estos aportes son realizados en doble vía, es decir, sus relaciones con compañeros de trabajo y colegas están permeadas tanto por aportes que se brindan como por aportes que se reciben, generando así intercambios en conocimientos que posibilitan a los participantes obtener herramientas para el mejoramiento de su desempeño laboral.

P1: *“No, pues digamos, aquí en la universidad por supuesto que mucho aportan porque cada uno como que se especializa en un tema, entonces uno aprende de todos [...]”* (149:149).

P4: *“[...] Yo aquí me actualizo y a ellos les comparto eso entonces estamos casi a la par, o sea, -Vea les transmito esto, esto y esto- entonces uno lo que tiene que es... ¿Cómo se llama? compartir o regar el conocimiento para que todos se mantengan a nivel, porque en un momento uno no está o alguna cosa pues entonces, no es que porque uno no está entonces no pueden resolver algún problema ¿ven? es eso”* (223:223).

El acto de compartir un conocimiento con otro en el marco del contexto laboral puede generar en la persona una satisfacción, en el caso particular de P4, él expresa este sentimiento después de haber compartido su conocimiento con un colaborador de su empresa y que se encontraba terminando su carrera de contaduría. P4: *“Cuando... él... Se iba a graduar, me pasó la... vino y me trajo la tarjeta a mí, de invitación a que fuera al grado, entonces eso le da a pensar mucho a uno... el aporte que él ha recibido [...]”* (154:158).

En esta misma vía, el acto de compartir conocimientos con otros puede llegar a ampliar la dimensión social y mejorar la calidad de las relaciones con los demás, así como la posibilidad de recibir aportes de los mismos: P2: *“[...] Eso me da... yo sé que me da buena imagen con la gente [...] Los diferentes departamentos que voy y veo que la gente también está presta a colaborar a lo que yo necesito porque me dicen – qué se le ofrece- o tal cosa o tal otra y voy a otra parte y me colaboran mucho o por fuera del ingenio [...]”* (103:103).

Esta categoría permite comprender el papel que juegan las relaciones con compañeros y colegas en la construcción de la Identidad Profesional, donde es posible plantear que es por medio de las percepciones de calidad de estas relaciones y los aportes tanto recibidos como brindados a lo largo de toda su trayectoria laboral que el contador logra encontrar herramientas para enfrentarse a un contexto laboral cambiante.

8.3.2. Relación con jefes y clientes.

Esta subcategoría, por medio de los discursos de los participantes, posibilita dar cuenta de las interacciones que cada uno de ellos han mantenido con sus jefes a lo largo de su trayectoria laboral y las relaciones que se logran establecer con clientes en el caso de aquellos participantes que se encuentran bajo la modalidad de independientes. En esta subcategoría,

también se logra evidenciar dos aspectos a los que los participantes le dan importancia. Por una parte, la *Calidad de las relaciones* y por la otra los *Aportes* que éstas les han brindado.

En cuanto a la ***Calidad de las relaciones***, al igual que en la subcategoría anterior, se entenderá este indicador como la comprensión frente a las descripciones de las diferentes cualidades y características de las relaciones establecidas. De esta manera, es posible observar dos puntos de vista, por un lado, están los participantes (P3, P4, P5, P6, P7, P8 y P9) quienes consideran que en general las relaciones que han establecido con sus jefes han sido buenas y mediadas por el respeto y la colaboración.

P3: “[...] *Por ejemplo él me llama a hacerme consultas de la parte tributaria de la empresa de él o de él como persona natural, y él nunca llama a su subalterno que es el jefe de contabilidad y el jefe de impuestos de la empresa. Eso indica que yo tengo muy buenas relaciones con los empleados y con los jefes que tuve, y también tuve subalternos*” (183:183).

P5: “[...] *En realidad y en... y en la parte general con, con mis superiores no me ha ido mal [...]*” (123:123).

Por otro lado, es posible encontrar dos participantes, P2 y P1, que se diferencian de los demás al plantear que la calidad de las relaciones establecidas con alguno de los jefes que han tenido a lo largo de su trayectoria no han sido las mejores, como el caso de P2, quien plantea: “*Por ejemplo con el primer jefe no ha sido siempre buena, lo que pasa es pues ha habido disgustos, situaciones que no están bien pero yo les digo de una vez de frente que*

como son las cosas” (112:115) y P1 quien manifiesta que en ocasiones estas relaciones se encuentran mediadas por los celos, desacuerdos y disgustos:

P1: *“Bueno, esa es a veces complicadita porque a veces en la vida profesional hay muchos celos ¿no? sobre todo en las empresas [...] Ellos creen que uno los va a desplazar siempre, entonces son celos profesionales [...] Entonces cuando uno empieza a proponer muchas cosas y a querer hacer y todo eso, entonces ahí sí que es el problema”* (153:153).

A diferencia del discurso de los participantes anteriores, P9 plantea que para construir una buena calidad en las relaciones con los jefes se hace necesario generar estrategias y formas de actuar con el fin de lograrse adaptar a las exigencias laborales establecidas por éstos *“[...] Pero yo siempre he tenido claro de que... de que... de que uno tiene que adaptarse al jefe y no esperar que el jefe se adapte a uno [...]”* (68:68), de igual manera, P2 plantea que además de adaptarse a estas exigencias laborales, también se debe: *“[...] Decirles qué se está haciendo aunque no le pregunten a uno, informarles y hacer todas las cosas oportunamente para que ellos se sientan bien, esa es la parte”* (112:115). Es posible evidenciar cómo estos dos participantes llevaron su discurso más allá de la descripción de la calidad de las relaciones que han establecido, exponiendo estrategias y formas de actuar que bajo su criterio consideran que son importantes tenerlas en cuenta con el fin de lograr buenas relaciones interpersonales con jefes y superiores, con esto, se hace posible pensar que para P9 y P2 el lograr una buena relación con el jefe, es responsabilidad del trabajador quien se debe adaptar a la forma de trabajo y a las exigencias del mismo.

En el caso de los participantes P3 y P4 que actualmente ejercen su profesión bajo la modalidad de contadores independientes, es posible notar que a pesar de no encontrarse relacionados con compañeros de trabajo y/o jefes, la relación cliente – contador entra a jugar un papel importante en la construcción de su Identidad Profesional debido a que la calidad de estas relaciones y los aportes que éstas le puedan brindar en cierta medida enriquecen la manera de concebirse a sí mismos como contadores, en este caso bajo la modalidad de independientes. Además que se mantienen las relaciones entre colegas con el fin de permanecer informados sobre los diferentes aspectos de su contexto laboral.

P3: *“Lo que pasa es que uno cuando está dependiente tiene un solo jefe, pero como está independiente ya todos quieren ser jefe de uno, entonces uno cambia un jefe por 5 o 6 jefes, todo el mundo pidiéndole información, -que la necesito para ya- [...]” (401:401).*

P4: *“No, eso sí hay clientes que no... que no te van a pagar el... el día del cinco o quince, a veces se te demoran, pero precisamente eso es uno de los inconvenientes que se presentan” (196:196).*

Por su parte, en cuanto a los **Aportes** que las relaciones con los jefes han brindado, a diferencia de la subcategoría anterior, en los discursos se evidencia que estos aportes se perciben en una sola vía, es decir, que las relaciones con sus jefes están permeadas por aportes que se reciben en cuanto a los conocimientos compartidos y al apoyo en la participación de cursos y actualizaciones:

P2: *“Pues lo que pasa es que a los jefes también les gusta que uno se actualice y lo apoyan a uno porque es conveniente, en estos días había un curso de normas internacionales que me llevó el jefe [...]” (100:100).*

Sin embargo, P7 es la única participante que en su discurso manifiesta realizar aportes a sus jefes en la medida en que al cumplir con sus labores y obligaciones, aporta en el cumplimiento de metas y objetivos planteados tanto por los superiores como para las entidades para las que laboran:

P7: *“[...] Eh... que también pues uno de ellos aprende mucho y también uno les aporta bastante desde las obligaciones” (176:176).*

Esta subcategoría permite comprender el papel que juegan las relaciones con jefes y/o clientes en la construcción de la Identidad Profesional, donde es posible plantear que es por medio de las percepciones que ellos tienen de estas relaciones y los aportes que han recibido de las mismas a lo largo de toda su trayectoria laboral que el contador logra enriquecer el recurso de la Identidad Profesional para desenvolverse en un contexto laboral cambiante.

8.4. Síntesis Comprensivas

Al finalizar el ejercicio analítico de la presente investigación acerca de la Identidad Profesional en contadores, se realiza un capítulo que pretende sintetizar las comprensiones a nivel psicológico que se evidenciaron en los discursos de los participantes teniendo en cuenta los elementos centrales de la presente investigación: *Contexto Laboral, Identidad Profesional como Recurso e Identidad Profesional en las Relaciones*.

En la categoría de **Contexto laboral**, se puede afirmar que éste es el escenario que propone retos y desafíos que los contadores asumen de distinta manera, por un lado hay aspectos frente a los cuales manifiestan tranquilidad y confianza frente a novedades como la implementación de las normas internacionales, pero por otro lado hay asuntos que les causa preocupaciones relacionadas con el gremio de los contadores, debido a que la oferta laboral para estos profesionales se ve disminuida para las nuevas generaciones que salen al mercado laboral. Además, el contexto laboral brinda las herramientas con las que el profesional se puede desempeñar y dar cuenta de todos sus recursos para ir respondiendo a las exigencias que se le presentan en el plano laboral y a su vez, da cuenta de las percepciones relacionadas con las situaciones que se presentan en la actualidad para el contador y que repercuten en su ejercicio profesional. En primer lugar, se pudo apreciar que el avance tecnológico y el cambio en el manejo de la información financiera, como producto de la globalización, les ha posibilitado a los contadores trabajar con tranquilidad y confianza, pues ahora pueden ahorrar tiempo debido a la agilidad en la comunicación y la información con la que se trabaja, donde ésta se lleva de manera virtual y con inmediatez, a diferencia del trabajo manual que caracterizó el quehacer del contador en épocas anteriores, lo cual resultaba más dispendioso.

Otro asunto relevante se encuentra relacionado con la percepción de los participantes frente a la implementación de las normas internacionales, donde la mayoría se mostró a gusto con éstas, pues podrían tener la posibilidad de trabajar fuera del país, ya que sus opciones laborales no se restringirían solamente a Colombia, además, se puede observar que esta opinión se encuentra mediada por una visión integradora de la contaduría que se caracteriza por la comunicación que debe existir entre las naciones. Por otro lado, este cambio en las normas establece una gran incertidumbre para los contadores con mayor antigüedad en la profesión, quienes se formaron bajo otros lineamientos, lo que puede interferir en la adaptación a estos cambios, generando la preocupación de poder salir del mercado laboral, sin embargo, desarrollan las estrategias que les permite mantenerse vigentes en el mismo.

Con relación a lo anterior, entrando en el asunto de las normas gubernamentales que rigen la profesión de la contaduría, se pudo apreciar que éstas llevan a los participantes a vivir su quehacer laboral con responsabilidad y angustia frente a los cambios frecuentes que se presentan en estas normativas, dado que se requiere una atención constante a las novedades, pues el omitir alguna de éstas traería repercusiones legales.

Entrando en el tema de los desafíos a los que se ven expuestos los contadores, se puede observar que frente al reto de obtener un “*buen nombre*” se encuentra la dicotomía que se presenta entre el realizar bien el trabajo por gratificación personal y realizar eficientemente su labor para obtener reconocimiento por su entorno laboral, lo que continuamente los confronta en su quehacer profesional. En este mismo tema se encuentra lo relacionado con la oferta laboral para los contadores en la actualidad, la cual se ve disminuida debido a que al egresar más profesionales de la contaduría al mercado laboral, la demanda es menor, sin embargo, los participantes de esta investigación se caracterizaron por no verse afectados

frente a esta situación, dado que al encontrarse trabajando en una entidad como empleados, tener varios años de experiencia y conocimientos, así como ser reconocidos en su entorno laboral, les proporciona la sensación de seguridad, asunto que puede, según ellos, no ser igual para los contadores que actualmente ingresan al mercado laboral, ya que visualizan la situación como un factor que afecta el futuro del ejercicio profesional de la contaduría, lo cual demuestra su adherencia a este colectivo.

Pasando al tema de las cualidades que debe tener un contador, desde la perspectiva de los participantes, hubo consenso sobre la importancia de trabajar con ética, responsabilidad e integridad, de manera que ellos reconocen que estos valores son fundamentales a la hora de ejercer su profesión, lo que muestra que el sentido de pertenencia y compromiso está arraigado en estos participantes. Por otra parte, se pudo observar en los contadores el reconocimiento de que su profesión es importante para la sociedad, esto debido a que se enfoca en el análisis de la información financiera de las empresas, lo que les permite realizar recomendaciones sobre el futuro de éstas en términos económicos, por esta razón se puede plantear que en los contadores el sentido de pertenencia ya no se remite solo a la profesión como tal, sino también a los objetivos estratégicos propios de la empresa o entidad para la que laboren.

Finalmente, se debe establecer que el contexto laboral para los contadores es paradójico, y en esta misma vía se encuentran sus posiciones frente a la realidad de su profesión actualmente, pues plantean que hay muchos retos que asumen con compromiso y a su vez con preocupación, sin embargo no desconocen la importancia que ellos representan para los entes a los que ofrecen sus servicios, lo que les proporciona la certeza de ser productivos para la sociedad, y con todo lo planteado anteriormente se puede establecer que

su contexto laboral genera incertidumbres sobre su profesión, donde a pesar de esto se mantienen en ella y se sienten implicados en la realidad social y económica del país.

Es a partir de las exigencias del trabajo y del entorno laboral que los contadores podrán seguir alimentando la ***Identidad Profesional como Recurso***, la cual es un proceso de construcción constante que hace cada participante, a partir de su historia particular. En este proceso se juegan elementos de distinto orden, entre los que se encuentra el de la motivación frente a la carrera, la cual como se evidenció en el estudio juega un papel fundamental, pues dentro del discurso de los participantes se encuentran diversos factores motivacionales, como la influencia familiar, la búsqueda de estabilidad laboral que obtendrían en su profesión y que los han llevado a escoger la carrera y mantenerse en ella, es decir, que la motivación sirve como un potencializador que contribuye a las decisiones de los contadores.

Es importante señalar que la mayoría de contadores no escogieron su carrera por un interés particular en ella, pues entraron en ésta debido a factores de carácter económico y académico, sin embargo al ir desempeñándola generaron un vínculo hacia su profesión, el cual les permitió establecer otras motivaciones que los llevaron a permanecer en ella como la búsqueda de estabilidad laboral, la cual es una de las más recurrentes en el discurso de los participantes, por lo que se muestra que privilegiaron la seguridad que les podía brindar su profesión. Es importante resaltar que estas motivaciones no son estáticas, constantemente pueden variar y privilegiar un elemento motivacional sobre otro. Dentro de este punto se debe resaltar otro aspecto importante y es el lugar de la familia, pues cada contador resalta su familia como un eje central en las decisiones respecto a su futuro profesional, inscribiéndose como un referente que se mantiene constante, lo que se refleja en la actualidad, pues ahora ellos encarnan ese referente para sus hijos, esposos, primos, sobrinos, entre otros familiares.

En relación con lo anterior se encuentra la autonomía, pues los participantes dan cuenta de las decisiones que han tomado respecto a diversos elementos, el primero de ellos está relacionado con las decisiones dentro de sus organizaciones, las cuales hacen evidentes las contradicciones a las que se ven enfrentados, debido a que por una parte están llamados a ser autónomos, innovar y desarrollar formas diferentes de cumplir con sus labores eficientemente, y por otra, a cumplir con las normativas, tanto internas de las empresas, como las establecidas por los entes gubernamentales, lo que muestra que los participantes a través del tiempo han ido desarrollando estrategias de adaptación que les posibilita mantener una idea de control brindándoles mayor estabilidad, ya que resaltan los aspectos sobre los que pueden intervenir sin depender de otros factores, como lo es generar aportes e innovaciones que permitan agilizar los procesos y la satisfacción que ellos pueden sentir al ofrecer beneficios a la organización.

Lo anterior también es posible evidenciarlo, en la subcategoría de tareas, es decir las labores que en la actualidad realizan los contadores, pues hacen evidente que los participantes están obligados a enfrentar el desafío que se genera a partir de las contradicciones a las que se ven expuestos, lo que implica incertidumbre, angustia y en momentos molestia por las faltas de certeza, ya que deberán acoplar los lineamientos establecidos por todos los entes a los que se encuentran vinculados y desarrollar sus funciones de la mejor manera posible.

Otro de los elementos que se pone en relación es la movilidad profesional, pues hace alusión a las determinaciones que han realizado frente a su estado laboral (renuncias, búsquedas de nuevos empleos, búsqueda de estabilidad laboral, etc.), es por esto que se reconoce la perspectiva de cada participante, sus intereses y sus búsquedas particulares que se

podrían caracterizar como disímiles. El primer asunto importante está relacionado con la escogencia de una modalidad particular para laborar, respecto a esto, no se encontró ningún tipo de consenso, pues cada uno privilegió una modalidad por otra, por lo que se logra establecer que para los contadores que se enfocaron en la modalidad de trabajo tipo empleo ésta les ofrecía mayor seguridad laboral, es decir, que optaron por la estabilidad y el poder desarrollar sentido pertenencia a un lugar, por otro lado, los que optaron por la modalidad independiente privilegiaron el control sobre sí mismos como profesionales, poder decidir sobre sus horarios de trabajo e incluso tener cierto dominio sobre sus ingresos laborales. Así mismo, se presentaron participantes que planteaban que lo mejor era estar bajo las dos modalidades, estas decisiones estarían altamente relacionadas con la posibilidad de anticiparse a los cambios, pues al estar bajo las dos modalidades, logran según ellos estar preparados en términos de conocimientos y experiencias para enfrentar eventualidades que el contexto puede presentarles, lo que puede implicar que en cada contador hay una búsqueda de adaptación constante que reúne sus intereses particulares junto con las exigencias del entorno laboral.

Otro elemento importante está en las renunciaciones, de las cuales los participantes refirieron las razones por las que se retiraron de sus empleos, respecto a esto se puede establecer que optaron por dejar sus cargos debido a la búsqueda que en ese momento hacían sobre su bienestar profesional, pues privilegiaban un entorno que les ofreciera mayor satisfacción laboral y los hiciera sentir más cómodos y a su vez que les propiciara la sensación de crecimiento personal, además de que lo que resultaba más importante para ellos era su carrera como contadores y no un cargo particular o la empresa donde se desempeñaban. No obstante se podría considerar que estos intereses o posicionamientos, podrían cambiar debido a su edad y a su trayectoria profesional, ya que ellos referían que

esto sucedía cuando “*Eran jóvenes*” lo que implicaría que en la actualidad con un amplio recorrido laboral, sus intereses por la carrera también estarían relacionados con su trabajo en una entidad, pues la mayoría de los participantes llevan laborando más de 15 años en la misma empresa, por lo que pudieron desarrollar sentidos de pertenencia hacia ésta, generando una vinculación incluso de tipo afectivo, pues reconocen que estas entidades les propiciaron ciertas ganancias como la estabilidad económica, aprendizajes, el establecimiento de redes y poder construir una trayectoria laboral continua dentro de un mismo lugar. Además, estaría el temor a enfrentarse a la búsqueda de un trabajo en el mundo laboral actual donde elementos como la edad y la sobre calificación podrían hacer difícil el emplearse.

Un último aspecto que se pone en relación con las decisiones de los contadores son las estrategias de empleabilidad, que muestra que más que una elección particular, se convierte en una obligación propia de su profesión, la cual es vivenciada con cierta tensión y preocupación, pues deben estar atentos a cada cambio de las normativas y de la forma en que se presenta la información financiera, es por esto que como estrategia todos los participantes señalaron que las “capacitaciones y actualizaciones” son las fundamentales, pues sin éstas corren el riesgo de no ejercer adecuadamente su profesión, de manera que aunque se someten constantemente a un flujo de información que podría resultar desbordante y generar presión, de ellos depende que todas las labores que realicen estén acorde con lo exigido y se hagan de la mejor manera posible, pues intentan naturalizar estas situaciones. Adicionalmente, los participantes manifiestan que se centran en los aspectos positivos y significativos que vienen con las “*capacitaciones y actualizaciones*”, lo que estaría relacionado con realizar adecuadamente su trabajo, mantenerse competitivos y obtener cierto reconocimiento que podría resultar satisfactorio, no obstante, esto se convierte en una situación desafiante, es decir, que si bien reconocen lo agobiante que éstas pueden resultar, también intentan mostrar

su compromiso frente a su ejercicio profesional mostrando cierta apertura y diligencia frente al tema.

El aspecto de mantener el interés por su carrera se refleja en los participantes que se encuentran pensionados, dado que posiblemente el desempeño en su profesión les propicia cierta estabilidad, es decir, no solo la ejercen por el “*Gusto*”, sino también porque tanto en el plano emocional como en el social, les posibilita seguir reafirmando su capacidad de generar aportes tanto a su empresa como a sí mismos.

Esta categoría brinda un lugar a la transformación en la medida en que la concepción de sí mismos como contadores es variable, particularmente frente a los cambios con relación de las funciones, los participantes plantearon que en un futuro no les gustaría ejercer la contaduría o por lo menos dejar de ejercerla parcialmente, lo que mostraría que ellos se han adaptado a las contradicciones de su carrera, las exigencias y la presión continua, aun así no han podido normalizar todos estos aspectos y para muchos de ellos podría resultar abrumador seguir ejerciendo la carrera de esa manera, del mismo modo, habría que tener en cuenta que los contadores del estudio llevan mucho tiempo en su profesión, y esto en cierta medida los lleva a querer distanciarse, pues sus lecturas sobre el contexto les permite reflexionar sobre lo difícil que podría resultar seguir laborando en un futuro.

Por otra parte, ese mismo recorrido que en la actualidad puede influir para distanciarse de las funciones de su profesión, también les ha posibilitado cambiar el rol que ellos tienen como contadores, es decir, pasaron de concebirse como “*tenedores de libros*” a concebirse como “*Analistas de la información financiera*”, con lo que se muestra que han logrado a través de su trayectoria laboral posicionarse como una parte esencial en las

organizaciones y de esta manera darse un lugar dentro de ellas, con esto les han dado la oportunidad de reorganizar incluso la forma como llevan a cabo sus funciones en la actualidad y como se siguen moviendo dentro del mercado laboral, dándose la importancia que requieren como contadores, pues saben que su profesión es muy necesaria en el entorno organizacional.

De otro lado, se hace alusión a los cambios en la manera de posicionarse frente al ejercicio profesional, dentro de este aspecto los participantes se enfocaron en resaltar elementos de orden personal, estableciendo características que durante el ejercicio profesional han dejado a un lado, lo que implicaría que su entorno laboral los ha enfrentado de tal manera que les ha permitido reconocer en ellos ciertos rasgos de su personalidad como la “*Rigidez*” y el “*Temor*”, las cuales pudieron convertirse en aspectos negativos que interfirieron en su ejercicio profesional, pero que en la actualidad al reconocerlos y cambiarlos, pueden percatarse que lograron mejorar y modificarlos, siendo esto motivo de satisfacción personal.

Otro elemento del que se hace alusión es el de las competencias de los contadores, es decir los conocimientos y habilidades que han obtenido los participantes, respecto a estos asuntos se logra establecer que existe cierta homogeneidad en los discursos, pues ellos no solamente muestran su alta inclinación por continuar profesionalizándose, sino que se podría pensar que esto se convierte también en una estrategia para mantener cierta seguridad en el plano laboral, pues logran validar sus conocimientos, lo que puede generar confianza en sí mismos y también se convierte en una manera de mantenerse vigentes y competitivos en el mercado laboral, además de ser una forma de obtener conocimientos específicos que les posibilitan por un lado, enfocarse en un área particular de su interés, lo que implica

decisiones respecto a la forma en que han ido encaminado su perfil profesional, como la escogencia de un posgrado particular, el vincularse a una entidad que ofrezca información financiera, preferencia por un área particular dónde desempeñarse y por otro lado, desarrollar las herramientas que les permitan mejorar en su ejercicio profesional y contribuir al recurso de la Identidad Profesional, pues al ir desarrollando estos conocimientos pueden tener una mirada más amplia sobre el panorama particular de la contaduría y a su vez desarrollar las capacidades necesarias que le permiten enfrentarse al entorno laboral contemporáneo.

Es importante señalar otro elemento fundamental que serían las habilidades, las cuales se van desarrollando con la formación y con el ejercicio profesional y son éstas las que les han permitido destacarse en su entorno laboral, pues cuando los contadores hacen el ejercicio de reconocer sus habilidades, logran también establecer una ruta de acción para seguir desarrollándolas y de esta manera enfrentarse a su entorno laboral con mucha más certeza de las capacidades que tienen ellos como profesionales y que constantemente van renovando.

Frente a la experiencia laboral, se reconoce que todas las labores que los participantes han realizado en distintas organizaciones, sirven como referentes que les permite seguir moviéndose en el mercado laboral, brindándoles una perspectiva más amplia sobre los cambios que pueden implementar en su trayectoria laboral, por ejemplo, poder elegir entre una modalidad de trabajo u otra, pues la experiencia les da la posibilidad a los contadores de tener criterio sobre sus decisiones, lo que en cierta medida brinda seguridad al momento de tomarlas, intentando seguir una coherencia en su trayectoria laboral, pues no se distancian de sus intereses y lo que en la actualidad están realizando, debido a que para ellos son bases que les proporcionan los elementos necesarios para moverse dentro del entorno laboral con algo más de certeza.

Finalmente, respecto a la Identidad Profesional como Recurso se puede señalar nuevamente que los participantes se ven enfrentados a un proceso continuo de transformación y adaptación que le posibilita hacer reflexiones sobre sí mismos en un escenario laboral particular, lo que contribuye al recurso de la Identidad Profesional en la medida en que le permite al contador, reorganizarse, redefinirse y continuamente darle respuestas al contexto laboral contemporáneo, lo que puede generar incertidumbre, angustia y molestia, debido a la obligación de actualizarse constantemente, desarrollar funciones nuevas en sus áreas de trabajo, adaptarse a diferentes modalidades de vinculación, entre otros. No obstante, ellos como individuos intentan generar estrategias que les permitan establecer mayor seguridad para sí mismos, como sería las constantes *actualizaciones*, el uso de los referentes y desempeñarse adecuadamente en su labor.

Otro aspecto importante en la presente investigación es la ***Identidad Profesional en las Relaciones***, donde se logra establecer que las relaciones laborales influyen de manera fundamental en la construcción de la Identidad Profesional, ya que la dimensión social y el hecho de encontrarse adscritos a un grupo de trabajo les permite a los participantes ir elaborando la manera de concebirse a sí mismos como profesionales. En cuanto a la calidad de las relaciones laborales, tanto con pares como con jefes, las cuales, en el caso particular de los participantes de la presente investigación son estables en la medida en que éstos han permanecido más de 15 años en la actual empresa donde laboran y donde no se encuentran cambiando de actores en sus relaciones constantemente, este hecho, implica en los participantes un sentimiento de seguridad y estabilidad en las relaciones, el cual los aleja de la incertidumbre frente a la calidad relacional que se genera al cambiar constantemente de actores sociales. Además, se logró evidenciar como un aspecto común en todos los

participantes, que es fundamental el construir y mantener buenas relaciones y ser actores de un ambiente laboral tranquilo y agradable con sus pares y jefes, donde el otro es reconocido como un agente valioso al momento de desempeñar su labor, quien además de brindar aportes referentes a conocimientos, brinda compañía, goce y esparcimiento aportando de esta manera a la minimización del estrés y haciendo la jornada laboral más llevadera.

Esta preocupación por mantener buenas relaciones da cuenta del sentido de pertenencia que ellos han adquirido, por una parte hacia su empresa y por otra parte, hacia su profesión, donde al conocer la importancia de ser parte de un “nosotros” construyen una visión más integradora de su profesión, dejando a un lado la idea de que la contaduría se ejerce en soledad y pasando a considerar que pertenecen a un grupo social el cual propicia el establecimiento de redes de apoyo y el intercambio de conocimientos y aportes entre las mismas.

En el caso de algunos participantes que tienen personal a cargo, en sus discursos dan cuenta cómo el liderazgo juega un papel importante en el establecimiento de buenas relaciones laborales, donde como líderes aportan en el establecimiento de líneas de comunicación efectivas dentro del grupo social, así como en la creación de redes para lograr un clima laboral agradable en su grupo de trabajo, además de esto, el liderazgo enmarca la forma de concebirse a sí mismo como profesional, donde su accionar y los aportes realizados a sus compañeros se encuentran motivados por el bien común, generándoles autonomía y haciéndolos parte del desempeño de la labor gracias al conocimiento compartido.

Se evidencia que los participantes basan su criterio acerca de la calidad de las relaciones laborales establecidas en las percepciones que ellos generan de las mismas, donde

en sus discursos el argumento principal para establecer si sus relaciones laborales han sido buenas, neutras o malas es la concurrencia de dificultades y experiencias positivas o negativas con los actores de las mismas. En el caso particular de una participante, quien manifestó haber tenido unas relaciones laborales en un principio complicadas y tensas, y que con el paso del tiempo fueron mejorando significativamente, lo que pone en evidencia que la participante llegó a un reconocimiento de la importancia del otro en la labor profesional llevándola a realizar cambios en sí misma en aspectos que puedan mejorar la calidad de las relaciones, y de esta manera aportar al establecimiento de éstas.

En cuanto a los aportes, se evidenció por medio de los discursos que el compartir un conocimiento con otro en el marco del contexto laboral puede generar en la persona un sentimiento de satisfacción, además de posibilitar el establecimiento de redes de apoyo, donde, retomando lo mencionado anteriormente, es gracias a las relaciones laborales establecidas a lo largo de su trayectoria profesional, que los participantes logran constituir un lugar en su grupo social, un “*Good Will*” y un estatus que les posibilita un conocimiento y reconocimiento de su labor dentro del lugar de trabajo e incluso fuera de éste.

Además de lo mencionado anteriormente, en relación con los jefes, se evidencia cómo los participantes logran adaptarse a los mismos por medio del establecimiento de estrategias y formas de actuar, encontrando de esta manera una forma particular de afrontar la autoridad instaurada por estos actores, caracterizada por reconocer la importancia de mantener buenas relaciones laborales con el fin de actuar por un bien común y ser parte de un colectivo en el cual ellos se sienten necesarios en el mismo. Sin embargo, en los discursos se puso en evidencia que en muchas ocasiones por medio de estas relaciones jefe-trabajador se juegan elementos de rivalidad y competitividad frente a la jerarquía y el desplazamiento de los

cargos, este hecho, sin embargo, es sobrellevado por los participantes donde priman la importancia de tener buenas relaciones con sus jefes y mantener su estabilidad laboral.

En cuanto a los clientes, se evidencia cómo los participantes que ejercen bajo la modalidad de independientes ponen en juego sentimientos de incertidumbre frente a la poca seguridad económica que esta modalidad puede traer consigo, respecto a esto, ellos buscan estrategias con el fin de que las relaciones con los clientes no se vean afectadas sin dejar de lado su bienestar laboral en el sentido económico y emocional. Para finalizar, existe un reconocimiento por parte de los participantes acerca de la necesidad e importancia de las relaciones laborales, debido a que éstas posibilitan la labor y el crecimiento como profesional, así como el enriquecimiento del recurso de la Identidad Profesional, permitiéndoles enfrentarse a un contexto laboral cambiante.

A manera de conclusión, se logró establecer que lo que caracterizó el discurso de los participantes es la paradoja a la que se ven expuestos constantemente, puesto que si bien resaltan que la contaduría es una de las carreras más importantes y con mayor apertura, también reconocen que para ellos ha sido muy difícil el ejercicio de la profesión debido a los cambios constantes y a la incertidumbre generada por los retos a los que se enfrenta el profesional, lo que les ha implicado la búsqueda de estrategias tales como la formación constante, el establecimiento de relaciones laborales, la adaptación a las distintas modalidades de vinculación, las innovaciones en sus áreas de trabajo, etc., las cuales les permiten circular dentro del entorno laboral, para lo cual emplean el recurso de la Identidad Profesional que constantemente se va construyendo mediante la adaptación a los distintos cambios de su contexto.

9. Discusión

En el presente apartado se pone en relación los elementos teóricos abordados en el marco conceptual, con lo expuesto en la presentación de resultados y análisis, de manera que se pueda responder a los objetivos de la presente investigación sobre la Identidad Profesional como un recurso, los aportes de las relaciones para ésta, y la interacción que puede tener todo lo planteado con el contexto de trabajo al que se enfrentan los contadores.

Contexto Laboral

En esta categoría, la discusión se encamina a comprender el entorno al cual deben enfrentarse los contadores y frente al cual emplean el recurso de su Identidad Profesional para mantenerse vigentes en el mercado laboral. De manera que se pueda entender el lugar que tiene el contexto laboral contemporáneo al que se ven expuestos en la construcción de su Identidad Profesional.

Se pudo apreciar en la subcategoría de ***Impactos de la globalización*** cómo el avance tecnológico ofrece ventajas a los contadores, ya que pueden agilizar sus procesos con relación a su trabajo, sobre todo en la presentación y manejo de la información financiera, la cual prescinde de un trabajo manual que se caracterizaba por realizar los registros en libros contables a papel y lápiz, pasando a estar mediada por la computación, que además permite mostrarla con más detalle, de manera que los contadores no son ajenos a estas actualizaciones tecnológicas que han venido (programas contables y hojas de cálculo), y como señala Malvezzi (2003), estos cambios han surgido como consecuencia de la globalización, llevando a una renovación y modificación del mundo laboral, ya que la idea de *espacio-tiempo* se volvió más difusa. Esto se relaciona con la llegada del *teletrabajo*, donde se puede estar en

constante comunicación sin importar la hora y el lugar, es decir, no es necesario estar presente en la empresa para laborar, por lo que se puede llevar incluso la contabilidad de distintas empresas al mismo tiempo. De esta manera, la renovación y los cambios que trae la tecnología, como consecuencia de la globalización, en la contaduría se traduce en que ésta sea más precisa, confiable, agilizada y estandarizada.

En el párrafo anterior se hizo mención al *teletrabajo*, como una de las consecuencias de la globalización que también influyeron en la contaduría. Es importante resaltar que esta forma de trabajo no se da aún en todos los contadores. Teniendo en cuenta esto se continúa con la discusión de los aspectos relacionados con las **Situaciones Percibidas** por los participantes, comenzando con las dos modalidades de trabajo que caracterizan las opciones de empleabilidad para un contador: la modalidad de empleo y la modalidad independiente, frente a las cuales los participantes manifestaron posiciones a favor y en contra de cada una, destacando las ventajas y desventajas en ellas.

De esta manera ya no se puede decir que la modalidad del empleo, como en otra época, sea la única manera de ejercer una profesión, este cambio tiene que ver con lo planteado por Luque, et al. (2000), quienes expusieron que la sociedad no puede ajustar aún la demanda del trabajo con las ofertas de éste, por lo que se han presentado nuevas formas de trabajo de carácter más flexible, con inestabilidad e incertidumbre, lo que puede representar una desventaja, por tanto los contadores que trabajan bajo la modalidad independiente, lo hacen como una forma de adaptarse a un nuevo mundo de trabajo flexible e inestable al que tienen que ajustarse (Rentería, 2005), trabajando bajo modalidades que anteriormente no se concebían para ninguna profesión. Por tanto, estos contadores han tenido que reinventarse de forma continua, como lo plantea Malvezzi (2003), pues se han visto enfrentados a situaciones

en las que han debido desempeñar distintas labores de la contaduría, y no específicamente una. Esto a diferencia del resto de los participantes que se han mantenido en un solo empleo y que pueden contar con cierta comodidad y tranquilidad.

Lo que se ha dicho hasta ahora permite entrar en otro aspecto, en el de los desafíos que tienen los contadores en el contexto laboral. Uno de ellos es el de la empleabilidad, debido a que, como plantea Sennett (2000) el llamado “*Pasado estable*” se encuentra amenazado por un nuevo régimen donde, desde a mediados del siglo pasado se debilitan las concepciones de lo estable y duradero, y de carrera tradicional, trayendo consigo cambios en las estructuras institucionales y nuevas formas de vinculación laboral, como el trabajo independiente ya mencionado, pues las empresas, como lo mencionó P8, buscan dejar de tener “*carga prestacional*” asunto que afecta a todos los contadores, tanto a recién egresados como a los más experimentados, pero dejando en evidencia que las nuevas generaciones de contadores ven disminuida la probabilidad de encontrar un trabajo “*estable*”.

Este aspecto conlleva a considerar la importancia de sobreponerse al desafío de contar con un “*goodwill*” o “*Buen nombre*” el cual es necesario para poder competir en el mercado laboral, ya que como señala Paz (2001), entre los requisitos que toda profesión tiene es que quienes se desempeñen en ella deben ser aceptados por las personas a las que brindarán el servicio, esto es, sus clientes, jefes, etc., y la manera apropiada para esto es contar con una buena “fama” en su entorno laboral, con el fin de ser tenidos en cuenta para solicitar sus servicios.

Otro de los requisitos mencionados por Paz (2001) para un profesional es contar con los conocimientos científicos y teóricos, por lo que se hace importante destacar el otro

desafío planteado, el de la formación, que le permite al contador mantenerse a la vanguardia sobre los cambios que se presentan en las normas gubernamentales, y además, al ampliar sus conocimientos le posibilita desenvolverse en campos específicos como el tributario, las finanzas, entre otros, ya que, de acuerdo con Álvarez (2008), los contadores deben desarrollar la actitud de “*aprender a aprender*”.

Por tanto, de estos tres desafíos puede depender el futuro profesional de los contadores, ya que la superación de estos retos les facilita el desarrollo de nuevos conocimientos y habilidades, es decir, ir adquiriendo los recursos profesionales para mantenerse competentes, siguiendo a Malvezzi (2000), deben adaptar su desempeño a los requerimientos del mundo laboral y permanecer vigentes en éste, que en este caso se trata de tener una buena “fama” como profesional y mantenerse a la vanguardia en los distintos temas referentes a su profesión.

Con relación a las Normas gubernamentales se pudo observar que éstas mantienen en constante cambio y que en la actualidad se están implementando las NIIF con las cuales se puede abrir un puente de comunicación entre distintos países con relación al manejo de la información financiera. Estos cambios van en la vía de lo expuesto por Fernández (2001), quien señala que para los contadores no es suficiente la formación que se ofrece en la universidad, sino que es necesaria la actualización que es de utilidad al contexto o a la sociedad, en este caso, actualizarse en Normas Internacionales. Lo que quiere decir que para que los contadores se mantengan a la vanguardia es necesario que estén al día con las normas, en esto radica su importancia, ya que sin conocerlas el contador no puede ofrecer adecuadamente sus servicios, pues la contaduría, según Wong y Salcedo (2008), ha evolucionado con el tiempo de acuerdo a las necesidades tanto de los individuos como de las

organizaciones, y esto se ha dado por el cambio en los paradigmas empresariales que han surgido mediados por la globalización.

Es importante tener en cuenta que la misma normativa permite establecer y entender la importancia de la contaduría, debido a que el profesional de este campo puede dar fe pública, de acuerdo con el artículo 1 de la ley 43 de 1990 (Congreso de la República, 1990), y que además es el único que puede desempeñarse como Revisor Fiscal, Visitador Técnico Contable de las Superintendencias Bancarias, Auditor Interno y Externo, Decano de las Facultades de Contaduría, entre otras labores (Monsalve, 2001). Es decir, en todos los campos relacionados con la ciencia contable es necesario el contador, por lo que la sociedad no puede prescindir de él, sobre todo en la actualidad donde la información financiera tiene tanta importancia, y es el contador quien, de acuerdo con la AICPA (American Institute of Certified Public Accountants), tiene como función principal realizar la obtención y comunicación de información (Pardo, et al., 2003).

Con relación a las cualidades que debe tener un contador, Paz (2001) plantea que los requisitos que todo profesional debe cumplir en una profesión son: contar con todos los conocimientos científicos y teóricos, satisfacer una necesidad social, ser aceptados por parte de las personas a las que les brindarán un servicio y defender los valores propios de la profesión. Así mismo Álvarez (2008), plantea que la formación de base del contador debe hacerlo capaz de contribuir a su profesión y a la sociedad, tener una actitud de aprender a aprender y contar con los conocimientos, habilidades y valores profesionales. Frente a esto se pudo observar que los participantes de la presente investigación plantearon que el conocimiento, aunque es importante para mantenerse en el mercado laboral, pasa a un segundo plano frente a otras cualidades relacionadas con los valores de la profesión: la

“convicción”, “la ética”, “la responsabilidad” y “la dedicación”, y a partir de éstas aportar a la sociedad, es decir, los autores revisados no plantean qué aspecto o cualidad tiene más importancia, y los contadores entrevistados realizan un apunte interesante al respecto, al poder plantear que los valores propios de la profesión son los que más se requieren para desempeñarse como contador. Además, se propone que, al ser fiel a los valores de la profesión, elementos como la actualización y el brindar un buen servicio a la sociedad vendrán como una consecuencia de esto.

Debido a que el contexto laboral actual presenta cambios en términos de las posibilidades para emplearse, en los requerimientos para poder competir como la actualización y el buen nombre, y dado que las empresas buscan realizar contratos de prestación de servicios, los contadores cada vez tienen menos posibilidades de conseguir un trabajo estable, además, la competencia para posicionarse en el campo independiente se ve disputada, se puede pensar que el lugar que tiene el contexto laboral con relación a la Identidad Profesional es el de marcar la pauta o establecer el estándar bajo el cual los profesionales deben irse formando como tales en su trayectoria laboral, pues es el trabajo el que “regula la vida” de acuerdo con Luque, et al. (2000), quienes exponen que a partir del trabajo organizan en su mayoría las demás actividades a realizar. En la presente investigación se pudo trabajar sobre un aspecto de la vida de los contadores: su profesión, es decir, de acuerdo a las exigencias del trabajo y del entorno laboral es que los participantes van a decidir qué elementos requieren para que su Identidad Profesional sea un recurso eficiente para mantenerse en éste.

Identidad Profesional como Recurso

En esta categoría se ponen en discusión los asuntos que permiten exponer el lugar de la Identidad Profesional como un recurso que les permite a los contadores enfrentarse a las exigencias laborales de su profesión, por lo cual se abordan los elementos más dicientes de las subcategorías establecidas: motivación frente a la carrera, autonomía, transformación, competencia, experiencia laboral y tareas.

Respecto a la ***motivación frente a la carrera*** se lograron establecer algunos aspectos centrales, uno de ellos fue la influencia que tuvo la familia sobre los participantes y la que ellos en la actualidad han tenido sobre sus familiares (sobrinos, hijos, primos), lo cual se relacionó con lo planteado por Aquin (2003), donde son los grupos sociales aquellos que sirven como una guía, pues se espera que el individuo actúe de acuerdo al colectivo social que en el caso de los contadores es su grupo familiar, el cual sirvió de referencia para elegir la profesión, y a su vez, ellos hicieron lo mismo con los miembros más jóvenes, lo cual promueve en muchos de ellos el interés por mantener sus conocimientos y servir de apoyo a su grupo familiar.

El segundo aspecto que se pone en relación, serían las motivaciones personales que los llevaron a elegir su carrera, ya que, si bien no todos ellos se interesaron por la profesión al inicio, en términos del “*gusto*” sí generaron un interés motivacional de distinto orden que también les permitió continuar en la carrera, encontrando áreas de su profesión donde lograron desempeñarse adecuadamente, pues en la actualidad la mayoría ocupan cargos directivos. Retomando a Malvezzi (2000), se puede pensar que los contadores tuvieron que reorganizar y elaborar nuevas concepciones respecto a su carrera y hacerse cargo de su

desenvolvimiento profesional, pasando de una situación de poco o ningún interés a una construcción paulatina de intereses que han dado sustento y validez a su decisión de permanencia en la carrera.

Lo anterior posibilita continuar con los elementos abordados en la subcategoría de ***Autonomía***, puesto que los participantes dieron cuenta de diferentes cuestiones, una de ellas estaría en relación con lo planteado por Malvezzi (2000) acerca del control que deben tener los profesionales sobre su movilidad, es decir, que los trabajadores deberán mantenerse en constante cambio, reevaluar cada acción, generando estrategias para mantenerse vigentes dentro del mercado laboral. Lo que en cierta medida correspondió con lo expuesto por los participantes del estudio, pues han sido ellos quienes, debido a sus reflexiones, reorganizaciones y actualizaciones, respecto a su contexto laboral y a las exigencias del mismo, se han mantenido vigentes en el mercado el laboral y a su vez han logrado, como ya se dijo anteriormente, obtener cargos de alta jerarquía a nivel organizacional.

También es importante señalar acudiendo a Rossi, et al. (2016) que los profesionales en contaduría “están llamados a ser agentes de cambio e innovaciones” (p. 183), lo que se refleja en los contadores, pues han ido generando cambios, modificaciones e innovaciones en sus respectivas áreas de trabajo, las cuales estuvieron en vía de agilizar procesos normativos, hacer modificaciones a softwares contables, y crear hojas de cálculo de Excel. Además, al mismo tiempo han ido desarrollando estrategias para mantenerse actualizados, las cuales están relacionadas con lo que ellos denominan como “*Capacitaciones*”, que les permiten dar respuesta a las exigencias de su entorno laboral. Por otra parte, también se evidencian las estrategias que corresponden a los participantes que solo laboran bajo la modalidad de independientes, las cuales están en vía de generar herramientas para ofrecer sus servicios en

diversas labores de la contaduría, lo cual se relaciona con lo planteado por Malvezzi (2003) acerca de que es el trabajador quien debe generar sus propios escenarios de trabajo y esto es lo que particularmente intentan realizar los contadores que solo laboran como independientes, pues ellos constantemente desarrollan estrategias para buscar “clientes”, como generar mayor publicidad y mantenerse actualizados respecto a cada cambio en el ámbito contable, lo cual les permite ofrecer diversos servicios.

Por otra parte, los participantes también señalaron que se ven restringidos en ciertos momentos por las normativas (leyes, decretos y artículos) vigentes de las cuales hacen alusión Álvarez (2008) y Monsalve (2001), pues para mantenerse vigentes en el mercado laboral deberán conocer y cumplir cada una de las normativas que le sean impuestas por los entes gubernamentales y además de acatar lo reglamentado por las organizaciones para las que laboran, junto con las directrices de sus jefes, pues deberán dar cuenta de cada acción y decisión que lleven a cabo, lo que cuestiona la visión plenamente emprendedora del *Agente económico reflexivo* planteado por Malvezzi (2003) donde establece que el trabajador debe desarrollar competencias de un buen lector social y ser capaz de percatarse de las condiciones del contexto para actuar de una manera reflexiva sobre ellas e intentar sacar el mejor provecho de las mismas.

Lo anterior resulta diciente, ya que la población estudiada refleja que hasta el momento ha logrado mantenerse vigentes en el mercado laboral, no solo debido a que tienen el control de su movilidad profesional, sino que también han tenido que reorganizarse, redefinirse e incorporar diversas estrategias como la búsqueda de actualizaciones, las “capacitaciones”, el acatamiento a las normas gubernamentales, además de las normativas de sus áreas y sus jefes. Todo esto reunido contribuye al recurso de su identidad y va dando

cuenta del proceso de construcción que realizan, que en el caso particular de los profesionales de la contaduría estudiados han tenido que moverse dentro de lo que pareciera una contradicción de su entorno laboral particular, pues, por un lado son ellos quienes, como ya se ha señalado, han tenido cierto control sobre su movilidad profesional y su quehacer, acercándose a lo planteado por Malvezzi (2003) sobre el *Agente económico reflexivo*, el cual depende completamente de sí mismo y de sus reflexiones para enfrentarse al mundo laboral, por otro lado, están supeditados a las normas claramente definidas que de alguna manera restringen o limitan dicha movilidad.

Siguiendo con los elementos relacionados a la reincorporación, reflexión y redefinición de sí mismos como profesionales se presenta la subcategoría de ***Transformación***, que pone en evidencia asuntos correspondientes a la forma en que se posicionan como profesionales, dando cuenta de las modificaciones al respecto, las cuales están en relación con su quehacer y el objetivo que puede tener la profesión, así como también la forma en la que se asumen como profesionales, es decir, qué actitudes ponen en juego, tal como se observa en el caso de P7 quien manifiesta haber superado posiciones rígidas y adaptarse a los diferentes cambios. Estos aspectos permiten dar cuenta de los planteamientos de Anderson – Nathe (como se cita en Ruvalcaba-Coyaso, et al., 2011), pues ellos señalan que la Identidad Profesional va incorporando continuamente elementos, va dejando otros de lado, y puede incluso cambiar la forma de definirse a sí mismo como profesional y la forma de concebir su carrera, pues como lo establece P3, el contador debe trascender de los registros al análisis, lo que se acogería a lo planteado por Rossi, et al. (2016) acerca de que la contaduría dejó de ser una profesión con funciones operativas para ser una profesión con funciones ejecutivas y debido a que los participantes llevan entre 15 y 20 años

ejerciéndola, pudieron reconocer este tránsito y adaptarse al mismo, cambiando la forma como se conciben como profesionales.

Lo anterior muestra que la Identidad Profesional no es estática, pues los contadores refieren cómo han ido transformándose en ellos ciertos aspectos relacionados con formas de vinculación, perspectivas de la carrera y del quehacer, lo que permite plantear que todos los cambios de concepciones, perspectivas y formas de proyectarse en un futuro dan cuenta de que todo esto es un proceso, es un continuo, pues como señala Ciampa (como se cita en Malvezzi, 2000) la identidad es un continuo “Llegar a ser” (Tornar-ser), pues reúne todos los movimientos históricos del individuo.

Por lo cual se reconoce que los participantes no solo han ido transformando sus concepciones, actitudes y las formas como conciben su profesión, sino que esta transformación será continua y contribuirá a la consolidación como recurso de la Identidad Profesional, pues cada vez que incorporen concepciones, obtengan experiencias en el plano laboral, no sólo posibilitará transformaciones, sino que también contribuirá a este recurso, en la medida que estará renovándose constantemente.

Siguiendo con los aspectos que contribuyen al recurso de la Identidad, se presenta la subcategoría de **competencia**, entendida como los conocimientos y habilidades que se adquieren o desarrollan, la cual posibilitó establecer que los participantes durante toda su trayectoria profesional se han interesado por estar en auge dentro de su entorno laboral y para ello emplean elementos de orden formativo como son las “*capacitaciones*”, actualizaciones en normas gubernamentales y otras formaciones (Diplomados, maestrías y especializaciones), las cuales les permiten dar respuesta a las exigencias de su entorno laboral y mantenerse a la

vanguardia, ya que al ser la contaduría Pública una carrera que obliga a sus profesionales a dar fe pública como lo establece el artículo 1 de la ley 43 de 1990 (Congreso de la república, 1990), ratifica el deber de los contadores de mantenerse constantemente informados y actualizados acerca de todos los cambios gubernamentales que les corresponda acatar y que pueden afectar su quehacer, lo que los lleva a estar continuamente adaptándose a dichas normas.

Por otra parte, el interés por la formación, las actualizaciones y “*capacitaciones*” no solo les posibilita dar respuesta a las exigencias gubernamentales y de su entorno laboral, también les permite mostrar su singularidad, lo que los hace diferentes a los otros contadores volviéndose así más competitivos en el mercado laboral y como señala Dubar (1991), se posicionan y logran obtener un *status*, pues todo lo referente a la formación, las habilidades, las experiencias y las relaciones, posibilitan la obtención de cierto prestigio, lo que de alguna manera han logrado los contadores participantes en esta investigación, pues ellos se han mantenido a la vanguardia dentro del mercado laboral, debido a que continuamente mantienen renovándose, formándose y actualizándose en sus áreas respectivas de trabajo.

Siguiendo con los planteamientos de Malvezzi (2000) quien señala que “la globalización demanda al individuo a ser capaz de aprender y reinventarse continuamente” (p. 139), se logra entender, como señala el autor, que el trabajador deberá propiciar cambios a nivel profesional, deberá leer el contexto laboral, reflexionar continuamente acerca de las exigencias del mismo y establecer un accionar que le permita seguir posicionándose laboralmente, y eso es justamente lo que hicieron los participantes en su trayectoria laboral: leer su contexto, reconocer los cambios que habían en éste y tomar acciones frente a los

mismos, algunas de las cuales estuvieron encaminadas a la formación y a la construcción de diferentes habilidades, y otras por su parte estuvieron en vía de dejar a un lado los aprendizajes obtenidos anteriormente, pues como se dijo previamente, no es un proceso estático acumulativo, sino que siempre se encuentran expuestos a diferentes cambios que les obligan a incorporar y renovar conocimientos, generar habilidades pero también a relegar otras, y en esta medida esto se emplea como un referente que les permite seguir reflexionando sobre el contexto laboral y sobre su desenvolvimiento, manteniendo el recurso de la Identidad Profesional vigente.

Continuando con los elementos concernientes a la incorporación y reinversión que posibilitan mantener el recurso de la Identidad Profesional, se presenta la subcategoría de ***Experiencia Laboral*** que permite poner en discusión diferentes cuestiones referentes a los tipos de vinculación, pues si bien todos los participantes trabajaron bajo la forma de vinculación de empleo y la mayoría lleva allí entre 15 y 20 años, otros por su parte decidieron laborar como independientes e incluso algunos de ellos decidieron vincularse de *forma mixta*, es decir, realizar labores como independientes y mantenerse vinculados como empleados en una entidad. Estas particularidades de la población reflejan algunos aspectos que se ponen en relación con lo planteado por Luque, et al. (2000) acerca de que las nuevas formas de trabajo podrían generar inestabilidad e incertidumbre, asuntos que no se vieron reflejados en los participantes, pues por el contrario, estas formas de vinculación posibilitaron que algunos se vieran beneficiados, ya que obtienen, como ellos señalan, diversas “*ganancias*” que estarían en el plano financiero, formativo y social, debido a que si como independientes logran posicionarse y obtener un “*goodwill*” (Buen nombre), podrán mantenerse en auge en el mercado laboral. Estos elementos también permiten poner en relación aspectos planteados por Ciampa (como se cita en Malvezzi, 2000) acerca de que

la Identidad Profesional va tomando como referente todos “los movimientos históricos de predicados”, es decir que como se ha venido señalando, no es estática y es justo en ese aspecto donde se establece que lo que ha posibilitado que los contadores se vinculen o no a una forma particular de contratación y se mantengan, la abandonen o intenten adscribirse de forma mixta, se debe a todo el entramado de sus experiencias, las funciones que realizaron al inicio de su trayectoria laboral que aunque fueron de orden técnico, les posibilitaron realizar reflexiones sobre su entorno y de esa manera, tomar el control de su desenvolvimiento profesional, pues la Identidad Profesional es un proceso continuo de construcción (Malvezzi, 2000), es por esto que no se plantea que el recurso se mantiene vigente con el almacenamiento de información, en este caso de experiencias (Vinculaciones- funciones), sino más bien que éstas funcionan como referentes, ya que para los participantes han sido sus experiencias en el contexto laboral las que les han permitido tomar decisiones frente a las demandas del mismo y les permiten seguir vigentes dentro del mercado laboral.

La última subcategoría que se presenta para dar cuenta del lugar de la Identidad Profesional como un recurso es **Tareas** y la relación que sostienen con las mismas, dentro de ésta los participantes mostraron que todos ellos en la actualidad tienen funciones diversas entre sí, debido a que sus cargos dependen del tipo de vinculación y a la entidad donde laboren, lo que evidencia que la contaduría pública es una profesión con un campo de acción muy amplio, pues todos los participantes ocupan cargos o desempeñan labores diferentes entre sí y en diferentes sectores, lo cual muestra que lo planteado por Monsalve (2001) sobre la descripción y campos de acción de la contaduría, sí se hace efectivo, es decir, que los contadores públicos tienen diversas áreas de trabajo, haciendo que su panorama laboral sea más amplio y puedan elegir, como lo hicieron los participantes, pues algunos desempeñan tareas relacionadas con la administración de recursos, otros con el manejo de impuestos, otros

con la revisoría fiscal y auditorías. Así mismo, es importante resaltar que la mayoría de los participantes lideran procesos y son los encargados de sus áreas de trabajo, los participantes vinculados bajo la modalidad de empleo y los otros dos participantes que laboran solo como independientes refieren que llevan a cabo diversas labores relacionadas con la contaduría, como revisión de impuestos, declaraciones de renta, certificaciones para los bancos, realización de estados financieros y actividades relacionadas con la revisoría fiscal, con lo cual se puede establecer que los contadores no solo han logrado responder a las exigencias del contexto laboral, sino que también, de acuerdo con Anderson - Nathe (como se cita en Ruvalcaba-Coyaso, et al., 2011) les ha posibilitado la construcción de diversos elementos como habilidades, conocimientos, y la creación continua de estrategias, que han contribuido al desempeño profesional de los contadores.

Por otra parte, se logra poner en relación un elemento establecido por Malvezzi (2003), quien señala que las actividades complejas, obligan a los trabajadores a tener que estar constantemente reinventándose, generando nuevas habilidades, buscando nuevos conocimientos y de esta manera mantener siempre vigente el recurso de la Identidad Profesional y esto se ve reflejado en lo planteado por los participantes, ya que señalan que sus cargos les han posibilitado ciertos aprendizajes y habilidades, así como también les ha permitido consolidarlos o dejarlos a un lado, lo que les facilita responder a las exigencias de sus cargos y de su entorno laboral.

Identidad Profesional en las Relaciones

En esta categoría se realiza una comprensión acerca de la influencia que las relaciones laborales ejercen en la construcción de la Identidad Profesional, en este caso de los contadores, por lo que se retoma el concepto de Identidad Profesional planteado por Malvezzi (2000, 2003) y adoptado en el presente estudio, en el cual ésta es considerada como un recurso para el trabajador en el campo laboral, y que a su vez se construye por medio de las relaciones con los otros, esto teniendo en cuenta el planteamiento de que la Identidad individual a su vez se encuentra permeada por características sociales, identificando así en la identidad una dimensión personal y una social, la cual remite a la idea de un grupo y de un “nosotros” (Íñiguez, 2001). Por medio de los discursos de los participantes se logra evidenciar la manera en que ellos se narran a sí mismos, exponiendo y dando sentido a su historia, sus experiencias y las relaciones establecidas con los otros, pero en especial con colegas y jefes, donde, siguiendo la perspectiva planteada por Dubar (como se cita en Ribeiro, 2012), es por medio de sus repertorios que es posible dar cuenta de los aportes y especificidades que se encuentran en la construcción de la Identidad Profesional de los participantes.

En el presente estudio se logró evidenciar dos subcategorías en cuanto a los tipos de relaciones laborales que establecen los contadores: ***Relación con pares*** y ***Relación con jefes y clientes***.

En ambas subcategorías los contadores dieron a conocer que para ellos existe una relación directa entre la concurrencia de dificultades, inconvenientes, experiencias negativas o positivas con sus colegas, compañeros de trabajo, jefes y/o clientes, con la calidad de estas

relaciones, de esta manera es posible plantear que la construcción que realizaron los participantes por medio de sus experiencias laborales no solo se constituyó en el campo individual, sino que también a partir de las relaciones con otros, perspectiva planteada por Dubar (2001). Así mismo, las relaciones expuestas en los discursos de los participantes permiten comprender la Identidad como un proceso psicosocial, en el cual, a medida que se establecen relaciones afectivas e interpersonales y vínculos con otros, el sujeto logra significarse a sí mismo (Loo, 2003).

Respecto a la **Relación con pares**, Íñiguez (2001) propone la identidad como un proceso que se construye desde el plano psicosocial, ya que a medida que el individuo se relaciona con otros, va incorporando creencias, valores, acumulando experiencias, entre otros; en relación con el presente estudio, se logró evidenciar la importancia que para los participantes tiene el hecho de mantener buenas relaciones y de crear un ambiente laboral tranquilo y agradable con los compañeros de trabajo y colegas, “*vivir en armonía y con respeto*”, percibiendo este hecho como uno de sus deberes como profesionales, además de permitirles vincularse a un grupo y hacer parte de un colectivo.

De igual manera, se logra evidenciar cómo el establecer buenas relaciones laborales con compañeros y colegas permiten la obtención de experiencias enriquecedoras, conocimientos y formas de pensar, como por ejemplo, aprender una nueva normativa, un nuevo software contable, obtener orientación en procesos contables, información sobre nuevas capacitaciones, entre otros, además de recibir y brindar aportes a lo largo de su trayectoria laboral que influyen en la construcción de su Identidad Profesional y en la forma de concebirse a sí mismos como contadores. En este aspecto, Aquin (2003) hace alusión a un grupo que posibilita al otro tener puntos de referencia por medio de conocimientos y

experiencias compartidas, esperando así, que cada individuo actúe de acuerdo al colectivo desde su particularidad. Además, en la presente investigación se logra percibir que dichos aportes, a diferencia de los recibidos por parte de sus jefes y superiores que van en una sola vía, los realizados por sus compañeros y colegas van en doble vía, es decir, los contadores establecen relaciones permeadas tanto por contribuciones que se brindan como las que se reciben, lo que genera intercambios en conocimientos y experiencias que además de aportar en su concepción de sí, contribuye a la construcción identitaria del otro, donde se hizo posible evidenciar que compañeros, colegas y aprendices obtienen de su relación con el participante conocimientos sobre nuevas normativas, procesos contables, Normas Internacionales, experiencias profesionales, entre otros.

Siguiendo esta idea, Dubar (1991) propone que la Identidad Profesional posibilita la constitución de un *status* y un lugar en el engranaje social, el cual se establece a lo largo de la vida del individuo y las relaciones con los demás, donde se logra evidenciar cómo el acto de compartir conocimientos y experiencias con otros, permite ampliar la dimensión social del contador, mejorar la calidad de sus relaciones con los demás y así crear un status, una posición y una “buena imagen” dentro de su grupo de compañeros de trabajo y colegas.

En cuanto a la segunda subcategoría, ***Relación con jefes y clientes***, Malvezzi (2000, 2003) plantea que el trabajador debe hacer cambios en su Identidad Profesional para mantenerse vigente en el mercado laboral y en su contexto cambiante en el cual se encuentra inmerso, es posible pensar este planteamiento al evidenciar cómo algunos de los participantes manifiestan la necesidad de hacer cambios en cuanto a estrategias y formas de actuar con el fin de lograr buenas relaciones interpersonales con jefes y superiores, adaptándose a la forma de trabajo y a las exigencias de los mismos, disminuyendo así las posibilidades de perder su

empleo. De igual manera, este aspecto se hace posible plantearlo en aquellos participantes que ejercen su profesión bajo la modalidad de independientes, quienes deben establecer estrategias y formas de actuar dentro de las relaciones con sus clientes, tales como, establecer parámetros y horarios, reservarse el derecho de admisión, es decir, no aceptar ninguna labor que atente contra su ética profesional, establecer acuerdos de pago, etc., con el fin de evitar inconvenientes en cuanto al cumplimiento, tiempos de entrega, entre otros.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, es posible afirmar que las relaciones laborales poseen un papel importante en la Identidad Profesional del contador público, ya que son éstas las que por medio de experiencias, conocimientos y aportes compartidos le posibilita significarse a sí mismo e ir construyendo una concepción de sí como profesional, además de considerar estas relaciones un recurso que le brinda elementos al contador para permanecer vigente en el contexto laboral contemporáneo.

Para finalizar, se podría decir que en lo referente al contexto cambiante es importante que los profesionales enfrentados a él, puedan generar reflexiones y lecturas que les permitan dar respuesta a éste teniendo en cuenta los planteamientos de Malvezzi (2000, 2003), por esta razón para los contadores es importante, a partir de esa lectura del contexto reinventarse, esto quiere decir que en la medida en que cambia el contexto el profesional deberá transformar aspectos como conocimientos, habilidades, e incluso podrá cambiar la modalidad bajo la cual se desempeña, pues para esto contará con diferentes recursos que ha ido constituyendo a lo largo de su trayectoria laboral, lo cual muestra la Identidad Profesional no es un producto definitivo, sino que se encuentra en un proceso de constante construcción, el cual está mediado por las relaciones laborales.

10. Conclusiones

En función de toda la información obtenida en el estudio, se pueden llegar a las conclusiones que estarían en vía de responder los objetivos previamente planteados y además dar cuenta del objetivo principal, así como también dejar abiertas algunas discusiones para los próximos estudios referentes a este tema.

Respecto al lugar que tiene la Identidad Profesional como un Recurso que le posibilita a los contadores enfrentarse al contexto laboral contemporáneo, se logra establecer que ésta se va construyendo continuamente, pues es un proceso que toma diversos elementos que contribuyen a dicha construcción, el cual está en constante renovación y cambio, ya que los participantes deben reflexionar continuamente sobre sí mismos como profesionales y sobre su contexto laboral. Dichas reflexiones pueden comenzar desde el inicio de su carrera y se mantiene constantemente, pues todos los participantes durante su trayectoria laboral lograron apropiarse de su Identidad Profesional y mantener vigente el recurso, lo hicieron cuando eligieron un tipo de vinculación, cambiaron de perspectivas sobre las misma, realizaron diferentes funciones, se mantuvieron actualizados en las normativas gubernamentales y establecieron estrategias para seguir vigentes en el mercado laboral, lo cual muestra que incorporan nuevos conocimientos y dejan a un lado otros, que crean otras maneras de llevar a cabo sus funciones, que se renuevan y se adaptan a cada cambio al que se ven expuestos. Todo lo cual contribuye al recurso de la Identidad Profesional en la medida en la que se convierte en referentes, los cuales le permiten realizar reflexiones sobre sí mismo y el contexto laboral, lo que los ha llevado a mantenerse vigentes en el mercado laboral y dar respuesta a todos los desafíos del mismo.

En cuanto a las relaciones laborales, se establece que éstas poseen una gran influencia en la Identidad Profesional, pues le permite al contador significarse a sí mismo e ir elaborando la manera de concebirse como profesional por medio de las experiencias, aportes y conocimientos compartidos con compañeros de trabajo, colegas, jefes y/o clientes, todo esto con el objetivo de mantenerse vigente en el contexto laboral contemporáneo e inscribirse a un colectivo particular. Con lo anterior, se evidencia la estrecha relación que se establece entre las relaciones con los otros y la Identidad Profesional como Recurso, ya que éstas aportan para su desarrollo y a su vez les posibilita desempeñarse en su entorno laboral.

Finalmente, se plantea que en la presente investigación se pudo trabajar sobre un aspecto de la vida de los contadores: su profesión, es decir, de acuerdo a las exigencias del trabajo y del entorno laboral es que los contadores van a decidir qué elementos requieren para que su Identidad Profesional sea un recurso eficiente para mantenerse en el mercado laboral, dado que se presentan cambios en términos de las posibilidades para emplearse, en los requerimientos para poder competir ya que las empresas buscan realizar contratos de prestación de servicios, lo que lleva a que los contadores cada vez tengan menos posibilidades de conseguir un trabajo bajo la modalidad de empleo, a esto se suma la competencia para posicionarse en el campo independiente.

Siguiendo con lo anterior se plantea que el contexto laboral actual para los contadores presenta los parámetros, pero también los desafíos que estos profesionales necesitan para desempeñarse adecuadamente y mantenerse vigentes en el mercado laboral, pese a las distintas situaciones actuales ya mencionadas. Es por esto que el contexto laboral es el escenario que propone retos y desafíos, y a la vez las herramientas con las que el profesional se puede desempeñar y dar cuenta de todos sus recursos para ir respondiendo a las exigencias

que se le presentan en el plano laboral, por esta razón se podría plantear que la comprensión de la Identidad Profesional es inseparable de la comprensión del contexto donde ésta debe construirse y servir como un recurso en función de las relaciones.

Acerca de la discusiones y reflexiones suscitadas durante la realización del ejercicio investigativo y que podrían ser abordadas por otros estudios, se plantea como una limitación no poder abordar el lugar de la vida personal del trabajador, ya que como señala Luque, et al. (2000) “el trabajo regula la vida” y en esta medida, es relevante indagar acerca de la manera en cómo el trabajo logra no solo introducirse en el ámbito personal, sino hacer cambios sobre éste.

Respecto a la población estudiada, resultaría pertinente realizar investigaciones con profesionales que lleven menos tiempo ejerciendo, incluso que se encuentren ingresando a la educación superior, y de esa manera conocer cómo se va estableciendo el proceso de construcción de su Identidad Profesional, dándole nuevamente un lugar importante al contexto laboral, el cual permitirá conocer cómo ellos van respondiendo a estas exigencias o piensan responder a ellas.

11. Referencias

- Álvarez, M. C. (2008). *Historia de la contaduría en Colombia*. Gerencie.com: Universidad de Antioquia. Recuperado el 3 de Julio de 2016, de la fuente. <http://www.gerencie.com/historia-de-la-contaduria-en-colombia.html>
- Andrade, V. (2014). Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo, reflexiones desde un resumen de caso. *Athenea Digital Revista de pensamiento e investigación social*, 4 (2), 117-145.
- Aquin, N. (2003). Trabajo social y la identidad profesional. *Revista Prospectiva*, (8), 99-110.
- Battistini, O. & Wilkis, A. (2005). El valor del trabajo en las construcciones identitarias de un grupo de asalariados jóvenes. *Cuadernos de antropología social*, 22, 55-75.
- Blanch, J.M. (1996). Psicología social del trabajo. En: I. Capella (Ed.) *Psicología social aplicada*, (pp. 85-118). Barcelona, España: McGraw-Hill. "
- Bourdieu, P. (2011). La ilusión biográfica. *Revista Acta sociológica*, 56, 121-128.
- Castellanos, G., Grueso, D.I. & Rodríguez, M. (Eds.). (2009). Introducción. *Identidad, Cultura y Política: Perspectivas conceptuales, miradas empíricas*. (pp. 9-33). Santiago de Cali, Colombia: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Congreso de la República. (1990). Congreso de la República Ley 43 de 1990 de la profesión del contador público. N. 39602. Recuperado el 3 de Julio de 2016, de <http://www.mineduacion.gov.co/>
- Coutinho, M. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de psicologia social do trabalho*, 12 (2). 189-202.
- Díaz X., Godoy, L. & Stecher, A. (2005). Significados de trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en el mercado laboral flexible. En: *Cuadernos de Investigación*, (pp. 1-136). Santiago de Chile, Chile: Centro de estudios de mujer -CEM-
- Dubar, C. (1998). Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológico. *Educação & Sociedade*, 19 (62), 1-13.

- Dubar, C. (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 7 (13), 5- 12.
- Fernández, J. (2001). Elementos que consolidan el concepto de profesión. Notas para su reflexión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 3 (1), 23-39.
- Fernández, M.J. (2011). Diseños de estudios muestrales en Investigación cualitativa. En M. E. Delgado. (Ed.), *Introducción a las técnicas cualitativas de investigación aplicadas en salud* (pp. 31-50). Santiago Cali, Colombia: Programa editorial Universidad del Valle.
- Fernandes, V., Gomes, F., & Leite, J. (2016). A contabilidade, o acesso e o exercício da profissão de contabilista certificada na perspectiva das mulheres. *Ex aequo Universidad de Minho*, 33, 49-65.
- Galeano, M. E. (2004). El diseño en la investigación social cualitativa. En: *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. (pp. 27-54). Medellín, Colombia: Fondo editorial Universidad EAFIT.
- Gálvez, L. B., y Garcés, M. C. (2011). *Relación de identidad profesional y desarrollo de carrera en mujeres en posiciones gerenciales*. (Tesis de pregrado). Santiago de Cali, Colombia: Universidad del valle.
- Graduados Colombia. Observatorio laboral para la educación. (2013). *La educación superior, una opción para toda la vida*. Recuperado el 13 de Septiembre de 2017, de <http://www.graduadoscolombia.edu.co/>
- Íñiguez, L. (2001). Identidad de lo personal a lo social. En: E. Crespo (Ed.), *La constitución social de la subjetividad* (pp.209-225). Madrid, España: Catarata.
- Íñiguez, L. (Ed). (2003). Capítulo III. El análisis del discurso en las ciencias sociales: Variedades, tradiciones y práctica. *El análisis del discurso. Manual para las ciencias sociales*. (pp. 83-124). Barcelona: Editorial UOC (Universitat Oberta Catalunya).
- Íñiguez, L. (Ed.). (2006). Capítulo III. El análisis del discurso en las ciencias sociales: variedades, tradiciones y práctica. *Análisis del discurso: Manual para las ciencias sociales* (pp. 89-128). Barcelona, España: Editorial UOC (Universitat Oberta Catalunya).
- Loo, I. (2003). La identidad como proceso biológico-psicosocial y su construcción en enfermería. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 11 (1), 49-54.

- Luque, P. J., Gómez, T. & Cruces, S. J. (2000). El Trabajo: Fenómeno Psicosocial. En: C. Guillén (Org.), *Psicología del trabajo para relaciones laborales* (pp.147-164). España: McGraw-Hill.
- Lledias, E. (2013). *Identidad profesional y carrera de mujeres en posiciones gerenciales Un estudio en la ciudad de Cali*. Tesis de Maestría. Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia.
- Malvezzi, S. (2012). El desempeño en la era de las empresas-red: Desafíos para la investigación de la subjetividad. En: R., Chiuzzi., S, Malvezzi., J., Orejuela., W, Riascos., & J. Vesga (Eds), *Gramáticas actuales de la relación hombre – trabajo. Propuesta de lectura* (pp. 23-36).Santiago de Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Malvezzi, S. (2003). A construção da identidade profissional como instrumento de carreira. *Organização e Sociedade*, 7(17), 137-143.
- Malvezzi, S. (2000) El agente económico reflexivo. *Desarrollo y Capacitación*, 49, 16-19. Buenos aires, ADCA.
- Martín, A., Conde, J., y Mayor, C. (2014). La identidad profesional docente del profesorado novel universitario. *REDU-Revista de docencia universitaria*, 12 (4), 141-160.
- Ministerio de Educación Nacional. Observatorio Laboral para la Educación (2011). *Seguimiento a los graduados de la educación superior en los últimos 10 años*. Recuperado el 13 de Septiembre de 2017, de <http://www.graduadoscolombia.edu.co/>
- Monsalve, R. (2001). Presentación. *Conceptos Contables: Junta Central de Contadores, Normas y Jurisprudencia Concordantes*. (pp.1-2). Medellín, Colombia: Centro Interamericano Jurídico-Financiero.
- Mogollón, A. M., & Vásquez, M. L. (2011). Tema 3: Técnicas cualitativas aplicadas en salud En: M. L Vásquez et al. (Eds.). *Introducción a las técnicas cualitativas de investigación aplicadas en salud* (pp.53-81). Santiago de Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Pardo, N.G., Hoyos, L. & Monsalve, R. (2003). ¿Qué es contabilidad? *Contabilidad y auditoría tributaria*. (pp. 32-33). Medellín, Colombia: Centro Interamericano Jurídico-Financiero.
- Paz, E. (2001). La contaduría Pública. En: *Introducción a la contaduría pública*. (pp. 17-36). Ciudad de México, México: ECAFSA Thomson learning.

- Pinilla, J. & Álvarez, J. (2013). Del Contador Público y la ética profesional: un dilema inmerso en un ambiente saturado de conflictos morales. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 63, 127-158.
- Ramírez, L., Arcila, A., Buriticá, L., & Castrillón, J. (2004). Paradigmas investigativos: Investigación cuantitativa e investigación cualitativa. *Paradigmas y modelos de investigación* (pp. 35-91). Fundación Universitaria Luis Amigó.
- Ramírez, L., Arcila, A., Buriticá, L., & Castrillón, J. (2004). Modelos de investigación. *Paradigmas y modelos de investigación* (pp. 92-126). Fundación Universitaria Luis Amigó.
- Ramos, J.; Rubio, C.; González, M. & Coble, D. (2009). Determinantes de los salarios en las carreras de ingeniería comercial y contador auditor. *Serie Documentos de Trabajo*, 299, 1-41.
- Rendón, L., Tovar, S., Montañés, M., Vásquez, C., & Rincón, D. (2003). Una experiencia creativa en la construcción de identidad profesional del trabajador social desde la cárcel Nacional “La Modelo”. *Revista de Humanidades Tabula Rasa*, 1, 245-264.
- Rentería, E. (2005). Empleabilidad: Una lectura psicosocial. *Revista del estudio del trabajo en Colombia*, 1, 1-14
- Ribeiro, M. A. (2012). Las construcciones identitarias en el trabajo en la contemporaneidad: Retrato de un grupo de trabajadores de São paulo. *Psykhé*, 21 (2), 61-75.
- Ríos, R.A. (2013). La formación para la investigación de contadores públicos Colombianos: Un asunto de estrategia. *Revista científica: General José María Cordova*, 11 (11), 175-206
- Rossi, S., Colossi, N., y Biazus, C. (2016). Funções e competências gerenciais do contador Functions and management skills counter. *Revista de Administração Universidade Federal de Santa Maria*, 9 (2), 182-191
- Ruvalcaba-Coyaso, J., Uribe, I., y Gutiérrez, R. (2011). Identidad e Identidad Profesional: Acercamiento conceptual e investigación contemporánea. *Revista CES Psicología*, 4 (2), 82-102.
- Sennett, R. (Ed.). (2000). Capítulo I: A la deriva. *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. (D. Najmías, Trad.). Barcelona, España: Editorial Anagrama, Pp. 13-31.

- Spink, M.J., y Medrado, B. (2013). Produção de sentido no cotidiano: Uma abordagem teórico-metodológica para análise das práticas discursivas. En: M.J. Spink. (Ed), *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano. Aproximações teóricas e metodológicas*. (pp.22-41), Rio de Janeiro, Brasil: Edelstein de Pesquisas Sociais.
- Soto, A. (2011). Narrativas de profesionales Chilenos sobre sus trayectorias laborales: La construcción de identidades en el trabajo. *Psyke*, 20 (1), 15-27.
- Tójar, J. C. (2006). Capítulo II: Disciplinas, paradigmas y tradiciones. En: *Investigación cualitativa comprender y actuar*. (pp.53-87) Madrid, España: Editorial la muralla S.A
- Wong, Z. & Salcedo, L.E. (2008). Retos del Contador en la Actualidad. *Revista de la facultad de Ciencias Contables quipukamayoc*, 15 (30), 67-72.

12. Anexos

12.1 Pauta de la Entrevista

1. ¿Usted con qué formación cuenta?
2. ¿En qué universidad realizó sus estudios?
3. ¿Qué lo llevó a estudiar esa carrera?
4. ¿La carrera cumplió con las expectativas que tenías antes de empezarla?
5. ¿Con qué experiencia laboral cuenta?
6. Cuénteme detalladamente en qué han consistido las labores que usted ha realizado como contador.
7. ¿Qué decisiones ha tomado con relación a las labores? Como mejora de algún proceso, implementación de alguna técnica, autorizar, etc.
8. ¿Qué trabajos ha realizado, todos están relacionados con la contabilidad?
9. ¿Cuáles son las labores que se encuentra realizando en su actual trabajo?
10. ¿Usted ha trabajado bajo otras modalidades de empleo?
11. ¿Qué estrategias emplea para enfrentar los cambios que se presentan en el contexto laboral?
12. ¿Qué estrategias emplea para enfrentar los cambios que se presentan en el contexto laboral?
13. ¿Qué estudios o actualizaciones contables ha realizado para mejorar como profesional y en qué han consistido?
14. ¿Qué aspecto de su carrera considera que lo han enriquecido como profesional?
15. ¿Cuáles considera que son las funciones que le han enriquecido más como profesional y cuáles no?
16. ¿Qué ha hecho para innovar en su trabajo a lo largo de su carrera?

17. En cuanto a las relaciones laborales que ha establecido nos puede contar acerca de ellas.
18. ¿Cómo ha sido su relación con sus compañeros de trabajo?
19. ¿Qué considera usted que estas relaciones le han aportado como profesional?
20. ¿Considera usted que esta relación le ha posibilitado la mejora en algún ámbito de su profesión?
21. ¿Cómo ha sido su relación con los jefes que ha tenido a lo largo de su carrera?
22. ¿Cómo pensaría usted sobre el contexto laboral actual para los contadores?
23. ¿Qué opinión tiene acerca de las diferentes modalidades laborales en que puede trabajar un contador?
24. ¿Ha vivido situaciones en las cuales haya sentido incertidumbres respecto a su profesión? de ser así, ¿Con relación a qué? ¿Cómo lo ha enfrentado?
25. ¿Ha sentido alguna incertidumbre en su estabilidad laboral por las nuevas generaciones de contadores que se insertan al mundo laboral?
26. Para usted, ¿Cuál es la forma ideal de ejercer la profesión de contador para mantener la estabilidad laboral en el contexto actual que enfrentan los contadores?
27. ¿Usted qué opina sobre los cambios que se han presentado en los paradigmas empresariales? ¿Y qué cambios principales cree que han ocurrido en estos asuntos?
28. ¿Cuáles considera usted que son los principales cambios que surgen de este tipo de situaciones (globalización, las nuevas tecnologías, nuevo ambiente de negocios)?

12.2. Anexo 2

Caracterización de los Participantes

Participante	Sexo	Edad	Cargos	Tiempo laborado en la entidad actual	Labores que realiza
P1	Masculino	55	-Docente de una entidad pública -Independiente	25 años	-Dictar clases a estudiantes de pregrado de una universidad -Prestar servicios de revisoría fiscal - Asesorías contables
P2	Masculino	63	-Labora en el área de Activos fijos -Labores de Independiente [Actualmente pensionado]	31 años	-Control de activos fijos -Presentación de informes contables -Manejo de impuestos -Realizar declaraciones de renta
P3	Masculino	65	Independiente [Actualmente pensionado]	5 años ejerciendo solo como independiente	-Declaraciones de renta -Certificaciones para los bancos -Realizar estados financieros -Llevar la contabilidad de las empresas - Revisoría fiscal
P4	Masculino	66	Independiente [Tiene un bufete de contadores]	22 años	- Revisor Fiscal - Auditor - Asesor tributario -Revisor de contabilidad

P5	Masculino	58	-Contador del fondo rotatorio de vivienda y encargado de la oficina de recaudo de una entidad pública -Independiente	40 años	-Revisión de los movimientos financieros -Realizar informes financieros -Declaraciones de renta - Consultoría
P6	Femenino	45	Jefe del departamento de contabilidad de una entidad pública	24 años	-Revisión del registro de las operaciones diarias. - Manejo de personal -Rendir informes a los entes gubernamentales
P7	Femenino	43	Coordinación de la vicerrectoría administrativa de una entidad pública	20 años	-Elaboración de presupuesto - Manejo Presupuesta -Consolidar información financiera de otras áreas -Apoyar proyectos de inversión
P8	Femenino	42	Área contable de una entidad pública	23 años	-Preparación y presentación de estados financieros -Presentación de informes a los agentes de control
P9	Masculino	53	Tesorero de una entidad pública	25 años	-Responsable de todos los pagos de la entidad pública -Pagos de nómina -Pago a proveedores -Recaudo de los dineros que ingresan