



**PERCEPCIÓN ACERCA DEL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL CONTABLE
DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACIFICO EN LAS AGENCIAS DE
ADUANA DE LA CIUDAD DE BUENAVENTURA**

**PRESENTADO POR:
DIANA MARCELA HURTADO RODRÍGUEZ
CÓD.1151661**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACIFICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA
BUENAVENTURA
2017**



**PERCEPCIÓN ACERCA DEL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL CONTABLE
DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACIFICO EN LAS AGENCIAS DE
ADUANA DE LA CIUDAD DE BUENAVENTURA**

**PRESENTADO POR:
DIANA MARCELA HURTADO RODRÍGUEZ
COD. 1151661**

**Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de
Contador Público**

**PROFESOR
WALTER GUEVARA
CONTADOR PÚBLICO**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACIFICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA
BUENAVENTURA
2017**

AGRADECIMIENTOS

El principal motor de mi existir es Dios y a él quiero dar muchas gracias por darme la vida y la capacidad de desarrollarme como una persona integral, también quiero agradecer a mis padres por depositar su confianza en mí y darme la oportunidad de llegar a ser quien soy hoy, una persona honesta, responsable, con principios y valores fundamentados en Dios, nuestro creador. A mi asesor de trabajo de grado por ayudarme a orientar de la mejor forma esta monografía.

Por último, quiero dar muchas gracias a cada una de las personas que de una u otra forma aportaron para que este nuevo logro en mi vida sea una realidad.

TABLA DE CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCIÓN

1. ANTECEDENTES.....	10
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
2.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	16
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	16
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
4. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	17
4.1 TIPO DE ESTUDIO.....	17
4.2 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	17
4.3 FUENTES DE DATOS.....	17
4.3.1 Fuentes de datos primario.....	17
4.3.2 Fuentes de datos secundarios.....	18
4.4 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	18
4.4.1 Observación.....	18
4.4.2 La entrevista.....	18
4.5 POBLACIÓN.....	18

5. JUSTIFICACIÓN.....	19
------------------------------	-----------

CAPITULO I

6. COMO SE CONCIBE LA PERCEPCIÓN DESDE TODOS LOS PUNTOS DE VISTAS.....	21
6.1 ¿QUÉ ES LA PERCEPCIÓN?.....	21
6.2 CARACTERÍSTICAS DE LA PERCEPCIÓN.....	21
6.3 FACTORES QUE AFECTAN LA PERCEPCIÓN.....	23
6.4 PERCEPCIÓN SOCIAL.....	24
6.5 ¿CÓMO SE DA LA FORMACIÓN DE PRIMERAS IMPRESIONES?.....	25
6.6 FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PERCEPCIÓN DE PERSONAS.....	26
6.7 VARIABLES ASOCIADAS A LA PERSONA PERCIBIDA.....	27
6.8 FACTORES RELATIVOS AL CONTENIDO DE LA PERCEPCIÓN SOCIAL.....	28
6.9 ¿PODEMOS MEDIR LO QUE SE PERCIBE?.....	29
6.10 ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE INCIDIERON EN LA PERCEPCIÓN DE LOS GERENTES O JEFES INMEDITOS DE LAS AGENCIAS DE ADUANAS SOBRE EL ROL QUE DEBE DESEMPEÑAR EL CONTADOR PUBLICO EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE.	31

CAPITULO II

7. FACTORES QUE MIDEN EL DESEMPEÑO DE UN CONTADOR PÚBLICO.....	32
7.1 CONCEPTO Y ELEMENTOS DE DESEMPEÑO.....	32
7.2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....	34

CAPITULO III

8. PAPEL Y FUNCIONES DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SOBRE LA FORMACIÓN ACADÉMICA QUE RECIBEN LOS ESTUDIANTES DEL ÁREA CONTABLE.....	45
8.1 IMPORTANCIA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE EN EL PROCESO DE FORMACIÓN.....	45
8.2 OBJETIVOS Y PERFIL DEL CONTADOR EGRESADO DE LA UNIVALLE	47
8.3 PAPEL Y FUNCIONES DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE EN LA FORMACIÓN ACADEMICA DEL PROFESIONAL CONTABLE	48
8.4 EL ENFOQUE CONCEPTUAL DEL PROGRAMA ACADEMICO	50
8.5 REQUISITOS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE PARA QUE UN ESTUDIANTE PUEDA OBTENER EL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO.....	51

CAPITULO IV

9.CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ETICA DEL PROFESIONAL CONTABLE EN LAS AGENCIAS DE ADUANAS DE BUENAVENTURA	51
9.1 CÓDIGO DE ETICA DEL CONTADOR	51
9.2 CUMPLIMIENTO DEL CODIGO DE ETICA DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE EN SUS PUESTOS DE TRABAJO SEGÚN LA OPINIÓN DEL GERENTE O JEFE INMEDIATO	55

CAPITULO V

10. AGENCIAS DE ADUANAS DEL DISTRITO DE BUENAVENTURA.....	56
10.1 CONCEPTO GENERAL DE LAS AGENCIAS DE ADUANAS	56
10.2 ¿QUÉ ES LA FITAC? ¿CUÁLES SON LAS AGENCIAS DE ADUANAS EN BUENAVENTURA INSCRITAS A ESTA ENTIDAD?.....	58

10.3 IMPACTO DE LAS AGENCIAS DE ADUANAS EN EL DISTRITO DE BUENAVENTURA.....	63
10.4 MANEJO DE LA CONTABILIDAD EN LAS AGENCIAS DE ADUANAS (COMO ESTÁ COMPUESTA EL EQUIPO DE TRABAJO DEL ÁREA CONTABLE) (CUÁL ES EL PAPEL QUE DEBE DESEMPEÑAR EL CONTADOR DENTRO DE LAS AGENCIAS DE ADUANAS)	63
11. RECOLECCION Y ANALISIS DE DATOS DE LAS ENCUESTAS.....	64
12. CONCLUSIONES.....	83
13.. RECOMENDACIONES.....	84
14. LIMITACIONES.....	86
15. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	87
16. ANEXOS.....	88

INTRODUCCIÓN

Según datos de la Junta Central de Contadores, en el año 2016 Se recibieron 16.345 solicitudes para la adquisición de la tarjeta profesional, de las cuales el 57.3% fueron aprobadas, el 29.8% fueron negadas y el 12.9% se encuentra en trámites, esto nos muestra que solo para el año mencionado, en Colombia se aprobaron 9.368 solicitudes, en otras palabras, significa 9.368 contadores facultados para ejercer la profesión debidamente inscritos y facultados con su tarjeta profesional. Pero hay otra cara de la moneda, otro dato alarmante y son las sanciones que ésta misma entidad, la Junta Central de Contadores, debe aplicar a los Profesionales Contables que falten a su profesión según la normatividad legal, en este mismo año se han impuesto, amonestaciones, cancelación de la inscripción profesional, multas, suspensiones de la inscripción profesional, para un total de 124 contadores sancionados según cifras de la UAE (Unidad Administrativa Especial). Estas sanciones se debieron principalmente a conductas relacionadas con: ir en contra la fe pública, Infringir los principios de Contabilidad generalmente aceptados, Violación al régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de interés, omitir pronunciarse sobre irregularidades contables, retención indebida de documentos e información contable, Apropiación injustificada de dineros, Infringir las normas de auditoria generalmente aceptados, Contar con más de tres sanciones debidamente ejecutoriadas, ejercer la revisoría fiscal en más de cinco sociedades y entre otros aspectos tales como : Irrespeto entre colegas, ejercer la profesión con una sanción disciplinaria en curso, competencia desleal entre sociedades de contadores, todos estos actos han afectan en forma negativa la profesión.

Como contadores públicos es esencial no ser indiferentes a la realidad y enfrentar la problemática basándonos en el conocimiento o mejor dicho en las opiniones concretas de los que trabajan a nuestro alrededor como es el caso de los administradores, gerentes o jefes inmediatos de los lugares donde ejercemos la profesión, con el fin de observar en que estamos fallando y tomar correctivos, iniciado en las instituciones donde nos forman, fomentando en nosotros los principios y el conocimiento de la profesión.

Teniendo en cuenta este panorama, este proyecto busca conocer la percepción que hay de los contadores públicos egresados de la Universidad del Valle en las agencias de Aduanas de la Cuidad de Buenaventura, ya que estas hacen parte fundamental de la economía de nuestro Distrito Especial. Con este proyecto pretendemos conocer la realidad de nuestra profesión en nuestro Distrito especial.

Para lograr entender con precisión el objetivo general del tema a tratar en este proyecto, es preciso fundamentarnos en el conocimiento conceptual de lo que es en realidad la percepción y como esta se desarrolla para llegar a la formación de las primeras impresiones sobre un individuo o sobre un tema específico que se esté desarrollando; además del conocimiento teórico de lo que es la percepción, necesitamos tener una base para poder medir el desempeño profesional contable

para ello presentaremos cuales son los factores que miden dicho desempeño, esto nos dará una de las herramienta de evaluación.

Todo profesional debe cumplir con unos estándares de calidad a la hora de salir de su Alma mater, esos estándares de calidad son exigidos por el ministerio de educación a todas las instituciones educativas, la Universidad del Valle no es la excepción por lo tanto deben presentar un pensum de formación académica para cada programa, esto permitirá garantizar que el profesional cuente con los fundamentos teórico prácticos en el desarrollo de la carrera. Teniendo en cuenta lo anterior mencionado, se presentará en detalle el papel y las funciones de la Universidad del Valle sobre la formación académica que reciben los estudiantes del área contable.

Las Agencias de Aduanas son parte fundamental en el desarrollo de la economía del principal puerto sobre el pacifico colombiano y por ende es necesario conocer si la contribución que el profesional contable realiza, satisface o no las necesidades de la empresa; para ello estableceremos unas encuestas en algunas Agencias para mirar la percepción que tienen, los administradores o jefes inmediatos del profesional contable.

Al tener una mirada holística sobre todos los parámetros que se manejarán en este proyecto podremos desarrollar con mejor precisión la temática del mismo para así lograr cumplir a cabalidad el objetivo general, determinar la percepción que tienen los gerentes o administradores de las Agencias de aduanas del Distrito de Buenaventura sobre el desempeño del Contador Público egresado de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

1. ANTECEDENTES

Esta idea surge por las opiniones y comentarios de algunos habitantes del Distrito de Buenaventura sobre la imagen que tienen del profesional contable y del rol que él cumple ante las organizaciones. Con el objetivo de clarificar la percepción sobre el contador público tomamos la iniciativa de abordar este tema.

A Continuación, se presentan algunas investigaciones que han desarrollado el tema que nos hemos propuesto:

PERFIL PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO DEMANDADO POR LAS EMPRESAS DEL DISTRITO DE BUENAVENTURA DE ACUERDO A LA PERCEPCIÓN DE LOS GERENTES, CARDENAS CANDELO FABIO, ZAPATA LOAIZA JORGE LEONARDO – UNIVERSIDAD DEL VALLE, SEDE PACIFICO – BUENAVENTURA 2014.

Esta investigación tiene como fin establecer el perfil profesional del contador público demandado por las empresas del distrito de Buenaventura, de acuerdo a la percepción de los gerentes, para ello presentan que el contador público tiene como una de sus funciones dictaminar sobre los estados financieros de una entidad. Maneja el sistema de información financiera y contable como elemento básico para la toma de decisiones.

Es importante que los profesionales contables tengan clara su función en las estrategias de las organizaciones y en el soporte de negocios para obtener estas ventajas competitivas en el mercado. Un punto adicional que debe tener todo contador es la forma de presentar la información a los empresarios aras de hacerse entender.

La labor del contador también está en el análisis y la gestión de la información y no en la teneduría de libro, que es realizada por técnicos, esto debido a que el mundo se encuentra en continuo y constante cambio, globalizando su economía, diversificando los productos y servicios, necesitando cada día que la contabilidad vaya más a su ritmo, buscando profesionales de la contaduría no tanto con experiencia sino con experticia, lo que significa tener la capacidad de comprender, asimilar y aplicar con celeridad los nuevos esquemas y tecnologías.

PERCEPCION ACERCA DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL CONTADOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE EN LAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE CALI, SANDRA PATRICIA MONTERO ACOSTA, ALFREDO RAFFO ROBLEDO- UNIVERSIDAD DEL VALLE- CALI 2013.

El propósito de la presente investigación es conocer la percepción que tienen los empresarios y/o jefes directos de los egresados de Contaduría Pública de la Universidad del Valle acerca de su desempeño laboral, esto con el fin de proporcionarle a la universidad información que le permita establecer el resultado final de un proceso educativo, el cual se evidencia en el desarrollo o desempeño de las labores inherentes al ejercicio contable y a la forma como lo hace, así mismo, descubriendo las competencias laborales implícitas en cada egresado, lo cual lo identifica como profesional de esta universidad.

Esta investigación busca aportar información que puede ser tenida en cuenta para nuevas reformas curriculares e inclusión de asignaturas, que eleven el potencial laboral de los estudiantes al momento de enfrentar el mundo profesional. En el Proyecto Educativo del Programa (PEP), se evidencia un alto componente orientado a desarrollar competencias ciudadanas, personales, profesionales, disciplinares, etc., pero sin énfasis en las competencias sistémico profesionales (laborales). Aunque todas las competencias anteriormente enunciadas diferencian al egresado de la Universidad del Valle de otras universidades y le proporcionan un plus en su ejercicio profesional, es necesario ahondar en aquellas competencias laborales, las cuales aportan a la productividad en el campo laboral, lo cual es muy apreciado por aquellas personas que ejercen autoridad sobre dichos profesionales, como lo son los empresarios o jefes directos.

EL ROL DEL CONTADOR PÚBLICO Y SU RESPONSABILIDAD ÉTICA ANTE LA SOCIEDAD, GUILLERMO MIGUEL GUIBERT ALVA, - UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES 2013

La presente Tesis fue motivada por la preocupación de la percepción sobre el desempeño del Contador Público, en su actuación profesional.

Empezamos por un resumen de los principales problemas que demuestran el incumplimiento de las normas éticas (Irresponsabilidad, deshonestidad intelectual, falta de equidad, Incumplimiento de compromisos), por parte de los Contadores en el Perú y el mundo.

Cumpliendo el rigor de los pasos de la investigación, se determinó como problema principal: “De qué manera la visión global de la ciencia contable cumple con su responsabilidad ante la sociedad”, punto de partida para establecer el objetivo y la

hipótesis. Se determinó como variable independiente: “ciencia contable” y como variable dependiente: “Responsabilidad ante la sociedad”. Este trabajo busca determinar si el Contador Público cumple con su responsabilidad ante la sociedad.

Diseños Metodológicos Descriptivo – Explicativo: Porque se sustenta en la descripción y el análisis de situaciones. La Investigación estará orientada a demostrar el que la ciencia contable cumple su Responsabilidad Social.

PERCEPCIONES DE LAS ORGANIZACIONES SOBRE LA CONTABILIDAD FINANCIERA, UNA ILUSTRACIÓN PARA LA CIUDAD DE BUCARAMANGA - COLOMBIA, NOHORA GARCÍA, NELSON DUEÑAS Y JULIANNA MORENO – UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA, 2011

Esta investigación tiene como propósito contrastar algunos elementos teóricos sobre la contabilidad con las percepciones de los agentes sobre temas convencionales y no convencionales asociados con la contabilidad financiera. A nivel teórico, los argumentos se documentan tanto en la literatura contable como en la literatura económica. Una vez avanzada esta tarea se contrasta con las percepciones de los agentes teniendo como referencia el trabajo de campo realizado en la ciudad de Bucaramanga.

Este estudio no intentó verificar o falsar una hipótesis al estilo de las ciencias puras. El propósito original fue el de obtener una idea de las percepciones en las organizaciones relacionadas con la contabilidad financiera (implementación, objetivos, revelación de información financiera e información sobre valor agregado). Tales percepciones se documentaron adecuadamente en empresas de distinto tamaño en la ciudad de Bucaramanga - Colombia.

CRÍTICA A LA FORMACIÓN ÉTICA EN LOS ESTUDIANTES DE CONTADURÍA DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA, OSCAR HERNANDO ROMERO SANTAMARÍA - PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA, 2013

La Contaduría Pública es una profesión con un alto grado de responsabilidad debido a la importancia de su conocimiento en las relaciones económicas de la sociedad y a la confianza pública que se deposita en esta figura social. Cada institución educativa que forma a los contadores se debe hacer responsable por inculcar en el profesional valores que le permitan llevar la profesión con dignidad, satisfacer las demandas sociales y generar aportes para el bienestar del conjunto de la sociedad. Especialmente cuando se viven épocas de crisis o de profundos cambios en la forma de relación entre los seres humanos, con sus instituciones y su contexto inmediato.

Esta tesis de grado, presenta una investigación cualitativa sobre la formación ética de estudiantes de la carrera de Contaduría de la Pontificia Universidad Javeriana. La base teórica del presente estudio es la Teoría Crítica desarrollada por la Escuela

de Frankfurt. Se toman categorías conceptuales de análisis desde planteamientos teóricos de Jürgen Habermas y por medio de la metodología del Análisis Crítico de Discurso (ACD), se busca analizar, en textos representativos, los principios y valores que predominan en la formación ética de los estudiantes de Contaduría de la Pontificia Universidad Javeriana, de dónde surgen y cómo se manifiestan para afrontar el problema de la crisis ética y la instrumentalización del ser humano.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Distrito de Buenaventura, según el último censo del (DANE, Departamento Administrativo Nacional de Estadística), tiene una población de **407.539** habitantes, conforme a los datos del censo 2016. Según el alto porcentaje poblacional y la gran cantidad de empresas u organizaciones asentadas en nuestra ciudad surge la inminente necesidad de contar con un profesional en el área contable que se integral es decir posea todas la cualidades del intelecto y de la moral que contempla la ley 43 de 1990 en su capítulo IV título 1ro en el cual se promulgó el código de ética del profesional contable, este código puede considerarse como la base que posee cualquier persona para medir las aptitudes o actitudes de un contador público en su desempeño laboral.

Desafortunadamente se han presentado casos de contadores que han fallado al código de ética, esto ha hecho que muchas personas posean opiniones generalizadas sobre la labor y el buen nombre que ha poseído nuestra profesión, dando lugar a comentarios tales como: “el contador es el de la plata”, “por la plata baila un contador”, “una firma no vale nada, si hay plata de por medio”, “ va ir a la empresa a enriquecerse” y otras expresiones que frecuentemente se escuchan para catalogar a los contadores públicos, este tipo de expresiones o comentarios pueden llegar a crear en la mente de cualquiera que lo escuche, que un profesional contable puede vender su conciencia si hay dinero de por medio, creando así un daño al buen nombre de nuestra profesión. Esto puede considerarse como un problema ya que los contadores públicos somos llamados a dar fe pública por medio de la firma, dentro de las organizaciones, por lo tanto es de vital importancia que sean ellos los que nos permita conocer cuál es la percepción que poseen del profesional contable egresado de la Universidad del Valle Sede Pacífico, ya que para la Universidad del Valle es indispensable que sus egresados sean profesionales plenamente capacitados y dotados de principios éticos que rigen al profesional contable en aras de mantener la buena imagen de la profesión. En este sentido es necesario conocer cuál es la percepción acerca del desempeño laboral del Contador Público egresado de la Universidad del Valle dentro de un contexto específico como lo son las Agencias de aduanas de la ciudad de Buenaventura, recopilando las diversas opiniones que tienen los empresarios del Distrito de Buenaventura al respecto, con el fin de establecer si la labor de dichos profesionales está llenando satisfactoriamente sus expectativas.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la percepción que tienen los gerentes o administradores de las agencias de aduanas de Distrito de Buenaventura acerca del desempeño del contador público egresado de la Universidad del Valle Sede Pacífico?

2.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el papel y las funciones de la Universidad del Valle sobre la formación académica que reciben los estudiantes del área contable?

¿Cómo se puede medir el cumplimiento del código de ética del profesional contable dentro de las organizaciones?

¿Cuáles son las competencias que poseen los Contadores Públicos egresados de la Universidad del Valle en su desempeño laboral en las empresas Aduaneras de la ciudad de Buenaventura?

¿Qué factores inciden en la percepción que se tiene del profesional contable?

3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la percepción que tienen los gerentes o administradores de las Agencias de Aduanas del Distrito de Buenaventura sobre el desempeño del Contador Público egresado de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Detallar el papel y las funciones de la Universidad del Valle sobre la formación académica que reciben los estudiantes del área contable.
2. Verificar el cumplimiento del código de Ética de los egresados de la universidad Del Valle en sus puestos de trabajo de acuerdo a la opinión del gerente y/ o administrador o jefe inmediato.
3. Analizar cuáles son los factores que inciden en la percepción de los empresarios de Buenaventura sobre el rol que debe desempeñar el contador público.
4. Conocer cuál es la percepción que tienen los gerentes y/o administradores sobre el desempeño del contador Público egresado de la Universidad del Valle.

4 ASPECTOS METODOLÓGICO

4.1. TIPO DE ESTUDIO

La investigación a realizar es de tipo cualitativo, puesto que a través de este tipo de estudio se busca conocer la realidad de la práctica contable que ejercen los profesionales de esta área en las Agencias de Aduanas, en este estudio se busca comprobar si el desempeño que están realizando los egresados del área contable de la Universidad de Valle es idóneo de acuerdo a la formación recibida en su alma mater cuya enseñanza está regida y fundamentada en lo establecido por la ley Colombiana en cuanto a la profesión contable.

4.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En cuanto a las técnicas a utilizar, se determina que las más apropiadas son el análisis documental, la entrevista y la encuesta. El análisis documental como técnica permite al investigador complementar y fundamentar su investigación con documentos formales e informales lo cual le capacita para desarrollar una adecuada investigación, la entrevista permite extraer información verbal de interés y la encuesta recopila dicha información por medio de un cuestionario escrito. Para la realización del presente trabajo de investigación en primer lugar se establecen los fundamentos teóricos que contextualizan el tema, entregando bases sobre las cuales se pueda comprender la problemática a tratar; en segundo lugar se realizan las entrevistas y encuestas para recoger las diferentes percepciones en las Agencias de Aduanas de Buenaventura, respecto del desempeño laboral del Contador Público egresado de la Universidad del Valle, en tercer lugar se procesa, tabula y analiza la información recopilada, para finalmente obtener las conclusiones de la investigación.

4.3 FUENTES DE DATOS

4.3.1 Fuentes de datos primarios

Como fuentes de investigación para resolver el presente trabajo se determina que la recolección de información, será obtenida por medio de fuentes primarias a través de encuestas y entrevistas a los empresarios y/o jefes inmediatos de los egresados de contaduría pública de la Universidad del Valle vinculados en las diferentes Agencias de Aduanas de la Ciudad de Buenaventura inscritas en la FITAC, dichos empresarios pueden proporcionar la percepción que tienen respecto al desempeño laboral de estos profesionales porque conocen de primera mano, en detalle, la forma en que ellos desarrollan su labor, sus comportamientos y por último sus competencias.

4.3.2 Fuentes de datos secundarios

Para el desarrollo de este trabajo de investigación se hace necesario recurrir a las fuentes secundarias de investigación con el fin de obtener información, a través del análisis de libros y cualquier otro documento, ya sea digital o escrito, buscando aclarar teorías y conceptos del fenómeno o problema de investigación que se ha planteado.

4.4 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.

El tratamiento de la información se realizará a través del análisis de contenido de la información primaria (Entrevistas y Encuestas) y la información secundaria (Documentos, monografías Etc.). La información será reflejada utilizando técnicas como el texto narrativo y entrevistas, cuadros comparativos que posibiliten realizar un análisis exploratorio, posteriormente dar una descripción, y finalmente efectuar la interpretación de la información teórica recolectada establecer una toma de decisiones acertada acerca del fenómeno social y ético.

4.4.1 Observación

De esta manera se obtendrá información objetiva sin distorsiones, y al ir personalmente al campo, se evidenciará la realidad del asunto.

4.4.2 La entrevista

Se solicita información relacionada con el tema en cuestión a gerentes, administradores o jefes inmediatos del profesional contable vinculado en las Agencias de Aduanas, esto se realizará por medio de preguntas que ayudaron a desarrollar y descubrir la realidad del profesional en cuestión.

4.5. POBLACIÓN

La investigación está orientada a determinar la percepción existente en los administradores, gerente o jefes inmediatos del profesional contable Vinculado o que estuvo vinculado a dichas organizaciones.

Teniendo en cuenta que trabajaremos con Agencias de Aduanas inscritas en la FITAC, que tengan o hubieran tenido algún profesional egresado de la Universidad del valle sede Pacifico vinculado laboralmente; en este trabajo se verificó que actualmente en Buenaventura según datos del FITAC hay 67 Agencias de Aduanas debidamente inscritas, de las cuales solo 8 tienen o tuvieron vinculación laboral con algún egresado de la Universidad del Valle, pero por falta de información de una de

las agencias, trabajaremos con una población de 7 entidades, ya que estas son las que cuentan con los requisitos fundamentales para la realización de las entrevista y encuestas de acuerdo al objetivo de la investigación .

La población objetivo de estudio son los Contadores Públicos de Buenaventura egresados de la Universidad del Valle.

5. JUSTIFICACIÓN

El mercado laboral tiene unas exigencias que deben ser alcanzados por los profesionales que aspiren a algún cargo, por esta razón es necesario establecer ¿cómo están desempeñándose los Contadores Públicos en el mercado laboral del Distrito de Buenaventura? todo esto, teniendo en cuenta las opiniones o percepciones que tienen los gerente y/o administradores acerca de estos profesionales, las cuales serán determinadas a través de esta investigación; además se establecerán, ¿cuáles son las posibles debilidades y/o fortalezas en el desempeño de sus funciones dentro de las organizaciones de la ciudad de Buenaventura?.

Es necesario recordar que la función social del Contador Público, es el servicio a la comunidad, a la cual le pueden aportar sus saberes y conocimientos adquiridos durante la etapa de formación Universitaria ya que el Contador Público, como profesional y responsable social, debe adquirir a gran escala principios y reglas de conducta anexos a la actividad contable, para aplicarlos en la ayuda y mejoramiento oportuno de la calidad de vida de la comunidad. Además, debe estudiar pensamientos y generar ideas que eleven su poder intelectual, tomando el pasado para ampliar sus conocimientos y visionando el futuro para globalizar los conceptos desde una óptica analítica-progresiva, estandarizando conceptos sociales para mejorar el entorno en el cual se desarrolla la contabilidad. Por ello se hace necesario conocer cuál es la percepción que tienen las agencias de Aduanas del Distrito de Buenaventura, con el fin de determinar si los Contadores Públicos egresados de la Universidad del Valle están actuando de manera coherente con lo aprendido durante su etapa de estudios superiores, aportando en la construcción de una mejor sociedad con sus conocimientos.

Desde el punto de vista académico es pertinente darles a conocer a los estudiantes de Contaduría Pública la información obtenida como resultado de esta investigación, con el fin de proporcionarles una visión acerca de lo que ocurre con la percepción que se tiene del profesional contable, con el propósito de tomar correctivos, si es el caso, y mejorar en la aplicación de los principios éticos del contador público.

Es relevante conocer cuál es la percepción que tienen los empresarios y/o administradores acerca del desempeño laboral del Contador Público, ya que nuestra idoneidad es la que permitirá el buen funcionamiento financiero de sus empresas y los resultados permitirán establecer desde el punto de vista empresarial la calificación a la labor de dicho profesional, así mismo determinar cuáles son las competencias que caracterizan a estos profesionales, dando a conocer los aspectos positivos en los cuales se deba afianzar y asegurar que permanezcan en el tiempo, como también los aspectos negativos en los que se deba realizar un plan de mejoramiento.

Para las empresas del distrito de Buenaventura es importante contar con personal idóneo y capacitado para la consecución de sus objetivos y alcanzar las metas organizacionales; así mismo para la Universidad del Valle es indispensable que sus egresados sean profesionales plenamente capacitados y con la suficiente preparación intelectual que les permita afrontar las diversas circunstancias que puedan presentarse en el desarrollo de su labor diaria en las organizaciones asumiendo una postura acorde a las situaciones presentadas y con la capacidad de resolver cualquier situación.

Esta investigación permitirá conocer el aporte que le están realizando los estudiantes egresados de la Universidad del Valle a la credibilidad de la profesión tomando como base un principio básico de la ética profesional del contador público que es la responsabilidad que debe tener ante la empresa y ante la sociedad, generando confianza en cada uno de los procesos que lo involucran con las actividades que realiza en la empresa.

CAPITULO I

6. COMO SE CONCIBE LA PERCEPCIÓN DESDE TODOS LOS PUNTOS DE VISTA.

6.1¿QUÉ ES LA PERCEPCIÓN?

El concepto de percepción que se manejará en esta monografía será el pensamiento según la psicológica clásica de Neisser en donde se concibe la percepción como un proceso activo- constructivo, en el que el perceptor antes de procesar la nueva información y con los datos archivados en su conciencia, construyen un esquema informativo anticipatorio, que le permite contrastar el estímulo y aceptarlo o rechazarlo según se adecue o no a lo propuesto por el esquema.¹

6.2CARACTERÍSTICAS DE LA PERCEPCIÓN

La percepción de un individuo puede ser subjetiva, selectiva y temporal. ²

Subjetiva

Este concepto se refiere a la forma como una persona responde a un estímulo, es el modo de pensar, interpretar y sentir desde el punto de vista del individuo, según las experiencias vividas. Cada sujeto tiene o presenta diferentes reacciones ante diversos estímulos.

Selectiva

Es la condición resultado de la subjetividad de las personas, por lo cual no todo puede ser percibido al mismo tiempo, por ello seleccionan o se enfocan en función de lo que desean percibir.

Temporal

La percepción es un fenómeno a corto plazo, debido a que las experiencias del individuo evolucionan en la medida en que estas son enriquecidas por nuevas vivencias, logrando transformar las ideas ya concebidas por nuevas representaciones o pensamientos sobre las cosas.

¹ GUARDIOLA, JIMENEZ, Plácido. La Percepción. Disponible en: <http://www.um.es/docencia/pguardio/documentos/percepcion.pdf>. Pág. 1. Consultado el 08 de Septiembre de 2011.

² GUARDIOLA JIMENEZ, Plácido. La Percepción. Disponible en: <http://www.um.es/docencia/pguardio/documentos/percepcion.pdf>. Pág. 1. Consultado el 08 de Septiembre de 2011.

6.3 FACTORES QUE AFECTAN LA PERCEPCIÓN

Se han definido algunos factores que influyen en la forma como se perciben las cosas:³

Expectativas

Cuando pensamos que algo es probable que pueda ocurrir, y se encuentra sustentado por una base razonable, ya sea por ideas propias, comentarios, u otros. Como ejemplo se puede decir que un grupo de estudiantes a quienes se les había anticipado que un profesor invitado era “cálido”, lo evaluaron como más considerado, informal, sociable y con sentido del humor, que sus compañeros a quienes se les había anticipado que el profesor era “frio”.

Motivaciones

Son aquellas cosas que impulsan a las personas a realizar determinadas acciones, que lo conducen al cumplimiento de sus objetivos⁶. Está vinculado a las necesidades de las personas, cuando se piensa en ciertas metas deseadas hace accesibles las representaciones cognitivas del individuo orientándolo hasta sus objetivos, esto afectara la interpretación que se tenga de las otras personas, por ejemplo, quien va a jugar un partido de futbol con sus amigos intentara reunir a los mejores de ellos y quienes tengan más habilidades, con el fin de ganar, ya que esta es su motivación. Las motivaciones pueden ser racionales, emocionales, egocéntricas, etc.

Estado de ánimo

Tiene un impacto directo en la interpretación con respecto a la conducta de los demás, quienes se encuentran en un estado de ánimo positivo ven a los demás y así mismos de una forma positiva, llena de alegría; mientras quien tiene un estado de ánimo negativo filtrara todo a través de su bajo nivel emocional. Por lo tanto, el estado de ánimo influye directamente en las interpretaciones de las personas.

Contexto

Es el entorno físico o material, puede ser o una situación determinada en la cual ocurre un hecho, puede ser material como un espacio determinado (escuela, universidad, ciudad, región) o simbólico (momento histórico, cultural, etc.). Por tanto, se puede afirmar que un determinado contexto puede influir en la interpretación que tienen las personas de determinadas expresiones, actitudes, conductas, etc., esto debido a la forma de interacción que se puede presentar entre las personas y su

³ HETZ RUDLOFF, Erwin E. Percepción Social. Disponible en: http://www2.udec.cl/~erhetz/privada/Psicologia_social/percepcion_social.pdf. Pág. 2 y 3. Consultado el 08 de septiembre de 2011.

entorno, por ejemplo, al tomar la imagen de un rostro sonriente en diferentes contextos como puede ser un día soleado, una reunión, una sala de teatro, etc., y de este modo se pueden presentar diferentes interpretaciones.

Experiencias

Es la forma de conocimiento que se obtiene a partir de las vivencias propias u observaciones, produciendo en el individuo la habilidad para hacer algo o aprender lo que puede ocurrirle con ese algo; la experiencia se asocia a la madurez o a la edad. Las personas aprenden de dichas vivencias, por consiguiente, esto afecta el comportamiento, el efecto acumulativo de las experiencias cambia la forma de percepción y respuesta⁷, por ejemplo, en una compañía han trabajado previamente con ingenieros de cierta universidad, obteniendo resultados poco favorables, por ello toman la decisión de no contratar nuevamente ingenieros de esta universidad, por las experiencias anteriores, terminando con la posibilidad de trabajar nuevamente con ellos.

Necesidades

Es la carencia de algo, y es inherente a la condición humana, las personas al tener una carencia siente necesidad de satisfacerla, por ello tienden a percibir con mayor facilidad aquello que necesitan o desean. Una persona que siente hambre en un momento determinado, detectara con mayor facilidad los estímulos referentes a la comida.

6.4 PERCEPCIÓN SOCIAL

La percepción social es un proceso mediante el cual las personas se forman una primera impresión acerca de otro individuo con el cual establece una relación, es decir, la forma como el individuo conoce a los demás, concibe sus características, sus cualidades y estados emocionales. La percepción social contiene los procesos de tipo cognitivo, a través de los cuales se realizan juicios acerca de otras personas, basándose en las experiencias propias o de la información que se obtiene de terceras personas.⁴ Uno de los principios permanentes en la vida cotidiana es la necesidad de predecir la conducta, sentimientos, reacciones y pensamientos de los demás sobre todo en la medida en que nos afecta.⁵

⁴ LEON RUBIO, José María. Psicología Social: Orientaciones y Ejercicios Prácticos. Mc-Graw Hill Interamericana de España, 1998. Pág. 149.

⁵ MORALES DOMINGUEZ, José Francisco. OLZA ZUBIRI, Miguel. Psicología Social y Trabajo Social. Mc Graw Hill Interamericana de España, 1999. Pág. 73.

La percepción social comprende dos procesos:⁶

1. La selección de información que llega del entorno, facilitando su almacenamiento y recuperación en la memoria.
2. Predecir acontecimientos futuros con la información obtenida, evitando cualquier sorpresa.

6.5 ¿COMO SE DA LA FORMACIÓN DE PRIMERAS IMPRESIONES?

Es el proceso mediante el cual se deducen características psicológicas a partir de la conducta, así como atributos de la persona observada, las cuales se organizan de forma coherente.⁷ En la formación de la primera impresión respecto de otra persona, existen una serie de procesos esenciales para entender la interacción que surgirá:

1. El perceptor realiza un reconocimiento de emociones, es decir, diagnostica el estado de ánimo, a partir de la observación de su rostro y de otras señales no verbales se elabora el diagnóstico, la respuesta del perceptor variará de acuerdo a la estimación que se haga, si la persona está angustiada, feliz, eufórica, etc.⁸
2. Se forma una impresión creando una imagen relativamente coherente, en este proceso se recoge los primeros instantes de interacción, como el aspecto físico, la vestimenta, la forma de expresión, etc.⁹.
3. Realización de atribuciones causales, se busca una causa para explicar la conducta del otro, ya sea por causas inestables (comportamiento debido a una circunstancia específica), causas estables (comportamiento estándar en cualquier situación), causas internas (factores propios del individuo).¹⁰
4. Procesamiento de la información utilizando esquemas, que son conjuntos organizados de conocimientos que permiten procesar rápidamente la información que se recibe para tomar una decisión adecuada. Existen esquemas de situaciones (comportamientos esperados en lugares determinados), esquemas de personas (comportamientos de acuerdo al grupo social) y esquemas del perceptor (comportamientos de acuerdo a las experiencias propias).¹¹

⁶ MORALES DOMINGUEZ, José Francisco. OLZA ZUBIRI, Miguel. Psicología Social y Trabajo Social. Mc Graw Hill Interamericana de España, 1999. Pág. 73.

⁷ Ibíd. Pág. 76

⁸ Ibíd. Pág. 72

⁹ Ibíd.

¹⁰ Ibíd.

¹¹ MORALES DOMINGUEZ, José Francisco. OLZA ZUBIRI, Miguel. Psicología Social y Trabajo Social. Mc Graw Hill Interamericana de España, 1999. Pág. 76.

6.6 FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PERCEPCIÓN DE PERSONAS

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

Familiaridad: Esta característica produce una mayor exactitud en la percepción de la persona estímulo, debido al contacto permanente proveyéndole mayor información sobre el comportamiento, sin embargo produce ciertos sesgos perceptivos como el efecto de la mera exposición, el cual consiste en que la repetida experiencia perceptiva de la persona estímulo, la convierte en más atractiva siempre y cuando su valor sea positivo o neutral, lo que quiere decir que si las características percibidas de la persona estímulo son buenas, sobresalientes o neutrales, esta será aún atractivas.¹²

Valor del estímulo: Esta característica consiste que de acuerdo al valor que el estímulo tiene para los jueces afecta su percepción, tendiendo a darse una acentuación perceptiva.¹³

Significado emotivo del estímulo: Este valor depende del poder del estímulo para producir resultados o emociones ya sean positivas o negativas, lo que quiere decir que a quien se estima mucho suele pasarse desapercibida sus fallas y las virtudes de los enemigos suelen ser ignoradas.¹⁴

Experiencias: Las personas que poseen diversas experiencias previas en cierto tipo de situaciones realizan percepciones más acertadas, ya que saben medir la importancia de la conducta de la persona estímulo en una situación determinada. El perceptor crea las condiciones bajo las cuales se genera la información sobre la persona estímulo, esto se debe a que la conducta y características de la persona percibida son inseparables de la propia presencia del perceptor. De esa manera la combinación de lo que busca el perceptor y la interacción con ciertas expectativas hacen que éste emplee estrategias que confirman sus intereses acerca de la persona estímulo, como por ejemplo el fenómeno de la profecía auto cumplidora, donde una persona conduce una entrevista de tal forma que aquellos con los cuales no tiene afinidad, obtienen malos resultados.¹⁵

¹² MORALES DOMINGUEZ, José Francisco. OLZA ZUBIRI, Miguel. Psicología Social y Trabajo Social. Mc Graw Hill Interamericana de España, 1999. Pág. 85.

¹³ Ibíd.

¹⁴ Ibíd.

¹⁵ Ibíd. Pág. 86.

6.7 VARIABLES ASOCIADAS A LA PERSONA PERCIBIDA

Existe un elemento importante que influye en la impresión que se forma el perceptor, y es que el estímulo perceptivo busca manejar y controlar en ocasiones consciente e inconscientemente la información que se presenta al perceptor, en particular la información de sí mismo. Este manejo de la impresión es una consecuencia inevitable de la percepción social, ya que continuamente se están formando impresiones de cada individuo, por lo cual es necesario influir en las impresiones en la dirección deseada y de este modo influir en la conducta de los demás.¹⁶

Las personas buscan obtener la mayor aprobación social posible o en su defecto los mayores beneficios, a continuación, se tipifican algunas de las motivaciones que justifican este comportamiento:

Autoensalzamiento: Consiste en conservar o aumentar la autoestima, además de presentar una imagen idónea.

Autoconsistencia: Consiste en validar las creencias propias frente a las demás personas.

Autoverificación: Busca adquirir información de sí mismo, a través de información diagnóstica que se obtiene de otras personas.

Congraciamiento: Intenta presentarse de una manera atractiva y aceptada, ante los demás.

Intimidación: Las personas intentan mostrar el poder que ejercen sobre otra persona amenazando o creando temor.

Autopromoción: Consiste en exponer las propias destrezas y capacidades, ocultando los defectos.

No es adecuado creer que los individuos se esfuerzan por presentar unas impresiones determinadas de sí mismos con el fin de mostrar una imagen falsa. Las personas pueden elegir qué aspectos de la identidad presentan en determinadas situaciones, siendo verdaderos y buscando la aprobación de quienes los rodean.¹⁷

¹⁶ Ibíd.

¹⁷ MORALES DOMINGUEZ, José Francisco. OLZA ZUBIRI, Miguel. Psicología Social y Trabajo Social. Mc Graw Hill Interamericana de España, 1999. Pág. 87.

6.8 FACTORES RELATIVOS AL CONTENIDO DE LA PERCEPCIÓN SOCIAL

No todos los elementos que integran la impresión que se forma de las personas tienen la misma importancia, es por ello que se considerarán algunas características del contenido de la percepción de personas, que influyen en la importancia otorgada a dicho contenido y en el proceso general de la formación de impresiones:

Efectos de orden: Se refiere a la impresión que causan los individuos la cual puede o no perdurar en el tiempo, esto de acuerdo al tipo de efecto. En primer lugar, se puede catalogar el efecto primacía que es la impresión que se forma inicialmente y la cual perdura en el tiempo sin importar la conducta posterior del individuo. Este efecto se da con mayor probabilidad Cuando el sujeto perceptor se forma una impresión basada en la primera información sin conocer otro tipo de información, además la primera impresión es más clara y relevante para emitir el juicio; en segundo lugar, está el efecto creencia en el cual las impresiones se basan en la conducta posterior a la inicialmente conocida, lo que quiere decir que la información reciente es más fácil de recordar o más viva que la primera impresión.¹⁸

Tono evaluativo de los elementos informativos: Cuando la información que se conoce acerca de una persona contiene elementos positivos y negativos, estos últimos tienen una acentuación en la impresión formada, es por ello que una impresión negativa es más difícil de cambiar que una positiva. Esto se debe a que una evaluación negativa parece ser fácil de confirmar y difícil de desconfirmar, mientras que los rasgos positivos son difíciles de adquirir, pero fáciles de perder.¹⁹

Información única y redundante: La información única o peculiar que se percibe de una persona causa mayor impacto que las características similares a los demás individuos, lo que significa que el rasgo que más sobresale será su rasgo original y por el que se le identifique.²⁰

Carácter ambiguo de la información: Otro elemento importante en la percepción de personas es el grado en el que los diversos componentes o características, pueden ser confirmados o desconfirmados, es por ello que un rasgo ambiguo tiene menos importancia que otro claro y preciso, en conclusión, tiene mayor fuerza aquella información que sea clara.²¹

El propio contenido de la información: Cuando se percibe a una persona se recibe diversa información básicamente ésta comprende la apariencia física, la

¹⁸ MORALES DOMINGUEZ, José Francisco. OLZA ZUBIRI, Miguel. Psicología Social y Trabajo Social. Mc Graw Hill Interamericana de España, 1999. Pág. 89.

¹⁹ Ibíd.

²⁰ Ibíd.

²¹ MORALES DOMINGUEZ, José Francisco. OLZA ZUBIRI, Miguel. Psicología Social y Trabajo Social. Mc Graw Hill Interamericana de España, 1999. Pág. 90.

conducta y los rasgos de personalidad. Respecto a la apariencia se percibe su aspecto físico, que incluye no solo características anatómicas sino también vestimenta, entre otros, esta información ayuda a determinar su estado de ánimo, su categoría social y los rasgos de personalidad. Respecto de la conducta se puede decir que es una fuente de información importante, sin embargo, también es cierto al mismo tiempo que no es un indicador muy fiable de los estados internos, pensamientos y sentimientos de la persona. Respecto de la personalidad es el contenido que describe y forma parte de las personas. Por último, se considera importante el contexto, los objetivos del perceptor, así como las propias características del individuo estímulo.²²

Percepción de la personalidad: Crear una idea sobre la personalidad de un individuo es un tipo de percepción más complejo, que el hecho de formarse una impresión. Para este caso se pueden enumerar los siguientes fenómenos:

Efecto Halo: Al conocer alguna característica de una persona, se supone o se cree que también tiene otras, es decir, hay una tendencia a considerar que la persona que se está estimando o desestimando, por una característica que posee, es igualmente estimable o desestimable en los demás aspectos de su personalidad, creyendo que sus rasgos tienen correlación entre sí, aunque probablemente no sea de esta manera.²³

Analogía Proyectiva: este fenómeno tiende a relacionar dos personas similares por algún aspecto, asumiendo que en los demás aspectos de su personalidad son semejantes, sin haber confirmado esta situación.²⁴

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

6.9 ¿PODEMOS MEDIR LO QUE SE PERCIBE?

Uno de los métodos más divulgados para obtener una escala de sensación es el denominado "estimación de la magnitud". Por ejemplo, se requiere a un observador que oiga un tono de cierta amplitud y que asigne un número que corresponda a su intensidad (sonoridad). Esto se repite con otras amplitudes. La escala subjetiva

²² Ibíd. Pág. 91.

²³ LEON RUBIO, José María. Psicología Social: Orientaciones y Ejercicios Prácticos. Mc-Graw Hill Interamericana de España, 1998. Pág. 153.

²⁴ Ibíd.

obtenida de este modo se puede graficar con las mediciones de amplitudes físicas. El mismo tipo de medición se puede hacer con luces, pesos, altura tonal, duración, saturación de color, olor, gusto, esfuerzo muscular, temperatura, y un casi infinito número de diferentes tipos de sensación. El "método de discriminación" es también muy usado. Se basa en la capacidad de un observador para distinguir dos estímulos (tonos, luces, gustos, etc.) cuyas intensidades están tan cerca que, a menudo, se confunden. Para obtener escalas subjetivas es mucho menos eficaz que el anterior. Sin embargo, hay otros aspectos en los que este método se justifica.²⁵

Sobre escalas y mediciones

Muchos problemas psicofísicos, teóricos y prácticos, quedan todavía sin resolver. Mediciones diferentes suelen dar resultados diferentes, y esto necesita interpretación. Las escalas que se obtienen pueden ser fácilmente influenciadas por lo que se llama "efecto del contexto", es decir, variables que distorsionan las mediciones de una medida "ideal". Los mismos se dan en Física con los gases no ideales, v.g., el flujo magnético en los puntos extremos de una inducción bobinada. Muchas investigaciones se dirigen a examinar el efecto de contexto; algunos psicofísicos le restan importancia, mientras que otros consideran que tiene relevancia en cuanto permite tener una visión más acabada del instrumento humano de medición. En Psicofísica, como se hace en Física, se examinan las relaciones entre las variables. En el primer caso se trata de las variables de la sensación, y en el segundo, de las variables físicas. Un ejemplo: en Física, la velocidad se define como la longitud en el tiempo. ¿Rige la misma relación para las variables subjetivas, es decir, velocidad (percibida) es igual a la proporción longitud (percibida) en el tiempo percibido? La respuesta es afirmativa. Proyecciones de la Psicofísica Desde el punto de vista teórico, la Psicofísica contribuye a esclarecer el funcionamiento del sistema nervioso; ha sido incorporada a la Sociología y ha tenido un gran impacto en Psicología Matemática. Ha dado gran empuje a recientes desarrollos en Teorías de la Medición que, previamente, se trataban en Filosofía y, en cierto modo, también en Física. Durante los últimos años, la dinámica no-lineal (Teoría del Caos) se ha aplicado a la Psicofísica con mucho éxito. La Psicofísica, como disciplina, se orienta más bien hacia aspectos metodológicos. Continuamente se renuevan los intentos para alcanzar mayor precisión en las mediciones relativas a la sensación. Las técnicas psicofísicas ya no son tan centrales para la Psicología como lo fueron hace algunas décadas. En este aspecto, el progreso ha sido semejante al de otras ciencias: lo que antes se consideraba actualizado y fundamental, con el tiempo tiene una aceptación general y es usado simplemente como un instrumento. Hagamos una comparación con la electricidad: en su época fue un tema de investigación para unos pocos expertos, ahora la usamos todos.

²⁵ LEON RUBIO, José María. Psicología Social: Orientaciones y Ejercicios Prácticos. Mc-Graw Hill Interamericana de España, 1998.

Aplicaciones de la Psicofísica

Las técnicas psicofísicas se aplican no solamente en Psicología sino también en Ingeniería (Ingeniería Humana: ergonomía, incluyendo el diseño de herramientas, sistemas hombre-máquina), en la industria (productos farmacológicos y químicos; producción de alimentos, bebidas, iluminación, ventilación); en Medicina (audiología, psiconeurología, estudios del esfuerzo físico en conexión con enfermedades cardíacas, etc.); en Ecología (polución ambiental de ruidos y olores) y en muchos otros campos vinculados con la comunicación del organismo con el ambiente. El problema no terminó. Sin embargo, todavía el problema central se sigue planteando: ¿cómo reacciona nuestro organismo como instrumento de medida, cuando, al mismo tiempo, en lo que se refiere a nuestras sensaciones, somos los objetos a ser medidos? La investigación seguir buscando respuestas.²⁶

6.10 ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDIERON EN LA PERCEPCIÓN DE LOS GERENTES O JEFES INMEDIOS DE LAS AGENCIAS DE ADUANAS SOBRE EL ROL QUE DEBE DESEMPEÑAR EL CONTADOR PÚBLICO EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE.

Para poder realizar un análisis real, de los factores que incidieron en la percepción de los gerentes, es necesario recordar lo que se ha mencionado en el capítulo 1, numeral 6.6, de este trabajo, donde se destaca los factores relacionados con el individuo que percibe, tales factores son: La familiaridad, valor del estímulo, significado emotivo del estímulo, experiencias.

Al desarrollar las encuestas y realizar una serie de preguntas para poder profundizar en la información aportada por los gerentes de las agencias de aduanas de Buenaventura, se evidenció a través del análisis de los resultados y con base en los conceptos que definen los factores de la percepción, se puede concluir que, de los 4 factores arriba mencionados, **la Experiencia**, uno de los 4 factores de percepción, fue el elemento principal para que los empresarios pudieran opinar sobre el desempeño del profesional contable y así mismos realizar las recomendaciones o sugerencias de mejora para los profesionales contables como se evidencia en el desarrollo de las preguntas 7 al 13 de la encuesta realizada.

También es necesario recordar el concepto de experiencia antes mencionado que a la letra dice: “Las personas que poseen diversas experiencias previas en cierto tipo de situaciones realizan percepciones más acertadas, ya que saben medir la importancia de la conducta de la persona estimulada en una situación determinada.

²⁶ Por el Dr. Hannes Eisler, investigador y profesor en el Psykologiska Institutionen Stockholms Universitet, Estocolmo, Suecia. Medición de la percepción, Disponible en: <http://www.santafe-conicet.gov.ar/servicios/comunica/psico.htm>.

El perceptor crea las condiciones bajo las cuales se genera la información sobre la persona estímulo, esto se debe a que la conducta y características de la persona percibida son inseparables de la propia presencia del perceptor. De esa manera la combinación de lo que busca el perceptor y la interacción con ciertas expectativas hacen que éste emplee estrategias que confirman sus intereses acerca de la persona estímulo.

Esta definición permite evidenciar que los encuestados a la hora de dar una opinión tuvieron encuesta la experiencia, la cual se genera en el día a día dentro del desarrollo de las funciones laborales, aportando así mayor veracidad en las respuestas, ya que las opiniones no son dadas al azar sino con certeza de los que se ha vivido.

que muestra que as personas que poseen diversas experiencias previas en cierto tipo de situaciones realizan percepciones más acertadas, ya que saben medir la importancia de la conducta de la persona estimulada en una situación determinada. El perceptor crea las condiciones bajo las cuales se genera la información sobre la persona estimulada, esto se debe a que la conducta y características de la persona percibida son inseparables de la propia presencia del perceptor. De esa manera la combinación de lo que busca el perceptor y la interacción con ciertas expectativas hacen que éste emplee estrategias que confirman sus intereses acerca de la persona estimulada.

Con base en las experiencias de cada gerente o jefe inmediato y de acuerdo a los resultados de las encuestas, específicamente en las preguntas 7 al 13, que enmarcan el concepto que tienen cada uno de ellos, sobre el desempeño del profesional contable egresado de la universidad del valle, arrojó un resultado bueno; pero no satisfactorio, teniendo en cuenta algunas inconformidades presentadas por los encuestados en materia de actualización, el cual finalmente es el que permite a cualquier contador ser competente laboralmente.

CAPITULO II

7. FACTORES QUE MIDEN EL DESEMPEÑO DE UN CONTADOR PÚBLICO.

7.1 CONCEPTO Y ELEMENTOS DEL DESEMPEÑO

Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

Existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño laboral y la idoneidad demostrada.

Idoneidad demostrada

La idoneidad demostrada es el principio por el que se rige la administración para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo. Comprende el análisis integral de los requisitos generales que implican:

- La realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas.
- La experiencia y conocimientos demostrados en los resultados concretos obtenidos en su trabajo.
- El cumplimiento de las normas de conducta y disciplina establecidas y las específicas de los puestos de trabajo y de características personales que se exijan en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos.
- La demostración de habilidades y de la capacitación adquirida en el desempeño de los cargos establecidos. Solo se exigirá la calificación formal a través de los certificados de estudios o títulos, en correspondencia con los requisitos exigidos para el cargo.

En la evaluación del desempeño laboral se mide el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad y la eficacia y eficiencia con la que realizan sus actividades laborales durante un período de tiempo determinado y de su potencial desarrollo.²⁷

²⁷ ECURED. Desempeño laboral. Disponible en: https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral

Elementos que influyen en el desempeño laboral

Diversos autores han encontrado diferentes variables para evaluar el desempeño de las personas en sus trabajos, tal es el caso de Davis y Newtrons, quienes aseguran que el desempeño laboral se ve afectado por factores como: capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño... (Citado en Araujo y Guerra, 2007).

7.2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes. Contando con un sistema formal y sistemático de retroalimentación, el departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen. Asimismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación. Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones y otras más del área del departamento de personal dependen de la información sistemática y bien documentada disponible sobre el empleado

Además de mejorar el desempeño, muchas compañías utilizan esta información para determinar las compensaciones que otorgan. Un buen sistema de evaluación puede también identificar problemas en el sistema de información sobre recursos humanos. Las personas que se desempeñan de manera insuficiente pueden poner en evidencia procesos equivocados de selección, orientación y capacitación, o puede indicar que el diseño del puesto o los desafíos externos no han sido considerados en todas sus facetas.

La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes. Contando con un sistema formal y sistemático de retroalimentación, el

departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen. Asimismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación. Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones y otras más del área del departamento de personal dependen de la información sistemática y bien documentada disponible sobre el empleado.²⁸

Además de mejorar el desempeño, muchas compañías utilizan esta información para determinar las compensaciones que otorgan. Un buen sistema de evaluación puede también identificar problemas en el sistema de información sobre recursos humanos. Las personas que se desempeñan de manera insuficiente pueden poner en evidencia procesos equivocados de selección, orientación y capacitación, o puede indicar que el diseño del puesto o los desafíos externos no han sido considerados en todas sus facetas.

Una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño. El sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados y al departamento de personal.

Por norma general, el departamento de recursos humanos desarrolla evaluaciones del desempeño para los empleados de todos los departamentos. Esta centralización obedece a la necesidad de dar uniformidad al procedimiento. Aunque el departamento de personal puede desarrollar enfoques diferentes para ejecutivos de alto nivel, profesionales, gerentes, supervisores, empleados y obreros, necesitan uniformidad dentro de cada categoría para obtener resultados utilizables. Aunque es el departamento de personal el que diseña el sistema de evaluación, en pocas ocasiones lleva a cabo la evaluación misma, que en la mayoría de los casos es tarea del supervisor del empleado.

Ventajas de la evaluación del desempeño

Mejora el desempeño, mediante la retroalimentación.

Políticas de compensación: puede ayudar a determinar quiénes merecen recibir aumentos.

Decisiones de ubicación: las promociones, transferencias y separaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto.

²⁸ MATIAS SALES. Evaluación del desempeño. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/evaluacion-del-desempeno/>. Pág. 1. Consultado el 24 de abril 2002.

Necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar, o un potencial no aprovechado.

Planeación y desarrollo de la carrera profesional: guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.

Imprecisión de la información: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre el análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal.

Errores en el diseño del puesto: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto.

Desafíos externos: en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos como la familia, salud, finanzas, etc., que pueden ser identificados en las evaluaciones.

Preparación de las evaluaciones del desempeño

El objetivo de la evaluación es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo el puesto. Los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto y ser prácticos y confiables. Es necesario que tengan niveles de medición o estándares completamente verificables. Por directamente relacionados con el puesto se entiende que el sistema califica únicamente elementos de importancia vital para obtener éxito en el puesto. Si la evaluación no se relaciona con el puesto, carece de validez. Se entiende que la evaluación es práctica cuando es comprendida por evaluadores y evaluados. Un sistema complicado puede conducir a confusión o generar suspicacia y conflicto.

Un sistema estandarizado para toda la organización es muy útil, porque permite prácticas iguales y comparables.

En determinados países de alto nivel de industrialización, se ha llegado incluso a la estandarización de evaluaciones del desempeño entre diversas industrias del mismo ramo.

Existen elementos comunes a todos los enfoques sobre evaluación del desempeño:

Estándares de desempeño:

La evaluación requiere de estándares del desempeño, que constituyen los parámetros que permiten mediciones más objetivas. Se desprenden en forma directa del análisis de puestos, que pone de relieve las normas específicas de desempeño mediante el análisis de las labores. Basándose en las

responsabilidades y labores en la descripción del puesto, el analista puede decidir qué elementos son esenciales y deben ser evaluados en todos los casos. Cuando se carece de esta información, los estándares pueden desarrollarse a partir de observaciones directas sobre el puesto o conversaciones directas con el supervisor inmediato.

Mediciones del desempeño:

Son los sistemas de calificación de cada labor. Deben ser de uso fácil, ser confiables y calificar los elementos esenciales que determinan el desempeño. Las observaciones del desempeño pueden llevarse a cabo en forma directa o indirecta. En general, las observaciones indirectas (exámenes escritos, simulaciones) son menos confiables porque evalúan situaciones hipotéticas. Las mediciones objetivas del desempeño son las que resultan verificables por otras personas. Por norma general, las mediciones objetivas tienden a ser de índole cuantitativa. Se basan en aspectos como el número de unidades producidas, el número de unidades defectuosas, tasa de ahorro de materiales, cantidad vendida en términos financieros o cualquier otro aspecto que pueda expresarse en forma matemáticamente precisa. Las mediciones subjetivas son las calificaciones no verificables, que pueden considerarse opiniones del evaluador. Cuando las mediciones subjetivas son también indirectas, el grado de precisión baja aún más.

Elementos subjetivos del calificador:

Las mediciones subjetivas del desempeño pueden conducir a distorsiones de la calificación. Estas distorsiones pueden ocurrir con mayor frecuencia cuando el calificador no logra conservar su imparcialidad en varios aspectos:

Los prejuicios personales: cuando el evaluador sostiene a priori una opinión personal anterior a la evaluación, basada en estereotipos, el resultado puede ser gravemente distorsionado.

Efecto de acontecimientos recientes: las calificaciones pueden verse afectadas en gran medida por las acciones más recientes del empleado. Es más probable que estas acciones (buenas o malas) estén presentes en la mente del evaluador. Un registro cuidadoso de las actividades del empleado puede servir para disminuir este efecto.

Tendencia a la medición central: algunos evaluadores tienden a evitar las calificaciones muy altas o muy bajas, distorsionando de esta manera sus mediciones para que se acerquen al promedio.

Efecto de halo o aureola: ocurre cuando el evaluador califica al empleado predispuesto a asignarle una calificación aún antes de llevar a cabo la observación de su desempeño, basado en la simpatía o antipatía que el empleado le produce.

Interferencia de razones subconscientes: movidos por el deseo inconsciente de agradar y conquistar popularidad, muchos evaluadores pueden adoptar actitudes sistemáticamente benévolas o sistemáticamente estrictas.

Métodos para reducir las distorsiones:

Cuando es necesario el empleo de métodos subjetivos para la medición del desempeño, los especialistas en personal pueden reducir las posibilidades de distorsión mediante capacitación, retroalimentación y una selección adecuada de técnicas de evaluación.

Las técnicas de evaluación pueden dividirse entre técnicas basadas en el desempeño durante el pasado y las que se apoyan en el desempeño a futuro.

Elementos interculturales:

El miembro de determinado grupo tiende a pensar que las prácticas, creencias, tradiciones, etc., de su propio grupo son las mejores, y que las prácticas y creencias de otros grupos son “atrasadas”, “excesivamente ruidosas” o “peligrosas”. Este fenómeno recibe el nombre de ETNOCENTRISMO, y se puede definir como la tendencia a considerar que los propios valores son siempre los mejores.

Todo evaluador del desempeño tiene determinadas expectativas sobre la conducta del personal que debe evaluar. Gran parte de esas expectativas se basan en elementos culturales.

Métodos de evaluación basados en el desempeño durante el pasado

Los métodos de evaluación basados en el desempeño pasado tienen la ventaja de versar sobre algo que ya ocurrió y que puede, hasta cierto punto, ser medido. Su desventaja radica en la imposibilidad de cambiar lo que ocurrió. Las técnicas de evaluación más comunes son:

Escalas de puntuación: el evaluador debe conceder una evaluación subjetiva del desenvolvimiento del empleado en una escala que vaya de bajo a alto. La evaluación se basa únicamente en las opiniones de la persona que confiere la calificación. Se acostumbra conceder valores numéricos a cada punto, a fin de permitir la obtención de varios cómputos. Algunas empresas acostumbran vincular la puntuación obtenida a los incrementos salariales. Sus ventajas son la facilidad de su desarrollo y la sencillez de impartirlo, los evaluadores requieren poca

capacitación y se puede aplicar a grupos grandes de empleados. Las desventajas son numerosas: es muy probable que surjan distorsiones involuntarias en un instrumento subjetivo de este tipo; se eliminan aspectos específicos de desempeño de puesto a fin de poder evaluar puestos diversos. La retroalimentación también se ve menoscabada, porque el empleado tiene escasa oportunidad de mejorar aspectos deficientes o reforzar los adecuados cuando se administra una evaluación de carácter tan general.

Lista de verificación: requiere que la persona que otorga la calificación seleccione oraciones que describan el desenvolvimiento del empleado y sus características. El evaluador suele ser el supervisor inmediato. Independientemente de la opinión del supervisor, el departamento de personal asigna puntuaciones a los diferentes puntos de la lista de verificación, de acuerdo con la importancia de cada uno. El resultado recibe el nombre de lista de verificación con valores. Estos valores permiten la cuantificación. Si en la lista se incluyen puntos suficientes, puede llegar a proporcionar una descripción precisa del desempeño del empleado. A pesar de que este método es práctico y estandarizado, el uso de afirmaciones de carácter general reduce el grado de relación que guarda con el puesto específico. Las ventajas son la economía, la facilidad de administración, la escasa capacitación que requieren los evaluadores y su estandarización. Las desventajas son la posibilidad de distorsiones, interpretación equivocada de algunos puntos y la asignación inadecuada de valores por parte del departamento de personal, además de la imposibilidad de conceder puntuaciones relativas.

Método de selección forzada: obliga al evaluador a seleccionar la frase más descriptiva del desempeño del empleado en cada par de afirmaciones que encuentra. Con frecuencia, ambas expresiones son de carácter positivo o negativo. En ocasiones, el evaluador debe seleccionar la afirmación más descriptiva a partir de grupos de 3 o 4 frases. Independientemente de las variantes, los especialistas agrupan los puntos en categorías determinadas de antemano, como la habilidad de aprendizaje, el desempeño, las relaciones interpersonales. El grado de efectividad del trabajador en cada uno de estos aspectos se puede computar sumando el número de veces que cada aspecto resulta seleccionado por el evaluador. Los resultados pueden mostrar las áreas que necesitan mejoramiento. Tiene la ventaja de reducir las distorsiones introducidas por el evaluador, es fácil de aplicar y se adapta a una gran variedad de puestos. Aunque es práctico y se estandariza con facilidad, las afirmaciones de carácter general en que se basa pueden no estar específicamente relacionadas con el puesto. Ello puede limitar su utilidad para ayudar a los empleados a mejorar su desempeño. Un empleado puede percibir como muy injusta la selección de una frase sobre otra.

Método de registro de acontecimientos críticos: requiere que el evaluador lleve una bitácora diaria (o un archivo en computadora), el evaluador consigna las acciones más destacadas (positivas o negativas) que lleva a cabo el evaluado. Estas acciones o acontecimientos tienen dos características: se refiere exclusivamente al

período relevante a la evaluación, y se registran solamente las acciones directamente imputables al empleado, las acciones que escapan a su control sólo se registran para explicar las acciones que lleva a cabo el evaluado. Es útil para proporcionar retroalimentación al empleado. Reduce el efecto de distorsión por acontecimientos recientes. Gran parte de su efectividad depende de los registros que lleve el evaluador. Algunos supervisores empiezan registrando algunos incidentes con lujo de detalles, pero posteriormente decae el nivel de registro, hasta que al acercarse la fecha de evaluación añaden nuevas observaciones. Cuando esto ocurre, se presenta el efecto distorsión que ejercen los acontecimientos recientes. Incluso cuando el supervisor va registrando todos los acontecimientos, el empleado puede considerar que el efecto negativo de una acción equivocada se prolonga demasiado.

Escalas de calificación conductual: utilizan el sistema de comparación del desempeño del empleado con determinados parámetros conductuales específicos. El objetivo es la reducción de los elementos de distorsión y subjetividad. A partir de descripciones de desempeño aceptable y desempeño inaceptable obtenidas de diseñadores del puesto, otros empleados y el supervisor, se determinan parámetros objetivos que permiten medir el desempeño. Una seria limitación del método radica en que el método sólo puede contemplar un número limitado de elementos conductuales para ser efectivo y de administración práctica. La mayor parte de los supervisores no mantiene actualizados los registros, debido a lo cual se reduce la efectividad de este enfoque.

Método de verificación de campo: un representante calificado del personal participa en la puntuación que conceden los supervisores a cada empleado. El representante del departamento de personal solicita información sobre el desempeño del empleado al supervisor inmediato. A continuación, el experto prepara una evaluación que se basa en esa información. La evaluación se envía al supervisor para que la verifique, canalice y discuta primero con el experto de personal y posteriormente con el empleado. El resultado final se entrega al especialista de personal, quien registra las puntuaciones y conclusiones. La participación de un personal calificado permite que aumenten la confiabilidad y la comparabilidad, pero es probable que el aumento en el costo haga que este método sea caro y poco práctico. Una variante se emplea en puestos donde la evaluación del desempeño puede basarse en un examen de conocimientos y habilidades. Los expertos provienen del área técnica como del departamento de personal. Los exámenes pueden ser de muchos tipos y para que sean útiles deben ser confiables además de estar validados.

Métodos de evaluación en grupos

Los enfoques de evaluación en grupos pueden dividirse en varios métodos que tienen en común la característica de que se basan en la comparación entre el desempeño del empleado y el de sus compañeros de trabajo. Por lo general, estas

evaluaciones son conducidas por el supervisor. Son muy útiles para la toma de decisiones sobre incrementos de pago basados en el mérito, promociones y distinciones, porque permiten la ubicación de los empleados de mejor a peor. Con frecuencia, estos resultados comparativos no se revelan al empleado. Hay dos puntos importantes que apoyan el uso de estos métodos: en la organización siempre se efectúan comparaciones, y estos métodos son más confiables para el empleado. La confiabilidad resulta garantizada por el proceso mismo de puntuación y no por reglas y políticas externas.

Método de categorización: Lleva al evaluador a colocar a sus empleados en una escala de mejor a peor. En general, se sabe que unos empleados superan a otros, pero no es sencillo estipular por cuánto. Este método puede resultar distorsionado por las inclinaciones personales y los acontecimientos recientes, si bien es posible hacer que intervengan dos o más evaluadores. Su ventaja es la facilidad de administración y explicación.

Método de distribución forzada: Se pide a cada evaluador que ubique a sus empleados en diferentes clasificaciones. Por norma general, cierta proporción debe colocarse en cada categoría. Las diferencias relativas entre los empleados no se especifican, pero en este método se eliminan las distorsiones de tendencia a la medición central, así como las de excesivo rigor o tolerancia. Dado que el método exige que algunos empleados reciban puntuaciones bajas, es posible que algunos se sientan injustamente evaluados. Una variante es el método de distribución de puntos (cuando el evaluador tiene que otorgar puntos a sus subordinados).

Método de comparación por parejas: El evaluador debe comparar a cada empleado contra todos los que están evaluados en el mismo grupo. La base de la comparación es, por lo general, el desempeño global. El número de veces que el empleado es considerado superior a otro se puede sumar, para que constituya un índice. Aunque sujeto a fuentes de distorsión por factores personales y acontecimientos recientes, este método supera las dificultades de la tendencia a la medición central y excesiva benignidad o severidad.

Métodos de evaluación basados en el desempeño a futuro

Se centran en el desempeño venidero mediante la evaluación del potencial del empleado o el establecimiento de objetivos de desempeño.

Autoevaluaciones: Llevar a los empleados a efectuar una autoevaluación puede constituir una técnica muy útil, cuando el objetivo es alentar el desarrollo individual. Es mucho menos probable que se presente actitudes defensivas. Cuando las autoevaluaciones se utilizan para determinar las áreas que necesitan mejorarse, pueden resultar de gran utilidad para la determinación de objetivos personales a

futuro. El aspecto más importante de las autoevaluaciones radica en la participación del empleado y su dedicación al proceso de mejoramiento.

Administración por objetivos: consiste en que tanto el supervisor como el empleado establecen conjuntamente los objetivos de desempeño deseables. Lo ideal es que estos objetivos se establezcan por mutuo acuerdo y que sean mensurables de manera objetiva. Los empleados se encuentran en posición de estar más motivados para lograr los objetivos por haber participado en su formulación, ya que pueden medir su progreso y efectuar ajustes periódicos para asegurarse de lograrlos. A fin de poder efectuar estos ajustes, sin embargo, es necesario que el empleado reciba retroalimentación periódica. Los empleados obtienen el beneficio de carácter motivacional de contar con una meta específica. Los objetivos ayudan también a que empleado y supervisor puedan comentar necesidades específicas de desarrollo por parte del empleado. Las dificultades se centran en que en ocasiones los objetivos son demasiados ambiciosos y en otras se quedan cortos. Es probable, además que los objetivos se centren exclusivamente en la cantidad, porque la calidad resulta más difícil de medir. Cuando empleados y supervisores consideran objetivos que se miden por valores subjetivos se necesita especial cuidado para asegurarse de que no hay factores de distorsión que puedan afectar la evaluación.

Evaluaciones psicológicas: cuando se emplean psicólogos para las evaluaciones, su función esencial es la evaluación del potencial del individuo y no su desempeño anterior. La evaluación consiste en entrevistas en profundidad, exámenes psicológicos, conversaciones con los supervisores y una verificación de otras evaluaciones. El psicólogo prepara a continuación una evaluación de las características intelectuales, emocionales, de motivación y otras más, que pueden permitir la predicción del desempeño futuro. El trabajo de un psicólogo puede usarse sobre un aspecto específico o puede ser una evaluación global del potencial futuro. A partir de estas evaluaciones se pueden tomar decisiones de ubicación y desarrollo. Debido a que este procedimiento es lento y costoso, generalmente se reserva a gerentes jóvenes y brillantes.

Métodos de los centros de evaluación: son una forma estandarizada para la evaluación de los empleados, que se basa en tipos múltiples de evaluación y múltiples evaluadores. Esta técnica suele utilizarse para grupos gerenciales de nivel intermedio que muestran gran potencial de desarrollo a futuro. Con frecuencia, se hace venir a un centro especializado a los empleados con potencial y se le somete a una evaluación individual. A continuación, se selecciona a un grupo especialmente idóneo para someterlo a entrevista en profundidad, exámenes psicológicos, estudio de antecedentes personales, hacer que participen en mesas redondas y ejercicios de simulación de condiciones reales de trabajo, actividades en las que van siendo calificados por un grupo de evaluadores. Los veredictos de los diferentes evaluadores se promedian para obtener resultados objetivos. Este método es costoso en términos de tiempo y de dinero. Requiere además separar de sus

funciones al personal que está en evaluación. Los resultados pueden ser muy útiles para ayudar al proceso de desarrollo gerencial y las decisiones de ubicación.

Implicaciones del proceso de evaluación

Tanto el diseño del sistema de evaluación como sus procedimientos suelen ser responsabilidad del departamento de personal. Si el objetivo consiste en la evaluación del desempeño durante el pasado y en la concesión de reconocimientos, es probable que se prefieran los enfoques de carácter comparativo. Se pueden utilizar otros métodos para la evaluación del desempeño pasado, en caso de que la función esencial del sistema consista en el suministro de retroalimentación.

Los métodos de evaluación orientados a futuro pueden centrarse en metas específicas. La autoevaluación o los centros de evaluación pueden proponerse la identificación de aspectos específicos que se pueden mejorar o servir como instrumentos de la promoción interna. Es necesario que el enfoque adoptado sea utilizado por los gerentes de línea.

Los sistemas de evaluación que implican la participación de los gerentes y supervisores tienen mayor aceptación. La participación incrementa el interés y la comprensión.

Capacitación de los evaluadores:

Independientemente de que se opte por cualquiera de los métodos, los evaluadores necesitan conocimientos sobre el sistema y el objetivo que se plantea.

Dos problemas esenciales son la comprensión del evaluador del proceso que se lleva a cabo y su congruencia con el sistema adoptado. Algunos departamentos de personal proporcionan a los evaluadores un manual que describe en detalle los métodos y políticas en vigor.

Muchas compañías revisan sus niveles de compensación dos veces al año, antes de conceder los aumentos semestrales. Otras practican una sola evaluación anual, que puede coincidir con la fecha del aniversario del ingreso del empleado a la organización.

Entrevistas de evaluación:

Son sesiones de verificación del desempeño que proporcionan a los empleados retroalimentación sobre su actuación en el pasado y su potencial a futuro. El evaluador puede proporcionar esa retroalimentación mediante varias técnicas: la de convencimiento (utilizada con los empleados de poca antigüedad, se pasa revista al desempeño reciente y se procura convencer al empleado para que actúe de

determinada manera), la de diálogo (se insta al empleado para que manifieste sus reacciones defensivas, excusas, quejas, se propone superar estas reacciones mediante asesoría sobre formas de lograr un desempeño mejor) y la de solución de problemas (identifica las dificultades que puedan estar interfiriendo en el desempeño del empleado, a partir de allí se solucionan esos problemas mediante capacitación, asesoría o reubicación).

Mediante el hincapié en los aspectos deseables del desempeño por parte del empleado, el evaluador se encuentra en posición de brindar nueva y renovada confianza en su habilidad para lograr sus metas. Este enfoque positivo también capacita al empleado para hacerse una idea global de los aspectos fuertes y débiles de su desempeño.

La sesión de evaluación del desempeño concluye centrándose en las acciones que el empleado puede emprender a fin de mejorar áreas en las que su desempeño no es satisfactorio. La entrevista de evaluación proporciona a los empleados retroalimentación directamente relacionada con su desempeño.

Retroalimentación sobre la administración de los recursos humanos y la función de personal

El proceso de evaluaciones del desempeño proporciona información vital respecto a la forma en que se administran los recursos humanos de una organización.

La evaluación del desempeño sirve como indicador de la calidad de la labor del departamento de personal. Si el proceso de evaluación indica que el desempeño de bajo nivel es frecuente en la organización, serán muchos los empleados excluidos de los planes de promociones y transferencias, será alto el porcentaje de problemas de personal y bajo en general el nivel de dinamismo de toda la empresa.

Los niveles altos de empleados que no se desempeñan bien pueden indicar la presencia de errores en varias facetas de la administración de personal.

Como complemento te sugerimos la siguiente video-conferencia de la profesora Almudena García, de la Escuela de Negocios y Dirección, en la que se aborda la temática de la evaluación del desempeño como parte sustancial de la organización de recursos humanos y se tratan los siguientes aspectos: concepto, pasos para realizarla, ventajas de hacerla, problemas comunes al realizarla, métodos de evaluación, la entrevista de evaluación y qué hacer cuando las evaluaciones no son positivas, entre otros.²⁹

²⁹MATIAS SALES. Evaluación del desempeño. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/evaluacion-del-desempeno/>. Pág. 1. Consultado el 24 de abril 2002.

CAPITULO III

8. PAPEL Y FUNCIONES DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SOBRE LA FORMACIÓN ACADÉMICA QUE RECIBEN LOS ESTUDIANTES DEL ÁREA CONTABLE.

8.1 IMPORTANCIA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE EN EL PROCESO DE FORMACIÓN.

La Universidad del Valle, comúnmente conocida como Univalle, es una universidad pública colombiana ubicada en el Valle del Cauca y considerada la principal institución de educación superior del suroccidente del país. Cuenta con Acreditación Institucional de Alta Calidad del Ministerio de Educación, la cual le fue otorgada por primera vez en 2005 y renovada en 2014 por diez años, el máximo tiempo que se le concede a las instituciones de educación superior en Colombia, una distinción que comparte únicamente con la Universidad Nacional y la Universidad de Antioquia. Diferentes ránkings la catalogan como el mayor centro de investigación del suroccidente colombiano y uno de los más importantes del país.³⁰

La Universidad del Valle tiene como misión formar en el nivel superior, mediante la generación, transformación, aplicación y difusión del conocimiento en los ámbitos de las ciencias, la técnica, la tecnología, las artes, las humanidades y la cultura en general. Atendiendo a su carácter de universidad estatal, autónoma y con vocación de servicio social, asume compromisos indelegables con el desarrollo de la región, la conservación y el respeto del medio ambiente y la construcción de una sociedad más justa y democrática.³¹

La Universidad del Valle es la primera de las Instituciones de Educación Superior públicas grandes en Colombia en obtener la Certificación de Calidad. Un reconocimiento a la calidad académica y de gestión de la Universidad, a los grandes esfuerzos individuales y colectivos para convertirse en el centro de estudios más importante de la región y la tercera Universidad pública del país.

Concepto de calidad en la Univalle

Es la calidad entonces un concepto de suma importancia en las actividades de formación y educación, la idea de una formación de calidad se convierte en un

³⁰ Artículo sobre la Universidad del Valle, Wikipedia Disponible en :https://es.wikipedia.org/wiki/Universidad_del_Valle

³¹ Disponible en: <http://www.univalle.edu.co/index.php/la-universidad/acerca-de-univalle/mision>

propósito de todos quienes de un modo u otro tienen alguna relación con ella, instituciones gerenciadas con calidad representan una garantía social a la eficiencia del gasto público en formación, de ahí que las instituciones de formación profesional se interesen por mejorar la eficiencia y pertinencia de sus actividades lo cual se refleja recientemente en la adopción de mecanismos de gestión para el aseguramiento de la calidad.

Para medir la calidad en la educación no sólo contamos con un sistema de autoevaluación y acreditación, el cual verifica nuestros procesos de formación y administración; y dictamina que tan efectivos y seguros son, sino que existe adicional a éste, otros procesos de certificación para la educación superior. En este sentido la Universidad del Valle ha decidido además de someterse a los procesos de autoevaluación y acreditación estatales, y la norma GP1000:2008 en los cuales ha avanzado notoriamente; certificarse bajo el enfoque de la norma ISO 9001: 2008, orientada hacia la gestión por procesos.

Política de Calidad

La Universidad del Valle, a través del compromiso de la dirección y la comunidad universitaria, mediante la adopción de mecanismos de planeación, control, mejoramiento continuo, y el manejo eficiente de los recursos en cada uno de sus procesos y servicios; asume su misión como Institución de Educación Superior socialmente responsable, visualizada en el cumplimiento de altos estándares de calidad nacionales e internacionales, brindando una formación integral, fundamentada en la docencia, la investigación y la proyección social, que beneficie a la sociedad.

Objetivos de Calidad

Calidad y Pertinencia: La calidad de la oferta académica y su pertinencia en la Universidad del Valle depende de la calidad de sus profesores, de sus estudiantes, de los currículos que se ofrecen y de los procesos de gestión académica, administrativa y financiera que se pongan en marcha.

Vinculación con el Entorno

Ordenar, concretar y fortalecer la vinculación y comunicación con el entorno social, político y económico para contribuir a la solución de problemas críticos de la región y del país y a la construcción de un proyecto cultural, ético y democrático.

Modernización de la Gestión Administrativa y Financiera

Asegurar que la comunidad universitaria asuma el compromiso de pensar la Universidad en forma colectiva, continua y permanente y actuar de manera que las decisiones se enmarquen en estrategias compartidas y sostenibles.

Democracia, Convivencia y Bienestar

Promover el desarrollo de relaciones sociales constructivas entre los miembros de la comunidad universitaria, basado en el respeto por la diferencia, el diálogo, la libertad de pensamiento y la formación integral fundamentada en valores tales como la solidaridad, la defensa del interés público, la equidad, la responsabilidad y el compromiso social.

Fortalecimiento del Carácter Regional

Propender por la integración del quehacer universitario al desarrollo armónico e integral de las regiones, traducido en el mejoramiento de la calidad de las diferentes esferas de la vida ciudadana para que la Universidad se convierta en el principal dinamizador social, cultural y artístico de su zona de influencia.

8.2 OBJETIVOS Y PERFIL DEL CONTADOR EGRESADO DE LA UNIVALLE

Objetivos

- Formar Contadores Públicos capaces de:
 - a. Liderar y desarrollar proyectos de investigación que contribuyan al desarrollo de nuevas perspectivas de la profesión contable teniendo como referente principal el contexto organizacional e institucional colombiano.
 - b. Comprender y Proyectar el rol del Contador Público en el mundo organizacional contemporáneo.
- Profundizar en la explicación de las diversas formas de intervención del contador público en el ámbito regional.
- Formar Contadores Públicos capaces de liderar y gestionar procesos contables inmersos en entornos globales, competitivos y dinámicos, manteniendo siempre al ser humano como eje fundamental y razón última de todas las organizaciones empresariales y/o sociales.
- Impulsar el ejercicio ético de la profesión contable a través del estudio interdisciplinario que ofrecen las ciencias sociales.³²

³² <http://administracion.univalle.edu.co/objetivos-maes-cont-inv>

Perfil

La dimensión social de la profesión, y liderar procesos de formación y educación contable acordes a las necesidades de la región y del país. Dicho en otras palabras, el centro de acción académica de este programa es precisar las causas, los supuestos y los principios que subyacen al conocimiento teórico y técnico que dan cuenta de la episteme contable.

Las condiciones de posibilidad y las configuraciones que han dado lugar a la emergencia de nuevas formas de entender la aparente objetividad, tanto de la información como de la profesión contable.

8.3 PAPEL Y FUNCIONES DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE EN LA FORMACIÓN ACADEMICA DEL PROFESIONAL CONTABLE

El papel de la Universidad del Valle en la formación académica es formar y educar al estudiante de tal forma que sea: un profesional de alta calidad humana e intelectual que le permitan ser un constructor de su sociedad; un respetuoso de las normas universales de la ética; un profesional que promueva y defienda el reconocimiento del otro; todo esto con el fin que sea capaz de desempeñarse idóneamente en:

- El diagnóstico y solución de los problemas relacionados con las diferentes áreas contables, financieras y administrativas de las empresas públicas y privadas.
- Las actividades que implican organización, revisión y control de contabilidades, certificaciones y dictámenes sobre estados financieros, revisoría fiscal, auditoría y asesoría tributaria. Así como consultorías y asesorías de orden financiero y administrativo.

La función principal de la Universidad del valle es crear un ambiente propicio para la formación integral del estudiante, que le permita desarrollarse como un profesional integral, la integralidad en la calidad de la educación está mediada por muchos factores, la calidad de los docentes, de los procesos investigativos, la oferta de programas académicos y la mejora de las condiciones locativas que permitan la comodidad del estudiante en los espacios universitarios. Hemos venido trabajando en todos estos factores para seguir creciendo, porque Buenaventura es una ciudad que tiene alrededor de 500.000 habitantes, una zona de influencia cercana al millón de habitantes y debemos estar preparados acorde con sus necesidades

Educación de Calidad

“La sede cuenta actualmente con 108 docentes. Estamos en un momento coyuntural donde estos docentes son contratados directamente por la universidad, el próximo paso es que estos docentes serán escalafonados de acuerdo a sus credenciales y habrá un tercer momento donde la universidad empezará a vincular con nombramiento definitivo a algunos docentes. Estamos avanzados en pro de ese objetivo común, que es seguir ofreciendo educación de calidad” resaltó Quiñonez Rodríguez.

En este proceso de calidad hay que resaltar que la gran mayoría del cuerpo docente de la sede tiene una experiencia profesional enriquecedora que transmiten a sus estudiantes. Son personas que están en el ejercicio práctico de sus profesiones y han decidido compartir sus conocimientos, siendo un valor agregado en el proceso de enseñanza.

Con el objetivo de mejorar el espacio educativo y comodidad para los estudiantes también se está adelantando un proceso de acondicionamiento de la sede. Se han adecuado 10 aulas totalmente climatizadas, se realizó una alianza con el SENA para contar con equipos de simulación portuaria, se cuenta con un nuevo gimnasio, se iniciará el proceso de licitación para construcción el Centro Deportivo Universitario – CDU y se está trabajando en los distintos Planes Maestros de las sedes regionales.

Papel de la sede en el posconflicto

“En el marco de este conflicto donde Buenaventura y la región Pacífica han sido territorios priorizados por el gobierno por ser regiones de conflicto, queremos ser un espacio para construir pedagogía por la paz. No hay discusión del impacto de la Sede, hemos egresado cerca de 3.000 profesionales y tecnólogos, y sin la universidad no hubiera sido posible lograr esa cuantía y transformar la vida tantos jóvenes. Y queremos seguir trabajando en esta línea”.

Desde esta perspectiva, la Sede ha planteado una agenda por la paz donde buscan integrar a sus estudiantes y a la comunidad en un proceso pedagógico sobre los Acuerdos de La Habana y el posconflicto.

Se realizará un primer espacio de pedagogía sobre los acuerdos; se realizará un panel abierto con preguntas y respuestas sobre el proceso de paz; y se realizará una muestra de los estudiantes que están cursando la asignatura de Constitución Política y la Cátedra de Paz, que en la sede se llama Paz Transformadora y Horizonte de Reconciliación

Adicionalmente están en proceso de presentar una propuesta a la Administración Distrital para realizar un ciclo de formación a docentes de instituciones educativas de educación media sobre cómo llevar la cátedra de la paz a sus instalaciones y estudiantes.

Bienestar Universitario

La Sede tiene una posición estratégica al estar ubicada en Buenaventura, considerada con la capital de la región pacífica, y donde convergen estudiantes de Chocó, Cauca, Nariño y de la zona rural de Buenaventura. Frente a esta realidad multicultural se consolidado programa de bienestar universitario y grupos culturales.

Por ejemplo, se logró prestar el servicio de enfermería, jornadas permanentes de salud y de odontología. También se empezó a implementar desde el semestre pasado un subsidio de alimentación que beneficia a 50 estudiantes con su almuerzo en la misma dinámica que se tiene en Cali, con el Restaurante Universitario y que se espera hacer crecer.

También se cuentan con grupos culturales consolidados, como el grupo de danzas, una orquesta y el apoyo de los estudiantes de la Licenciatura en Arte Dramático que han logrado posicionar en la ciudad una cultura de teatro que antes no existían.

“Hoy estamos inmersos en dos grandes actividades. La sexta versión de los Juegos Intersedes, liderados por la Dirección de Regionalización y que por primera vez se realizará su final en nuestra Sede. Y el Encuentro Universitario de la Cultura que se realiza del 18 al 21 de octubre con la participación de 12 universidades y grupos locales. Consolidándonos también como un espacio cultural y deportivo por excelencia”.

La Sede Pacífico de la Universidades del Valle tiene claros los retos y fortalezas que los direccionan hacia una educación de calidad, actualmente continúan avanzando y construyendo con diversos agentes un objetivo común.³³

8.4 EL ENFOQUE CONCEPTUAL DEL PROGRAMA

El Programa Académico de Contaduría de la Universidad del Valle, parte de reconocer que la Contabilidad no es una técnica, sino una disciplina pluridisciplinaria y multiteórica que mediante el uso del método científico estudia, propone y

³³ Agencia de noticias Univalle, Entrevista con el Director de la sede pacifico: Luis Augusto Quiñonez, viernes 2 de septiembre de 2016. Disponible en: <http://www.univalle.edu.co/universidad-y-region/sede-pacifico-educacion-de-calidad>

reconstruye los marcos conceptuales y los sistemas de información contable financiera social que operan en contextos organizacionales.³⁴

8.5 REQUISITOS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE PARA QUE UN ESTUDIANTE PUEDA OBTENER EL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO

Todo estudiante del Programa de Contaduría Pública deberá completar un mínimo de 150 créditos distribuidos de la siguiente forma:

Asignaturas Básicas, 61 créditos. Las asignaturas básicas están agrupadas bajo las siguientes áreas: Contabilidad, Economía, Administración, Matemática, Ciencias Humanas e Idiomas y Comprensión de Textos.

Asignaturas Profesionales, 67 créditos. Las asignaturas profesionales están divididas en las siguientes áreas: Procesos Contables y de Costos, Auditoría y Control, Finanzas, Contexto Legal y Tecnología.

Asignaturas electivas complementarias y Deporte Formativo o su equivalente para un total de 10 créditos.

Asignaturas electivas profesionales con un total de 12 créditos

Las asignaturas del Programa deberán ser aprobadas por el estudiante y sus créditos por áreas.

CAPITULO IV

9.CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ETICA DEL PROFESIONAL CONTABLE

9.1CÓDIGO DE ETICA DEL CONTADOR

CONCEPTO

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

³⁴ Proyecto educativo del programa de contaduría pública de la Universidad del valle. Disponible en: http://nortedelcauca.univalle.edu.co/images/Contaduria/PEP_Sep_2011.pdf

En el capítulo cuarto título primero de la misma ley, desde los Art. 35 al Art 37 se presentan las declaraciones y principios fundamentales esenciales para que todo contador Cumpla de manera idónea con su deber ser, además el Art. 37 detalla con claridad el concepto básico de cada principio que serán de gran importancia para desarrollar el presente capítulo.

ARTICULO 35.- Las siguientes declaraciones de principios constituyen el fundamento esencial para el desarrollo de las normas sobre ética de la Contaduría Pública:

La Contaduría Pública es una profesión que tiene como fin satisfacer necesidades de la sociedad, mediante la medición, evaluación, ordenamiento, análisis e interpretación de la información financiera de las empresas o los individuos y la preparación de informes sobre la correspondiente situación financiera, sobre los cuales se basen las decisiones de los empresarios, inversionistas, acreedores, demás terceros interesados y el Estado acerca del futuro de dichos entes económicos. El Contador Público como depositario de la confianza pública, da fe pública cuando con su firma y número de tarjeta profesional suscribe un documento en que certifique sobre determinados hechos económicos. Esta certificación, hará parte integral de lo examinado.

El Contador Público, sea en la actividad pública o privada es un factor de actividad y directa intervención en la vida de los organismos públicos y privados. Su obligación es velar por los intereses económicos de la comunidad, entendiéndose por ésta no solamente a las personas naturales o jurídicas vinculadas directamente a la empresa sino a la sociedad en general, y naturalmente, el Estado.

La conciencia moral, la aptitud profesional y la independencia mental constituye su esencia espiritual. El ejercicio de la Contaduría Pública implica una función social, especialmente a través de la Fe Pública que se otorga en beneficio del orden y la seguridad en las relaciones económicas entre el Estado y los particulares, o de estos entre sí.

ARTICULO 36. La sociedad en general y las empresas en particular son unidades económicas sometidas a variadas influencias externas ; el Contador Público en el desarrollo de su actividad profesional deberá utilizar en cada caso los métodos de evaluación más apropiados para la situación que se presenta, dentro de los lineamientos dados por la profesión y podrá, además, recurrir a especialistas de disciplinas diferentes a la contaduría pública y la utilización de todos los elementos que las ciencias y la técnica ponen a su disposición.

ARTICULO 37. En consecuencia, el Contador Público debe considerar y estudiar al usuario de sus servicios como ente económico separado que es, relacionarlo con las circunstancias particulares de su actividad, sean éstas internas o externas, con el fin de aplicar, en cada caso, las técnicas y los métodos más adecuados para el tipo de ente económico y la clase de trabajo que se le ha encomendado, observando en todos los casos los siguientes principios básicos de ética profesional:

1. Integridad.
2. Objetividad.
3. Independencia.
4. Responsabilidad.
5. Confidencialidad.
6. Observaciones de las disposiciones normativas.
7. Competencia y actualización profesional.
8. Difusión y colaboración.
9. Respeto entre colegas.
10. Conducta ética.

Los anteriores principios básicos deberán ser aplicados por el Contador Público tanto en el trabajo más sencillo como en el más complejo, sin ninguna excepción.

De esta manera contribuirá al desarrollo de la Contaduría Pública a través de la práctica cotidiana de su profesión. Los principios de ética anteriormente enunciados son aplicables a todo Contador Público por el solo hecho de serlo, sin importar la índole de su actividad o la especialidad que cultive, tanto en el ejercicio independiente o cuando actúe como funcionario o empleado de instituciones públicas o privadas, en cuanto sean compatibles con sus funciones.

La explicación de los principios básicos de la ética profesional es la siguiente:

1. Integridad

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

Dentro de este mismo principio quedan comprendidos otros conceptos afines que, sin requerir una mención o reglamentación expresa, pueden tener una relación con las normas de actuación profesional establecidas. Tales conceptos pudieran ser los de conciencia moral, lealtad en los distintos planos, veracidad como reflejo de una realidad incontestable, justicia y equidad con apoyo en el derecho positivo.

2. Objetividad

La Objetividad representa ante todo imparcialidad y actuación sin perjuicios en todos los asuntos que le corresponden al campo de acción profesional del Contador Público. Lo anterior es especialmente importante cuando se trata de certificar, dictaminar u opinar sobre los estados financieros de cualquier entidad. Esta cualidad va unida generalmente a los principios de integridad e independencia y suele comentarse conjuntamente con esto.

3. Independencia

En el ejercicio profesional, el Contador Público deberá tener y demostrar absoluta independencia mental y de criterio con respecto a cualquier interés que pudiera incompatible con los principios de integridad y objetividad, con respecto a los cuales la independencia, por las características peculiares de la profesión contable, debe considerarse esencial y concomitante.

4. Responsabilidad

Sin perjuicio de reconocer que la responsabilidad, como principio de la ética profesional, se encuentra implícitamente en todas y cada una de las normas de Ética y reglas de conducta del Contador Público, es conveniente y justificada su mención expresa como principio para todos los niveles de la actividad contable.

En efecto, de ella fluye la necesidad de la sanción, cuyo reconocimiento en normas de ética promueve la confianza de los usuarios de los servicios de Contador Público, compromete indiscutiblemente la capacidad calificada, requerida por el bien común de la profesión.

5. Confidencialidad

La relación del Contador Público con los usuarios es el elemento primordial de la práctica profesional. Para que dicha relación tenga pleno éxito debe fundarse en un compromiso responsable, leal y auténtico, el cual impone la más estricta reserva profesional.

6. Observancia de las disposiciones normativas

El Contador Público deberá realizar su trabajo cumpliendo eficazmente las disposiciones profesionales promulgadas por el Estado y el Consejo Técnico de la Contaduría Pública aplicando los procedimientos adecuados debidamente establecidos. Además, deberá observar las recomendaciones recibidas de sus clientes o de los funcionarios competentes del ente que requiere sus servicios, siempre que estos sean compatibles con los principios de integridad, objetividad e independencia, así como los demás principios de las normas de ética y reglas formales de conducta y actuación aplicables en las circunstancias. <Declarado inexecutable por la Sentencia C-530 de 10/05/2000>

7. Competencia y actualización profesional

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

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

8. Difusión y colaboración

El Contador Público tiene la obligación de contribuir de acuerdo con sus posibilidades personales, al desarrollo, superación y dignificación de la profesión, tanto a nivel institucional como en cualquier otro campo que, como los de la difusión o docencia le sean, asequibles.

Cuando quiera que sea llamado a dirigir instituciones para la enseñanza de la Contaduría Pública o a regentar cátedras en las mismas, se someterá a las normas legales y reglamentarias sobre la materia, así como a los principios y normas de la profesión y a la ética profesional. Este principio de colaboración constituye el imperativo social profesional.

9. Respeto entre colegas

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

10. Conducta ética

El Contador Público deberá abstenerse de realizar cualquier acto que pueda afectar negativamente la buena reputación o repercutir de alguna forma en descrédito de la profesión, tomando en cuenta que, por la función social que implica el ejercicio de su profesión, está obligado a sujetar su conducta pública y privada a los más elevados preceptos de la moral universal.

9.2 CUMPLIMIENTO DEL CODIGO DE ETICA DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE EN SUS PUESTOS DE TRABAJO SEGÚN LA OPINIÓN DEL GERENTE O JEFE INMEDIATO

Los principios de ética anteriormente enunciados son aplicables a todo Contador Público por el solo hecho de serlo, sin importar la índole de su actividad o la especialidad que cultive, tanto en el ejercicio independiente o cuando actúe como funcionario o empleado de instituciones públicas o privadas, en cuanto sean compatibles con sus funciones.

con base en las encuestas realizadas a los Gerentes o Jefes inmediatos de los egresados del área contable, concerniente a el cumplimiento de los principios éticos que todo contador debe observar, se pudo verificar y llegar a una conclusión con respecto al tema en cuestión.

De los 10 principios éticos que enmarca la ley 43 de 1990 en su Art. 37, y con base en las respuestas dadas por los Gerentes o Jefes inmediatos encuestas, se pudo verificar que el 71% de los encuestados considera que el egresado de contaduría

de la Universidad del Valle a su cargo, debe fortalecer el principio ético 7mo que enmarca el concepto de **competencia y actualización**, como se puede observar en la pregunta número 12 de la encuesta realizada en este trabajo; este principio ético ayuda a mantener el conocimiento y la aptitud profesionales al nivel necesario para asegurar que el cliente o la entidad para la que trabaja reciben servicios profesionales competentes basados en los últimos avances de la práctica, de la legislación y de las técnicas y actuar con diligencia de conformidad con las normas técnicas y profesionales aplicables.

Dentro de los encuestados un porcentaje del 14% para el principio de objetividad e integridad consideran que se deben mejorar o fortalecer estos principios fundamentales para cualquier contador, estos principios ayudan a el Contador a mantener la integridad en todas sus actuaciones y de manera especial cuando ejerce la auditoría, que se plasma en la firmeza de sus principios morales, su rectitud y honradez. El principio de integridad no se hace diferencia el campo de acción en el cual se desempeña, es más, la integridad no solo debe estar circunscrita a el ejercicio profesional, sino a su vida personal, como se menciona a continuación:

“La integridad implica no solamente honestidad sino también relacionarse justa y verazmente. El principio de objetividad impone a todos los contadores profesionales la obligación de ser veraces, intelectualmente honestos y libres de conflictos de interés.” [Mantilla, 1996]

Basados en lo anteriormente presentado, resultados que arrojó la encuesta realizada, se puede verificar que: de los 10 principios éticos mencionados Se deben fortalecer tres (competencia y actualización – Objetividad – Integridad), los 7 principios restantes, se puede deducir que son aplicados cabalmente por el profesional egresado de la Universidad del valle.

Es necesario precisar que la mayoría de los encuestados ven con preocupación la tristes realidad, del profesional contable en materia de actualización, esto entre deja ver, que, si bien cumplen con las exigencias de su cargo, no van más allá de sus funciones las cuales realizan de forma mecánica y sin análisis del proceso.

CAPITULO V

10 AGENCIAS DE ADUANAS DEL DISTRITO DE BUENAVENTURA

10.1 CONCEPTO GENERAL DE LAS AGENCIAS DE ADUANAS.

Según el decreto 2883 de 2008 las agencias de aduanas son: “Personas jurídicas autorizadas por la DIAN para ejercer el agenciamiento aduanero, actividad auxiliar de la función pública aduanera de naturaleza mercantil y de servicio, orientada a garantizar que los usuarios de comercio exterior que utilicen sus servicios cumplan con las normas legales existentes en materia de importación, exportación y tránsito aduanero y cualquier operación o procedimiento aduanero inherente a dichas

actividades”. Conforme con los parámetros establecidos en este decreto, las agencias de aduanas se clasifican en cuatro niveles según el patrimonio líquido que posean y puedan soportar contablemente.

¿Cuál es la función principal o prioritaria de los agentes de aduana?

La función principal de las agencias de aduanas es actuar como colaboradores ante las autoridades aduaneras en el cumplimiento de las normas legales relacionadas con los procedimientos aduaneros y las actividades de comercio exterior.

¿Qué prohibición tiene los agentes de aduana?

En el artículo 13 del Decreto 2883 se precisa que los agentes de aduana no están autorizados para realizar las siguientes actividades:

- Consolidación o desconsolidación de carga.
- Transporte de carga.
- Depósito de mercancías, salvo que se trate de almacenes generales de depósito para el último evento.

¿Cuáles son los requisitos que se deben cumplir para ejercer como agencia aduanera?

Según el Artículo 14 del Decreto 2883 algunos de los requisitos para ser considerado como Agencias de Aduana son:

1. Estar debidamente constituida como sociedad de naturaleza mercantil o sucursal de sociedad extranjera domiciliada en el país.
2. Tener como objeto social exclusivo el agenciamiento aduanero, excepto en el caso de los almacenes generales de depósito.
3. Estar debidamente inscrita en el Registro Único Tributario, RUT.
4. Poseer y soportar contablemente el patrimonio líquido mínimo exigido para el respectivo nivel de agencia de aduanas.
5. No tener deudas exigibles por concepto de impuestos, anticipos, retenciones, derechos de aduana, intereses, sanciones o cualquier otro concepto administrado por la DIAN, salvo que exista acuerdo de pago vigente.
6. Contratar personas idóneas profesionalmente, con conocimientos específicos o experiencia relacionada con la actividad de comercio exterior.

¿Cuál es la responsabilidad de una agencia de aduana con sus clientes?

Las responsabilidades de una agencia de aduana están contenidas en el Artículo 27-4, en este artículo se cita claramente que dichas agencias se responsabilizarán de la información que este contenida en los documentos que sean presentados ante la DIAN y responderán administrativamente cuando por su actuación como declarantes hagan incurrir a su mandante o usuario de comercio exterior que utilice

sus servicios en infracciones administrativas aduaneras que con lleven a cualquier tipo de sanción.

10.2 ¿QUÉ ES LA FITAC? ¿CUÁLES SON LAS AGENCIAS DE ADUNAS EN BUENAVENTURA INSCRITAS A ESTA ENTIDAD?

El 30 de septiembre de 1937 un grupo de agentes de aduana se reunió para organizar la Federación Nacional de Agentes de Aduana “FEDEADUANAS”. Cuatro décadas después, el 28 de julio de 1977, se determinó conformar la Asociación Colombiana de Agencias de Carga, Transitorios y Asimilados “ASCAIATA”. Estas dos entidades se fusionaron mediante resolución No. 279 del 17 de diciembre de 1996, dando origen a la hoy Federación Colombiana de Agentes Logísticos en Comercio Internacional, FITAC, una agremiación de carácter permanente y sin ánimo de lucro que reúne un amplio número de importantes Agencias de Carga, Agencias de Aduanas, Depósitos Aduaneros, Operadores de Transporte Multimodal (OTM), Usuarios Aduaneros Permanentes (UAP's) y Navieras.

Es así como se dio origen a una organización gremial que reúne a los tres sectores más importantes en la cadena del comercio exterior, que al interior de la entidad llevan el nombre de Institutos, y que se han especializado en el ámbito de Logística: TRANSPORTE - ADUANA - ALMACENAMIENTO –SERVICIOS³⁵

³⁵ FITAC. Disponible en: <https://www.fitac.net/documentos/afiliadosbventura.html>

Agencias de Aduanas en Buenaventura inscritas a la FICTAC

AFILIADOS CAPÍTULO BUENAVENTURA		
EMPRESA	DIRECCIÓN	TELÉFONO
AGENCIA DE ADUANAS ABC REPECEV S.A. NIVEL 1	Centro Empresarial Ofc 307 CRA 2 No 3-19	24 22 287 24 17 290
AGENCIA DE ADUANAS ADUANAMIENTOS LTDA. NIVEL 1	ED TRINIDAD Calle 7 No. 3b 14 OFC 402 (LAS MERCEDES DONDE INTERESTAFF)	24 22 308 2414523
AGENCIA DE ADUANAS ADUANERA GRANCOLOMBIANA S.A. NIVEL 1	Ed Neptuno Calle 2 No. 2a-58 ofc.301-302 arriba foto Japón	2417893- 2422120
AGENCIA DE ADUANAS AEROMARITIMO DE COLOMBIA S.A.S. NIVEL 1	ED HNOS EL KOURI CRA 3A No. 2-13 OFIC 203 ant bazar ingles	24-19918 24 19309
AGENCIA DE ADUANAS AGECOLDEX S.A. NIVEL 1	ED ROLDAN Cll 8 No-3-50 Ofc 401	24 11873 24 24500
AGENCIA DE ADUANAS AGENCOMEX LTDA. NIVEL 2	Calle 6 No. 5-35 Piso 3 Centro frente compupartes	24 23 488 24 24 021
AGENCIA DE ADUANAS ALADUANA S.A. NIVEL 1	Ed Gerleinco Calle 8 No.3-125 Piso 1	24 138 84 24 229 22
AGENCIA DE ADUANAS ASCOINTER S.A. NIVEL 1	ED BARRETO CRA 2 No. 1-32 OFC 202 ens sandwich cubano	24 17 211- 24 23 979
AGENCIA DE ADUANAS ASERCOL S.A. NIVEL 1	ED PRIMAVERA Calle 1A Nro. 5A-34 (enseguida tazmania)	2410251
AGENCIA DE ADUANAS AVIATUR S.A. NIVEL 1	Centro Empresarial ofc 301 CL. 2 No. 3-19	2419208 2418620
AGENCIA DE ADUANAS BLU LOGISTICS S.A. NIVEL 1	ED PUERTO VERDE CALLE 8 No 2B-22 PISO 4 OFICINA 403 frente boomeva	PBX 2978280 2401284
AGENCIA DE ADUANAS CARLOS E. CAMPUZANO S.A.S. NIVEL 1	Pacific Trade Center OF. 1103 calle 7 No 3-11	24 14 588 2412270
AGENCIA DE ADUANAS CEA S.A.S. NIVEL 1 COMERCIO EXTERIOR ASESORES	ED SANTA ELENA CRA 3 NO. 2-22 INT B OFC 305	24 34 624 24 18 789
AGENCIA DE ADUANAS COINTER S.A.S. NIVEL 1	Pacific Trade Center OF. 1203 calle 7 No 3-11]	24 15 018

AGENCIA DE ADUANAS COLDEXPORT S.A.S. NIVEL 2	Calle 8 No. 3-98 Piso 2 (Frente Colegio Naval)	24 34 138 / 24 33 183
AGENCIA DE ADUANAS COLMAS LTDA. NIVEL 1	ED Ctro Emp. BAHIA Cra 5 b No. 3-11 OFC 404 arriba Gimnasio	24 010 29- 24 010 30
AGENCIA DE ADUANAS COLOMBIANA DE ADUANAS LTDA. NIVEL 1	DIAG. 3A No. 3A - 31 Piso 2 Lado Beco Crédito	24 33 580 / 24 34 088
AGENCIA DE ADUANAS COMERCIAL PLASTIDER S.A.S. NIVEL 1	Pacific Trade Center OFC 604 B Cra. 3a No. 7-32	24 026 21- 24 03 807
AGENCIA DE ADUANAS CONTINENTAL DE ADUANAS S.A.S. NIVEL 1	ED HELM BANK 2 Piso DIAG 3 No. 3 A 17	24 13 541- 24 18 148
AGENCIA DE ADUANAS CORAL VISION LTDA. NIVEL 1	Ed Don Lucas Diag. 3A No.3A-08 Oficina 308	24 23 698 - 24 23 703
AGENCIA DE ADUANAS DELIO ARISTIZABAL & CIA S.C. NIVEL 1	ED ALTOS OPTICA PACIFICO DIAG 3 No. 3-54	24 23 188
AGENCIA DE ADUANAS FEDERICO GALVEZ & CIA LTDA. NIVEL 2	ED LUISA SOFIA DIAG 3 No. 3A-32 OFC 201	24 22 381- 24 22 558
AGENCIA DE ADUANAS GAMA S.A. NIVEL 1	ED BCO SANTANDER DIAG. 3A No. 3A-12 OFC 201 P2	2423285, - 2423288
AGENCIA DE ADUANAS HUBEMAR S.A. NIVEL 1	CENTRO EMPRESARIAL CRA 2 No. 3-19 Ofc 211	2416795
AGENCIA DE ADUANAS INS LTDA. NIVEL 2	Barrio Calimita Calle 6A No. 3A - 91	2426700 - 2426535
AGENCIA DE ADUANAS ISASO S.A. NIVEL 1	ED SANTA ELENA CRA 3 NO. 2-22 INT B OFC 205	24 16 031 / 24 04 184
AGENCIA DE ADUANAS JF ASOCIADOS LTDA. NIVEL 1	Pacific Trade Center OF. 1102 calle 7 No 3-11	24 11 920 / 24 17 243
AGENCIA DE ADUANAS JUNIOR ADUANAS S.A. NIVEL 2	ED SANTA ELENA Cra 3 No. 2-22 Bloque A OFICINA 408	24 15 230 / 24 15 238
AGENCIA DE ADUANAS KN COLOMBIA S.A.S. NIVEL 2	Pacific Trade Center OF. 902 calle 7 No 3-11	2978297
AGENCIA DE ADUANAS MAR Y AIRE S.A.S. NIVEL 1	ED BARRETO CRA 2 No. 1-32 OFC 402 ens sandwich cubano	24 23 881- 24 04 188

AGENCIA DE ADUANAS MARIANO ROLDAN S.A. NIVEL 1	Pacific Trade Center OF. 1802 calle 7 No 3-11	24 23 543
AGENCIA DE ADUANAS MARIO LONDOÑO S.A. NIVEL 1	ED PUERTO VERDE CRA. 8 No. 2B - 22 OF. 301	2978250
AGENCIA DE ADUANAS MERCO S.A. NIVEL 1	ED LUISA SOFIA dig- 3A n 3 - 30 primer piso	24 11 770 / 24 11 952
AGENCIA DE ADUANAS NHORTE CIA LTDA. NIVEL 2	BARRIO GALEON CARRERA 50 No 5-86	24 41 252 / 24 41 058
AGENCIA DE ADUANAS PETRO CIA LTDA. NIVEL 2	CENTRO EMPRESARIAL CRA 2 No. 3-19 Ofc 408	24 15 373 / 24 12 802
AGENCIA DE ADUANAS PROACTCOMEX LTDA. NIVEL 2	BARRIO LAURELES Calle 6 No. 55 C-58 2do Piso	24 023 28 / 24 00 288
AGENCIA DE ADUANAS PROFESIONAL S.A. NIVEL 1 - SIAP -	Pacific Trade Center OFC 2103 Cra. 3a No. 7-32	24 13 853 / 24 12 999
AGENCIA DE ADUANAS ROLDAN S.A. NIVEL 1	ED ROLDAN Calle 8a Nro. 3-50 Ofc 302	24 080 76 / 24 080 77
AGENCIA DE ADUANAS SERINCE S.A. NIVEL 1	Pacific Trade Center OF. 1803 calle 7 No 3-11	24 13 614
AGENCIA DE ADUANAS SERVADE S.A. NIVEL 1	FRENTE AL CONCEJO CALLE 1 No. 2-23	24 00 390 - 24 03 987
AGENCIA DE ADUANAS SERVADI LTDA.	Pacific Trade Center OF. 1703 calle 7 No 3-11	24 12 812 / 24 02 812
AGENCIA DE ADUANAS SIACO S.A.S. NIVEL 1	Cra. 3 No. 2-13 2do Piso Altos Frente Ed sta Elena	24 19 708 / 24 34 063
AGENCIA DE ADUANAS SIDECOMEX S.A. NIVEL 1	CENTRO EMPRESARIAL Ofc 308 Cra 2 Calle 3 No. 3-19	24 22 398 / 24 13 922
AGENCIA DE ADUANAS UNIFRONTERAS LTDA. NIVEL 2	ED DON LUCAS DIAGONAL 3 No. 3A-08, OF. 405	24 17 302 / 24 15 386
AGENCIA DE ADUANAS VALLEY CUSTOMS S.A. NIVEL 1	Pacific Trade Center OF. 1303 calle 7 No 3-11	24 12 593 / 24 11 395
AGENCIA DE ADUANAS ADUANIMEX S.A. NIVEL 1	PACIFIC TRADE CENTER OFC 302 Cra. 3a No. 7-32	2415837 / 2421129
ALFONSO SENIOR Y CIA S.A. NIVEL 2	ED SANTA ELENA CRA 3A # 2-22 OFIICNA 208	24 33 416- 24 022 64

ALMAGRARIO S.A.	FERENTE AL CONSEJO CALLE 1 No. 2- 39, Edificio Radio Buenaventura	25 062 00 - 25 064 00
ALMAVIVA S.A. ALMACENES GENERALES DE DEPOSITO S.A.	ED BCO SANTANDER DIAG. 3A No. 3A-20	24 19 103 - 24 230 14
ALPOPULAR S.A.	PACIFIC TRADE CENTER OFC 2101 / 2101 CALLE 7 No. 3-11	2418043
BEMEL S.A.S.	ED FELIX ALOMIA CALLE 3 No.3-83 OF.304	2410 211 - 24 10 583
BLU LOGISTICS COLOMBIA S.A.S.	ED PUERTO VERDE CALLE 8 No. 2B-22 PISO 4 OFICINA 403 frente coomeva	PBX 2978280 - 2401294
C.J. 3A LTDA.	ED MARIA FERNANDA CRA 3 No. 3-46 OFC 202 (LADO PAN PIZZA)	2417758 - 2414533
C.J. DE AZUCARES Y MIELES S.A.	Av. Portuaria Terminal Marítimo SPRBUN Bodega N° 9	24 22 272 - 24 18 981
COLTRANS S.A.S.	ED Ctro Emp. BAHIA Cra 5 B No. 3-11 OFC 402 arriba Gimnasio	24 020 20 - 24 00 474
DAMCO COLOMBIA LTDA.	Pacific Trade Center OF. 1402 calle 7 No 3-11	24 19 374 - 24 18 603
DHL GLOBAL FORWARDING (COLOMBIA) LTDA.	ED PUERTO VERDE CALLE 8 No. 2B-22 PISO 6 OFICINA 601 frente coomeva	24 33 18 - 336 24 11 055
INTERMODAL S.A.	CALLE 1ª N° 2A - 25 PISO 1	24 24 771
INTERWORLD FREIGHT LTDA.	ED PUERTO VERDE CALLE 8 No. 2B-22 PISO 6 OFICINA 202 edificio puerto verde	24 33 701 - 24 10 851
LOGISTICA PASAR S.A.	ED TRINIDAD CALLE BAVARIA CALLE 2 No 5-36 OF. 203	24 15 089 - 24 15 090
PANALPINA S.A.	ED BAMCO BTA CALLE 1N° 2A - 27 PISO 2 AL LADO DE NAVENAL	24 22 746 - 24 18 103
SERLOGISTICA OTM S.A.S.	CALLE 7A N° 4-38	24 16 445
SUPPLA S.A.	Centro Empresarial CRA 2A No. 3-19 OF 302	24 23 511 - 24 17 251
T&C ASOCIADOS S.A.S. / TRADE CUSTOMS LTDA.	Centro Empresarial carrera 2A No. 3-19	24 22 108 - 24 00 781
TRANSBORDER S.A. S.	PACIFIC TRADE CENTER OFC 503 CRA 7 No. 3-11	24 26 127 - 24 26 162
TRANSPORTAR LTDA SIA / AGENCIA DE ADUANAS TECHCOMEX	ED TRINIDAD Calle 7 9- 3B-14 ofc 302	24 15 130
WORLDLINK CUSTOMS S.A.	ED HEINER (arriba taller publinet) CALLE 7ª # 3A-28 OFICINA 1 PISO 4 B/ LAS MERCEDES	24 34 878

FITAC. Disponible en: <https://www.fitac.net/documentos/afiliadosbventura.html>

10.3 IMPACTO DE LAS AGENCIAS DE ADUNAS EN EL DISTRITO DE BUENAVENTURA.

Al igual que en las demás Ciudades, La función principal de las agencias de aduanas es actuar como colaboradores ante las autoridades aduaneras en el cumplimiento de las normas legales relacionadas con los procedimientos aduaneros y las actividades de comercio exterior.

Su objetivo principal está destinado a la prestación de asesorías de comercio exterior y a la solución de necesidades logísticas.

Para Buenaventura por ser un Distrito portuario es necesario contar con este tipo de entidades que permiten que el tráfico de las mercancías que ingresan y salen de nuestro territorio cuenten con todos los requisitos legales para que los dueños de la mercancía puedan trabajar de forma legal en el ámbito comercial, ya que muchos de estos no cuentan con la experiencia necesaria de legalización de la carga se hace indispensables contar con Agentes Aduaneros.

10.4 MANEJO DE LA CONTABILIDAD EN LAS AGENCIAS DE ADUNAS (COMO ESTÁ COMPUESTA EL EQUIPO DE TRABAJO DEL ÁREA CONTABLE) (CUÁL ES EL PAPEL QUE DEBE DESEMPEÑAR EL CONTADOR DENTRO DE LAS AGENCIAS DE ADUANAS)

Departamento de Contabilidad y Finanzas: El departamento de contabilidad se encarga de elaborar los informes financieros-contables, facturación electrónica por los servicios prestados y llevar el control de las cuentas corrientes de los clientes, los cuales tienen acceso inmediato a la información periódica y sistemática que esta unidad entrega.

11. RECOLECCION Y ANÁLISIS DE DATOS DE LAS ENCUESTAS

11.1 ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS

El tipo de preguntas utilizadas en el desarrollo de la presente investigación está compuesto por cuestionamientos con única respuesta y también con múltiple respuesta, en algunas de ellas se solicitará al encuestado una breve explicación o argumentación sobre su respuesta.

Las preguntas que forman parte de este capítulo pretenden establecer la percepción formada acerca del desempeño laboral del Contador Público de la Universidad del Valle en las Agencias de Aduanas del Distrito de Buenaventura, con el propósito de dar a conocer los resultados obtenidos a la comunidad directiva, profesoral y académica de esta universidad con el fin de que se consideren dichos resultados en pro del mejoramiento de la formación del Contador Público.

Preguntas

1. ¿Tiene preferencias para contratar, vincular, seleccionar o trabajar con un Contador Público de alguna Universidad en particular?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	43%
NO	4	57%
TOTAL	7	100%

Grafico 1. Análisis cuantitativo acerca de la preferencia para contratar o vincular a un Contador Público de alguna Universidad en particular.



Fuente: Tomado de base de datos encuestas realizadas en las Agencias de Aduanas de Buenaventura en el año 2017.

Interpretación de los resultados

En la gráfica se muestra que los gerentes o jefes inmediatos de las Agencias de Aduanas encuestadas el 57% a la hora de contratar un auxiliar contable no tiene preferencias por ningún tipo de Universidad, mientras que el 43% a la hora de realizar una vinculación laboral tienen en cuenta el tipo de Universidad del egresado.

Algunas de las razones por las cuales en las agencias del Distrito de Buenaventura no tiene preferencias en este aspecto son las siguientes:

- ❖ Lo que realmente interesa es lo que pueda aportar a la organización y no de donde son graduados.
- ❖ Se evalúan las capacidades del profesional más no la universidad en que estudió o es egresado.
- ❖ El profesional se construye integralmente entre la universidad donde estudió y su propio esfuerzo en investigación y actualización.

Algunas de las razones por las cuales en las agencias de aduanas de Buenaventura si tiene preferencias en este aspecto, teniendo en cuenta que la persona que trabaja allí es un egresado de la Universidad del Valle, son las siguientes:

- ❖ No todas las universidades tienen el mismo nivel académico y nivel de exigencias a los estudiantes.
- ❖ Los egresados de universidades de prestigio tienen mejor formación que aquellos que tienen títulos de instituciones que no cuentan con recursos técnicos ni con docentes de calidad.

Pregunta

2. ¿Tuvo vínculos laborales con un Contador Público egresado de la Universidad del Valle, antes de contratar al actual egresado de Contaduría Pública de dicha Universidad?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	71%
NO	2	29%
TOTAL	7	100%

Grafico 2. Análisis cuantitativo acerca de la existencia laboral que hubo con algún Contador Público egresado de la Universidad del valle.



Fuente: Tomado de base de datos encuestas realizadas en las Agencias de Aduanas de Buenaventura en el año 2017.

Interpretación de los resultados

Según lo muestra la gráfica, el 71% de las agencias encuestadas no han tenido vinculación laboral en el pasado con algún egresado de la Universidad del Valle, mientras que un porcentaje de 29% si tuvo vinculación laboral con algún egresado de la Universidad del valle.

Pregunta

- ¿Por cuál de las siguientes razones usted contrató, vinculó, seleccionó o trabaja con el Contador Público de la Universidad del Valle?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Resultado en las pruebas de selección	5	71%
Conocimiento del sector	2	29%
TOTAL	7	100%

Grafico 3. Análisis cuantitativo acerca de las razones por las que contrató o vinculó al Contador Público egresado de la Universidad del Valle.



Fuente: Tomado de base de datos encuestas realizadas en las Agencias de Aduanas de Buenaventura en el año 2017.

Interpretación del resultado

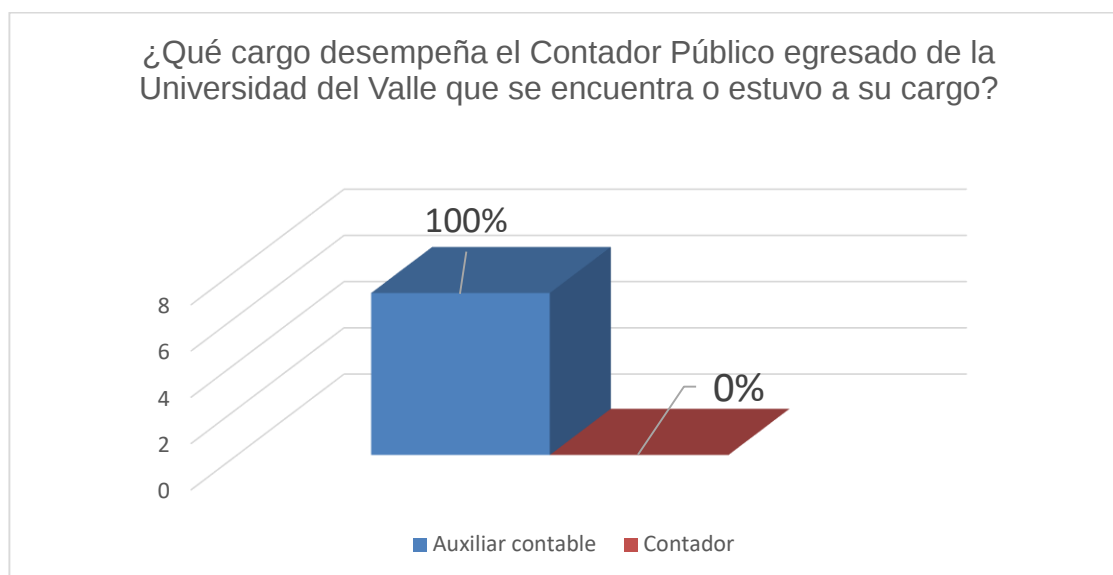
De acuerdo a las opciones de respuestas dadas a los gerentes o jefes inmediatos de las distintas agencias de aduanas encuestadas, 71% puntualizó que la vinculación laboral únicamente se realiza por méritos de acuerdo a las pruebas de selección a las que son sometidas todos los aspirantes a algún cargo dentro de la empresa; solo un 29% declara haber realizado un vínculo laboral por causa del conocimiento previo que tenían los aspirantes sobre el sector aduanero. Esto nos indica que para contratar a un profesional en el área contable no es suficiente el prestigio de la Universidad o en su defecto la recomendación de un amigo, sino que por el contrario son los conocimientos que este posea.

Pregunta

4. ¿Qué cargo desempeña el Contador Público egresado de la Universidad del Valle que se encuentra o estuvo a su cargo?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Auxiliar contable	7	100%
Contador	0	0%
TOTAL	7	100%

Grafico 4. Análisis cuantitativo acerca del cargo que desempeña el Contador Público egresado de la Universidad del Valle.



Fuente: Tomado de base de datos encuestas realizadas en las Agencias de Aduanas de Buenaventura en el año 2017.

Interpretación de resultados

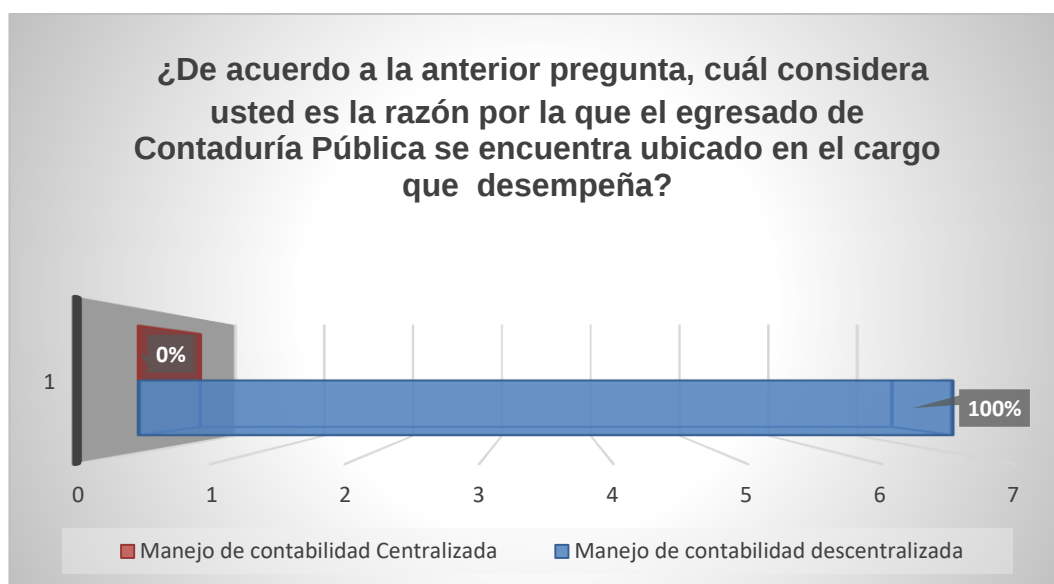
Según lo muestra el gráfico todas las agencias que se visitaron, tienen vinculado al egresado de la Universidad como auxiliar, debido a que en este sector la gran mayoría de las agencias manejan contabilidad centralizada.

Pregunta

5. ¿De acuerdo a la anterior pregunta, cuál considera usted es la razón por la que el egresado de Contaduría Pública se encuentra ubicado en el cargo que desempeña?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Manejo de contabilidad centralizada	7	100%
Manejo de contabilidad descentralizada	0	0%
TOTAL	7	100%

Grafico 5. Análisis cuantitativo acerca de las razones por las que el Contador Público egresado de la Universidad del Valle se encuentra en el cargo actual.



Fuente: Tomado de base de datos encuestas realizadas en las Agencias de Aduanas de Buenaventura en el año 2017.

Interpretación de resultados

De acuerdo a la información suministrada por las 7 Agencias de Aduanas encuestadas la razón por la que los egresados del área contable de la Universidad del Valle se encuentran en el cargo de auxiliar contable, es porque ellos manejan contabilidad centralizada y no tiene necesidad de contratar a un contador ya que la

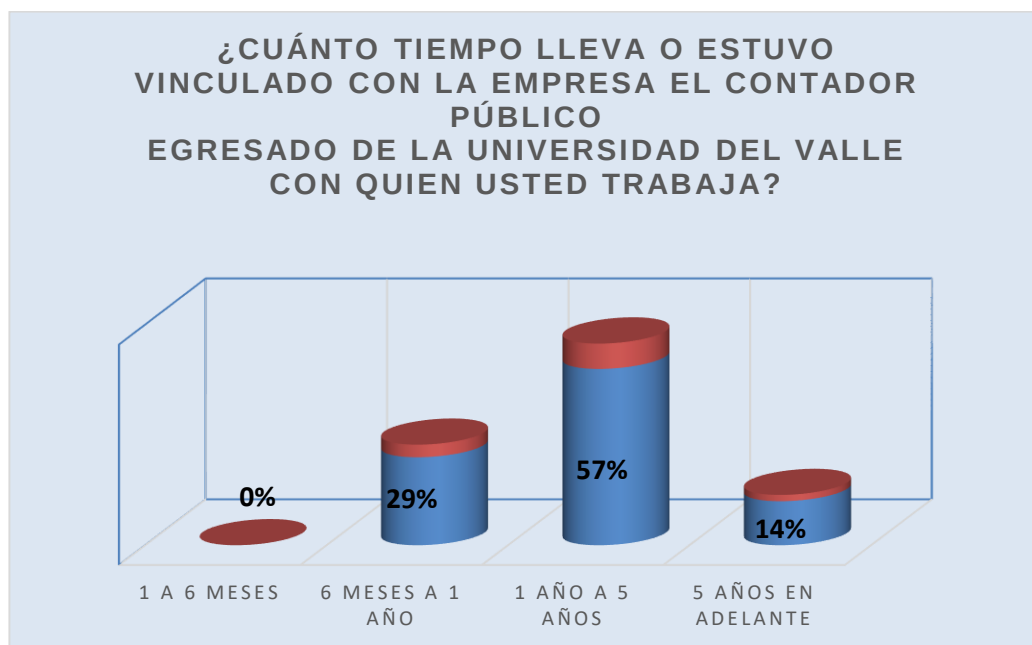
sede principal posee uno y para las operaciones que realizan en las sucursales solo necesitan un auxiliar contable.

Pregunta

6. ¿Cuánto tiempo lleva o estuvo vinculado con la empresa el Contador Público egresado de la Universidad del Valle con quien usted trabaja?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 a 6 meses	0	0%
6 meses a 1 año	2	29%
1 año a 5 años	4	57%
5 años en adelante	1	14%
TOTAL	7	100%

Grafico 6. Análisis cuantitativo acerca del tiempo que lleva vinculado laboralmente el Contador Público egresado de la Universidad del Valle.



Fuente: Tomado de base de datos encuestas realizadas en las Agencias de Aduanas de Buenaventura en el año 2017.

Interpretación de resultados

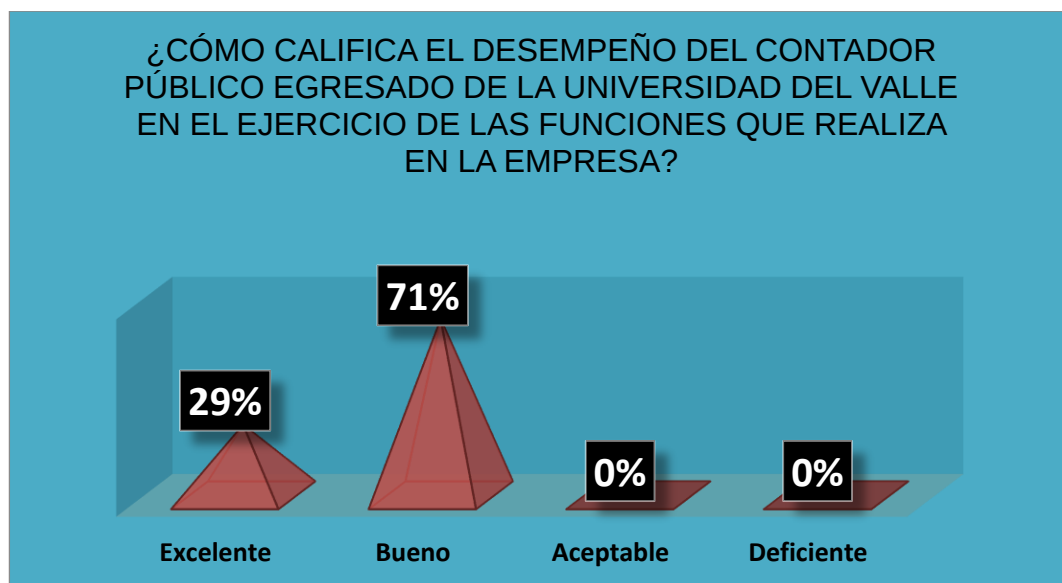
Según se ve reflejado en la gráfica el 57% de los egresados lleva entre 1 a 5 años en la empresa, esto demuestra que han realizado una buena labor en sus puestos de trabajo, el 29% lleva de 6 a 1 año y solo el 14% lleva más de 5 años.

Pregunta

7. ¿Cómo califica el desempeño del Contador Público egresado de la Universidad del Valle en el ejercicio de las funciones que realiza en la empresa?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	2	29%
Bueno	5	71%
Aceptable	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	7	100%

Grafico 7. Análisis cuantitativo acerca del desempeño laboral que tiene un Contador Público egresado de la Universidad del Valle.



Fuente: Tomado de base de datos encuestas realizadas en las Agencias de Aduanas de Buenaventura en el año 2017.

Interpretación de resultados

Según los resultados obtenidos acerca del desempeño de las funciones que realiza en la empresa el Contador Público de la Universidad del Valle, la población encuestada considera que un 71% es bueno, un 29% es excelente, lo anterior indica que en general el desempeño del Contador Público de la Universidad del Valle es bueno y llena las expectativas respecto a su rendimiento laboral dentro de las agencias de aduanas del Distrito de Buenaventura.

Algunas de las apreciaciones por parte de la población encuestada en cuanto al desempeño laboral del Contador Público de la Universidad del Valle son las siguientes:

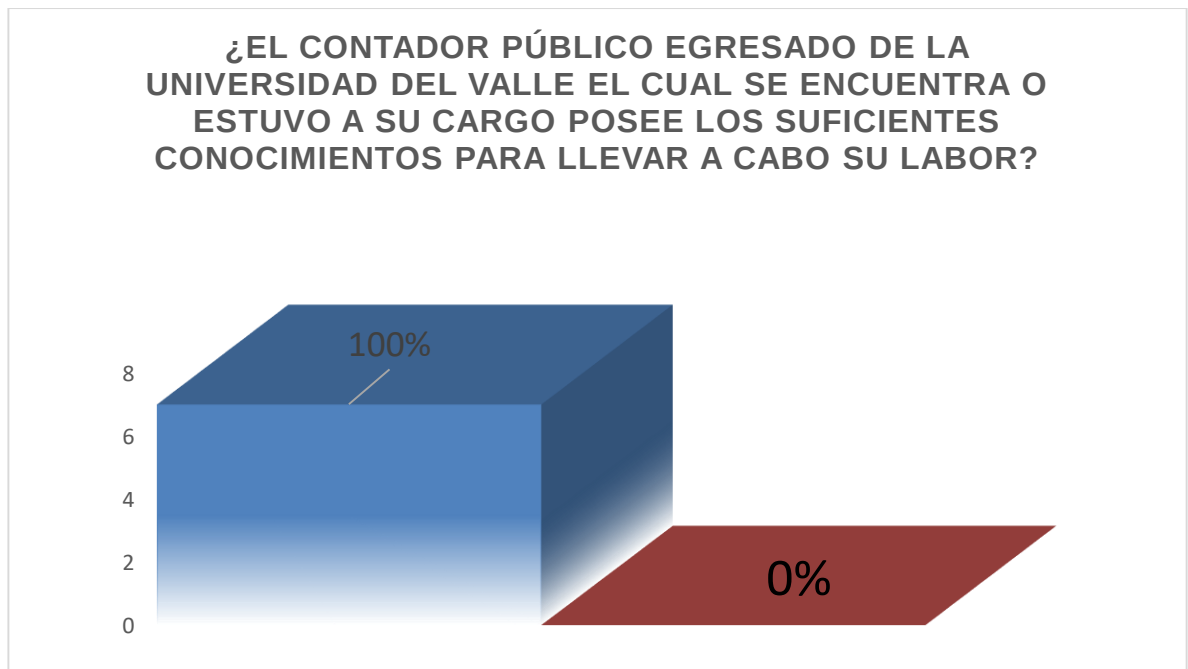
- ❖ Conocimiento y propiedad en su cargo.
- ❖ Conocimiento del sector y fácil adaptación.
- ❖ Es proactivo, se actualiza constantemente y es muy ético.

Pregunta

8. ¿El Contador Público egresado de la Universidad del Valle el cual se encuentra o estuvo a su cargo posee los suficientes conocimientos para llevar a cabo su labor?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	100%
NO	0	0%
TOTAL	7	100%

Grafico 8. Análisis cuantitativo acerca de los conocimientos que posee Contador Público egresado de la Universidad del Valle para llevar a cabo su labor.



Fuente: Tomado de base de datos encuestas realizadas en las Agencias de Aduanas de Buenaventura en el año 2017.

Interpretación de resultados

Este resultado denota la que dentro de su cargo el egresado de la Universidad del valle posee los suficientes conocimientos para desempeñar su labor de forma idónea.

Pregunta

9. ¿El Contador Público egresado de la Universidad del Valle el cual se encuentra o estuvo a su cargo es reactivo o proactivo frente a las diversas situaciones que se presentan?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Reactivo	1	14%
Proactivo	6	86%
TOTAL	7	100%

Grafico 9. Análisis cuantitativo acerca de la condición reactiva o proactiva del Contador Público egresado de la Universidad del Valle.



Fuente: Tomado de base de datos encuestas realizadas en las Agencias de Aduanas de Buenaventura en el año 2017.

Interpretación de resultados

Según los resultados obtenidos de la población encuestada acerca de la actitud del Contador Público de la Universidad del Valle frente a diversas situaciones que se presentan a diario al interior de las agencias, el 86% considera que este profesional es proactivo, mientras que el 14% declara que es reactivo. Lo que quiere decir que la gran mayoría de dichos profesionales posee una actitud de iniciativa para afrontar

y solucionar diversas situaciones que se presenten en su ambiente de trabajo y así mismo prever posibles eventos que puedan ocurrir por alguna causa, esto permite que su labor tenga un valor agregado en la empresa. Por otro lado, un pequeño porcentaje posee una actitud reactiva, es decir, pasividad o falta de iniciativa para abordar las problemáticas, buscando únicamente soluciones cuando estas se presentan.

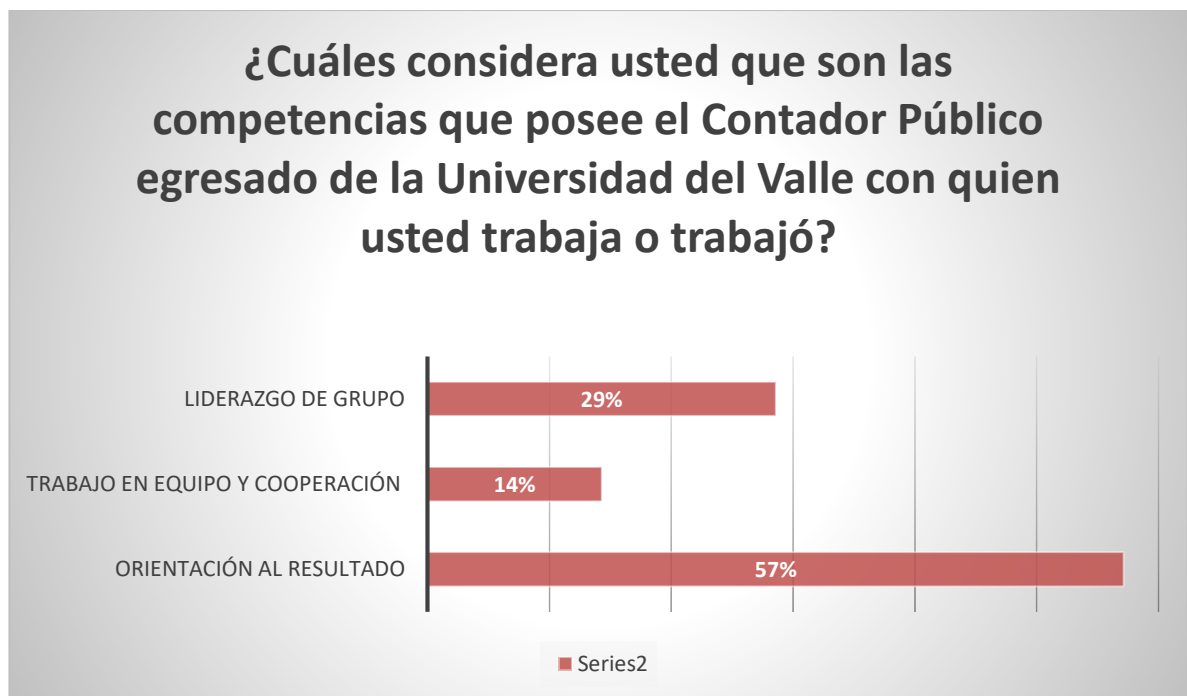
COMPETENCIAS QUE POSEE EL CONTADOR PÚBLICO EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE EN SU DESEMPEÑO LABORAL EN LAS AGENCIAS DE ADUANAS DEL DISTRITO DE BUENAVENTURA.

Pregunta

10. ¿Cuáles considera usted que son las competencias que posee el Contador Público egresado de la Universidad del Valle con quien usted trabaja o trabajó?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Orientación al resultado	4	57%
Trabajo en equipo y cooperación	1	14%
Liderazgo de Grupo	2	29%
TOTAL	7	100%

Grafico 10. Análisis cuantitativo acerca de las competencias que posee el Contador Público egresado de la Universidad del Valle.



Fuente: Tomado de base de datos encuestas realizadas en las Agencias de Aduanas de Buenaventura en el año 2017.

Interpretación de resultados

Se puede concluir que las competencias que más se destacan en el egresado de Contaduría Pública de la Universidad del Valle son, orientación al resultado con un 57%, liderazgo de grupo con un 29% y trabajo en equipo y cooperación con un porcentaje de 14%.

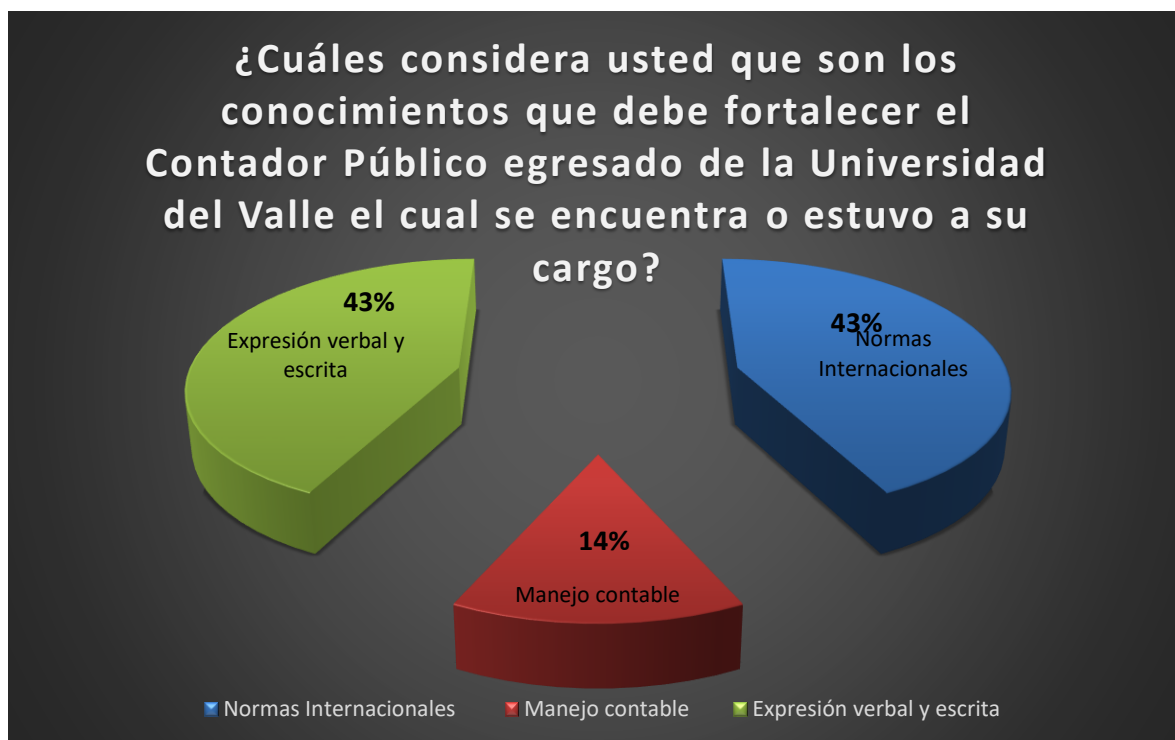
Las competencias antes descritas le permiten al egresado de Contaduría Pública llevar a cabo sus funciones de manera colectiva y cooperativa, contribuyendo a la ejecución de las labores en un equipo de trabajo armónicamente, buscando la mejor manera de hacer las cosas, analizando detalladamente las circunstancias que puedan presentarse para darles una solución acertada, buscando información que le pueda ser útil para el desarrollo de sus funciones y comprendiendo el estatus que ocupa en la organización y el nivel de poder que éste le asigna, además de entender las jerarquías que están planteadas al interior.

Pregunta

11. ¿Cuáles considera usted que son los conocimientos que debe fortalecer el Contador Público egresado de la Universidad del Valle el cual se encuentra o estuvo a su cargo?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Normas Internacionales	3	43%
Manejo contable	1	14%
Expresión verbal y escrita	3	43%
TOTAL	7	100%

Grafico 11. Análisis cuantitativo acerca del conocimiento que debe fortalecer el Contador Público egresado de la Universidad del Valle.



Fuente: Tomado de base de datos encuestas realizadas en las Agencias de Aduanas de Buenaventura en el año 2017.

Interpretación de resultados

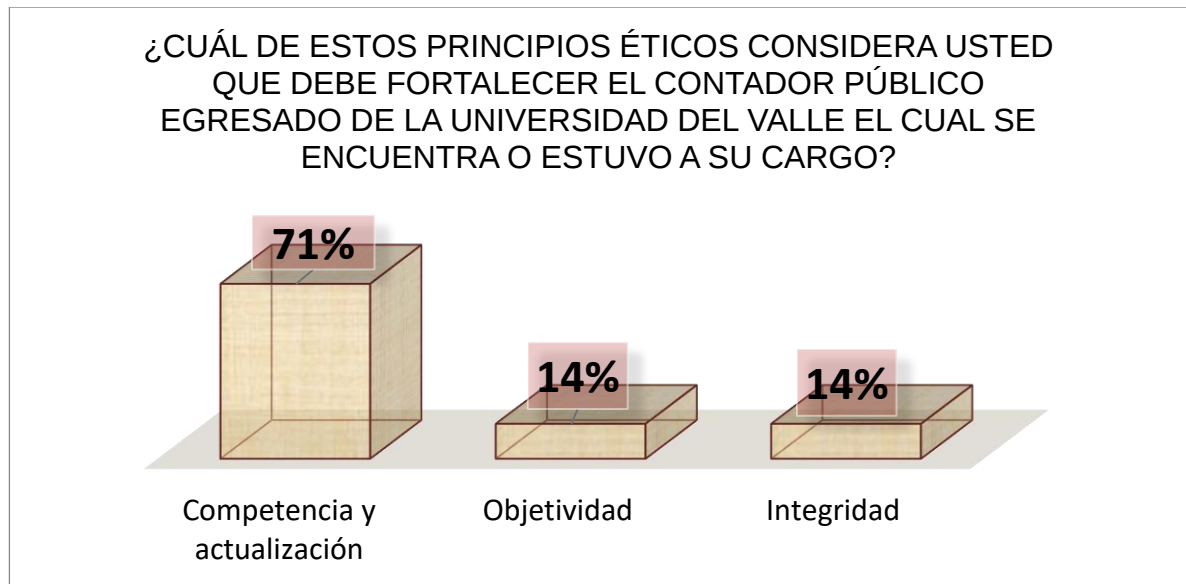
Según los resultados obtenidos de la población encuestada acerca de los conocimientos que debe fortalecer el Contador Público de la Universidad del Valle para llevar a cabo su labor en las agencias de aduanas del Distrito Buenaventura, un 43% considera que dicho profesional debe fortalecer los conocimientos en normas internacionales de contabilidad, un 43% considera que debe fortalecer la expresión verbal y escrita la cual le permitirá transmitir de la mejor forma el análisis que realice de la situación financiera de la empresa. Y solo un 14% considera que se debe fortalecer el manejo contable.

Pregunta

12. ¿Cuál de estos principios éticos considera usted que debe fortalecer el Contador Público egresado de la Universidad del Valle el cual se encuentra o estuvo a su cargo?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Competencia y actualización	5	71%
Objetividad	1	14%
Integridad	1	14%
TOTAL	7	100%

Grafico 12. Análisis cuantitativo acerca de los principios ético que debe fortalecer el Contador Público egresado de la Universidad del Valle.



Fuente: Tomado de base de datos encuestas realizadas en las Agencias de Aduanas de Buenaventura en el año 2017.

Interpretación de resultados

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

El 71% de los encuestados consideran que los egresados de la Universidad del Valle que se encuentran vinculados laboralmente en las Agencias de Aduanas necesitan permanecer constantemente actualizados para poder ser competentes en el mercado laboral, un porcentaje de 14% para el principio de objetividad e integridad consideran que deben mejorar o fortalecer estos principios fundamentales para cualquier contador.

Es necesario precisar que la mayoría de los encuestados ven con preocupación la tristes realidad, del profesional contable en materia de actualización, esto entre deja ver, que, si bien cumplen con las exigencias de su cargo, no van más allá de sus funciones las cuales realizan de forma mecánica y sin análisis del proceso.

La gran mayoría de los encuestados hacen un llamado al profesional en materia contable a permanecer en constante actualización para que no pierdan competencia en el mercado y puedan crecer laboralmente y así no permanecer estancados en un cargo laboral.

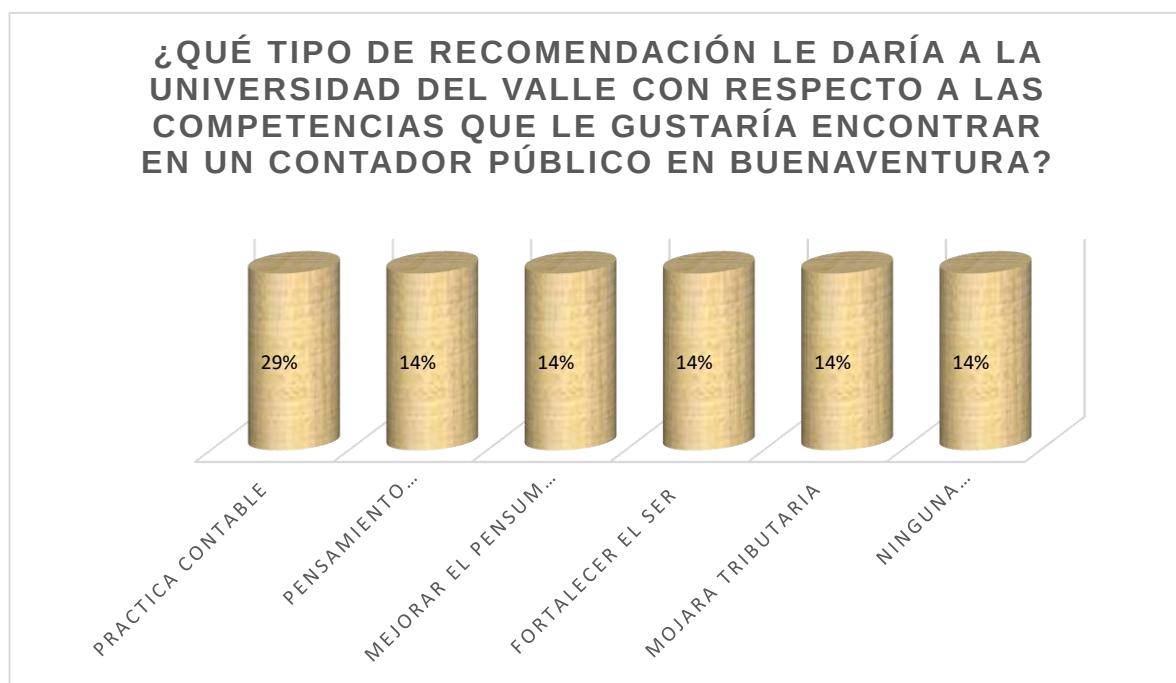
Con base en estos resultados de las agencias encuestadas podemos verificar que, en materia de actualización, los contadores egresados de la Universidad del Valle vinculados laboralmente a estas agencias, no están cumpliendo con parte fundamental del condigo de ética en materia de actualización.

Pregunta

13. ¿Qué tipo de recomendación le daría a la Universidad del Valle con respecto a las competencias que le gustaría encontrar en un Contador Público en Buenaventura?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
práctica contable	2	29%
Fomentar el pensamiento analítico y no mecánico	1	14%
Mejorar el Pensum académico	1	14%
Fortalecer el ser y el servicio a las personas	1	14%
Fortalecer el área tributaria	1	14%
Ninguna recomendación	1	14%
TOTAL	7	100%

Grafico 13. Análisis cuantitativo sobre las recomendaciones dadas por los Gerentes o Jefes inmediatos de las Agencias de Aduana a la Universidad del Valle con respecto a las competencias que le gustaría encontrar en un Contador Público.



Fuente: Tomado de base de datos encuestas realizadas en las Agencias de Aduanas de Buenaventura en el año 2017.

Interpretación de resultados

Este grafico representan las recomendaciones realizadas por los gerentes de las diferentes agencias de aduanas encuestadas donde consideraron que el desempeño en general de los contadores públicos egresados de la Universidad del Valle es bueno, pero consideran que hay aspectos por mejorar como por ejemplo, desean ver a un contador con pensamiento más analíticos y no tanto mecánicos desean ver a contadores más competentes en el área contable y tributaria, de la misma forma consideran que la formación del profesional contable debe ser más integral y desean ver personas que se preocupen inicialmente por el ser y después por el saber hacer, porque el ser es la base para construir cualquier tipo de conocimiento.

12. CONCLUSIONES

El concepto de percepción que se manejó durante el desarrollo de esta investigación fue el pensamiento según la psicológica clásica de Neisser en donde se concibe la percepción como un proceso activo- constructivo, en el cual el perceptor antes de procesar la nueva información y con los datos archivados en su conciencia, construyen un esquema informativo anticipatorio, que le permite contrastar el estímulo y aceptarlo o rechazarlo según se adecue o no a lo propuesto por el esquema, partiendo de esta base de Neisser se puede observar que cada uno de los gerentes dieron sus aportes de acuerdo al conocimiento que poseen del desempeño del Contador Público egresado de la Universidad del Valle, con base en esa información ya podríamos hablar de realidad y no tanto de percepción ya que con base en las encuestas, existe una valoración o calificación real de dicho desempeño. La valoración realizada le proporcionará a la universidad información que le permita establecer el resultado final de un proceso educativo, el cual se evidencia en el desarrollo o desempeño de las labores inherentes al ejercicio contable y a la forma como lo hace, así mismo, descubriendo las competencias laborales implícitas en cada egresado, lo cual lo identifica como profesional de esta universidad.

Se puede decir que las empresas generalmente no basan su elección para seleccionar, contratar o vincular un egresado de una universidad en particular, lo que les interesa es que dicho egresado cumpla con los requisitos exigidos por la empresa, su perfil sea acorde al requerido y el resultado en las pruebas de selección sea satisfactorio; como una última opción para la selección es probable que con los candidatos que quedan en el proceso definitivo se tenga en cuenta el buen nombre que posea una universidad.

Los resultados obtenidos muestran que el desempeño laboral del Contador Público de la Universidad del Valle en las agencias de aduanas a nivel general es bueno, además de contar con una actitud proactiva la cual le permite anticiparse a las circunstancias para brindar soluciones y resolver los inconvenientes oportunamente, pero es necesario precisar que en materia de competencia y actualización, que es uno de los principios éticos que debería tener todo contador, los resultados no fueron los mejores según los porcentajes presentados en el desarrollo de esta investigación, esto hace que aunque los egresados hubieran tenido una buena calificación en materia de desempeño en sus puestos de trabajo, la falta de actualización, posiblemente los dejará incompetentes en el futuro, dejando claro que es fundamental realizar correctivos frente a esta situación.

13. RECOMENDACIONES

La presente investigación fue llevada a cabo únicamente valorando la percepción acerca del desempeño laboral del Contador Público de la Universidad del Valle dentro de la Agencias de Aduanas del Distrito de Buenaventura; el cual arrojó un resultado bueno; pero no satisfactorio, teniendo en cuenta algunas inconformidades presentadas por los encuestados en materia de actualización, el cual finalmente permite a cualquier contador ser competente laboralmente.

De acuerdo a las recomendaciones y sugerencias presentadas por los Gerentes de las agencias encuestadas, la Universidad debería reforzar la lectoescritura en sus estudiantes con el fin de mejorar la comprensión y el análisis del cumulo de información que a diario reciben dentro de la organizaciones, en aras de construir procesos, en el área contable, prácticos y no mecánicos, además deberían cimentar y afianzar los conocimientos contables y tributarios en pro de generar egresados más competentes frente a otras Universidades y así generar mejores resultados en los estudiantes buscando un mejor posicionamiento y llevar a cabo una excelente labor, esto se puede lograr a través de la implementación de asignaturas electivas profesionales y/o complementarias, que permitan al estudiante afianzar y adquirir las herramientas necesarias para su vida laboral. Entre las competencias que se deben fortalecer según la presente investigación están la orientación al cliente, la construcción de relaciones, la confianza en sí mismo, pensamiento analítico, pensamiento conceptual, la flexibilidad, la asertividad y uso formal del poder y finalmente búsqueda de la información.

Respecto a los conocimientos que debe reforzar a través de las asignaturas que ofrece el programa de Contaduría Pública a sus estudiantes encontramos las normas internacionales de contabilidad, la expresión verbal y escrita, tributaria, esto con el fin de atender todos los requerimientos que se presentan al interior de las empresas y darle integralidad a su profesión.

Por último, se recomienda promover los cursos de extensión y/o posgrados en la comunidad universitaria proporcionando información sobre este tema y sobre aquellos que la universidad ofrece, lo que le permitiría a la universidad ganar espacio en este terreno y continuar con la preparación de sus egresados. Así mismo es importante hacer énfasis a los estudiantes para que posteriormente a su graduación continúen vinculados con la universidad a través del programa de egresados.

Adicionalmente se les recomienda a todos los estudiantes de esta maravillosa carrera, Contaduría Pública, disciplinarse y esforzarse al máximo, en la adquisición

y transformación del conocimiento que reciben dentro de las aulas de clase, con el fin de construir un ser integro en su profesión, además es necesario precisar y recordar que la Universidad nos da un 20% del conocimiento y el 80% debemos construirlo cada uno de nosotros con disciplina y perseverancia.

Por último, se les recomienda a las Agencias de Aduanas o Cualquier tipo de organización donde valoren al ser, apoyar a sus trabajadores ayudándolos en el crecimiento profesional a través de capacitaciones constantes que eleven sus destrezas y habilidades.

14. LIMITACIONES

A continuación, se presentarán los limitantes originados en el desarrollo de la presente investigación.

Para la realización del presente proyecto, en la Agencias de Aduana del Distrito de Buenaventura se tuvieron en cuenta las 67 agencias inscritas en la FITAC, con las que se procedió a realizar llamadas para conocer si tenían vínculos laborales con algún estudiante o egresado del área contable de la Universidad del valle.

De las 67 agencias, 27 no se pudieron constatar y solo 40 se pudieron ubicar telefónicamente, de las 40 agencias ubicadas solo 8 contaban con egresados del área Contable de la Universidad del Valle sede pacífico, de acuerdo al objetivo de la investigación. La falta de ubicación de algunas de las agencias fue uno de los limitantes para el desarrollo del proyecto.

Otro de los limitantes para desarrollar el proyecto fue la falta de tiempo de los gerentes para responder los interrogantes planteados en las encuestas, esto hizo que el proceso fuera más demorado, pero finalmente se buscó una serie de estrategias para localizarlos telefónicamente en algunos casos o de forma presencial en otros, con el fin de que pudieran dar sus impresiones o mejor dicho su percepción sobre el desempeño del Contador Público egresado de la Universidad del Valle Sede Pacífico, de las 8 Agencias de Aduanas finalmente solo 7 brindaron información y solo 1 de ellas no proporcionó información.

Estos fueron los limitantes que se presentaron en el desarrollo la investigación.

15. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ✓ MENDEZ, Carlos E. Y MORENO, Luis Guillermo. Guía para elaborar diseños de investigación en Administración y Economía, Bogotá, Ediciones Rosaristas, 1982.
- ✓ BANCO DE LA REPUBLICA. Informe anual del gerente a la junta directiva, Bogotá, Editorial Talleres Gráficos del Banco de la Republica, 1978.
- ✓ Percepción acerca del desempeño laboral Del Contador Público de la Universidad del Valle en las empresas de la ciudad de Cali, SANDRA PATRICIA MONTERO ACOSTA, ALFREDO RAFFO ROBLEDO- UNIVERSIDAD DEL VALLE- CALI 2013.
- ✓ Anónimo. Auto concepto e Identidad Social. Disponible en: <http://psicologia.isipedia.com/primeropsicologia-social/12-auto-concepto-de-profesion> Consultada en agosto 17 de 2012.
- ✓ Definiciones tomadas de Wikipedia. Disponibles en: <http://es.wikipedia.org/wiki/Subjetividad>. Consultado en agosto 15 de 2012. 1 Definición de expectativa. Disponible en: <http://es.wikipedia.org/wiki/Expectativa> Consultado en agosto 16 de 2012.
- ✓ [https://es.wikipedia.org/wiki/Buenaventura_\(Valle_del_Cauca\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Buenaventura_(Valle_del_Cauca))
- ✓ MONOGRAFIA. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos/eticacontador/eticacontador.shtml#ixzz4Kq0P37>.
- ✓ Por el Dr. Hannes Eisler, investigador y profesor en el Psykologiska Institutionen Stockholms Universitet, Estocolmo, Suecia. Medición de la percepción, Disponible en: <http://www.santafe-conicet.gov.ar/servicios/comunica/psico.htm>.

16. ANEXO 1. ENCUESTA

PREGUNTAS PARA LOS EMPRESARIOS Y/O JEFES DIRECTOS DE LAS AGENCIAS DE ADUANAS DE LA CIUDAD DE BUENAVENTURA

PERCEPCIÓN DE LOS EMPRESARIOS Y/O JEFES DIRECTOS EN LAS AGENCIA DE ADUANAS DEL DISTRITO DE BUENAVENTURA, SOBRE EL TRABAJO DEL CONTADOR PÚBLICO EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE, A PARTIR DEL ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS.

El tipo de preguntas utilizadas en el desarrollo de la presente investigación está compuesto por cuestionamientos con única respuesta y también con múltiple respuesta, en algunas de ellas se solicitará al encuestado una breve explicación o argumentación sobre su respuesta.

Las preguntas que forman parte de este capítulo pretenden establecer la percepción formada acerca del desempeño laboral del Contador Público de la Universidad del Valle en las Agencias de Aduanas del Distrito de Buenaventura, con el propósito de dar a conocer los resultados obtenidos a la comunidad directiva, profesoral y académica de esta universidad con el fin de que se consideren dichos resultados en pro del mejoramiento de la formación del Contador Público.

1. ¿Tiene preferencias para contratar, vincular, seleccionar o trabajar con un Contador Público de alguna universidad en particular?

- a) Si
- b) No

2. ¿Tuvo vínculos laborales con un Contador Público egresado de la Universidad del Valle, antes de contratar al actual egresado de Contaduría Pública de dicha Universidad?

- a) SI
- b) NO

3. ¿Por cuál de las siguientes razones usted contrató, vinculó, seleccionó o trabaja con el Contador Público de la Universidad del Valle? Seleccione una o más de las siguientes opciones:

- a) Recomendación de un conocido
- b) Prestigio de la Universidad
- c) Resultado en las pruebas de selección
- d) Conocimiento del sector
- e) Amplia Experiencia Profesional
- f) Otras ¿Cuáles?

4. ¿Qué cargo desempeña el Contador Público egresado de la Universidad del Valle que se encuentra o estuvo a su cargo?

5. ¿De acuerdo a la anterior pregunta, cuál considera usted es la razón por la que el egresado de Contaduría Pública se encuentra ubicado en el cargo que desempeña?

6. ¿Cuánto tiempo lleva o estuvo vinculado con la empresa el Contador Público egresado de la Universidad del Valle con quien usted trabaja?

- a) 1 a 6 meses
- b) 6 meses a 1 año
- c) 1 año a 5 años
- d) 5 años en adelante

7. ¿Cómo califica el desempeño del Contador Público egresado de la Universidad del Valle en el ejercicio de las funciones que realiza en la empresa?

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Aceptable
- d) Deficiente

8. ¿El Contador Público egresado de la Universidad del Valle el cual se encuentra o estuvo a su cargo posee los suficientes conocimientos para llevar a cabo su labor?

- a) Si
- b) No

9. ¿El Contador Público egresado de la Universidad del Valle el cual se encuentra o estuvo a su cargo es reactivo o proactivo frente a las diversas situaciones que se presentan?

- a) Reactivo
- b) Proactivo

COMPETENCIAS QUE POSEE EL CONTADOR PÚBLICO EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE EN SU DESEMPEÑO LABORAL EN LAS AGENCIAS DE ADUANAS DEL DISTRITO DE BUENAVENTURA.

10. ¿Cuáles considera usted que son las competencias que posee el Contador Público egresado de la Universidad del Valle con quien usted trabaja o trabajó?

- a) Orientación al resultado
- b) Atención al orden y calidad
- c) Espíritu de iniciativa
- d) Búsqueda de la información
- e) Sensibilidad interpersonal
- f) Orientación al cliente
- g) Persuasión e influencia
- h) Conciencia Organizacional
- i) Construcción de relaciones
- j) Asertividad y uso formal del poder
- k) Trabajo en equipo y cooperación
- l) Liderazgo de grupos
- m) Pensamiento analítico
- n) Pensamiento Conceptual
- o) Capacidades técnicas, profesionales y directivas Autocontrol
- p) Confianza en sí mismo
- q) Flexibilidad
- r) Hábitos de Organización
- s) Otro

11. ¿Cuáles considera usted que son los conocimientos que debe fortalecer el Contador Público egresado de la Universidad del Valle el cual se encuentra o estuvo a su cargo?

- a) Contable
- b) Tributaria
- c) Comercial
- d) Financiera
- e) Auditoria
- f) Costos
- g) Normas internacionales de contabilidad
- h) Software contable
- i) Herramientas informáticas
- j) Mercado de valores
- k) Expresión verbal y escrita
- l) Otros

12. ¿Cuál de estos principios éticos considera usted que debe fortalecer el Contador Público egresado de la Universidad del Valle el cual se encuentra o estuvo a su cargo?

- a) Integridad
- b) Objetividad
- c) Independencia
- d) Responsabilidad
- e) Confidencialidad
- f) Observancia de las disposiciones normativas
- g) Competencia y actualización profesional
- h) Difusión y Colaboración
- i) Respeto entre colegas
- j) Conducta ética

13. ¿Qué tipo de recomendación le daría a la Universidad del Valle con respecto a las competencias que le gustaría encontrar en un Contador Público en Buenaventura?
