

SITUACIONES PRESENTADAS EN LA INSERCIÓN LABORAL QUE
ENFRENTARON LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA
PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE BUGA ENTRE LOS AÑOS
2012 A 2017.

EDWIN MAURICIO AYALA TRIVIÑO
MARIO GERMAN AYALA TRIVIÑO

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
CONTADURÍA PÚBLICA
GUADALAJARA DE BUGA
2021

SITUACIONES PRESENTADAS EN LA INSERCIÓN LABORAL QUE
ENFRENTARON LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA
PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE BUGA ENTRE LOS AÑOS
2012 A 2017.

EDWIN MAURICIO AYALA TRIVIÑO
MARIO GERMAN AYALA TRIVIÑO

MONOGRAFÍA PARA OPTAR AL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO

DOCENTE GERARDO VALDÉS
DIRECTOR DE PROYECTO

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
CONTADURÍA PÚBLICA
GUADALAJARA DE BUGA
2021

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Guadalajara de Buga, 5 de febrero de 2021

DEDICATORIA

A nuestra familia que siempre nos apoyó durante nuestro proceso de formación, y fue un gran motor de inspiración para seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS

A Dios y a la vida por esta experiencia universitaria, A la Universidad del Valle y los docentes que hicieron parte de nuestra formación, de forma especial a nuestro director de proyecto por su entrega, disposición y continua guianza durante este proceso, pues nos deja un ejemplo no solo para ejercer esta profesión, sino para afrontar la vida.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	12
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	19
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	26
1.4 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	27
2. OBJETIVOS	28
2.1 OBJETIVO GENERAL	28
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	28
3. JUSTIFICACIÓN.....	29
4. MARCO DE REFERENCIA.....	31
4.1 MARCO TEÓRICO	31
4.2 MARCO CONCEPTUAL.....	38
4.3 MARCO CONTEXTUAL	42
4.4 MARCO LEGAL.....	44
5. METODOLOGÍA.....	47
5.1 TIPO DE ESTUDIO	47
5.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	47
5.3 FUENTES DE INVESTIGACIÓN.....	48
5.4 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	49
6. DIFICULTADES QUE ENFRENTARON LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE BUGA EN SU PROCESO DE FORMALIZACIÓN PROFESIONAL PARA EL TRÁMITE DE SU TARJETA PROFESIONAL ANTE LA JUNTA CENTRAL DE CONTADORES	51
7. SITUACIONES A LAS QUE SE VIERON EXPUESTOS LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA EN SU PROCESO DE FORMALIZACIÓN PROFESIONAL, PARA SU INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL EN EL ÁREA CONTABLE	62
8. REQUISITOS LABORALES QUE DEFINIERON LA DEMANDA PARA LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA EN SU PROCESO DE	

INSERCIÓN LABORAL, EN EL ÁREA DE INFLUENCIA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE.....	73
RECOMENDACIONES.....	92
BIBLIOGRAFÍA.....	94
ANEXOS	103

LISTA DE TABLAS

	Pág
Tabla 1: Empresas del municipio de Buga.....	42
Tabla 2: Solicitudes de inscripción de Contadores desde el 01 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016.	53
Tabla 3: Comparativo valores Tarjeta Profesional.	53
Tabla 4: Salario promedio Contador Público y Auxiliar contable.....	75
Tabla 5: Ofertas laborales oficina de Bienestar Universidad del Valle.....	81

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág
Gráfico 1: Equilibrio de la señalización.	35
Gráfico 3: Éxito al tramitar su Tarjeta Profesional por primera vez.	56
Gráfico 4: Inconvenientes para acreditar experiencia.	57
Gráfico 5: Actividades tenidas en cuenta por la JCC.	58
Gráfico 6: Rechazo de la documentación por parte de la JCC.	58
Gráfico 7: Tiempo para recibir la Tarjeta Profesional.	59
Gráfico 8: Constancia de experiencia Técnico Contable.	60
Gráfico 9: Costo Tarjeta Profesional.	61
Gráfico 10: Principal dificultad a la hora de conseguir trabajo.	66
Gráfico 11: Obtención del año de experiencia Contable.	67
Gráfico 12: Tiempo invertido acorde con el salario.	68
Gráfico 13: Lugares de ejercicio de funciones contables.	68
Gráfico 14: Facilidad de empleo para la profesión Contable.	69
Gráfico 15: Dificultades para acceder a un empleo formal.	70
Gráfico 16: Solicitud de experiencia previa.	71
Gráfico 17: Determinante de la edad.	72
Gráfico 18: Percepción perfil de un egresado de Univalle.	82
Gráfico 19: Ubicación laboral en un buen cargo.	83
Gráfico 20: Desempeños con Tarjeta Profesional.	84
Gráfico 21: Ingresos por funciones como Contador.	85
Gráfico 22: Perfil profesional del egresado.	86

LISTA DE ANEXOS

	Pág
Anexo 1: Encuesta a Contadores Públicos.....	103

RESUMEN

Los graduados entre los años 2012 a 2017 del Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle – Sede Buga, titulados como Contadores Públicos, se enfrentaron a dificultades para ejercer o encontrar un empleo, una vez tramitada su tarjeta profesional, que fuera acorde a las capacidades y habilidades adquiridas en su proceso formativo. Uno de los escollos, fue la falta de experiencia, a pesar de ser ésta requisito indispensable para obtener la Tarjeta Profesional. Otro escollo, referido por algunos de ellos, fue la percepción de los empresarios frente a los recién graduados, al igual que los requisitos exigidos para llenar las vacantes relacionadas con el perfil del contador.

Para analizar la problemática se partió de datos estadísticos, artículos periodísticos, publicaciones académicas, opiniones de expertos e informes de organismos internacionales, así como de instituciones gubernamentales en temas relacionados con salarios, empleabilidad en los jóvenes, calidad del empleo y experiencia laboral. Dada la incertidumbre y las expectativas que tuvieron los egresados frente a su inserción laboral, el objetivo de la investigación fue el indagar sobre las situaciones presentadas en el comienzo de su ejercicio profesional.

La investigación se desarrolló mediante un estudio descriptivo bajo el método deductivo-cuantitativo a través de una revisión bibliográfica, exploración de datos y encuestas dirigidas a la población objeto de estudio.

PALABRAS CLAVE

Experiencia laboral - Calidad de empleo - Formalización profesional - Mercado Laboral - Inserción laboral - Requisitos laborales.

INTRODUCCIÓN

Los graduados entre los años 2012 a 2017 del Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle – Sede Buga, titulados como Contadores Públicos¹, fueron en su gran mayoría jóvenes, que se vieron enfrentados a dificultades para ejercer o encontrar un empleo, una vez tramitada su tarjeta profesional, que fuera acorde a las capacidades y habilidades adquiridas en su proceso formativo. Un primer escollo, puede citarse, fue la falta de experiencia, a pesar de ser ésta requisito *sine qua non* para obtener la Tarjeta Profesional que lo acredita como dador de fe pública. Otro escollo, referido por algunos compañeros estudiantes, fue la percepción de los empresarios frente a los recién graduados, como también los requisitos exigidos para llenar las vacantes relacionadas con el perfil del contador, donde los conocimientos exigidos parecen estar a la altura de un especialista o un magister y no con los de un recién egresado, que tiene las competencias suficientes que le permite desempeñarse con idoneidad en las funciones propias del área contable.

Para abordar lo referido en el párrafo anterior se tomaron algunas leyes y decretos que definen y promueven temas relacionados con el empleo, del mismo modo se hizo referencia a algunos autores que relacionan la formación académica profesional con la empleabilidad, resaltando el desarrollo personal y la integración social.

La investigación se desarrolló mediante un estudio descriptivo bajo el método deductivo-cuantitativo a través de una revisión bibliográfica y encuestas dirigidas a Contadores Públicos con Tarjeta Profesional graduados entre los años 2012 y 2017

¹ Cabe mencionar que la titulación que dan las universidades no es suficiente para entrar a ejercer la profesión pues, de acuerdo a la normatividad vigente, se debe tramitar la tarjeta profesional que lo habilita para dar fe pública; el diploma de profesional es apenas un requisito, ya que debe acreditar como mínimo, un año de práctica en áreas de la disciplina contable.

de la Universidad del Valle sede Buga. Debido a la incertidumbre y las expectativas que tuvieron los recién egresados frente al mercado laboral, este documento tuvo como objeto indagar acerca de las situaciones a las que se enfrentaron aquellos graduados del programa de Contaduría Pública que obtuvieron su Tarjeta Profesional, y las dificultades que tuvieron en su ingreso al mercado laboral, para esto se desarrolló entonces una revisión bibliográfica y exploración de datos en cuanto a experiencia, salarios y empleabilidad de los jóvenes y profesionales graduados mediante la aplicación de encuestas, con el fin de recopilar la información necesaria para emitir unas conclusiones generales al respecto.

En general, de acuerdo a las respuestas y demás información recolectada, los egresados en su mayoría no tuvieron dificultades con el trámite de su tarjeta profesional; el mayor inconveniente para estos se relacionó con la falta de experiencia necesaria para acceder a un puesto laboral; las ofertas laborales relacionadas con la profesión contable encontradas para Buga y sus alrededores, fueron pocas, por lo cual puede existir un déficit en materia de empleo.

En materia de empleabilidad resulta importante impulsar de forma directa el Consultorio Contable como mecanismo generador oportunidades para adquirir experiencia laboral durante el proceso de formación profesional.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Dentro de la importancia de este problema de investigación resulta pertinente realizar una revisión bibliográfica contrastando no solamente textos académicos, sino también noticias de medios de comunicación de amplio reconocimiento y trayectoria, como también datos de entidades de carácter oficial con el fin de tener un mejor panorama de la situación objeto de estudio.

En la actualidad encontrar un buen empleo como profesional recién graduado de la Universidad es una tarea compleja y en la mayoría de los casos casi que imposible si se toman en consideración los requisitos sobre experiencia laboral relacionada con la vacante a la que se aspira.

Colombia es uno de los países con mayor tensión en la participación en el mercado laboral. Esto sucede porque la gran mayoría de los profesionales colombianos no cumplen con los requerimientos básicos que solicitan las empresas. Es por esto que las compañías muchas veces buscan atraer talento de afuera del país especialmente para posiciones de liderazgo².

Una gran mayoría de los egresados son jóvenes que apenas van a enfrentar su primer empleo, donde se encontrarán con muchas dificultades por su falta de experiencia, recibiendo pocas ofertas laborales que en su mayoría no estarán relacionadas con su nivel de educación superior, además de contar con una baja remuneración debido a la necesidad de acreditar experiencia laboral para adquirir su Tarjeta Profesional. Estas situaciones muestran un panorama que no es muy alentador, así pues, nos enfrentamos a la titánica tarea de ser profesional universitario y lograr un buen empleo siendo un recién egresado de la academia.

² ¿Cómo ha cambiado el mercado laboral en Colombia? Tomado de:
<https://www.portafolio.co/economia/empleo/mercado-laboral-en-colombia-para-2017-503619>

1.1.1 Díaz, Díaz y Jaimes³ realizan una evaluación con el fin de conocer la realidad de los egresados de la carrera de Contaduría Pública de la universidad de Pamplona Norte de Santander y la pertinencia de los conocimientos adquiridos. Su estudio muestra que los egresados se encuentran laborando en un alto nivel, aunque la población laboralmente activa es del 85%, un 56% ejerce labores en el campo de su profesión principalmente, un 38% como auxiliar contable y solo un 6% como contador; mientras que un 44% del total realiza actividades ajenas a su campo de estudio. Los resultados indican que, si bien estos egresados se han insertado en el campo laboral, una gran parte de ellos no realizan actividades acordes con el grado de su formación profesional. Este estudio permite dilucidar un poco la inserción en el mercado laboral, teniendo en cuenta la consecución de un empleo acorde con la formación profesional adquirida y las posibilidades de realizar las labores propias de la profesión para la cual se prepararon los Contadores Públicos.

1.1.2 Gómez Becerra⁴ realiza un análisis exploratorio de la situación laboral juvenil en el mundo, principalmente en Latinoamérica y, posteriormente, en Bogotá, Colombia, para lo cual se basa en datos estadísticos y entrevistas. Resalta que el desempleo en la población joven cada día aumenta más, por lo que esta población se está viendo obligada a emplearse en cualquier tipo de empleo, para obtener experiencia y recibir un ingreso mensual que en ocasiones inferior al salario mínimo, tema contraproducente pues las empresas se aprovechan de estas situaciones con el fin de reducir a su favor los costos laborales. Centra su estudio en los jóvenes universitarios pertenecientes a los estratos 3 y 4, residentes

³ DIAZ-ORTEGA, Nubia, DÍAZ-ORTEGA, Carlos, & JAIMES-BARRERA, Diana. (2018). Seguimiento a egresados de Contaduría pública: una primera mirada. *Desarrollo Gerencial*, 10(2), p 25-43. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3000>

⁴ GÓMEZ BECERRA, María A. (2017). Percepciones de los jóvenes universitarios en relación a los programas de emprendimiento propios de las políticas de empleo. Bogotá: Universidad Santo Tomás.

de la capital colombiana con la intención de conocer su perspectiva frente a la Ley 1429 de 2010, sobre Primer Empleo. Deja en evidencia la importancia de reconocer las diferentes necesidades en la población joven profesional y de últimos semestres, y la formulación y gestión de políticas y proyectos que abarquen las problemáticas relacionadas con el acceso al empleo, teniendo en cuenta que no solo deben ir enfocadas a la creación de empresa, pues no todos cuentan con los recursos económicos para hacerlo o están interesados en crearlas, planteando una problemática en relación con lo que propone el gobierno sobre la Ley del primer empleo, dado que los enfoques no recaen sobre el futuro empleado, si no sobre la creación de nuevas empresas y las exenciones para las pequeñas y medianas empresas; propone también que el ingreso de los jóvenes a las universidades requiere seguimiento por parte del Estado para ofrecerle garantías y empleos regulados y dignos a los futuros egresados, aspirantes a conseguir su primer empleo, de tal forma que sean reconocidos sus esfuerzos y sientan que valió la pena el recorrido por el aprendizaje. Su problemática abarca la falta de oportunidades y la falta de experiencia para acceder a una oferta laboral. Este análisis permite conocer un poco la inserción en el mercado laboral de los nuevos profesionales, tomando como referencia las políticas públicas frente a la consecución de un primer empleo acorde con la formación profesional adquirida y las necesidades laborales de esta población.

- 1.1.3 Suarez Gómez⁵ en su trabajo analiza el comportamiento de la empleabilidad de los recién egresados de la Universidad del Valle en los años 2011 y 2012, los resultados demuestran que para estos recién graduados la experiencia laboral previa a su grado fue el factor que más influyó en su probabilidad para encontrar un empleo con 39% más de

⁵ SUAREZ GÓMEZ, Sebastián A. (2016). Determinantes de la empleabilidad de los recién graduados de la Universidad del Valle. Santiago de Cali: Universidad del Valle.

probabilidades que sus compañeros, para la gran mayoría resulta ilógico que se exija un tanto de experiencia laboral relacionada siendo que su única ocupación previa era la de ser estudiantes de tiempo completo. Concluye su estudio indicando que la participación laboral de los jóvenes sigue siendo compleja, puesto que la tasa de desempleo de este grupo poblacional es alta, también, la sobreoferta de profesionales calificados determinó que el título no era un determinante para la decisión de contratación. Igualmente concluye que las practicas universitarias constituyen una buena fuente de obtención de experiencia laboral para enfrentarse al mercado una vez egresen de su carrera profesional. Este estudio sirve como fuente para conocer las probabilidades de encontrar un empleo como recién graduado de la Universidad del Valle, y su relación directa con la experiencia laboral que se necesita para participar de las ofertas que se presentan en el mercado además del título universitario.

- 1.1.4 Montero y Raffo⁶ realizan una investigación con el propósito de 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, con el fin de establecer si la labor de dichos profesionales llena satisfactoriamente sus expectativas; los resultados obtenidos indican que las empresas tiene una buena percepción del egresado, teniendo en cuenta que no basan su criterio de selección por el nombre de la Universidad, si no por los requisitos de acuerdo al perfil. El desempeño de los egresados en general es bueno, cuentan con el desarrollo de competencias acorde a sus posiciones en las organizaciones y los cargos en los cuales se ocupan varían de acuerdo a

⁶ MONTERO ACOSTA, Sandra P., y RAFFO ROBLEDO, Alfredo. (2013). Percepción acerca del desempeño laboral del Contador Público de la Universidad del Valle en las empresas de la Ciudad de Cali. Santiago de Cali: Universidad del Valle.

sus estudios posteriores, como maestrías, especializaciones entre otros, identificando también que aquellos que no continuaron con su formación, ocupan cargos medios dentro de la organización.

Este estudio aporta información significativa sobre la percepción que tienen los empresarios acerca del profesional egresado de la Universidad del Valle permitiendo conocer los aspectos que se tienen en cuenta y el criterio con el que se toma la decisión de contratar o no a un Contador Público de la Universidad.

- 1.1.5 Gil y Salazar⁷ realizan un estudio de tipo descriptivo-inductivo de la calidad del empleo de los contadores públicos egresados de la Universidad del Valle sede Buga, utilizando para ello las técnicas del análisis documental y las encuestas, en el cual se establece que entre los años 2006 a 2009 éstos laboraron en su mayoría en el sector privado con el 71,9% del total de los encuestados, el 10,5% en el sector público y otro 10,5% como independientes. Para ellas la tasa de desempleo del 5,3% que arroja su estudio resulta baja en comparación con el porcentaje nacional que para el año 2011 se ubicó en el 11,3% según fuentes del Dane, con lo cual concluyen que estos casos corresponden al desempleo friccional a corto plazo. Además, encuentran algunos factores que reducen la calidad del empleo relacionados con los cargos desempeñados, el nivel salarial y el acceso a capacitación laboral, mostrando que el 33,3 % de los recién graduados ejercen como auxiliares, lo cual incide en su salario que resulta bajo en promedio si se compara con el ámbito regional y nacional, sumado al poco apoyo de las empresas para financiar sus estudios, conllevando a niveles medios de satisfacción laboral para la población objeto de estudio.

⁷ GIL RODRÍGUEZ, Andrea y SALAZAR CASTILLO, Linda C. (2012) Estudio sobre la calidad del empleo de los contadores públicos egresados de la Universidad del Valle sede Buga durante el período 2006-2009. Guadalajara de Buga: Universidad del Valle.

Este estudio contiene un diagnóstico que permite dar un punto de partida de la situación laboral de los contadores en años anteriores y contrastar algunas cifras para determinar la evolución en el tiempo del ejercicio de los profesionales en cuestión, teniendo en cuenta no sólo la obtención de un empleo sino también la calidad del mismo y si es ajustado al nivel de formación del Contador Público egresado de la Universidad del Valle.

El presente problema de investigación resulta, por tanto, de la inquietud sobre aquellas situaciones a las que se han enfrentado los Contadores Públicos graduados de la Universidad del Valle sede Buga entre los años 2012 a 2017, teniendo en cuenta los requisitos de la Junta Central de Contadores para la consecución de su tarjeta, su ingreso al mercado laboral con bajos salarios y en condiciones laborales inadecuadas, así como también, las demandas del mercado laboral regional, que exige competencias que están por encima de las desarrolladas por estos egresados.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En el estudio realizado por Suarez Gómez⁸ donde se analiza el comportamiento de la empleabilidad de los recién egresados de la Universidad del Valle en los años 2011 y 2012, indica que para estos graduados la experiencia laboral previa a su grado fue el factor que más influyó en su probabilidad para encontrar un empleo, según su investigación se tiene un 39% más de probabilidades que sus compañeros que no han logrado dicha experiencia, esta característica contribuye a que se pueda cumplir con los requisitos exigidos para la consecución de la Tarjeta Profesional, y se tengan mejores oportunidades dentro del mercado laboral.

⁸ SUAREZ GÓMEZ, Sebastián A. (2016). Determinantes de la empleabilidad de los recién graduados de la Universidad del Valle. Santiago de Cali: Universidad del Valle.

Si bien, lo planteado por Suarez Gómez muestra un panorama alentador frente a las posibilidades que puede tener un Contador Público para adquirir experiencia previa a su titulación, lo que le permita recibir su Tarjeta Profesional una vez se haya graduado, mejorando sus condiciones de empleabilidad, las cifras y datos que presentan los estudios oficiales parecen contradictorias; de acuerdo a datos oficiales del DANE de 2018 citados por un informe de la Universidad Libre, “los colombianos entre 18 y 28 años representan el 27 por ciento de la población, es decir aproximadamente unos 12 millones 700 mil personas. De estos, el 17 por ciento no tiene trabajo. Y paradójicamente, son los jóvenes con estudios profesionales a los que más tiempo les toma encontrar un empleo formal (31 semanas), seguidos de los técnicos (27 semanas) y los bachilleres (22 semanas).”⁹

Hoy en Colombia, lamentablemente no es suficiente la educación o la formación profesional para alcanzar una posición ocupacional o ascenso social tanto en sector oficial como en la empresa privada. Si bien es cierto, la educación continúa siendo altamente valorada, los títulos siguen siendo necesarios para ingresar exitosamente al mercado laboral. Sin embargo, los estudios generales y la capacitación específica son necesarios pero cada vez menos suficientes para alcanzar una posición laboral. Es cada vez más visible la ruptura entre educación y empleo; el mercado de trabajo hoy no valora suficientemente la formación elemental, pero tampoco garantiza a quienes alcanzan una formación o capacitación avanzada o específica, el acceso a un puesto de trabajo¹⁰;

De esta forma y por obviedad los recién graduados esperan “entrar al mercado laboral con la expectativa de que la inversión en capital humano sea retribuida”¹¹,

⁹ Universidad Libre. Preocupante radiografía del desempleo juvenil en Colombia. Bogotá. 2 de mayo de 2018. En línea. Disponible en: <http://www.unilibre.edu.co/bogota/ul/noticias/noticias-universitarias/3548-la-universidad-libre-revela-preocupante-radiografia-del-desempleo-juvenil-en-colombia>

¹⁰ CARDONA ACEVEDO, Marleny, MACIAS PRADA, John Fernando, y SUESCUN ALVAREZ, Paola Andrea. La educación para el trabajo de jóvenes en Colombia, ¿mecanismo de inserción laboral y equidad?, Universidad EAFIT, CeALCI. Bogotá, 2008

¹¹ BARON Juan. Primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos: probabilidad de empleo formal y salarios. En: Lecturas de Economía, 76 (enero-junio) Universidad de Antioquia. 2012 P. 58..

premisa que no resulta ser muy cierta para gran parte de ellos, por tal razón y con el fin de alcanzar esa retribución algunos continúan realizando estudios avanzados “y entonces tenemos como triste realidad la siguiente premisa, absurda por demás: a mayor formación académica, menor oportunidad laboral”¹².

Sumado a las oportunidades laborales aparece entonces el tema de la experiencia, y para los contadores, la necesaria para obtener su Tarjeta Profesional, que como lo exige la Junta Central de Contadores debe ser de un año y debidamente acreditada con documentos soporte, la cual se torna en una de las grandes dificultades para que los recién graduados puedan emplearse formalmente, situación que proviene “al menos en parte, de que en Colombia no hay una relación entre la formación superior -profesional, técnica y tecnológica- y el mercado laboral”¹³, lo que permite interpretar que “en el país la academia suele tomar un rumbo y las empresas otro; el resultado es que se forma un abismo entre las universidades y las empresas, que impide que las instituciones educativas reconozcan la situación del sector privado, y las relacionen en su proceso de enseñanza”¹⁴

Resulta por demás fundamental que exista una “correspondencia entre las características de esa formación y los requerimientos de las ocupaciones, conocimientos, competencias y actitudes necesarios para trabajar exitosamente en la profesión que esos jóvenes desean desempeñar en el mercado laboral”¹⁵, para ello resulta necesaria una concordancia entre el perfil adquirido en la formación del profesional y el perfil requerido por el mercado laboral; para este caso y a modo de

¹² CARDONA ACEVEDO, Marleny, MACIAS PRADA, John Fernando, y SUESCUN ALVAREZ, Paola Andrea. La educación para el trabajo de jóvenes en Colombia, ¿mecanismo de inserción laboral y equidad?, Universidad EAFIT, CeALCI. Bogotá, 2008

¹³ ¿Por qué es tal difícil conseguir empleo en Colombia? Editorial Revista Semana. 2016.

¹⁴ Ibíd.

¹⁵ MUÑOZ IZQUIERDO, Carlos. Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. En: Papeles de Población, vol. 12, núm. 49. Universidad Autónoma del Estado de México. julio-septiembre, 2006, p. 75.

referencia, el perfil profesional del egresado de Contaduría Pública de la Universidad del Valle le permitirá desempeñarse idóneamente en:

- *El diagnóstico y solución de los problemas relacionados con las diferentes áreas contables, financieras y administrativas de las empresas públicas y privadas.*
- *Las actividades que implican organización, revisión y control de contabilidades, certificaciones y dictámenes sobre estados financieros, revisoría fiscal, auditoría y asesoría tributaria. Así como consultorías y asesorías de orden financiero y administrativo¹⁶.*

A su vez, según la descripción del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle, este “desde su creación bajo la Resolución 396 de diciembre 11 de 1975 del Consejo Directivo, ha trabajado para formar profesionales integrales en el campo de la Contaduría Pública, que estén comprometidos con la creación de valor en las organizaciones regionales y del país, a través del liderazgo en los procesos investigativos y empresariales.”¹⁷

Además de esa correspondencia existe otro factor importante y por demás necesario que radica en “lograr un razonable equilibrio entre las cantidades de jóvenes que egresan de las IES y la capacidad del sistema económico para absorberlos en condiciones aceptables”¹⁸.

Es necesario tener en cuenta también la remuneración salarial ofrecida por parte de las empresas a estos egresados que deben acreditar experiencia para su Tarjeta Profesional, si bien, no tienen un alto nivel de experticia en el desarrollo de las

¹⁶ Perfil del Egresado. Facultad de ciencias de la Administración. Contaduría Pública. Universidad del Valle. Tomado de: <http://administracion.univalle.edu.co/contaduria-publica>

¹⁷ Descripción del Programa. Facultad de ciencias de la Administración. Contaduría Pública. Universidad del Valle. Tomado de: <http://administracion.univalle.edu.co/contaduria-publica>

¹⁸ MUÑOZ IZQUIERDO, Carlos. Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. En: Papeles de Población, vol. 12, núm. 49. Universidad Autónoma del Estado de México. julio-septiembre, 2006, p. 76.

funciones propias de un cargo en una organización, sí han desarrollado aptitudes que los cualifican suficientemente para el desempeño de las mismas, pero pareciera que cada vez es más común ver un sinnúmero de ofertas laborales con perfiles de profesionales, una larga lista de habilidades necesarias y además por un salario que en la mayoría de los casos no es coherente con los requisitos exigidos.

Por ejemplo:

Importante Empresa del sector Industrial dedicada a la elaboración de productos de alimentos ubicada en la ciudad de Bogotá, requiere profesional recién egresado en CONTADURÍA PÚBLICA o en último semestre, para ocupar el cargo de ASISTENTE CONTABLE, con experiencia ALTA en manejo de causaciones de facturas de proveedores EN VOLUMEN, legalización de gastos de caja menor, conciliaciones bancarias, facturación, egresos, flujo de caja y demás temas relacionados con el área contable, lo cual comprende las funciones a desempeñar, INDISPENSABLE manejo y conocimiento de sistema Operativo SIIGO, Salario a convenir según experiencia en el rango establecido. Disponibilidad para laborar en horario de Lunes a Viernes de 7:00 a.m. a 5:30 p.m. y sábados de 8:00 a.m. a 1:00 p.m. Persona proactiva, diligente, con actitud de servicio y orientación al aprendizaje continuo.¹⁹

Ante esto surge la inquietud en relación con los egresados de la Universidad del Valle sede Buga con el título de Contadores entre los años 2012 a 2017 y que han tramitado su Tarjeta Profesional, acerca de su situación laboral en el sentido de si es estable y ajustada a la ley o por el contrario se encuentran inmersos en casos como el mencionado por el ITUC (International Trade Union Confederation):

El hecho de que los jóvenes de hoy acepten un trabajo precario se debe a varios factores, como la falta de empleo y la necesidad de adquirir experiencia laboral, pero también al hecho de que muchos de ellos no

¹⁹ Ofertas Trabajo Auxiliar Contable. Tomado de: <https://www.elempleo.com/co/ofertas-trabajo/auxiliar-contable/1884070393>

conocen sus derechos o no luchan para reclamarlos por temor de perder su trabajo inseguro²⁰ (traducción propia).

También aparece otra inquietud sobre si algunos de los profesionales identificados anteriormente pasaron o se ven en la necesidad de pasar por situaciones tales como que:

Los empleadores no quieren contratar a jóvenes sin experiencia laboral. Dado que obtener un primer empleo es muy difícil, algunos trabajan gratis por un año. (...) Los jóvenes se ven obligados a aceptar cualquier tipo de trabajo y cualquier tipo de contrato. El resultado es que la mayoría de ellos tienen empleos temporales y provisionales: el 85% de los nuevos contratos se caracterizan por estas condiciones²¹. (Traducción propia).

Con este tipo de condiciones, se puede afectar el deseo de profesionalizarse de muchos jóvenes, ya que pareciera que una mejor formación académica no es sinónimo para alcanzar una mejor calidad de vida.

Por lo anterior para algunos de los nuevos profesionales contables, que esperan desenvolverse en el mercado laboral de Buga, pueden cobrar gran sentido las siguientes palabras mencionadas por estudios realizados en el ITUC (International Trade Union Confederation):

Somos una generación precaria: desempleados, mal pagados o trabajando gratis e invisiblemente, condenados a una larga dependencia de nuestros padres. La precariedad es nuestro leitmotiv,²² vivimos nuestras vidas en ausencia de cualquier derecho: el derecho a la educación, a la vivienda, a

²⁰ ITUC (International Trade Union Confederation). The Social Crisis Behind the Economic Crisis - the Millions of Young People Unemployed. Brussels, Belgium. May 2012 P. 9

²¹ Ibíd. P. 8

²² Motivo central recurrente de una obra literaria o cinematográfica. Diccionario panhispánico de dudas. Real Academia Española. 2005.

un ingreso digno, a la salud, a vivir nuestras relaciones emocionales feliz y libremente.²³ (Traducción de los investigadores).

A su vez, de acuerdo con la Orientación profesional del Consejo Técnico de la Contaduría, teniendo en cuenta que entre los ya profesionales con cierto grado de experiencia existe una “feroz” competencia, que ha resultado “nefasta” ya que

(...) ha llevado a que se canibalicen los precios y tarifas de los servicios con tendencia hacia la baja, producida por una explosión de oferentes, la mayoría de los cuales sustentan sus propuestas en precios artificialmente bajos que no se compadecen con la responsabilidad que entraña el ejercicio de la contaduría pública, hecho que ha llevado a la profesión a un estado de pauperización, pues el empresario contrata atraído por el bajo precio y no por la calidad del servicio que se le presta.²⁴

Esas tarifas propuestas pueden no concordar con el tiempo que debe dedicarse a determinado ejercicio, prestándose un servicio deficiente, “lo cual a su vez, hace que el empresario contratante continúe pagando una mala retribución económica (...), repitiéndose esta situación de manera reiterada”²⁵.

Entonces, si en la mayoría de ofertas laborales existentes se exige como mínimo un año de experiencia y un gran cúmulo de conocimientos, ¿cómo puede un recién egresado tras un proceso formativo de 6 años aproximadamente, llevar a la práctica lo aprendido durante ese tiempo?, ¿es posible que en su afán de retribuir el tiempo y dinero invertido en su formación llegue a emplearse en cargos u oficios muy distintos a su preparación profesional?, u ¿optar por trabajar en el sector formal pero con un empleo informal, para obtener la experiencia requerida para su Tarjeta Profesional?. Parecería divisarse que por ser inexperto no puede merecerse una oportunidad formal acorde con su formación.

²³ ITUC (International Trade Union Confederation). The Social Crisis Behind the Economic Crisis - the Millions of Young People Unemployed. Brussels, Belgium. May 2012. P. 2

²⁴ Orientación profesional. Tarifas de honorarios profesionales. Consejo Técnico de la Contaduría Pública. Junio de 2009. P. 9.

²⁵ Ibíd. P. 9.

Para el caso concreto de Buga, la información compartida por la oficina de Extensión y Proyección social de la Universidad del Valle sede Buga, da cuenta que entre los años 2012 a 2017 se registró un total de 180 egresados del programa académico de Contaduría Pública y 86 se encontraban laborando en este municipio durante el período señalado, cabe resaltar que se tiene como área de influencia de Guadalajara de Buga, los municipios de Calima-El Darién, Restrepo, El Cerrito, Guacarí, Ginebra, Yotoco y San Pedro, según información de la Cámara de Comercio, “la mayor concentración de empresas según la actividad económica se encuentra en el sector comercio con el 46,43%, alojamiento con 13,65% y manufactura con 9,58%. En materia de empleo, Buga aporta el 57,45% de la jurisdicción, con 21.197 empleados”²⁶.

Por lo anterior surge la inquietud frente a las dificultades que han encontrado los egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle sede Buga, que han obtenido su Tarjeta Profesional, teniendo en cuenta aspectos como los requisitos de la Junta Central de Contadores para la consecución de su tarjeta, su inserción al mercado laboral con bajos salarios y el desempeño de funciones diferentes a su formación profesional.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles fueron las situaciones que se enfrentaron los egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Buga, en su proceso de formalización profesional e inserción laboral, entre los años 2012 a 2017?

²⁶ CAMARA DE COMERCIO DE BUGA. Informe socioeconómico de la zona – 2018. Buga y área de jurisdicción. Cámara de Comercio de Buga, Guadalajara de Buga 2018. Disponible en: <https://www.ccbuga.org.co/informe-socioeconomico-de-la-zona-2018>. Publicado el 31 de enero de 2019.

1.4 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Qué dificultades enfrentaron los egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle sede Buga en su proceso de formalización profesional, entre los años 2012 a 2017?

¿A qué situaciones se vieron expuestos los egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle sede Buga en su proceso de formalización profesional, para su ingreso al mercado laboral en el área contable, en la zona de influencia de su alma mater, entre los años 2012 a 2017?

¿Cuáles fueron los requisitos laborales exigidos a los egresados del programa de Contaduría Pública en su proceso de formalización profesional, para su ingreso al mercado laboral en el área de influencia de la Universidad del Valle Sede Buga, entre los años 2012 a 2017?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar las situaciones que se enfrentaron los egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Buga, en su proceso de inserción laboral entre los años 2012 a 2017.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar las dificultades que enfrentaron los egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle sede Buga en su proceso de formalización profesional para el trámite de su Tarjeta Profesional la ante la Junta Central de Contadores, entre los años 2012 a 2017.

Conocer las situaciones a las que se vieron expuestos los egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle sede Buga en su proceso de formalización profesional, para su inserción laboral en el área contable, en la zona de influencia de su alma mater, entre los años 2012 a 2017.

Revisar los requisitos laborales que definieron la demanda para los egresados del programa de Contaduría Pública en su proceso de inserción laboral, en el área de influencia de la Universidad del Valle Sede Buga, entre los años 2012 a 2017.

3. JUSTIFICACIÓN

La realización de este trabajo parte del interés de los autores de conocer las situaciones a las que se enfrentaron los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Buga durante el periodo 2012 a 2017, revisando si se tuvieron dificultades para el ingreso al mercado laboral, realizando un diagnóstico de la situación actual en la que se encuentran estos frente a sus inicios como profesionales.

Desde esta perspectiva y entendiendo a la Universidad como el lugar privilegiado para la generación de conocimiento y formación de los futuros profesionales, se considera importante la investigación de este tema, por la contribución que puede ofrecer a las nuevas generaciones de Contadores egresados de la Universidad del Valle sede Buga para divisar y ampliar el panorama profesional y de empleabilidad que se va a presentar frente a ellos; también conocer los factores que determinan la oferta laboral y la alta competencia que tendrán que enfrentar en el mercado local. De igual forma puede ser un punto de referencia para que, desde el mismo programa de Contaduría de la Universidad del Valle, se de relevancia al tema y se continúe plasmando y llevando a cabo planes de acción que permitan generar estrategias más acordes con el imperante mercado laboral para un futuro Contador, sin desconocer los esfuerzos que se han realizado hasta el momento por la academia para entregar profesionales contables con proyecciones laborales mucho más amplias.

Desde el punto de vista personal, el interés se centra en las expectativas laborales frente a la formación académica recibida durante los años de estudio, aunado a la recepción que tenga el mercado laboral hacia el Contador, las situaciones de empleabilidad y la consecución del mejoramiento de la calidad de vida del profesional, lo cual es una de las finalidades de la educación.

Frente a la disciplina la información recolectada en esta monografía puede servir como referencia para otras investigaciones en las que se presentan reflexiones relacionadas con este tema, con el fin de medir el impacto que genera la situación de Contadores graduados que poseen su Tarjeta Profesional, ayudando en la interpretación de la función social que tiene la ciencia contable; además coadyuva en mostrar otro tipo de pensamiento en la investigación contable más allá de la visión financiera, que permita repensar y reinventar la disciplina frente a los retos y a las exigencias sociales y no solo del mercado.

En materia social, tanto las exigencias como los cambios que presenta el mercado laboral afectan a la sociedad en general y por ende a los Contadores Públicos. Este profesional al conocer algunas de esas situaciones, desde su puesto laboral debe desarrollar competencias y habilidades necesarias para adaptarse más rápidamente a dichos cambios sin olvidar el sentido social de su profesión que es precisamente el generar confianza en su comunidad sobre los resultados de las operaciones de las distintas organizaciones.

En cuanto al fortalecimiento de la profesión contable, las dificultades que pueden presentar los Contadores ayudan a identificar si existen debilidades en el proceso formativo en relación con los requisitos que exige el mercado laboral, convirtiendo así dichas dificultades en fortalezas, logrando dar un mayor significado y la debida relevancia que esta profesión tiene para las empresas y sobre todo para la sociedad.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1 MARCO TEÓRICO

El doctor en economía Jhon James Mora, afirma que “de acuerdo a la teoría neoclásica, los cambios en la población llevarán a un aumento desordenado del número de personas que invierten en más educación, por lo cual, las empresas y trabajadores deberán ajustar sus requisitos educativos y sus inversiones en educación”²⁷

El economista e investigador argentino Jorge Luis Coraggio, en una crítica a la teoría neoclásica con enfoque al modelo educativo, plantea que:

en un mundo en el cual apenas un tercio de la población va a poder integrarse al mercado formal de trabajo, se pueden formar personas hoy día, pero cuando efectivamente ingresen al mercado de manera masiva, van a competir entre sí bajando los salarios.²⁸

Seguidamente explica que, para obtener un beneficio privado y social,

se requiere un desarrollo que a la vez exige invertir en otros niveles de la educación y en otros sectores, de modo que se garantice un crecimiento adecuado de la demanda de trabajo. Ciertamente es que se puede aumentar la productividad de los que consigan trabajo, pero van a estar compitiendo entre sí y el salario de los que logren emplearse será más resultado de un proceso de negociación en condiciones desfavorables que de su productividad.²⁹

Si se habla de invertir en educación, es preciso repasar el concepto de “sobre educación” que plantea el profesor Jhon James Mora, según el cual esto puede ser un problema

²⁷ MORA, Jhon James. Sobre educación en Cali (Colombia) ¿Desequilibrio temporal o permanente?: algunas ideas, 2000-2003. Revista de economía y administración. Universidad Autónoma de Occidente. P. 118.

²⁸ CORAGGIO, José Luis. Educación y modelo de desarrollo. Ponencia presentada en el “Seminario internacional sobre Políticas Educativas en América Latina, organizado por el Consejo de Educación de Adultos de América latina (CEAAL) y el Programa interdisciplinario de Investigaciones en Educación (PIIE); en Santiago de Chile, 5- 6 Diciembre, 1994. Publicado en: Políticas educativas en América Latina, TAREA-CEAAL, Lima, 1995. P. 7

²⁹ *Ibíd.*, P. 7

cuando se observa un incremento inusitado de programas académicos por las instituciones que ofrecen educación y, los trabajadores que han pasado por las instituciones educativas se emplean en trabajos en los cuales, incluso no se requiere haber pasado por una institución educativa; por ejemplo, médicos que se desempeñan como conductores de taxi, etc.³⁰

El profesor Jhon James Mora da por implícito que lo anterior es un desequilibrio temporal. Para él, tomando como base la teoría de movilidad profesional planteada por Rosen en 1972 y Sicherman y Galor en 1990,

la sobre educación implica un desequilibrio temporal debido a que los trabajadores son promovidos o se desplazan a trabajos más exigentes. De esta forma, podría resultar beneficioso para los individuos ocupar temporalmente trabajos en los que ellos están sobre educados debido a que ganarán las habilidades necesarias para realizar trabajos con mayor nivel de cualificación.³¹

Por otra parte, la teoría de la señalización desarrollada por Michael Spence en 1973, considera que la educación no es un desequilibrio temporal,

El modelo de educación en el mercado de trabajo de Spence afirma que los trabajadores pueden utilizar su nivel académico para hacer saber a los empresarios el elevado grado de su productividad. Así, los trabajadores mejor capacitados esforzarán en lograr títulos educativos de difícil obtención para enviar una señal de que los diferencie de los trabajadores de baja productividad ante sus empleadores. Por otra parte, Spence asegura que el coste que supone obtener la titulación debe ser suficientemente elevado como para incentivar sólo las personas de alta productividad a obtenerla. De esta manera, la educación funciona como una señal que fluye y que equilibra el mercado laboral.³²

Erik y Vestman citados por Grace Angulo y otros, concluyen que la educación es empleada como filtro o clasificación de los individuos a nivel laboral³³.

Iglesias Garrido también citado por Angulo, considera que los individuos pueden crear sus posibilidades de acceso a puestos de trabajo y salarios por medio de la educación, como un proceso de autoselección, ya que las personas pueden

³⁰ MORA, Jhon James. Sobre educación en Cali (Colombia) ¿Desequilibrio temporal o permanente?: algunas ideas, 2000-2003. Revista de economía y administración. Universidad Autónoma de Occidente. P. 116.

³¹ Ibíd. P. 118.

³² Entrevista a Michael Spence. Tomado de: www.monempresarial.com/es/2015/01/26/entrevista-michael-spence/

³³ ANGULO PICO, Grace Margarita; QUEJADA PEREZ, Raúl; YANEZ CONTRERAS, Martha. Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. Rev. educ. sup, México, v. 41, n. 163, p. 51-66, sept. 2012. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602012000300002&lng=es&nrm=iso. accedido en 15 jun. 2020. Página 57

establecer previamente el nivel educativo que quieren completar, determinando así la productividad esperada por los empleadores. A su vez, Angulo, Quejada y Yáñez citan a autores como Barceinas, Oliver, Raymond, y Roig, que de acuerdo con Arrow, Spence, Stiglitz, plantean que los empleadores parten del supuesto de que las personas mejor preparadas tienen menor propensión al absentismo o abandono del trabajo, así como a la incursión en ciertos vicios laborales, y que en general, son más capaces; es decir, los autores admiten la posibilidad de que los empleadores tomen en consideración el nivel educativo como una forma de reducir sus costos de entrenamiento y capacitación, sin que esto garantice una mayor productividad.³⁴

Michael Spence, que también es citado por el profesor Mora plantea que

el mercado laboral se caracteriza por información imperfecta y la existencia de incertidumbre. La información imperfecta surge del hecho de que solo el trabajador conoce perfectamente cuál es su productividad y la incertidumbre proviene del hecho de que el empleador no sabe, antes de contratar, cuán productivo resultará un trabajador en particular. En este contexto, los individuos invertirán en educación para señalar una productividad alta y los empleadores realizarán escudriñamiento (screening) entre los trabajadores de acuerdo a la señal que envía la educación (el nivel educativo). De esta forma, el desequilibrio entre la adquisición de educación para señalar y el nivel educativo usado por la empresa para escudriñar entre los trabajadores podría ser permanente³⁵.

Para comprender lo anterior, se toma el modelo de señalización más sencillo del mercado de trabajo, desarrollado por Michael Spence³⁶, quien explica su teoría de la siguiente forma:

La idea que subyace tras el modelo de señalización del mercado de trabajo es que los empleados potenciales tienen atributos que el empleador no puede observar. Dichos atributos influyen en la productividad del individuo y, por tanto, tienen un gran interés para el empleador. Supongamos que sólo hay dos grupos de personas. El grupo 1 tiene una productividad o un valor para cualquier empleador igual a 1, y el

³⁴ Ibíd., p. 58

³⁵ MORA, Jhon James. Sobre educación en Cali (Colombia) ¿Desequilibrio temporal o permanente?: algunas ideas, 2000-2003. Revista de economía y administración. Universidad Autónoma de Occidente. P. 119.

³⁶ SPENCE, Michael. La señalización y la estructura informativa de los mercados. RAE: Revista Asturiana de Economía. Número. 25, 2002, P. 49-94

grupo 2 tiene una productividad igual a 2. En este ejemplo, los valores dados a la productividad no dependen del nivel de inversión en la señal. En el caso de que no hubiese forma de separar a las personas pertenecientes a cada uno de dichos grupos y ambos estuvieran en el mercado, el salario medio sería igual a $2 - \alpha$, donde α es la parte de la población que pertenece al grupo 1, y todos recibirían ese salario. Si el grupo con mayor productividad, movido por la insatisfacción o por cualquier otra causa, abandona este mercado de trabajo, la productividad media y el salario disminuirán y pasarán a ser 1. Cuando se produce este fenómeno, a veces se le denomina con el rótulo de problema de la selección adversa, una etiqueta que suele aplicarse más frecuentemente a los mercados de seguros. Desde un punto de vista estructural, se trata del mismo problema descrito por Akerlof en su famoso artículo sobre coches (de segunda mano).³⁷

Supongamos ahora que existe una cosa llamada educación, que denotaremos con una E , que se puede adquirir o en el que se puede invertir. Se supone que es visible y que los costes en los que se incurre para adquirirla son diferentes para los dos grupos. Supongamos que el coste de E años de educación para el grupo 1 es E , y que el coste para los individuos del grupo 2 es $E/2$. En este ejemplo voy a suponer que la educación no afecta a la productividad de los individuos. Lo hago simplemente para que siga siendo sencillo, y no con ánimo de sugerir que el capital humano, incluyendo el adquirido mediante la educación, es en cierta forma irrelevante.³⁸

En una situación como ésta, y en general, el equilibrio tiene dos componentes. En primer lugar, dados los beneficios y los costes de invertir en educación, las personas toman decisiones racionales sobre dicha inversión. En segundo lugar, los empresarios tienen determinadas creencias acerca de la relación entre la señal y la productividad subyacente de las personas. Estas creencias se basan en datos procedentes del mercado. En el equilibrio, estas valoraciones deben ser consistentes, es decir, no deben ser falsadas por los datos que llegan de los mercados y la experiencia consiguiente. Así, se podría decir que las creencias deben ser correctas. Sin embargo, se debería señalar también que las creencias / expectativas de los empleadores determinan las ofertas salariales que se realizan para los diferentes niveles educativos. A su vez, estas ofertas salariales determinan los rendimientos individuales obtenidos como fruto de las inversiones en educación y, por último, estos rendimientos determinan las decisiones de inversión que las personas toman con respecto a la educación y, por tanto, la relación real entre productividad y educación que los empleadores pueden observar en el mercado. Es un círculo completo. Así, probablemente sea más preciso decir que, en una situación de equilibrio, las creencias de los empleadores se autoconfirman. Es posible que todo esto parezca un planteamiento de escasa relevancia, pero es importante porque es la naturaleza autoconfirmadora de las creencias lo que hace posible la existencia potencial de equilibrios múltiples en el mercado.³⁹

³⁷ SPENCE, Michael. La señalización y la estructura informativa de los mercados. RAE: Revista Asturiana de Economía. Número. 25, 2002, P. 49-94

³⁸ *Ibíd.*

³⁹ *Ibíd.*

Siguiendo con este mismo ejemplo, supongamos que los individuos del grupo 1 eligen $E_1=0$ y los del grupo 2 eligen $E_2=E^*$.

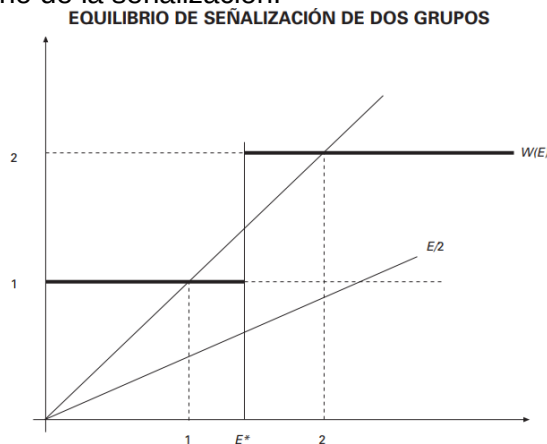
Supongamos además que los empleadores, ninguno de los cuales puede influir en las decisiones de inversión de los individuos,⁴⁰ creen que si $E \geq E^*$, entonces la productividad es 2. Dados estos supuestos y bajo la hipótesis de racionalidad, los individuos del grupo 1 elegirán $E=0$ siempre y cuando $2-E^* < 1$.

Los miembros del grupo 2 elegirán $E=E^*$ siempre y cuando $2-(E^*/2) > 1$.

Por tanto, las elecciones serán racionales y se confirmarán las expectativas en el mercado si $1 < E^*$. Aunque se trata de un ejemplo muy estilizado, posee muchas de las propiedades generales de los equilibrios de señalización. Hay un continuo de equilibrios, en cada uno de los cuales la inversión en la señal es superior a la que se realizaría en un mundo con información perfecta. Debido a que la inversión en la señal despilfarra recursos sin mejorar la productividad, el resultado es ineficiente. Además, los equilibrios pueden ordenarse según el criterio de Pareto, es decir, a medida que se pasa de un equilibrio a otro se está peor o no mejor. En realidad, la señal establece diferencias entre las personas de reducida y elevada productividad y la razón por la que puede hacerlo es porque el coste de la señal está correlacionado negativamente con la característica no observable que tiene valor para los empleadores, en este caso la productividad en sí misma. El equilibrio se representa mediante una escala que muestra el rendimiento de la educación, es decir, un salario para cada nivel educativo y, sobre la base de dicha escala, las diferentes opciones optimizadoras con las que cuentan los individuos de los dos grupos.⁴¹

El equilibrio aparece representado en el gráfico 1.

Gráfico 1: Equilibrio de la señalización.



Fuente: Revista Asturiana de Economía. Teoría de la señalización Michael Spence⁴².

⁴⁰ Las personas toman sus decisiones sobre inversión antes de saber con quién trabajarán, y hay los suficientes empleadores como para que ninguno de ellos pueda influir, como individuo, en las ofertas percibidas en el mercado.

⁴¹ SPENCE, Michael. La señalización y la estructura informativa de los mercados. RAE: Revista Asturiana de Economía. Número. 25, 2002, P. 49-94

⁴² Ibíd.

La escala salarial es la línea negra, que pasa de un nivel salarial igual a 1 a un nivel salarial igual a 2 en E^* . El punto E^* se sitúa entre 1 y 2, con lo que el grupo 1 elige el nivel educativo 0 y el grupo 2 elige el nivel E^* . No es imprescindible que el ingreso neto del grupo 1 en E^* sea negativo, como ocurre en este ejemplo. Podríamos suponer que los niveles de productividad de los dos grupos fueran, respectivamente, 3 y 4 y, con los ajustes apropiados en el nivel de escala salarial, se produciría el mismo resultado respecto a la señalización.

De hecho, existen otros equilibrios de señalización. Por ejemplo, podría haber un nivel mínimo de educación en el que invirtiese el grupo 1. No obstante, a no ser que se trate de una inversión productiva, no hay razón para pensar que, con el tiempo, el mercado no lo descubriría y lo eliminaría, como una ineficiencia de la que puede prescindirse sin coste alguno. En la gama de equilibrios antes descrita, es posible que el más eficiente sea el más interesante. Ese equilibrio se produce cuando $E^*=1+\delta$ donde δ debe ser considerado como un número positivo muy pequeño. En este equilibrio, $w_1=N_1=1$ $w_2=2$ $N_2=1,5-\delta/2$ donde N_i es el ingreso neto, una vez deducidos los costes de señalización, del grupo i .⁴³

Si se supone que el mercado llegará a equilibrios eficientes en el sentido de Pareto, uno se podría plantear la pregunta correspondiente a si existe un equilibrio mejor, en el sentido de Pareto (que todo el mundo esté mejor), que el anteriormente descrito. En algunos casos, la respuesta es afirmativa e implica la existencia de agrupación y depende del tamaño relativo de los dos grupos. Lo que ocurre realmente en estos casos es que, en cierto sentido, el mercado intenta maximizar los ingresos netos del grupo de mayor productividad. En algunos casos, esto se logra reconociendo que es demasiado caro para ese grupo diferenciarse. La alternativa consistiría en presentarse en forma no diferenciada, en la agrupación. Esto beneficia claramente al grupo 1, ya que sus miembros se confunden dentro de la productividad media, que se sitúa por encima de 1. A modo de recordatorio, α es la parte de la población que pertenece al grupo 1. En una situación en la que hay agrupamiento, la productividad media es $2-\alpha > 1$. Es claro que el grupo 1 la preferirá y el grupo 2 también la preferirá si $2-\alpha > 1,5-\delta/2$, ó $\alpha < 0,5(1-\delta)$.⁴⁴

Como δ puede ser tan pequeño como queramos, hay un equilibrio agrupador preferido (en el sentido de Pareto) si, en este ejemplo, el grupo 1 está formado por menos de la mitad de la población. En general con grupos separados, la unión con los grupos de menor nivel cobra atractivo si son relativamente pequeños, ya que los grupos de mayor nivel no se ven demasiado perjudicados al ser confundidos con el promedio y evitan los costes de señalización.⁴⁵

⁴³ SPENCE, Michael. La señalización y la estructura informativa de los mercados. RAE: Revista Asturiana de Economía. Número. 25, 2002, P. 49-94

⁴⁴ *Ibíd.*

⁴⁵ *Ibíd.*

Teoría del trabajo Segmentado:

Doeringer y Piore citados por Christian Posso plantean la teoría del mercado de trabajo segmentado, el cual se caracteriza por la existencia de al menos dos subsectores: El primario o moderno y el secundario o tradicional.

El moderno contiene los mejores puestos de trabajo, los cuales se caracterizan por ser mejor pagados y estables, y en él los trabajadores cuentan con seguridad social y posibilidades de avance, además de condiciones laborales establecidas previamente y relaciones de empleos gobernados por un sistema de contratación explícito.

Por el contrario, en los puestos del sector secundario o tradicional los trabajadores poseen bajas remuneraciones, alta movilidad entre puestos de trabajo y bajo acceso a la seguridad social. En general, los trabajadores no tienen incentivos para permanecer en el empleo; sencillamente van de un puesto mal pago a otro, lo que genera una retroalimentación en la cual los empleados terminan aclimatándose a las condiciones del puesto de trabajo y se convierten en malos trabajadores, aunque inicialmente no lo fueran. Así, la gran diferencia entre los segmentos estaría dada por lo que actualmente se denomina calidad en el empleo.⁴⁶

De acuerdo a su investigación sobre la calidad del empleo, para Posso:

La hipótesis central es que existen segmentos en el mercado laboral, lo que se refleja en mecanismos de determinación salarial diferentes, en la estabilidad laboral (especialmente la rotación), en los mecanismos de ascenso, en las relaciones laborales entre empleado y empleador, en las recompensas al capital humano y en la probabilidad y duración del desempleo. Todo esto se manifiesta en un deterioro generalizado de la calidad del empleo, lo cual a su vez afecta el bienestar de una gran porción de la población ocupada.⁴⁷

En general, la segmentación del mercado laboral es una explicación cercana al fenómeno de la calidad del empleo, aunque sus aplicaciones empíricas se concentran principalmente en el ingreso laboral.⁴⁸

⁴⁶ POSSO, Christian Manuel. Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. Revista Desarrollo y Sociedad. Número 65. 01 enero de 2010. Universidad de los Andes. P 195

⁴⁷ POSSO, Christian Manuel. Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. Revista Desarrollo y Sociedad. Número 65. 01 enero de 2010. Universidad de los Andes. P 196

⁴⁸ Ibid. P 197

4.2 MARCO CONCEPTUAL

EXPERIENCIA: Uno de los requisitos indispensables para acceder a un puesto en el mercado laboral tiene que ver con la experiencia frente al cargo a que se aspira; dicho concepto puede tener varias connotaciones a tener en cuenta.

Para Kant citado por Gabriel Amengual⁴⁹ la experiencia aparece fundamentalmente como el resultado, como el producto de la actividad cognoscitiva, en la que necesariamente interviene como soporte todo el conjunto de condiciones interpuestas por la subjetividad humana.

Kant parte de una distinción del conocimiento entre empírico y puro, que se definen respetivamente por los conceptos de receptividad y espontaneidad. Reconoce un conocimiento empírico, y en una primera aproximación a la experiencia, la define como conocimiento empírico. El conocimiento empírico no ha de confundirse con la mera sensación.

Una de sus afirmaciones es “No hay duda de que todo nuestro conocimiento comienza con la experiencia” a lo que añade “Pero aunque todo nuestro conocimiento empiece con la experiencia, no por ello todo el conocimiento procede de la experiencia”⁵⁰.

Según esto, se puede resumir el concepto kantiano de experiencia diciendo que, en sentido estricto, es “conocimiento de lo dado sensiblemente.” Así, la experiencia es el comienzo del conocimiento, no es algo previo a él, de tal manera que el conocimiento empieza con la experiencia, puesto que la experiencia es conocimiento, el primer conocimiento.⁵¹

⁴⁹ AMENGUAL, Gabriel. El concepto de experiencia: de Kant a Hegel. Tópicos, núm. 15. Revista Asturiana de Economía. Universidad Católica de Santa Fe. Argentina. 2007. P. 6.

⁵⁰ *Ibíd.*, P. 8.

⁵¹ *Ibíd.*, P. 8.

El Decreto 1083 de 2015⁵² “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” define como experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio. A su vez presenta una clasificación que resulta pertinente para esta investigación, puntualizando la experiencia en profesional: siendo la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo; relacionada: la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer y laboral: la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.

Para el caso de la presente investigación, cabe resaltar que una cosa es acreditar experiencia para obtener la tarjeta profesional y otra muy distinta si el Contador aspira a un puesto con el Estado, ya que según el fallo del Consejo de Estado No. 0047 con fecha 02 de septiembre de 2010 “la experiencia profesional para el caso de los contadores públicos que aspiran a desempeñar funciones públicas se tiene en cuenta sólo a partir de la expedición de la tarjeta profesional”⁵³

Es posible que lo visto durante el período de formación de forma teórica, en la realidad dadas las condiciones del mercado o el tipo de organización se torne muy distinto a lo que un recién graduado y sin experiencia visualiza. “Se espera que la educación superior ayude a los estudiantes a adquirir “conocimiento”, “habilidades” o “competencias” potencialmente importantes para su uso en el trabajo. A diferencia de los niveles educativos inferiores, se supone que la educación superior prepara a los graduados para tareas indeterminadas; además, no sólo tiene que proporcionar el conocimiento de “herramientas” y “normas”, sino que tiene que preparar a los

⁵² Decreto 1803 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículo 2.2.2.3.7. 26 de mayo de 2015.

⁵³ Comunicado No. 08. Contaduría General de la nación. 14 septiembre 2010.

estudiantes para cuestionarse constantemente las “herramientas” y “normas” establecidas”⁵⁴.

EMPLEO FORMAL: Quien accede a la educación superior desea lograr no solamente un empleo formal sino que también sea decente, que le signifique según la Organización Internacional del Trabajo OIT “la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”⁵⁵.

EMPLEO INFORMAL: Ante los índices de informalidad en Colombia, donde “la proporción de ocupados informales en las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue de 46,9% para el trimestre octubre-diciembre 2018 y para el total de las 23 ciudades principales y áreas metropolitanas fue 48,2%”,⁵⁶ cabe resaltar que para la Organización Internacional del Trabajo OIT “la informalidad es una situación con múltiples causas, de gran magnitud y, al mismo tiempo, altamente heterogénea, caracterizándose por un agudo déficit de trabajo decente. Muchas de las personas en la economía informal están expuestas a condiciones de trabajo inseguras, tienen déficit de calificación y sus oportunidades de formación son casi inexistentes. Sus ingresos suelen ser irregulares, variables y más bajos de los que se perciben en la economía formal. Las jornadas laborales son más extensas. Estos trabajadores y trabajadoras no están normalmente representados ni pueden ejercer el derecho a la negociación colectiva. Se trata, en definitiva, de una situación altamente

⁵⁴ VIDAL GARCÍA, Javier. Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Universidad de León. Madrid. 2003. P. 15

⁵⁵ Trabajo decente. Organización Internacional del Trabajo. Tomado de <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

⁵⁶ Empleo informal y seguridad social. DANE. Tomado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>

vulnerable porque el trabajo en la economía informal está efectivamente fuera del alcance de los regímenes de seguridad social y de la legislación.”⁵⁷

CALIDAD DE EMPLEO: para Stefano Farné, citado por Christian Posso⁵⁸ un empleo “de buena calidad” es aquel que cuenta con una serie de características que permiten al empleado satisfacer sus necesidades y encontrar bienestar económico, social, psíquico y de salud. Para Van Bastelaer y Hussmann, citados por Posso,⁵⁹ la calidad del empleo se refiere a un conjunto de características que determinan la capacidad del empleo de satisfacer ciertas necesidades comúnmente aceptadas. Posso cita a Recio⁶⁰ para afirmar que los trabajos mejor remunerados son los que cuentan con una mejor categorización social y una mayor estabilidad del empleo y, en general, se relacionan con mejores condiciones de vida; por otro lado, los puestos de trabajo más inestables tienden a estar asociados a bajos ingresos, menor categorización social y, en general, peores condiciones laborales.

Según Farné, los empleos de buena calidad tienen atributos que se han generalizado principalmente en estudios empíricos los cuales permiten acercarse a una definición más acertada de este concepto. Entre sus principales características, se encuentran: 1) altos y crecientes ingresos laborales, 2) estabilidad laboral y de ingresos, 3) horario de tiempo completo, 4) seguridad social, y 5) posibilidad de formación y ascenso.

⁵⁷ Panorama Temático Laboral. Transición a la Formalidad en América Latina y el Caribe. OIT. Perú 2014. P 7.

⁵⁸ POSSO, Christian Manuel. Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. P 198

⁵⁹ Ibid. P198

⁶⁰ Ibid. P198

4.3 MARCO CONTEXTUAL

Guadalajara de Buga se encuentra situada en la zona centro del departamento del Valle del Cauca, a tan solo 74 kilómetros de la capital Santiago de Cali y 126 kilómetros de Buenaventura, donde se encuentra el puerto más importante del occidente colombiano. Esta ubicación geográfica privilegiada le permite ser un verdadero cruce de caminos para las principales vías terrestres del suroccidente del país, otorgándole una posición destacada entre las demás ciudades vallecaucanas. Para el 2018 en la ciudad se tiene una población de 114.562 habitantes y según el informe socioeconómico de la Cámara de Comercio, entre los municipios de su jurisdicción, Buga presenta el mayor porcentaje de empresas existentes al tener 4.376 (4.069 micro, 218 pequeñas 63 medianas y 26 grandes), representando el 54,54% del total, en dicha área de jurisdicción que además comprende los municipios de Calima-El Darién, Restrepo, El Cerrito, Guacarí, Ginebra, Yotoco, San Pedro predominan las microempresas que son el 93,88% del total de la jurisdicción. La mayor concentración de empresas según la actividad económica se encuentra en el sector comercio con el 46,43%, alojamiento con 13,65% y manufactura con 9,58%. En materia de empleo, Buga aporta el 57,45% de la jurisdicción, con 21.197 empleados⁶¹. Junto a ello, el DANE muestra una tasa de 12,8% de desempleo a nivel nacional para el mes de enero de 2019, al igual que una tasa de ocupación de 55,3%.

Tabla 1: Empresas del municipio de Buga.

MICROS	PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES	TOTAL
4.069	218	63	26	4.376
92,98%	4,98%	1,44%	0,59%	100,0%

Fuente: Cámara de Comercio de Buga. Elaboración propia.

⁶¹ Cámara de Comercio de Buga. Informe socioeconómico de la zona – 2018. Buga y área de jurisdicción.

De acuerdo a la información compartida por la oficina de Extensión y Proyección social de la Universidad del Valle sede Buga, se tiene que entre los años 2012 y 2017 se registró un total de 180 egresados del programa académico de Contaduría Pública y 86 se encontraban laborando en Buga durante el período señalado.

Por su parte, la UAE Junta Central de Contadores informa que, de los 278.777 profesionales inscritos a la fecha, 643 de ellos se encuentran con registro activo en el municipio de Guadalajara de Buga.

El Ministerio De Educación Nacional, basado en la medición realizada desde el Observatorio Laboral para la Educación, afirmó para el mes de octubre de 2017 que el promedio del salario para los hombres recién graduados en el año 2016 fue aproximadamente de \$2.130.000 y \$1.877.000 para las mujeres. Otro dato relevante para el mismo año, sostiene que la tasa de vinculación laboral de quienes se graduaron de Instituciones de Educación Superior acreditadas fue del 84%, frente a un 78% de las no acreditadas, además que los salarios de los graduados de las instituciones acreditadas fueron 37% más altos en comparación con las instituciones no acreditadas. Resalta además que al menos el 80% de los recién graduados en programas como bellas artes, economía, administración, contaduría y afines, se quedaron trabajando en el mismo lugar donde se formaron.⁶²

La investigación se desarrolló en la ciudad de Guadalajara de Buga, tomando una muestra de los egresados de la Universidad del Valle sede Buga entre los años 2012 a 2017 que tengan el título de Contador Público, teniendo en cuenta cuáles de ellos se encuentran en ejercicio de la profesión en cualquiera de sus ramas y cuáles aún no han iniciado a ejercerla.

⁶² Ministerio de Educación. Se reduce la brecha salarial entre hombres y mujeres recién graduados en Colombia. Artículo. Octubre 2017. Tomado de: <https://www.mineducacion.gov.co/portal/salaprensa/Noticias/363240:Se-reduce-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-recien-graduados-en-Colombia>

4.4 MARCO LEGAL

De acuerdo al artículo 3 de la ley 43 de 1990, “La inscripción como Contador Público se acreditará por medio de una tarjeta profesional que será expedida por la Junta Central de Contadores”.⁶³

En la resolución 973 del 23 de diciembre de 2015, artículo 2, expedida por la Junta Central de Contadores.⁶⁴ Se decide realizar la inscripción en el registro profesional de forma electrónica a partir de ese momento y además describe los requisitos para la inscripción en el registro profesional de contadores públicos por primera vez, los cuales están enumerados así:

1. Documento en formato JPG correspondiente a una fotografía 3x4, 342x387 pixeles con resolución 300 dpi. (NO ESCANEADA). tomada de frente y con fondo blanco.
2. Documento en formato PDF ampliado al 150% de la cédula de ciudadanía o cédula de extranjería del solicitante.
3. Documento en formato PDF, en un solo archivo, de la visa en la cual se autorice al solicitante extranjero a trabajar en el territorio nacional, acompañado del Certificado de Movimientos Migratorios, expedido por la autoridad competente.
4. Documento en formato PDF del comprobante de pago y/o consignación bancaria, a nombre del solicitante.
5. Documento en formato PDF del acta de grado expedida por la Institución de Educación Superior, debidamente autorizada por la autoridad competente.

⁶³ Ley 43 de 1990. Congreso de la República. Diciembre 13 de 1990. Tomado de: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-104547_archivo_pdf.pdf

⁶⁴ Resolución 000-973. Unidad Administrativa Especial Junta Central de Contadores. 23 de diciembre de 2015. Tomado de: www.jcc.gov.co/images/pdfs/normatividad/resoluciones/2015/Resolucion_973_del_2015.pdf

6. Documento en formato PDF, en un solo archivo, de la constancia de experiencia técnico-contable en los términos previstos en la presente resolución.
7. Documento en formato PDF, en un solo archivo, correspondiente a los soportes que acrediten las actividades relacionadas en la Constancia de Experiencia Técnico Contable del solicitante, incluido en contrato suscrito con el ente o persona natural que emite la constancia.

En cuanto a la constancia de experiencia nombrada en los numerales 6 y 7, el artículo 31 de la misma resolución presenta los requisitos para dicha constancia, que son:

- a. Nombres, apellidos y número de identificación del solicitante;
- b. Fecha de iniciación y terminación (día-mes-año) de las actividades realizadas;
- c. Nombre o descripción del cargo(s) desempeñado y lugar donde se realizaron las actividades técnico-contables;
- d. Modalidad de contratación que exista o existió entre el solicitante y la entidad que emite la constancia;
- e. Tiempo de servicios dedicado a la actividad;
- f. La relación detallada de las actividades técnico-contables desempeñadas;
- g. Lugar y fecha de expedición; y
- h. Firma del Representante Legal, Revisor Fiscal o Contador, dependiendo del caso, incluyendo el número de cédula de ciudadanía y la tarjeta profesional en contaduría pública.

En materia de empleabilidad, el Congreso de la República promulgó la Ley 1429 de 29 de diciembre de 2010, por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de empleo⁶⁵, también conocida como la ley de primer empleo, con la cual se

⁶⁵ Congreso de la República. Diario Oficial No. 47. Tomado de:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

pretende facilitar el acceso al mercado laboral a través de la oferta de empleo para personas menores de 28 años y recién graduados entre otros. Busca entonces dar incentivos a las empresas que contraten a personas jóvenes, formalizando empresas y por ende los empleos.

Colombia siendo un estado social de derecho, ampara el derecho al trabajo como uno sus postulados fundamentales de los colombianos, específicamente en el artículo 25 de la Constitución Política de 1991 que reza: “El trabajo es un derecho y una obligación social, y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.⁶⁶

⁶⁶ Constitución Política de Colombia. 1991. Artículo 25.

5. METODOLOGÍA

5.1 TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio que se utilizó fue el descriptivo. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.⁶⁷

Se buscó a través de la aplicación de encuestas a egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle sede Buga que hayan obtenido su tarjeta profesional, sumado a la revisión bibliográfica de temas económicos relacionados con empleo y salario, entre otros, especificar ciertos factores que pueden tener injerencia en la población objeto de estudio dificultando su ingreso al mercado laboral, además de su asignación salarial con relación a su perfil profesional.

5.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método de investigación utilizado fue el deductivo cuantitativo. Dicho método usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.⁶⁸

⁶⁷ HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto. Metodología de la investigación, quinta edición. Editorial McGraw-Hill. México, 2014 p. 80

⁶⁸ Ibíd. P. 4

La investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista de conteo y las magnitudes de éstos. Asimismo, brinda una gran posibilidad de réplica y un enfoque sobre puntos específicos de tales fenómenos, además de que facilita la comparación entre estudios similares.⁶⁹

Se desarrolló entonces una revisión bibliográfica relacionada con la experiencia, salarios y empleabilidad de los profesionales que habían tramitado la tarjeta profesional. Con base en la revisión se elaboraron una serie de preguntas para consolidarlas en unas encuestas que se esperaba fueran diligenciadas por 188 Contadores egresados de la sede Buga; al ser difícil la respuesta por parte de ellos, se decidió escoger como método de recopilación de datos el muestreo de bola de nieve⁷⁰, el cual es utilizado en los casos en que los sujetos potenciales del estudio son difíciles de encontrar. Este tipo de técnica de muestreo funciona en cadena, es decir, se localiza a algunos sujetos los cuales conducen a otros, y estos a otros, y así hasta conseguir una muestra suficiente, de la cual se logró establecer contacto con 43 egresados que efectivamente habían tramitado su Tarjeta Profesional, lo que permitió emitir unas conclusiones generales al respecto.

5.3 FUENTES DE INVESTIGACIÓN

Fuentes primarias (directas): Proporcionan datos de primera mano, pues se trata de documentos que incluyen los resultados de los estudios correspondientes. Ejemplos de éstas son: libros, antologías, artículos de publicaciones periódicas, monografías, tesis y disertaciones, documentos oficiales, reportes de asociaciones, trabajos presentados en conferencias o seminarios, artículos periodísticos, testimonios de

⁶⁹ Ibíd. P. 16

⁷⁰ Baltar, Fabiola, Gorjup, María Tatiana Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas. Intangible Capital [en línea]. 2012, P. 131. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54924517006>

expertos, documentales, videocintas en diferentes formatos, foros y páginas en internet, etcétera.⁷¹

En este caso, las fuentes primarias utilizadas provienen de investigaciones afines al tema realizadas por estudiantes de la Universidad del Valle y otras instituciones de educación superior, artículos de publicaciones periódicas, específicamente de revistas de administración y contabilidad de reconocidas instituciones universitarias en Colombia. Igualmente se tomó como fuente de primera mano artículos periodísticos que dejaron entrever la situación y el problema motivo de la investigación. De igual forma las encuestas a realizadas a los Contadores egresados que tienen su tarjeta profesional arrojaron datos de primera mano de gran utilidad para la investigación.

5.4 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

La investigación no tiene sentido sin las técnicas de recolección de datos. Estas técnicas conducen a la verificación del problema planteado. Cada tipo de investigación determinará las técnicas a utilizar y cada técnica establece sus herramientas, instrumentos o medios que serán empleados. Todo lo que va a realizar el investigador tiene su apoyo en la técnica de la observación. Aunque utilice métodos diferentes, su marco metodológico de recogida de datos se centra en la técnica de la observación y el éxito o fracaso de la investigación dependerá de cual empleó. La recolección de información se refiere al uso de una gran diversidad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas por el analista para desarrollar los sistemas de información, los cuales pueden ser la entrevistas, la encuesta, el cuestionario, la observación, el diagrama de flujo y el diccionario de datos.⁷²

⁷¹. Ibíd. P. 53.

⁷² BEHAR RIVERO, Daniel S. Metodología de la investigación. Editorial Shalom 2008. P. 55.

Se realizó por lo tanto la técnica de recolección de datos al desarrollar las preguntas requeridas para las encuestas (ver anexo 1), seguido del análisis de la información obtenida de las mismas. Con el resultado de la información y una vez organizada se procedió a determinar a través de la técnica de observación si los factores planteados en la investigación pudieron afectar el ejercicio profesional de la población objeto de estudio.

Entre los años 2012 a 2017 se obtuvieron datos de 188 egresados del programa de Contaduría Pública⁷³, la Secretaría Académica de la Universidad del Valle no contaba con la información de aquellos que han tramitado su Tarjeta Profesional, razón por la cual no se conoce a ciencia cierta la población exacta de Contadores Públicos de los cuales obtener una muestra confiable para el desarrollo de esta investigación, para esta población se desarrollaron cuestionarios para identificar cuántos de ellos habían obtenido su tarjeta profesional y posteriormente indagar sobre las facilidades o dificultades que tuvieron o han tenido para obtener una oportunidad laboral o empleo acorde con su formación académica y si los salarios concuerdan con la misma, la forma de adquirir la experiencia para solicitar su Tarjeta Profesional, para aplicar a una vacante u ofrecer sus servicios independientes.

⁷³ Oficina de Extensión y Proyección Social. Universidad del Valle sede Buga. 2018.

6. DIFICULTADES QUE ENFRENTARON LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE BUGA EN SU PROCESO DE FORMALIZACIÓN PROFESIONAL PARA EL TRÁMITE DE SU TARJETA PROFESIONAL ANTE LA JUNTA CENTRAL DE CONTADORES

Para identificar las dificultades a las que pudieron verse enfrentados los egresados del programa de Contaduría, se tuvo como punto de partida el documento de conclusiones Spatia del 27 de febrero de 2018, emitido por el Instituto Nacional de Contadores Públicos, el cual versa sobre aspectos relacionados con la no inscripción profesional de Contadores Públicos y se titula “¿Por qué tantos graduados desisten de tramitar su inscripción profesional como Contadores?”⁷⁴

En dicho documento se analizaron los requisitos para la obtención de la tarjeta profesional por parte de miembros del Instituto Nacional De Contadores Públicos (INCP), personal de la Junta Central de Contadores y docentes de la Pontificia Universidad Javeriana, donde coincidieron en que el costo, la experiencia técnico contable y los documentos soportes son los que presentan mayor dificultad de cumplimiento.

Entre lo discutido por este grupo de expertos, se planteó que algunos profesionales podrían no tener los recursos para el pago de la tarjeta, aunado a que no todos los graduados tienen una experiencia técnico contable expresa, indicando que “hay otro tipo de experiencia relacionada con investigación académica, apoyo a labores

⁷⁴ ¿Por qué tantos graduados desisten de tramitar su inscripción profesional como Contadores? Documento de conclusiones, Spatia INCP, 27 de febrero de 2018. Disponible en: <https://www.incp.org.co/tantos-graduados-desisten-tramitar-inscripcion-profesional-contadores-2/>

contables no certificables, entre otros”⁷⁵; además se trató el tema sobre los documentos soportes, los cuales son necesarios para relacionar las actividades desarrolladas y así acreditar la experiencia, pero convergen en que son muy difíciles de conseguir dado el principio de confidencialidad y la reserva que muchas organizaciones guardan para este tipo de información. Dicho grupo de trabajo da por evidenciado que “hay algunos clientes que no autorizan enviar documentación a la Junta Central de Contadores”⁷⁶

Como lo evidencian las estadísticas presentadas en el portal web de la Junta Central de Contadores, una cantidad importante de las solicitudes de inscripción son negadas por la no acreditación de los documentos soporte de la experiencia técnico contable. En ese sentido, revelan que las solicitudes de inscripción de Contadores a lo largo del año 2016 fueron 16.345, siendo aprobadas 9.368 (57,3%), en proceso de trámite 2.110 y negadas 4.867, es decir, el 29,8% del total de radicados. Además, discrimina el número de solicitudes por género, siendo el 72,75% mujeres y el 27,25% hombres, aunque en el número de negativas no hace dicha diferenciación.

Los siguientes cuadros y gráficos muestran en detalle dicha información:

⁷⁵ *Ibíd.*

⁷⁶ *Ibíd.*

Tabla 2: Solicitudes de inscripción de Contadores desde el 01 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016.

Aprobados	9.368
Negadas	4.867
En trámite	2.110
Total radicados	16.345
Solicitudes de TP por género 2016	
Femenino	11.891
Masculino	4.454
Total radicados	16.345

Fuente: Oficina de Registro-Estadísticas 2016. Junta Central de Contadores.

Continuando con las dificultades, ante el valor de la tarjeta profesional, el Instituto Nacional de Contadores realizó el siguiente cuadro comparativo, dónde si bien la tarjeta de Contador puede resultar costosa frente a un Médico o más aún frente a un Abogado, tampoco puede ser la más cara si se compara frente a un Arquitecto.

Tabla 3: Comparativo valores Tarjeta Profesional.

Profesión	Valor 2018	Ente emisor
Abogados	\$50.000	Registro Nacional de Abogados y Auxiliares de la Justicia
Médicos	\$130.300	Colegio Médico Colombiano
Arquitectos	\$781.242	Consejo Profesional de Arquitectura y sus profesiones auxiliares
Administradores de Empresas	\$250.000	Consejo Profesional de Administración de Empresas
Contador Público	\$303.000	Junta Central de Contadores

Fuente: Instituto Nacional de Contadores Públicos

Frente a los valores fijados por la Junta Central de Contadores, Daniel Sarmiento Pavas (contador público, socio director de ACS (Audit & Consulting Services) SAS Bogotá, MC Barranquilla, miembro del SMEIG (organismo asesor del IASB), Consultivo Asesor (**CAG**, por sus siglas en inglés) de auditoría y ética (IFAC) y TAG (proyecto IFR4NPO para el primer estándar internacional de ESAL) indica que “no hay estudios serios para justificar los costos” refiriéndose a los trámites contables

en general; para él, “los costos no pueden determinarse de manera intuitiva o por simple comparación”⁷⁷.

Para el año 2020, teniendo como referencia la Resolución 2097 del 27 de diciembre de 2019 emitida por la Unidad Administrativa Especial Junta Central de Contadores, se estableció un valor de \$334.000 (9,37 UVT) para el trámite por primera vez de la Tarjeta Profesional de Contador Público.

Ante este rubro, desde el Instituto Nacional de Contadores Públicos se afirma que “No es claro del ente emisor de las tarjetas profesionales en Colombia los criterios que son tenidos en cuenta para determinar este rubro”⁷⁸, como también que

“La JCC no tiene un estudio de costos oficial y en este sentido se podría aducir que la JCC no ha hecho caso de la Constitución Política de Colombia, porque en esta última se indica que el método para calcular el costo debería estar previsto en la Ley y hasta el momento este no existe. Al respecto un funcionario de la JCC señaló que lo que no se tienen al alcance son los análisis efectuados por la Junta o el Ministerio al momento de expedirse el citado Decreto 1235 de 1991, que pueda informar los elementos del costo que fueron tenidos en cuenta”⁷⁹

Así pues, se procedió a preguntar a los egresados del programa de Contaduría Pública entre los años 2012 a 2017 de la Universidad del Valle sede Buga, que ya tramitaron su tarjeta profesional, acerca de si se vieron inmersos en situaciones similares, o, por el contrario, no presentaron ningún obstáculo en la tramitación de la misma.

El total de graduados en el marco de estudio corresponde a 188 egresados, la secretaría académica de la Universidad del Valle no contaba con la información de

⁷⁷ SARMIENTO PAVAS, Daniel. “Es claro que sí hay crisis en los organismos de la profesión contable”. Disponible en: <https://actualicese.com/es-claro-que-si-hay-crisis-en-los-organismos-de-la-profesion-contable/> publicado 21 de febrero de 2020.

⁷⁸ ¿Por qué tantos graduados desisten de tramitar su inscripción profesional como Contadores? Documento de conclusiones, Spatia INCP, 27 de febrero de 2018. Disponible en: <https://www.incp.org.co/tantos-graduados-desisten-tramitar-inscripcion-profesional-contadores-2/>

⁷⁹ Ibíd.

aquellos que han tramitado su Tarjeta Profesional, razón por la cual no se conoce a ciencia cierta la población exacta de Contadores Públicos de los cuales obtener una muestra confiable para el desarrollo de esta investigación.

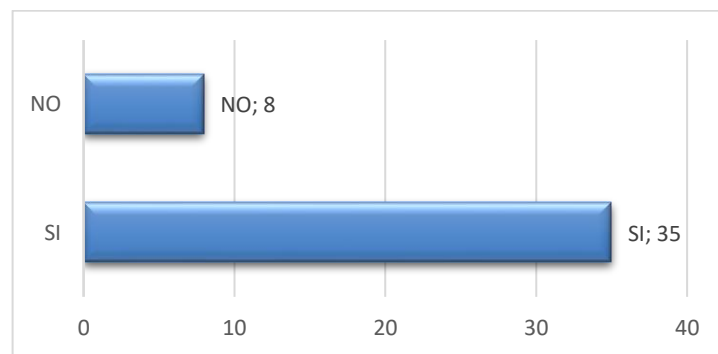
Al realizar el trabajo de campo, se evidenció que obtener información respecto de los egresados era una de las principales dificultades en el desarrollo del mismo, dado que acceder a los datos para la realización de la encuesta era una situación compleja, esto debido a la normatividad de Habeas Data, por la cual se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales; y la información recopilada sobre los egresados en la base de datos de la Universidad la cual no se encontraba completamente actualizada.

Por intermedio de la Secretaría Académica fueron enviados los cuestionarios a los egresados que encajaban dentro del período de tiempo que se determinó para la investigación, pero transcurridos dos meses se obtuvo tan solo una respuesta a las preguntas realizadas. Estas situaciones fueron subsanadas gracias a la colaboración de la Secretaría Académica y nuestro director de proyecto, quienes contribuyeron a la realización de la encuesta, por intermedio del correo institucional, compartiendo la información a los egresados con el fin de obtener un nivel óptimo de respuesta. Con todo, al realizar la actividad se evidenció que la respuesta no fue la esperada, toda vez que se obtuvieron tan solo 10 respuestas a la encuesta, por tal razón se decidió escoger como método de recopilación de datos el muestreo de bola de nieve, el cual es utilizado en los casos en que los sujetos potenciales del estudio son difíciles de encontrar. Este tipo de técnica de muestreo funciona en cadena, es decir, se localiza a algunos sujetos los cuales conducen a otros, y estos a otros, y así hasta conseguir una muestra suficiente. Utilizando el método anteriormente señalado, fue posible obtener una muestra más grande para realizar evaluación del tema de estudio. Para esto el director del proyecto, solicitó de nuevo vía correo electrónico a los egresados compartir dicha encuesta con sus compañeros, teniendo en cuenta los parámetros establecidos para el estudio,

recibiendo un mayor número de respuestas, con un total de 43, que representan el 22,87% del total de la población egresada del programa de Contaduría Pública de la sede Buga entre los años 2012 a 2017.

De este modo, se preguntó: ¿Tuvo éxito al tramitar su Tarjeta Profesional presentando por primera vez todos los requisitos?

Gráfico 2: Éxito al tramitar su Tarjeta Profesional por primera vez.

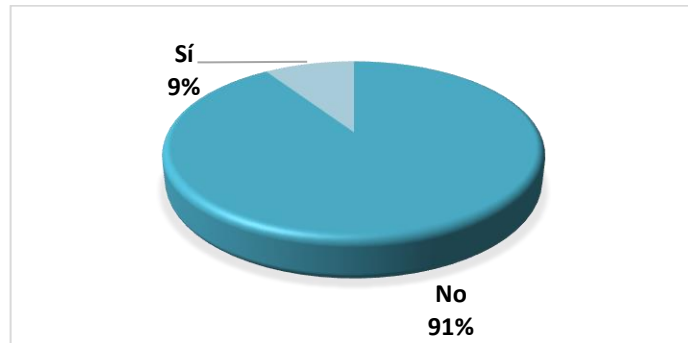


Fuente: Elaboración propia.

Frente a esta pregunta tenemos que 35 de los encuestados tuvo éxito en su primer intento, mientras que 8 de ellos no lo lograron a la primera. Al indagar el por qué, esto se debe principalmente a la falta de cumplimiento de alguno de los requisitos exigidos por la Junta Central de Contadores para tal fin, resaltando problemas con los documentos que se deben tramitar, al no ser completamente claras y detalladas las exigencias de los mismos.

Partiendo de este punto la investigación se centra en conocer cuáles fueron esos requisitos que se incumplieron, iniciando con la pregunta: ¿Tuvo inconvenientes para acreditar la experiencia técnico contable ante la JCC?

Gráfico 3: Inconvenientes para acreditar experiencia.



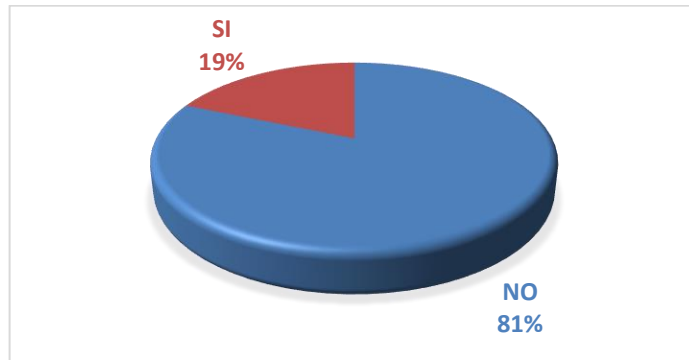
Fuente: Elaboración propia.

Frente a lo cual se evidencia que el 91% de los encuestados no tuvo este tipo de inconvenientes, mientras que tan solo un 9% indicó que sí. Estos se debieron a requerimientos adicionales a los inicialmente necesarios para la acreditación de la experiencia, falta de claridad en la información enviada, y porque la empresa de donde se certificó la experiencia no atendió a los requerimientos de la información solicitada, generando un reproceso del trámite frente a la Junta Central de Contadores.

Continuando con la investigación, el siguiente es el enunciado de la pregunta:

El artículo 2º de la Ley 43 de 1990, considera actividades válidas para acreditar el requisito de la experiencia técnico contable, soportes de la organización, revisión y control de contabilidades, registro de operaciones en los libros de contabilidad, conciliaciones de registros en cuentas contables y de cuentas bancarias, entre otras, ¿hubo alguna actividad que no se tuvo en cuenta por parte de la JCC?

Gráfico 4: Actividades tenidas en cuenta por la JCC.

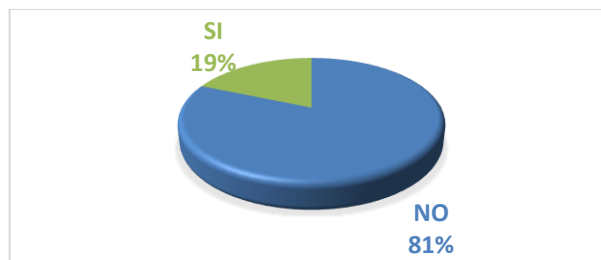


Fuente: Elaboración propia.

Las respuestas obtenidas indican que 8 de los 43 encuestados, el 19% del total, manifestaron haber tenido inconvenientes con la presentación de estos soportes, esto debido a la falta de claridad en el contenido de los mismos, por lo que se presentaron situaciones en las que la información enviada no se tomó en cuenta o se devolvió por no ser acorde a los requerimientos establecidos por la JCC. El 81% no tuvo inconvenientes con las actividades válidas para acreditar el requisito de la experiencia técnico contable, soportes de la organización, revisión y control de contabilidades, registro de operaciones en los libros de contabilidad, conciliaciones de registros en cuentas contables y de cuentas bancarias, entre otras.

A la pregunta sobre: ¿Al entregar la documentación a la JCC, le rechazaron la documentación? ¿Por qué?

Gráfico 5: Rechazo de la documentación por parte de la JCC.



Fuente: Elaboración propia.

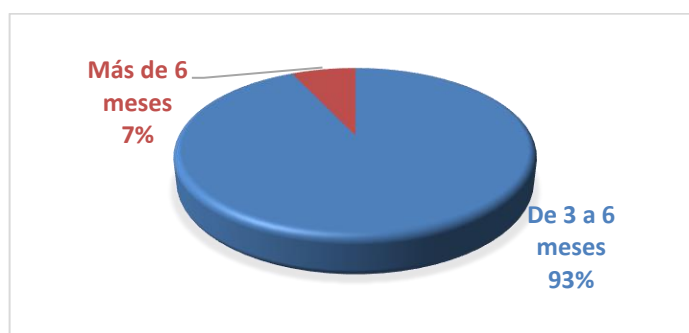
Las respuestas indican que a 8 de los 43 encuestados, el 19%, les fue devuelta la documentación presentada ante la Junta Central de Contadores.

Los motivos por los cuales fue devuelta fueron los siguientes:

- Se envía inicialmente una información que solicitan y luego hacen un requerimiento donde se debe enviar otro documento.
- Estaba incompleta.
- La experiencia debía indicar el tiempo de ejecución en cada una de las funciones realizadas.
- El nombre escrito del representante legal era de uno de los socios y la firma del otro socio.
- No estaba firmada por el Representante legal.
- Falta de rigor en los soportes como Auxiliar Contable.
- No estaba firmada por el funcionario encargado de elaborar los soportes.
- No se dio respuesta a que pudo ser rechazada.

Posteriormente se procedió a preguntar sobre: ¿Cuánto tiempo tomó el recibir la Tarjeta Profesional una vez enviados todos los requisitos?

Gráfico 6: Tiempo para recibir la Tarjeta Profesional.

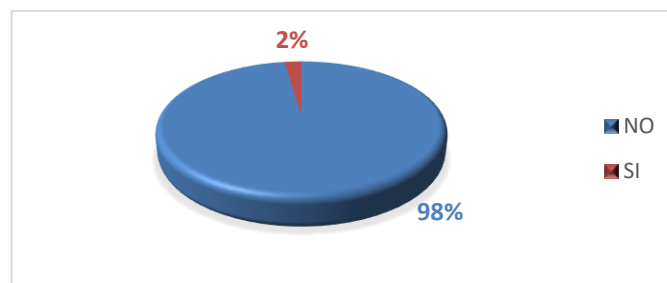


Fuente: Elaboración propia.

En términos generales el 93% de los encuestados ocupó el tiempo que se encuentra dentro de los plazos estipulados por la Junta Central para recibir su tarjeta. Un 7%, 3 personas, le tomó más de 6 meses este proceso, debido a que, al enviar la documentación requerida, estaba incompleta la información, por lo cual se debió corregir y entregar de nuevo.

En este aspecto sobre las dificultades en la consecución de la Tarjeta Profesional se hizo la pregunta: ¿Alguna empresa o Contador para el cual haya laborado se negó a entregar o firmar la constancia de experiencia técnico contable?

Gráfico 7: Constancia de experiencia Técnico Contable.

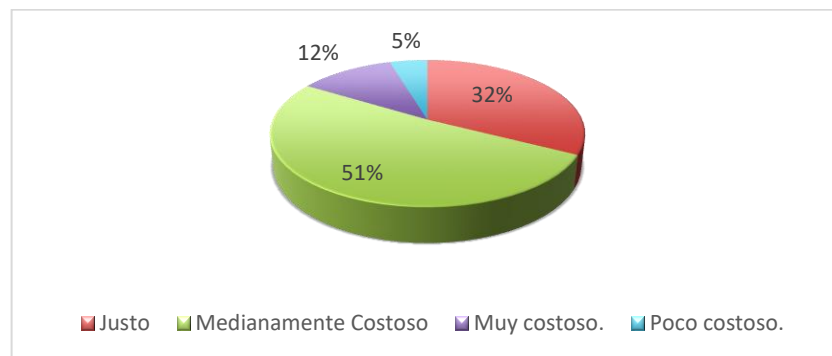


Fuente: Elaboración propia.

El 98% de los encuestados indicaron que no les fue negada la firma ni la constancia, indicando que todos los documentos se les entregaron sin ningún problema. El 2%, 1 persona, indica que por negligencia no pudo recibir su constancia. Esto muestra que existen una buena disposición y colaboración tanto de las empresas como de contadores independientes que se encuentran en el área de influencia de la Universidad del Valle sede Buga.

Se continuó con la pregunta: Personalmente usted considera que el costo de la Tarjeta Profesional fue:

Gráfico 8: Costo Tarjeta Profesional.



Fuente: Elaboración propia.

El 51% de los encuestados considera que el trámite es medianamente costoso, seguido del 32% que lo considera justo.

De acuerdo a las respuestas anteriores, los casos de peticiones negadas se encuentran relacionados con errores en la documentación, ya que no hubo ningún caso donde existiera oposición a la entrega de los documentos o las firmas requeridas en los mismos. Dichos errores tuvieron que ver más con que los requisitos no eran suficientemente claros y detallados.

7. SITUACIONES A LAS QUE SE VIERON EXPUESTOS LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA EN SU PROCESO DE FORMALIZACIÓN PROFESIONAL, PARA SU INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL EN EL ÁREA CONTABLE

Según información del Ministerio de Educación de Colombia, para el año 2015 el número de títulos de educación superior en el país estuvo sobre los 379.000, mientras que para el 2016 los títulos estuvieron alrededor de los 423.000. La tendencia histórica se mantiene, mostrando que “la mayoría de los graduados se concentra en las áreas de economía, administración, contaduría y afines (38,8%); ingeniería, arquitectura, urbanismo (23,4%) y afines, y ciencias sociales y humanas (14,6%)”.⁸⁰

En los resultados presentados por el mismo Ministerio a través del Observatorio Laboral para la Educación, luego de realizar una encuesta de seguimiento a graduados en el año 2017, tras preguntar sobre la mayor dificultad al momento de obtener un empleo, “más de la mitad de los graduados coincidieron en que la carencia de la experiencia necesaria para la labor a desempeñar es lo que más lo dificulta”⁸¹

Se presenta también una situación a tener en cuenta y tiene que ver con los puestos de trabajo y las empresas que demandan los servicios de los profesionales contables. Para esto, se tomó como referencia los datos mostrados por Confecámaras ante la creación de sociedades en Colombia, siendo los siguientes:

⁸⁰ Seguimiento a graduados de educación superior. Observatorio Laboral para la Educación. Ministerio de Educación. 20 de septiembre de 2019. P 5 y 6. https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-389961_recurso_1.pdf

⁸¹ Ibid. P 16

-De acuerdo con cifras del Registro Mercantil de las Cámaras de Comercio, 75.275 nuevas sociedades fueron creadas en el país durante 2019.

-En total se crearon 309.463 empresas en 2019 en el territorio nacional, de esas unidades registradas el 75,7% corresponde a personas naturales y el 24,3% a sociedades.

-El 99,6% de esas nuevas unidades productivas son microempresas, el 0,37% son pequeñas empresas y el restante 0,03% se encuentra entre medianas y grandes empresas.⁸²

Ante los anteriores datos, Daniel Sarmiento Pavas aduce que ese porcentaje mayoritario de microempresas “no necesitan revisoría fiscal y que tienen una contabilidad sencilla que no requiere contratar un contador de planta, lo que reduce la demanda de las empresas”⁸³.

Afirma Sarmiento además que “se generan solo cerca de 1.000 nuevos cupos para profesionales, relegando a los demás a trabajar con microempresas, donde por fuerza, la remuneración es muy baja. No tenemos datos del número de profesionales inscritos en 2019, pero pueden ser alrededor de 9.000. Siendo así, es claro que hay un déficit de empleo”⁸⁴

Otro de los posibles problemas al ingresar al mercado laboral es la asignación de tareas diferentes a su formación, muchos graduados a pesar de estar laborando, no lo hacen en su campo de estudio, tal como lo plantea Jorge Iván Orozco, presidente del Centro de Contadores Públicos de Manizales, dando un mensaje con motivo del día del Contador del año 2019, donde expresa que “el contador no puede administrar y llevar cuentas. Tampoco responder financiera y contablemente por

⁸² Confecámaras.org.co Aumentó 10,4% la creación de sociedades en Colombia. Disponible en: <http://www.confecamaras.org.co/noticias/732-en-2019-aumento-10-4-la-creacion-de-sociedades-en-colombia-2>. Publicación 21 enero 2020. En 2019

⁸³ Ibíd.

⁸⁴ Actualicese.com. Claro que si hay crisis en los organismos de la profesión contable. Disponible en: <https://actualicese.com/es-claro-que-si-hay-crisis-en-los-organismos-de-la-profesion-contable/> publicado 21 de febrero de 2020.

una empresa”⁸⁵; para Orozco existe un panorama “en el que cada vez se asignan más funciones administrativas a los contadores, lo que está fuera de sus obligaciones, pues debe ser un administrador de empresas quien las lleve a cabo. De igual forma, ocurre lo contrario: administradores que desempeñan tareas de contadores públicos”⁸⁶.

Otra situación a destacar, tiene que ver con que algunos graduados no encuentran empleo en su campo de formación. Es fácil encontrar en algunos portales de opinión titulares como: Ya no basta con ser profesional para conseguir empleo⁸⁷, en el cual quien lo escribe relata su caso así:

A principios de este año recibí mi título como profesional, con la esperanza de que no quedaría entre estas cifras tan desalentadoras que cada cierto tiempo presenta el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE para medir el desempleo en el país. No quería caer en el pesimismo prematuro de algunos compañeros y compañeras que el día de la graduación publicaron fotos en redes sociales acompañadas de frases como “un profesional más, un desempleado más” o “el diploma me hace desempleada, pero libre”. Me resistía a creer que el panorama iba a ser tan complejo, siempre había escuchado que culminar una carrera profesional era una especie de llave mágica que abriría todas las puertas.

Sin embargo, empecé a ver con preocupación cómo amigos y conocidos que se habían graduado mucho antes que yo, y que incluso se habían destacado como los mejores estudiantes en la universidad, se encontraban en una profunda inestabilidad laboral o incluso sin trabajo. ¿Cómo es posible que precisamente ellos no encuentren tal oportunidad? ¿Es tan difícil acceder al mercado laboral? ¿Qué tienen las ofertas de empleo que hacen tan difícil el acceso a los recién egresados? Son miles de interrogantes que empiezan a bombardearte la cabeza en un mar inmenso de imposibilidades.⁸⁸

⁸⁵ Editorial diario La Patria. <https://www.lapatria.com/economia/valorar-las-funciones-del-contador-publico-432729>, publicado 1 de marzo de 2019.

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ Ya no basta con ser profesional para conseguir empleo. Ana Gabriela Hoyos <https://www.las2orillas.co/ya-no-basta-con-ser-profesional-para-conseguir-empleo/>, publicado el 19 de septiembre de 2019.

⁸⁸ Ibid.

Situación similar da a conocer el profesor Hernando Bermúdez Gómez en el blog del Grupo de Debates Contables donde encontró la siguiente petición:

“(...) Qué consejo de motivación le darían a un contador que se graduó hace un tiempo, que no consigue trabajo ni como analista, que piensa que se equivocó de carrera, que está desmotivado, que estudió con mucho esfuerzo con responsabilidad y dedicación su pregrado, especialización y diplomado en NIIF, que ningún colega lo ayuda a conseguir empleo, que tiene una experiencia nula en impuestos y no se ha atrevido a llevar contabilidades por el miedo a cometer errores y meterse en problemas con la ley?, como lo ayudarían?, será que hay solución o es un caso perdido?, será que todavía puede salvar su carrera y podría ejercerla? (...)”⁸⁹

Situaciones como las que se acaban de nombrar también se reflejaron en la encuesta de seguimiento a graduados aplicada por el Observatorio Laboral para la Educación, donde la pregunta sobre la consideración de la principal dificultad a la hora de conseguir trabajo fue contestada en un 16,5% con la ausencia de oportunidades de trabajo, el 10% no encuentra trabajo en su campo de estudio, para el 9,6% afirmó que el salario ofrecido era muy bajo, y para el 56,1% esa dificultad se relacionó con la carencia de la experiencia necesaria, tal como lo demuestra el gráfico a continuación.

⁸⁹ Contrapartidas. Los Contadores y la dificultad para conseguir empleo. Disponible en: <http://www.comunidadcontable.com/BancoConocimiento/Contrapartidas/los-contadores-y-la-dificultad-para-conseguir-empleo.asp?> Contrapartida número 2724, abril 24 de 2017. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Pontificia Universidad Javeriana.

Gráfico 9: Principal dificultad a la hora de conseguir trabajo.



Fuente: Observatorio Laboral para la Educación, Ministerio de Educación Nacional. Encuesta de Seguimiento a graduados aplicada en el año 2017.

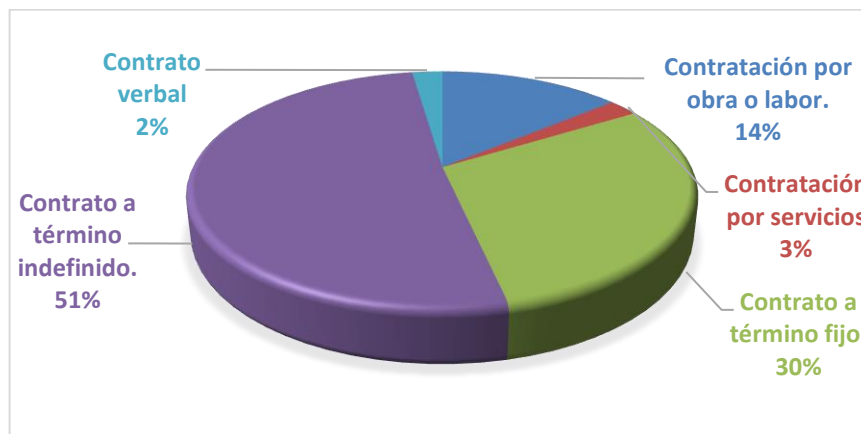
Siguiendo con la información de la encuesta realizada por el Observatorio Laboral para la Educación, se observa que el 80% de los recién graduados realiza una actividad remunerada⁹⁰, pero no se especifica si es en el campo de formación de esos nuevos profesionales y menos aún si esa actividad se trata de un empleo formal o no. Seguidamente muestra que “el 21% de los graduados del nivel universitario considera que se están desempeñando en un nivel inferior (técnico y tecnológico) para el cual están cualificados, lo que podría significar que las personas se sientan subempleadas por capacidades y no estar satisfechas en su labor”.⁹¹

En el proceso de investigación frente a este tema, se procedió a preguntar: ¿Bajo qué modalidad o modalidades de vinculación se desempeñó para obtener el año de experiencia requerido para tramitar la tarjeta profesional?

⁹⁰ Seguimiento a graduados de educación superior. Observatorio Laboral para la Educación. Ministerio de Educación. 20 de septiembre de 2019. P 16. https://ole.mineduacion.gov.co/1769/articles-389961_recurso_1.pdf

⁹¹ Ibid. Pag. 18

Gráfico 10: Obtención del año de experiencia Contable.



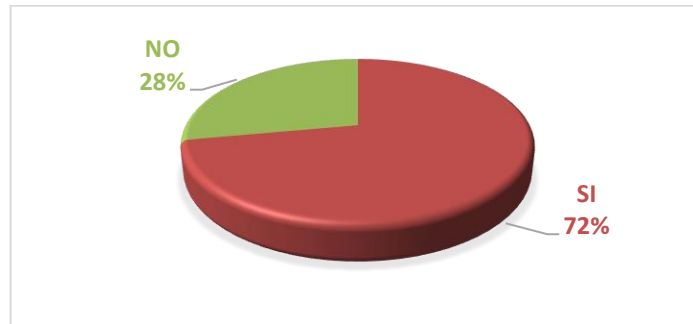
Fuente: Elaboración propia.

El 51% de los encuestados se vinculó con contrato a término indefinido, lo cual tiene relevancia, al ser el empleo con el que se certificó la experiencia necesaria para el debido trámite de la Tarjeta, este tipo de contratación permite suponer una mayor probabilidad de continuar laborando una vez se culmina el tiempo que debe documentar. En términos generales la modalidad de vinculación pudo beneficiar a un gran porcentaje de los egresados, ya que el 81% logró un empleo de buena calidad⁹² en concordancia con la ley laboral colombiana. Tan solo el 2% (1 persona) se vinculó mediante contrato verbal.

Continuando con la pregunta: ¿El tiempo invertido en el(los) cargo(s) desempeñado(s) para certificar el año de experiencia necesario para obtener la TP estuvo acorde con el salario o remuneración recibidos?

⁹² Para Stefano Farné, citado por Christian Posso un empleo “de buena calidad” es aquel que cuenta con una serie de características que permiten al empleado satisfacer sus necesidades y encontrar bienestar económico, social, psíquico y de salud

Gráfico 11: Tiempo invertido acorde con el salario.

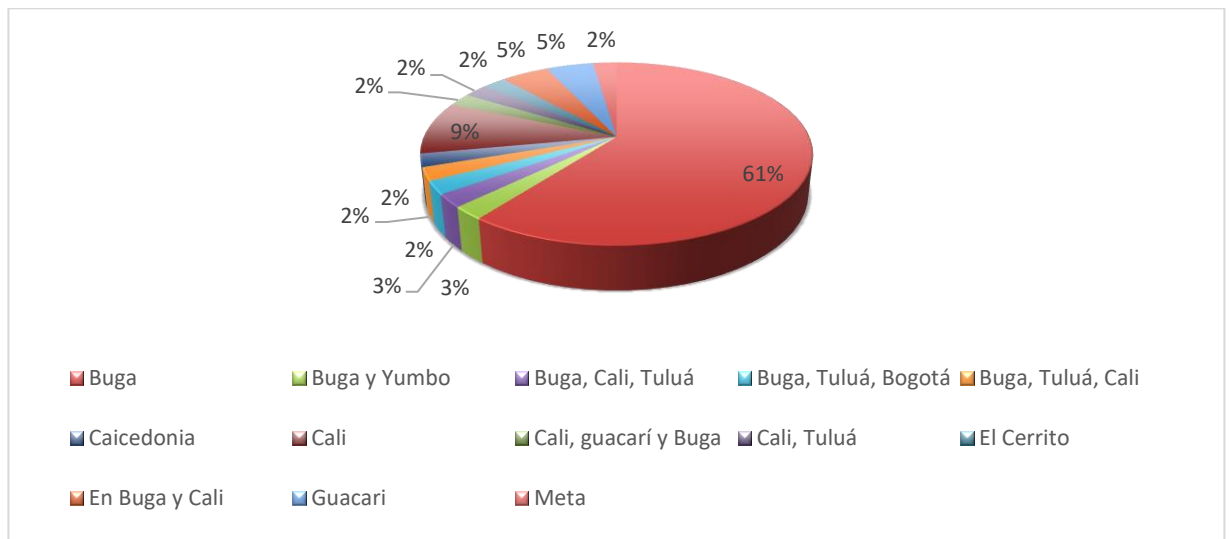


Fuente: Elaboración propia.

Se encontró que el 72% consideró que el salario recibido por su labor durante el tiempo que debió trabajar para el año de experiencia fue acorde, en el entendido de que la palabra acorde se refiere a un empleo de calidad que le brinde una estabilidad salarial, seguridad social, posibilidad de continuar su formación o de ascender y con horarios laborales definidos, mientras que el 28% considera lo contrario.

Posteriormente se procedió a preguntar sobre: ¿En qué lugar ejerce o ha ejercido funciones propias de la contaduría?

Gráfico 12: Lugares de ejercicio de funciones contables.

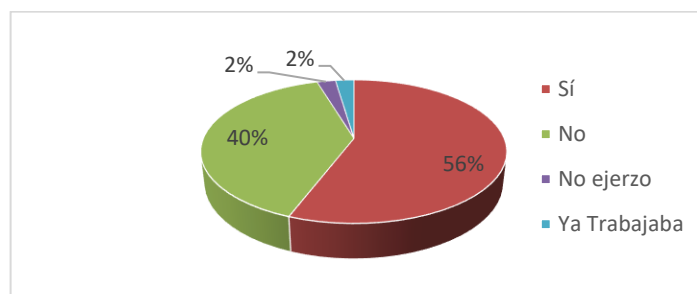


Fuente: Elaboración propia.

Un 61% ejerce o ha ejercido sus funciones en el municipio de Buga, evidenciando esto que existen empresas donde se puede desempeñar la profesión contable en la zona de influencia de la Universidad del Valle sede Buga, dado que, según el informe socioeconómico de la Cámara de Comercio de la ciudad para el 2018, entre los municipios de su jurisdicción, Buga presenta el mayor porcentaje de empresas existentes (54,4%) representado en 4.376 (4.069 micro, 218 pequeñas 63 medianas y 26 grandes), en dicha área de jurisdicción que además comprende los municipios de Calima-El Darién, Restrepo, El Cerrito, Guacarí, Ginebra, Yotoco, San Pedro, predominan las microempresas que son el 93,88% del total de la jurisdicción. La mayor concentración de empresas según la actividad económica se encuentra en el sector comercio con el 46,43%, alojamiento con 13,65% y manufactura con 9,58%. En materia de empleo, Buga aporta el 57,45% de la jurisdicción, con 21.197 empleados⁹³.

Una vez conocido esto se procedió a preguntar sobre: ¿Resultó fácil obtener un empleo relacionado con la profesión contable en Buga o municipios aledaños?

Gráfico 13: Facilidad de empleo para la profesión Contable.



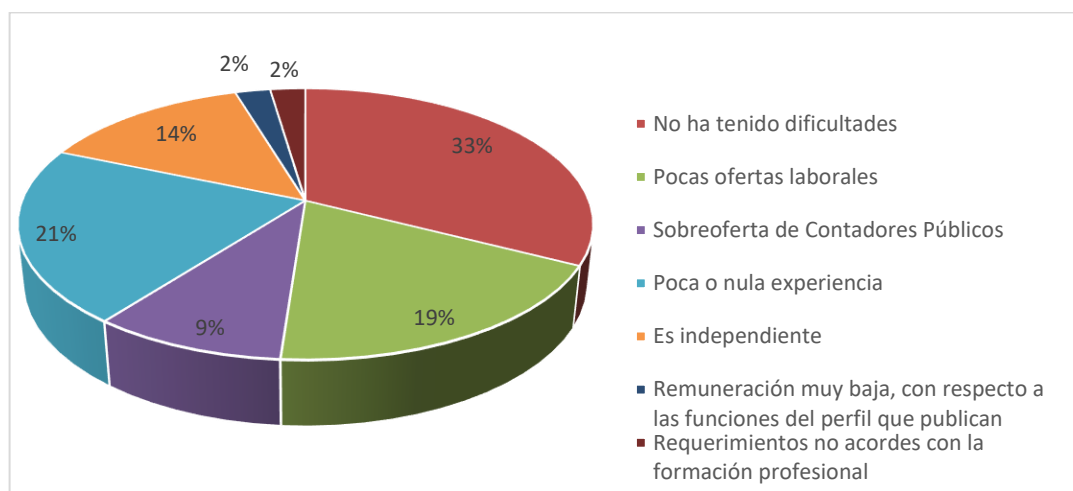
Fuente: Elaboración propia.

⁹³ CAMARA DE COMERCIO DE BUGA. Informe socioeconómico de la zona – 2018. Buga y área de jurisdicción. Cámara de Comercio de Buga, Guadalajara de Buga 2018. Disponible en: <https://www.ccbuga.org.co/informe-socioeconomico-de-la-zona-2018>. Publicado el 31 de enero de 2019.

Un 56% indica que le resultó fácil la obtención del empleo, al indagar sobre el ¿Por qué?, principalmente es debido a que se encontraban laborando desde que estaban estudiando la carrera, frente a un 40% que vivió una situación contraria, en su mayoría debido a la oferta en el municipio de Buga con requisitos de experiencia que sobrepasaban lo que podían certificar y los bajos salarios (ver tabla 5).

Se continuó con la pregunta: ¿Cuál ha sido la mayor dificultad para acceder a un empleo formal acorde a su formación profesional?

Gráfico 14: Dificultades para acceder a un empleo formal.



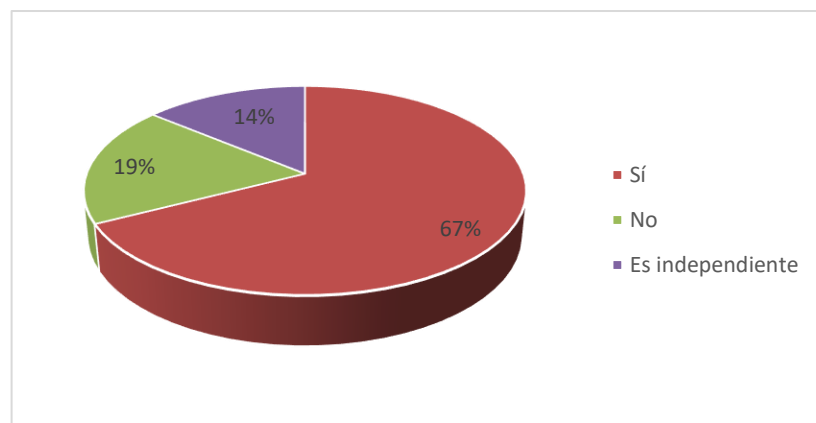
Fuente: Elaboración propia.

Si bien un 33% no ha tenido dificultades para el acceso a un empleo formal, se encontró que un 19% afirma que la mayor dificultad ha sido una baja oferta laboral, es de anotar, que si bien, un alto porcentaje de los encuestados (61%) laboran en el municipio de Buga, el mercado laboral no es suficiente para la cantidad de egresados que intentan acceder a este, si se examinan la cantidad de ofertas (ver tabla 5); del mismo modo el 21% indica que la mayor dificultad para acceder a un empleo formal se debe a la poca o nula experiencia, que resulta de gran importancia para la consecución de un buen empleo.

Resulta interesante que un 14% haya optado por ejercer de manera independiente, de acuerdo con la hipótesis de Posso⁹⁴ sobre la segmentación del mercado laboral, las diferentes circunstancias que afectan la calidad del empleo, llevan a algunos al emprendimiento como forma de contrarrestar las deficiencias de la empleabilidad; dando un mensaje de que no solamente debe buscarse un empleo, si no que el mismo profesional puede generarlo.

Para conocer más acerca del factor de la experiencia previa se realizó la pregunta: Para ser seleccionado en un puesto de trabajo enfocado en el área contable en el cual esperaba empezar a poner en práctica lo visto durante su formación académica, ¿se le pidió experiencia previa?

Gráfico 15: Solicitud de experiencia previa.



Fuente: Elaboración propia.

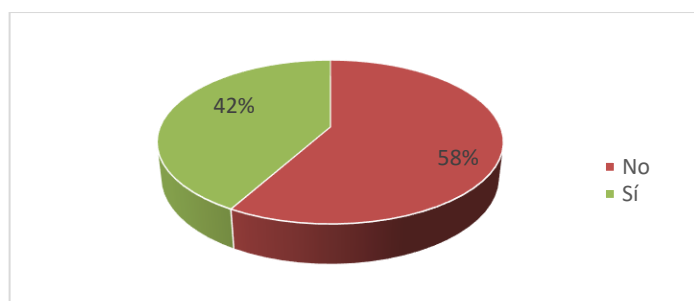
La proporción más alta, el 67% evidencia que para un empleo propio del área contable se le pidió experiencia previa, debido a que generalmente para un cargo en estas áreas se necesita además del conocimiento teórico, cierto grado de destreza para ejecutar las labores asignadas. También se encontró con un 19% al

⁹⁴ POSSO, Christian Manuel. Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. Revista Desarrollo y Sociedad. Número 65. 01 enero de 2010. Universidad de los Andes. P 196

que no le fue solicitada experiencia laboral previa, y otro 14% que indicó ser independiente.

Teniendo en cuenta además de la experiencia, la edad, se indagó por: ¿Su edad fue determinante para acceder a un puesto de trabajo o para no ser tenido en cuenta?

Gráfico 16: Determinante de la edad.



Fuente: Elaboración propia

Se encontró que mientras para el 58% de los encuestados, la edad no fue determinante, para el 42% restante si lo fue. De todos modos, un 42% resulta un porcentaje que no debe pasarse por alto, sobre todo si un profesional en plena etapa productiva puede no ser tenido en cuenta para un cargo contable.

Tomando en cuenta las respuestas anteriores, los profesionales que participaron del estudio, de acuerdo a la teoría del mercado de trabajo segmentado⁹⁵, en su gran mayoría se encuentran dentro del subsector primario, donde ellos mismos han tenido la capacidad de crear sus posibilidades de acceso a sus puestos de trabajo así como a sus salarios por medio de la educación.

⁹⁵ POSSO, Christian Manuel. Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. Revista Desarrollo y Sociedad. Número 65. 01 enero de 2010. Universidad de los Andes. P 196

8. REQUISITOS LABORALES QUE DEFINIERON LA DEMANDA PARA LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA EN SU PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL, EN EL ÁREA DE INFLUENCIA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE

Según la página de servicios de empleo Indeed, en su más reciente actualización que data del mes de abril de 2020, “El salario promedio para un puesto de Contable en Colombia es de \$1.762.876 al mes”, sumado a que “la permanencia típica de un Contable es de menos de 1 año”.⁹⁶

Además, presentan cálculos salariales a nivel regional, mostrando que “El salario promedio para un puesto de Contable en Cali, Valle del Cauca es de \$1.631.795 al mes, igual que el promedio nacional.” La permanencia típica también la ubican en 1 año. Para el caso específico de Buga no ofrecen información al respecto.

Para obtener dicho promedio se aclara allí que “La información salarial es una estimación a partir de 609 fuentes obtenidas directamente de las empresas, usuarios y empleos en Indeed en los últimos 36 meses”.

De igual forma, según la página de empleos Computrabajo, “El sueldo medio para el puesto de Contador/a público en Colombia es de \$ 2.344.223 al mes. La información es una estimación a partir de 1.513.726 fuentes obtenidas de las empresas, usuarios y empleados en los últimos 12 meses”.⁹⁷

Si bien los profesionales no siempre inician el ejercicio de sus labores como Contadores, ya que muchos empiezan siendo auxiliares, según Computrabajo “El

⁹⁶ INDEED. Salarios de Contable en Colombia. disponible en: <https://co.indeed.com/salaries/contable-Salaries>

⁹⁷ COMPUTRABAJO. Salario de Contador/a público en Colombia. disponible en: <https://www.computrabajo.com.co/salarios/contadora-publico>

suelo medio para el puesto de Auxiliar de contable en Colombia es de \$ 1.071.080 al mes.”

Para Indeed, “El salario promedio para un puesto de Auxiliar contable en Colombia es de \$1.039.228 al mes. Las estimaciones de salarios se basan en 917 salarios que empleados y usuarios que trabajan de Auxiliar contable enviaron a Indeed de forma anónima, y en los salarios recopilados de los anuncios de empleo que se publicaron en Indeed en los últimos 36 meses”.

Al revisar el salario promedio para un puesto de Auxiliar contable en el Valle del Cauca, Indeed lo coloca en \$969.696 al mes, “igual que el promedio nacional”. “Las estimaciones de salarios se basan en 63 salarios que empleados y usuarios que trabajan de Auxiliar contable enviaron a Indeed de forma anónima, y en los salarios que recopilados de los anuncios de empleo que se publicaron en Indeed en los últimos 36 meses.”

Adicionalmente, Indeed genera otro dato con el puesto de asistente de contabilidad, donde el salario promedio es de \$1.167.934 por mes a nivel general; ya para el Valle de Cauca lo ubica en \$1.130.314 por mes, siendo muy similar al promedio nacional.

Revisando los salarios ofrecidos a nivel local, se tiene que no distan de la media nacional y regional, ubicándose en un promedio de \$ 1.080.000, esta información se obtuvo por intermedio de la oficina de bienestar de la Universidad del Valle a través del correo institucional en lo corrido de 2020, dirigidas a Contadores y/o estudiantes de contaduría.

Lo anterior puede resumirse en la siguiente tabla:

Tabla 4: Salario promedio Contador Público y Auxiliar contable.

Nivel Nacional	Nivel Regional	Nivel Local
1.762.876*	1.631.795*	1.540.000**
Salarios Auxiliar Contable		
Nivel Nacional	Nivel Regional	Nivel Local
1.167.934*	1.130.314*	1.089.035**

*Cifras Indeed.com. Abril 2020

** Promedio según ofertas publicadas a través de la Universidad del Valle y páginas web de Indeed y computrabajo.

Fuente: elaboración propia.

Ante estas estadísticas, Daniel Sarmiento Pavas⁹⁸ afirmó que “empíricamente, se puede observar que el nivel salarial de los contadores no es bueno. Una explicación al respecto tiene que ver con el exceso de oferta ante una demanda que no crece a un ritmo parecido.”⁹⁹

Por otra parte, según la revista Semana, en su artículo ¿Cuáles son las carreras con más demanda laboral en Colombia? se plantea que “en el campo de las competencias, ahora las empresas no piensan solamente en conseguir empleados que “hagan caso”, sino que también quieren personas proactivas, creativas, con capacidad propositiva y liderazgo.”¹⁰⁰

Ana María Novoa, directora de Desarrollo y Egresados de la Universidad del Rosario, explicó que las organizaciones están buscando cada vez más

⁹⁸ SARMIENTO PAVAS, Daniel. contador público, socio director de ACS (Audit & Consulting Services) SAS Bogotá, MC Barranquilla, miembro del SMEIG (organismo asesor del IASB), Consultivo Asesor (**CAG**, por sus siglas en inglés) de auditoría y ética (IFAC) y TAG (proyecto IFR4NPO para el primer estándar internacional de ESAL.

⁹⁹ SARMIENTO PAVAS, Daniel. “Es claro que sí hay crisis en los organismos de la profesión contable”. Párrafo 20 Disponible en: <https://actualicese.com/es-claro-que-si-hay-crisis-en-los-organismos-de-la-profesion-contable/>

¹⁰⁰REVISTA SEMANA. Editorial. "¿Cuáles son las carreras con más demanda laboral en Colombia?" Bogotá. Revista Semana. Párrafo 2 Disponible en: <https://www.semana.com/educacion/articulo/cuales-son-las-carreras-mas-demandadas-en-colombia/616638>

profesionales con formación integral y capacidad de análisis, que sepan desenvolverse en entornos dinámicos, sean flexibles, se adapten a los cambios y sean buenos seres humanos.¹⁰¹

En el mismo artículo de Semana, Beltrán Benjumea, Director Gerente de PageGroup Colombia (compañía de reclutamiento especializado de profesionales), sostuvo que “Para los cargos comerciales, las empresas están contratando administradores de empresas e ingenieros industriales; para los financieros, están vinculando economistas, ingenieros industriales y contadores bilingües...”¹⁰² lo anterior teniendo en cuenta que “En el campo de las carreras, hoy en día las profesiones más demandadas son: Administración de Empresas; ingenierías como la Industrial, Mecánica, Electrónica y de Sistemas; Economía; y Contaduría Pública, principalmente.”¹⁰³

Para Beltrán Benjumea, el perfil buscado por los empleadores y necesario para ser competitivo como Contador Público, se resume en 2 variables:

La primera, es un nivel avanzado de inglés pues esto va a ser un diferencial, siendo que hoy en día, tan solo el 20% de los profesionales contables cuentan con un nivel avanzado de este idioma. La segunda, tiene que ver con las habilidades interpersonales, donde sea un profesional que trabaje en conjunto con todas las áreas de la empresa y deje a un lado la versión del contador introvertido y con poca interacción con la operación de la compañía.¹⁰⁴

¹⁰¹ Ibíd. Párrafo 4.

¹⁰² BENJUMEA, Beltrán. “¿Cuáles son las habilidades más buscadas por los empleadores en un contador público?” Párrafo 3. Disponible en: <https://actualicese.com/cuales-son-las-habilidades-mas-buscadas-por-los-empleadores-en-un-contador-publico/>

¹⁰³ Ibíd. Párrafo 1.

¹⁰⁴ Ibíd. Párrafo 8.

Otro aspecto importante para Benjumea, radica en que “los conocimientos que deben tener los contadores sobre Normas Internacionales de Información Financiera, Normas Internacionales de Auditoría, certificaciones y actualizaciones, en general, deben ser el punto de partida y no un medidor diferencial.” Finalmente enfatiza en que “no contar con un alto nivel de inglés es un factor que juega en contra de los contadores públicos que están buscando empleo”, al igual que no tener la tarjeta profesional al día, ya que “inhabilita al candidato a la hora de firmar estados financieros una vez esté laborando en la empresa”¹⁰⁵.

De acuerdo a la resolución 973 de 2015 emitida por la Junta Central de Contadores, en su artículo 26, los contadores y las entidades que presten servicios propios de la ciencia contable a los cuales se les hubiere expedido la tarjeta profesional, deberán actualizar anualmente los datos registrados y antes del primero de marzo de cada año a través de su página web. En dicha actualización deberán reportar los cambios que hubieren tenido en el último año concerniente a la dirección de domicilio, estudios realizados y experiencia profesional.¹⁰⁶

Ante todo lo anterior, es necesario contrastar los requerimientos del mercado laboral con el perfil del egresado del programa de Contaduría Pública (PEP), el cual precisa ser un Contador Público integral en la perspectiva del proyecto formativo de la Universidad del Valle:

- 1) Solidario y colaborador en la búsqueda de soluciones o alternativas que impacten el desarrollo del Estado, las organizaciones y la sociedad, en un marco amplio de interdisciplinariedad.
- 2) Con énfasis en valores éticos y humanos, en sus prácticas profesionales caracterizadas por la responsabilidad social y el espíritu investigativo.

¹⁰⁵ Ibíd. Párrafos 12 y 13.

¹⁰⁶ Resolución 000-973. Unidad Administrativa Especial Junta Central de Contadores. 23 de diciembre de 2015. Tomado de:
www.jcc.gov.co/images/pdfs/normatividad/resoluciones/2015/Resolucion_973_del_2015.pdf

- 3) Con capacidades académicas para comprender la complejidad del contexto socio – económico y proponer soluciones acordes a las necesidades organizacionales.
- 4) Comprometido con el análisis de los problemas profesionales, que dignifiquen la Contaduría Pública y la transparencia de la fe pública, generando confianza a los diferentes grupos de interés.
- 5) Proactivo en el conocimiento contable, la investigación formativa y el estudio de los referentes normativos locales y extranjeros.
- 6) Capaz de diseñar sistemas de información contable de orden cuantitativo y cualitativo respondiendo a los retos de información de las organizaciones.
- 7) Con la idoneidad para desempeñar el ejercicio profesional con creatividad y liderazgo en organizaciones públicas y privadas locales, regionales, nacional e internacional en los campos disciplinares de la contabilidad, el financiero, tributario, regulativo, fiscal, social y de aseguramiento de la información.¹⁰⁷

El perfil del egresado de Univalle, cumple con los requerimientos y necesidades que el mercado laboral solicita, ya que el enfoque del Contador va más allá de lo operativo, dando gran importancia a las cualidades y atributos como persona, en síntesis, a lo humanístico.

Ante esto, debe tenerse en cuenta que uno de los objetivos específicos planteados para el Programa está relacionado con el Ser, refiriéndose a:

- Propiciar la aprehensión de los marcos conceptuales que permitan la comprensión y reflexión sobre la importancia de actuar éticamente frente a los requerimientos de la sociedad.

¹⁰⁷ UNIVERSIDAD DEL VALLE. Proyecto Educativo del Programa. pág. 29. Facultad de ciencias de la Administración. Contaduría Pública. disponible en:
<http://fayol.univalle.edu.co/Programas/Pregrados/Contaduria/ProyectoEducativoProgramaDefinitivo%20PEP%202017.pdf>

- Aportar los fundamentos filosóficos, éticos y políticos que permitan entender la complejidad existente en los procesos de internacionalización tendientes a la estandarización de prácticas contables.
- Contribuir al desarrollo de un pensamiento científico social que posibilite reconocer los problemas contextuales sobre los que se plantea el deber ser del ejercicio profesional en el orden local, regional, nacional e internacional.
- Fomentar el desarrollo de capacidades de liderazgo que permitan al estudiante la participación en contextos de desarrollo organizacional y proyección de los sistemas de información contable de cara a las exigencias del entorno económico, social, político y cultural.
- Promover el trabajo en equipo, la innovación y el espíritu creativo en la resolución de problemas del ejercicio de la Contaduría Pública, y en las perspectivas de trabajo académico y social de la disciplina contable.¹⁰⁸

En cuanto a competencias, el programa de Contaduría de Univalle pretende de manera implícita y explícita que los estudiantes desarrollen:

- Comprensión de los procesos y lógicas propias de las comunidades académicas y gremiales existentes en la disciplina contable.
- Aprehensión de los marcos teóricos que explican racionalmente cómo la Contabilidad contribuye a la modernización de la sociedad, potenciando el pensamiento de los paradigmas, normas y técnicas que subyacen al saber contable
- Conocimiento respecto de la normatividad vigente que guía los desarrollos y las aplicaciones de la Contabilidad y la Contaduría Pública, teniendo en cuenta referentes internacionales sobre la generación de información contable financiera y el aseguramiento de la misma.

¹⁰⁸ Ibid. p 20.

- Criterio y disciplina que permitan mantenerse informado sobre los cambios a nivel regulatorio de la disciplina contable en el país.¹⁰⁹

Conforme lo anterior, se procedió a compilar información de ofertas laborales recientes (mayo de 2020) en el área contable, en las páginas web de computrabajo e indeed, específicamente para Buga y municipios aledaños, donde se puede observar que son pocas las ofertas laborales (alrededor de 25). Si en la búsqueda se registra además la ciudad de Cali, dichas ofertas se incrementan en forma significativa; en general, para esos puestos de trabajo se buscan asistentes y auxiliares tanto contables como de control interno, para algunos de ellos es importante el rango de edad donde los interesados deben estar en edades entre 20 y 45, para otros el límite inferior se sitúa en 25 y 30 años, y el límite máximo son 50 años.

Los conocimientos solicitados principalmente están en el manejo de CG1, Office y en algunos casos de SAP, legislación tributaria (IVA, Retefuente, ICA, medios magnéticos), NIIF y auditoría. En esta revisión, sólo una oferta requería conocimiento del inglés, pero sin especificar el nivel, concretamente era para asistente de cartera en la ciudad de Tuluá.

Entre las funciones que más se presentan, se encuentran informes ante diferentes entidades, ejecución de programas de auditoría, gestión de cartera, presentación de estados financieros, manejo de nómina, pago de proveedores y conciliaciones bancarias.

Los salarios parten del mínimo legal (\$877,803 para 2020)¹¹⁰, el más alto se sitúa en \$1,900,000, oscilando en \$1.180.000, siendo el punto medio \$1,500,000.

¹⁰⁹ Descripción del programa. <http://administracion.univalle.edu.co/contaduria-publica>

¹¹⁰ Salario mínimo mensual legal vigente en Colombia para el año 2020 según Decreto Presidencial 2360 del 26 de diciembre de 2019.

En cuanto a la experiencia, el mínimo requerido es de un año, en otros casos van de 2 a 3 años.

Dentro de las ofertas laborales publicadas por intermedio de la oficina de bienestar de la Universidad del Valle a través del correo institucional en lo corrido de 2020, dirigidas a Contadores y/o estudiantes de contaduría, se encontró que no distan de las encontradas en los portales de empleo ya mencionados en la investigación, ya que las ofertas fueron las siguientes:

Tabla 5: Ofertas laborales oficina de Bienestar Universidad del Valle.

CARGO	REQUERIMIENTOS	SALARIO
Auxiliar Administrativo CG1 8.5	Labores de nómina, custodia de caja menor, procesamiento de pagos (proveedores, bancos y trabajadores), registro de nómina y facturación, empresa grande del sector servicios, experiencia de 6 meses a 1 año.	Salario de \$877. 803 a \$1.000.000, contrato a término indefinido.
Cajero o asesor comercial	Experiencia de 1 a 3 años	Salario \$1.331.339, contrato por obra o labor.
Asesor integral	Funciones de gestión comercial, servicio al cliente y retención de clientes, empresa mediana del sector comercio, experiencia de 6 meses a 1 año.	Salario mínimo más comisiones, contrato obra labor.
Asistente de talento humano	Funciones de selección de personal, seguimiento y control del personal vinculado, empresa mediana del sector servicios, experiencia de 1 a 3 años.	Salario \$1.147.000, contrato a término fijo inferior a 1 año.
Auxiliar contable	Labores de conciliación con proveedores, causaciones y archivo de facturas, liquidación de nómina de la sede y empresas del grupo, realización y presentación de informes en las condiciones y fechas estipuladas, empresa mediana del sector servicios, experiencia de 1 a 3 años.	Salario \$1.147.000, contrato a término fijo inferior a 1 año.

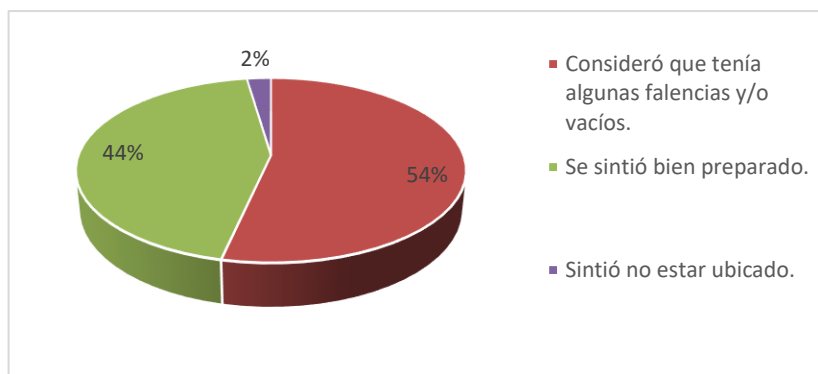
CARGO	REQUERIMIENTOS	SALARIO
Auxiliar de nómina	Conocimiento programa CG1, labores de tesorería, procesamiento de pagos bancarios, pago de nómina, facturación, empresa mediana del sector servicios, experiencia de 1 a 3 años.	Salario \$1.000.000, contrato obra labor.
Auxiliar de tesorería	Funciones de cuadre de caja, registro de ingresos y salidas de efectivo, pago a proveedores, ordenar documentos de archivo, informes de cartera, reporte de novedades de colaboradores a gestión humana, empresa grande del sector servicios, experiencia de 0 a 1 año.	Salario de \$1.500.000 a \$2.000.000, contrato a término indefinido.

Fuente: Elaboración propia

En general, en las ofertas revisadas anteriormente lo que buscan las empresas es suplir cargos de asistentes y auxiliares con profesionales que bien podrían desempeñar cargos más altos o con mayor relevancia dentro del área contable, ya que su formación profesional está enfocada en ello.

En este orden de ideas se procedió a preguntar: Cuando inició el ejercicio de actividades propias de la contaduría pública y teniendo en cuenta el perfil de un egresado Univalle, su percepción personal fue:

Gráfico 17: Percepción perfil de un egresado de Univalle.



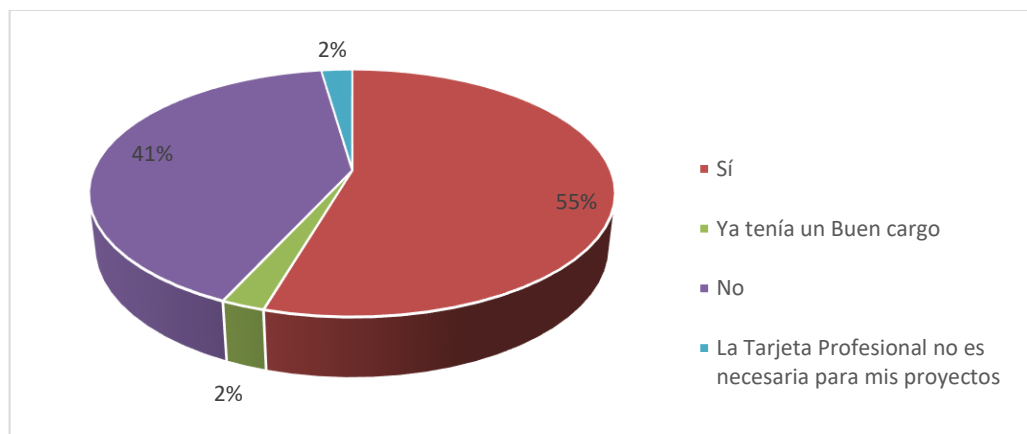
Fuente: Elaboración propia

Se encontró que el 54% consideró que tenía falencias y/o vacíos, frente a un 44% que indicó sentirse bien preparado, y tan solo un 2% sintió no estar ubicado. Las falencias de las que se tuvo consideración son principalmente debido al manejo de Normas Internacionales, según respuestas de los encuestados.

Frente a esta situación se evidencia que si bien la Universidad del Valle no cuenta dentro de su malla curricular con algún curso directo de Normas Internacionales, de acuerdo a la experiencia obtenida por quienes desarrollaron esta investigación, se pudo confirmar con los egresados que los docentes buscan mecanismos para incluir dentro del contenido programático de sus asignaturas, material directamente relacionado con dichas normas, aunque esto no resulta lo suficientemente profundo para abordar un tema tan amplio.

Una vez conocido este punto se continuó con la pregunta: ¿Después de recibir su tarjeta profesional logró ubicarse laboralmente en un buen cargo dentro de una empresa o entidad?

Gráfico 18: Ubicación laboral en un buen cargo.

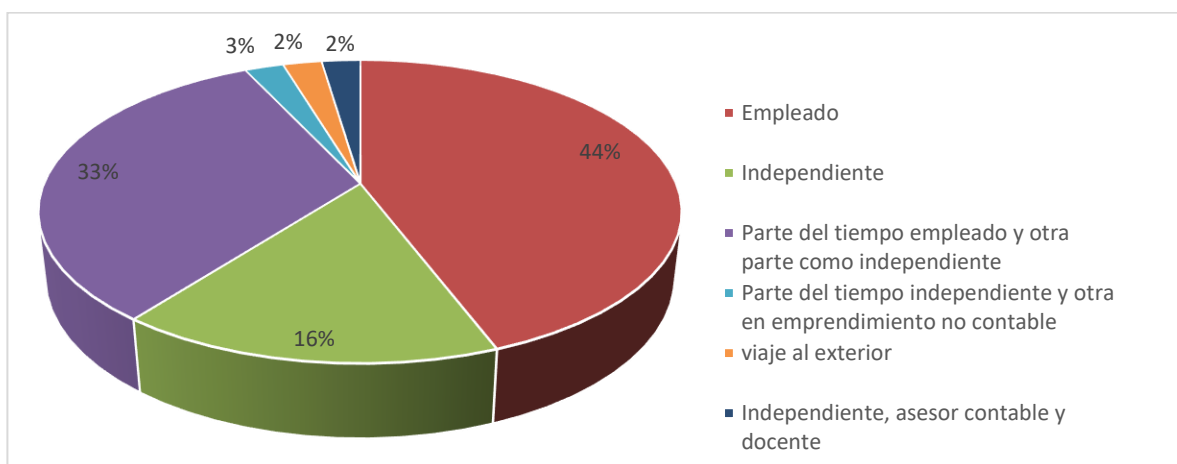


Fuente: Elaboración propia

Para un 55% el obtener su Tarjeta profesional le permitió ubicarse en un buen cargo dentro de una empresa, refiriéndose a un empleo de calidad que le brinde una estabilidad salarial, seguridad social, posibilidad de continuar su formación o de ascender y con horarios laborales definidos, mientras que para un 42% no tuvo incidencia o no logró una mejor ubicación laboral. Un 2%, 1 persona, indicó que antes de recibir su tarjeta ya tenía un buen cargo, del mismo modo, el restante 2% afirmó no necesitarla para sus proyectos laborales.

A la pregunta: Una vez recibió su tarjeta profesional se ha desempeñado como:

Gráfico 19: Desempeños con Tarjeta Profesional.

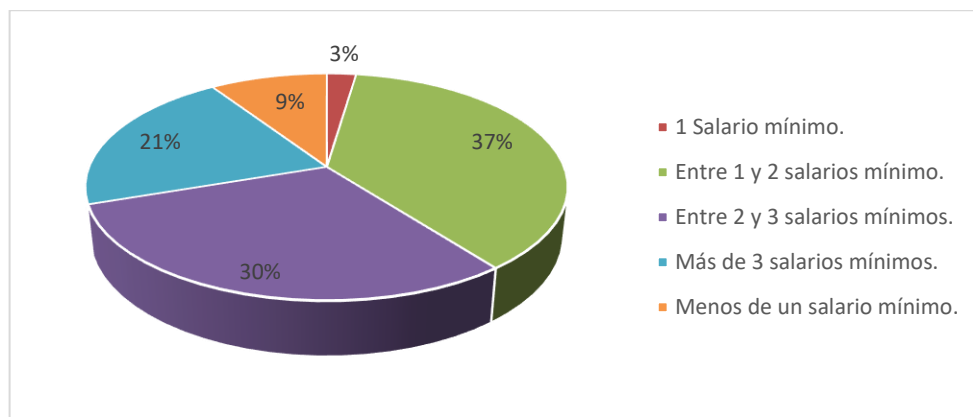


Fuente: Elaboración propia

El 44% de los encuestados indicó desempeñarse como empleado, siendo este el porcentaje más alto del total; un 33% desempeñándose parte del tiempo como empleado y otra parte como independiente; el 16% independiente; y en menor cantidad, un 3% parte del tiempo independiente y otra en emprendimiento no contable; 2% independiente, asesor contable y docente, y finalmente, un 2% viajó al exterior, sin indicar más datos.

Se continuó con la pregunta: ¿Cuál ha sido su ingreso al ejercer funciones relacionadas con su profesión como contador?

Gráfico 20: Ingresos por funciones como Contador.

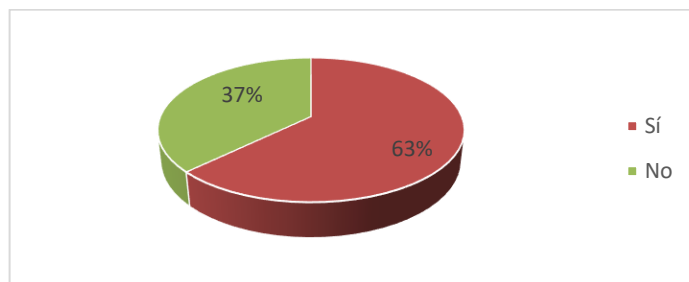


Fuente: Elaboración propia

En este aspecto, las respuestas estuvieron acordes con la media nacional, ya que el 37% se ubicaron entre 1 y 2 salarios mínimos, y un 30% entre 2 y 3; el 21% de los encuestados indicaron recibir más de 3 salarios por ejercer su profesión; en contraste con esto, un 9%, 4 personas, afirmaron que su ingreso fue menor a 1 salario, sin dar más detalles de las razones; un 2% se ubicó en 1 salario mínimo.

Finalmente, se preguntó por: ¿Considera ajustado el perfil profesional trazado por el programa académico de contaduría pública de la universidad frente al que requiere el mercado laboral del área de influencia de la misma?

Gráfico 21: Perfil profesional del egresado.



Fuente: Elaboración propia

Se encontró que un 63% consideró ajustado el perfil profesional trazado por el programa, por razones como: la formación académica brindada, la idoneidad de los docentes, entre otras, pero indicando también que se debe tener en cuenta la actualización constante acorde con el mercado; no obstante, un 37% indicó lo contrario, principalmente por la falta constante de actualizaciones frente a los cambios del mercado. Uno de los motivos indicados fue: *“Aunque la Universidad traza el perfil correcto para un profesional, para el recién graduado, no está muy acorde el perfil con el mercado laboral, ya que, la mayoría de empresas de la ciudad están buscando el perfil operativo del contador y no el analítico”*.

Otro motivo fue: *En los años previos a mi graduación se estaba implementando NIIF y no se tuvo en cuenta una materia o un ajuste al programa en ese momento.*

Por las respuestas recibidas, se entiende que los encuestados que respondieron negativamente relacionaron esta pregunta con el contenido curricular del programa, y no propiamente con el perfil profesional, como estaba planteada realmente.

De acuerdo con la información de la encuesta realizada por el Observatorio Laboral para la Educación¹¹¹, según la cual el Ministerio de Educación confirmó un

¹¹¹ Seguimiento a graduados de educación superior. Observatorio Laboral para la Educación. Ministerio de Educación. 20 de septiembre de 2019. P 16. https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-389961_recurso_1.pdf

incremento en el número de títulos de educación superior en el país, además de que un porcentaje importante de ellos se relaciona con la Contaduría, se confirma lo planteado en la teoría neoclásica que está referenciada en esta investigación, donde se afirma que “los cambios en la población llevarán a un aumento desordenado del número de personas que invierten en educación y por ello tanto empresas como trabajadores deben ajustar sus requisitos educativos”¹¹². Esos ajustes en las empresas como lo dijo Ana María Novoa y Beltrán Benjumea están en buscar empleados con ciertas competencias operativas, pero con mayores habilidades interpersonales, con capacidad para interactuar con todas las áreas de la empresa, analíticos, en fin, profesionales integrales.

El hecho de que un 37% de los encuestados hayan obtenido un ingreso entre 1 y 2 salarios puede estar acorde con la crítica de Jorge Luis Coraggio a la teoría neoclásica, donde dijo que apenas un tercio de la población podría integrarse a un trabajo formal y que si bien hay personas que se pueden formar profesionalmente, cuando ingresen al mercado en forma masiva, competirán entre sí provocando bajos salarios. Esto es corroborable con lo dicho por Daniel Sarmiento¹¹³ sobre el bajo nivel salarial de los contadores, ya que hay una alta oferta de contadores compitiendo entre sí para demandar unos puestos laborales que no crecen al mismo ritmo.

Observando al 55% de profesionales que pudieron ubicarse en un buen cargo dentro de una empresa tras obtener su tarjeta profesional, cobra sentido la teoría de la señalización que planteó Michael Spence¹¹⁴, según la cual los trabajadores

¹¹² Seguimiento a graduados de educación superior. Observatorio Laboral para la Educación. Ministerio de Educación. 20 de septiembre de 2019. P 16. https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-389961_recurso_1.pdf Op. Cit,

¹¹³ SARMIENTO PAVAS, Daniel. “Es claro que sí hay crisis en los organismos de la profesión contable”. Disponible en: <https://actualicese.com/es-claro-que-si-hay-crisis-en-los-organismos-de-la-profesion-contable/> Op. Cit.

¹¹⁴ SPENCE, Michael. La señalización y la estructura informativa de los mercados. España. RAE: Revista Asturiana de Economía. Número. 25, 2002. Op. Cit, págs. 49-94

pueden utilizar su nivel académico para hacer saber a los empresarios que tienen un mayor grado de productividad; en este caso, una vez obtenido el título profesional, los empresarios y/o superiores jerárquicos pueden visualizar en el Contador una mayor productividad en relación con quienes no lo son, además con el plus que le da el tener su tarjeta profesional y así dar fe por medio de su firma, puede mejorar su salario y ser promovido a puestos de mayor responsabilidad.

Para finalizar, en el capítulo anterior se estableció que parecía no aplicar el concepto de sobre educación, ya que la gran mayoría de egresados se encontraba desarrollando actividades relacionadas con su formación académica como Contadores; si se contrasta con las ofertas mencionadas donde las empresas buscan suplir puestos de asistentes y auxiliares que bien los podría desempeñar una persona con formación técnica o tecnológica, un Contador podría considerarse al menos en parte sobre-educado y como lo planteó el profesor Jhon James Mora¹¹⁵ puede existir un desequilibrio temporal que finalmente beneficie a dicho profesional, ya que puede desarrollar habilidades que le permitirán desempeñarse de mejor forma en el momento en que pueda acceder a un puesto de trabajo que requiera mayor cualificación.

¹¹⁵ MORA, Jhon James. Op. Cit, p 116.

CONCLUSIONES

Si bien la Secretaría Académica de la Universidad del Valle sede Buga posee una base de datos de los egresados del programa de Contaduría Pública durante el período 2012-2017, al momento de realizar las encuestas basados en esa información, no fue posible precisar un porcentaje aproximado sobre quiénes de ellos efectivamente tramitaron y cuentan actualmente con su tarjeta profesional.

Los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle sede Buga en un alto porcentaje no tuvieron dificultades con el trámite de su tarjeta profesional, sólo un porcentaje bajo las presentó. La consideración del factor costo de la tarjeta resultó subjetivo, ya que dependió de la situación económica de los interesados al momento del trámite.

Resulta evidente que aquellos que certificaron su año de experiencia realizando labores técnico-contables, lo hicieron dentro de la formalidad, ya que los mismos requisitos para el trámite conllevan a ello.

En general, de acuerdo a las respuestas y demás información recolectada, el mayor inconveniente para los egresados y que además se mantiene durante el período comprendido para la investigación entre los años 2012 a 2017, se relaciona con la falta de experiencia necesaria para acceder a un puesto laboral.

Como se observó en la información recolectada, el porcentaje de empresas en el país resulta muy similar al que presentó Buga y sus alrededores, ya que más del

90% de esas son microempresas y no todas requieren los servicios de un Contador. En este sentido, se puede presentar una sobreoferta de Contadores.

Teniendo en cuenta los salarios, se puede notar una similitud entre los ofrecidos tanto a nivel nacional, como regional y local, como también, que gran parte de las ofertas laborales están diseñadas para asistentes y auxiliares. Esto puede tener dos connotaciones:

La primera es que los Contadores pueden sentirse subempleados o inconformes por desarrollar labores para las cuales tienen una formación mayor. La segunda, que el realizar dichas labores les permite desarrollar habilidades y competencias, además de un conocimiento minucioso de dichos puestos que pueden generar una vasta experiencia al momento de optar por un cargo mayor o ser merecedor de un ascenso.

El tener un 42% de los encuestados para el cual la edad fue determinante para acceder a un puesto laboral, permite observar que, para las empresas la edad sigue siendo un factor de importancia para la contratación de personal calificado.

Para los encuestados, una de las falencias que presentó la Universidad tiene que ver con que durante el tiempo señalado para la realización de esta investigación período comprendido entre los años 2012 a 2017, se hizo poco énfasis en las Normas Internacionales de Información Financiera que fueron adoptadas en Colombia.

En relación a los requisitos laborales exigidos por distintas organizaciones y/o empresas, además de los operativos, el perfil del egresado del programa de

Contaduría que muestra la Universidad del Valle cumple con esa formación integral, ya que su proyecto educativo tiene un perfil humanístico.

Para los egresados en cuestión, según las respuestas anteriores parece no aplicar el concepto de sobre-educación, puesto que los encuestados se encuentran, ya sea como empleados o independientes, desarrollando labores propias de la contaduría, para lo cual, sí es completamente necesario haber realizado una formación profesional en una institución educativa, para el caso concreto, la Universidad del Valle sede Buga. Pese a esto, no se logra hacer referencia sobre el nivel de dichas labores desarrolladas dentro de su empleo, ya que no se especifica si están al nivel de una formación universitaria, o si son acordes a una formación técnica o tecnológica.

RECOMENDACIONES

La Universidad debe propender por un mayor acercamiento entre academia y el sector empresarial, de tal forma que los estudiantes puedan obtener al menos parte de la experiencia en el área contable que en el futuro les será requerida para optar por un puesto laboral.

Ante la sobreoferta de Contadores Públicos y el déficit en materia de empleo, desde la Universidad se puede optar por enfocar a los estudiantes hacia el emprendimiento en el área Contable o a ejercer independientemente su profesión. Para los que logren emplearse, dicho emprendimiento debe enfocarse a proponer mejoras o ideas de innovación dentro de la organización.

A pesar de que en la malla curricular no se profundiza en Normas Internacionales, sí se presentan generalidades y algunas particularidades de las mismas. Frente a esto, una de las obligaciones de un Contador Público es mantener una constante actualización en los temas que competen a su profesión. Frente a ello, desde la Universidad se debe estimular la educación continua, con el diseño de diplomados, especializaciones y maestrías, que tengan en cuenta el entorno de éstos y no tener que desplazarse a otras ciudades para hacerlo.

Ante las competencias que buscan las diferentes empresas, donde esperan que además del perfil operativo los profesionales sean personas integrales e íntegras, es importante que la Universidad continúe consolidando el perfil humanista con el que se forman sus egresados, haciendo entender a los estudiantes actuales y futuros que las materias de humanidades son un mecanismo para el crecimiento

personal y propenden a una preparación más completa para el desempeño profesional de los mismos.

BIBLIOGRAFÍA

ALBORNOZ CEBALLOS, Guillermo, et all. Programa Académico de Contaduría Pública, Proyecto Educativo del Programa PEP. Universidad del Valle. [En línea] [25 de junio de 2020] disponible en: <http://fayol.univalle.edu.co/Programas/Pregrados/Contaduria/ProyectoEducativoProgramaDefinitivo%20PEP%202017.pdf>

AMENGUAL, Gabriel. El Concepto De Experiencia: De Kant A Hegel. Tópicos núm. 15. Revista Asturiana de Economía. Universidad Católica de Santa Fe. Argentina. 2007. P. 5-30. [En línea] 2007. [13 de Septiembre de 2020] disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28811907001>

ANGULO PICO, Grace Margarita; QUEJADA PEREZ, Raúl; YANEZ CONTRERAS, Martha. "Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado". En: Revista de la educación superior. N 63. p 57. [En línea] 2012. [15 de junio de 2020] disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602012000300002&lng=es&nrm=iso

BALTAR, Fabiola, Gorjup, María Tatiana Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas. Intangible Capital. P.123-149 [En línea]. 2012. [11 de Enero de 2021] disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54924517006>

BARON, Juan. Primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos: probabilidad de empleo formal y salarios. En: Lecturas de Economía, Universidad de Antioquia, Medellín. 2012.

BEHAR RIVERO, Daniel S. Metodología de la investigación. s.l. : Editorial Shalom 2008. 94p.

BENJUMEA, Beltrán. “¿Cuáles son las habilidades más buscadas por los empleadores en un contador público?”. [En línea] 12 de febrero de 2020. [25 de mayo de 2020] disponible en: <https://actualicese.com/cuales-son-las-habilidades-mas-buscadas-por-los-empleadores-en-un-contador-publico/>

BERMUDEZ GOMEZ, Hernando. “Los contadores y la dificultad para conseguir empleo. En Contrapartida número 2724. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Pontificia Universidad Javeriana. [En línea] 24 de abril de 2017. [20 marzo de 2020] disponible en: <http://www.comunidadcontable.com/BancoConocimiento/Contrapartidas/los-contadores-y-la-dificultad-para-conseguir-empleo.asp?>

CAMARA DE COMERCIO DE BUGA. Informe socioeconómico de la zona – 2018. Buga y área de jurisdicción. Cámara de Comercio de Buga, Guadalajara de Buga 2018. [En línea] 31 de enero de 2019. [25 de mayo de 2019] disponible en: <https://www.ccbuga.org.co/informe-socioeconomico-de-la-zona-2018>

CARDONA ACEVEDO, Marleny y otros. La educación para el trabajo de jóvenes en Colombia, ¿mecanismo de inserción laboral y equidad? Bogotá : Universidad EAFIT, 2008.

COMPUTRABAJO. Salario de Contador/a público en Colombia. [En línea] 20 de mayo de 2020 [25 de mayo de 2020] disponible en: <https://www.computrabajo.com.co/salarios/contadora-publico>

CONSTITUCIÓN POLÍTICA. Bogotá Colombia. 1991. s.n., 1991.

CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 43. Diciembre 13 de 1990. Por la cual se adiciona la Ley 145 de 1960, reglamentaria de la profesión de Contador Público y se dictan otras disposiciones. Bogotá DC. 1993. s.n. N. 39602.

—. secretariasenado.gov.co. Congreso de la República. Diario Oficial No. 47. [En línea] [6 de marzo de 2019.] disponible en:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html.

—. funcionpublica.gov.co. Congreso de la República. Decreto 1083 de 2015. [En línea] [6 de marzo de 2019] disponible en:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

CONFECÁMARAS.ORG.CO “En 2019 aumentó 10,4% la creación de sociedades en Colombia”. [En línea] [21 enero de 2020] disponible en:

<http://www.confecamaras.org.co/noticias/732-en-2019-aumento-10-4-la-creacion-de-sociedades-en-colombia-2>

CONSEJO TECNICO DE LA CONTADURIA. 2009. Orientación profesional. Tarifas de honorarios profesionales. Bogotá. s.n., 2009.

CONTADURIA GENERAL DE LA NACION. Comunicado No. 08. >Bogotá : Contaduría General de la nación. , 2010.

CORAGGIO, José Luis. Educación y modelo de desarrollo. Ponencia presentada en el Seminario: “Seminario internacional sobre Políticas Educativas en América Latina, organizado por el Consejo de Educación de Adultos de América latina (CEAAL) y el Programa interdisciplinario de Investigaciones en Educación (PIIE); en Santiago de Chile, 5- 6 Diciembre, 1994. En: Políticas educativas en América Latina, TAREA-CEAAL, Lima, 1995. P. 7

DANE. dane.gov.co. Empleo informal y seguridad social. [En línea] [11 de marzo de 2019] disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>

DIARIO LA PATRIA. Editorial. “A valorar las funciones del contador público”. [En línea] 1 de marzo de 2019. [20 de marzo de 2020] Disponible en: <https://www.lapatria.com/economia/valorar-las-funciones-del-contador-publico-432729>

DIAZ-ORTEGA, Nubia, DÍAZ-ORTEGA, Carlos, & JAIMES-BARRERA, Diana. (2018). Seguimiento a egresados de Contaduría pública: una primera mirada. Desarrollo Gerencial, 10(2), p 25-43. [En línea] 2018 [11 de marzo de 2019] disponible en: <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3000>

ELEMPLEO.COM. Ofertas Trabajo Auxiliar Contable. [En línea] 2019. [15 de julio de 2019] disponible en: <https://www.elempleo.com/co/ofertas-trabajo/auxiliar-contable/1884070393>

Entrevista a Michael Spence. [En línea] 26 de enero de 2015. [15 de julio de 2019] disponible en: www.monempresarial.com/es/2015/01/26/entrevista-michael-spence/

FRANCO RUIZ, Rafael. Réquiem por la confianza. Colombia. s.n., 2002.

GIL RODRIGUEZ, Andrea & SALAZAR CASTILLO, Linda Carolina. 2012. Estudio sobre la calidad del empleo de los contadores públicos egresados de la Universidad del Valle sede Buga durante el período 2006-2009. Guadalajara de Buga 2012. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración.

GOMEZ BECERRA, María Alejandra. Percepciones de los jóvenes universitarios en relación a los programas de emprendimiento propios de las políticas de empleo. Bogotá, 2017. Universidad Santo Tomás. Facultad de Ciencias de la Administración.

HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto. Metodología de la investigación. Quinta edición. México. Editorial McGraw-Hill., 2014. 656p.

HOYOS, Ana Gabriela. “Ya no basta con ser profesional para conseguir empleo”. [En línea] 19 de septiembre de 2019. [20 de marzo de 2020] disponible en: <https://www.las2orillas.co/ya-no-basta-con-ser-profesional-para-conseguir-empleo/>

INDEED. Salarios de Contable en Colombia. [En línea] 20 de mayo de 2020. [25 de mayo de 2020] disponible en: <https://co.indeed.com/salaries/contable-Salaries>

INSTITUTO NACIONAL DE CONTADORES PÚBLICOS. “¿Por qué tantos graduados desisten de tramitar su inscripción profesional como Contadores? Documento de conclusiones”. Spatia INCP. [En línea] 27 de febrero de 2018 [8 de mayo de 2020] disponible en: <https://www.incp.org.co/tantos-graduados-desisten-tramitar-inscripcion-profesional-contadores-2/>

ITUC (International Trade Union Confederation). 2012. The Social Crisis Behind the Economic Crisis - the Millions of Young People Unemployed. Bruselas, Belgica : s.n., 2012.

JUNTA CENTRAL DE CONTADORES. Resolución 000-973. Unidad Administrativa Especial Junta Central de Contadores. 23 de diciembre de 2015. [En línea] [23 de marzo de 2020] disponible en:

www.jcc.gov.co/images/pdfs/normatividad/resoluciones/2015/Resolucion_973_del_2015.pdf

MINISTERIO DE EDUCACION. mineducacion.gov.co. "Se reduce la brecha salarial entre hombres y mujeres recién graduados en Colombia". [En línea] octubre de 2017. [14 de marzo de 2019] disponible en: <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-363240.html>.

—. Observatorio Laboral para la Educación. "Seguimiento a graduados de educación superior". [En línea] [20 de septiembre de 2019] disponible en: https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-389961_recurso_1.pdf

MONTERO ACOSTA, Sandra P., & RAFFO ROBLEDO, Alfredo. 2013. Percepción acerca del desempeño laboral del Contador Público de la Universidad del Valle en las empresas de la Ciudad de Cali. Santiago de Cali 2013. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración.

MORA, Jhon James. Sobre educación en Cali (Colombia) ¿Desequilibrio temporal o permanente?: algunas ideas, 2000-2003. En: Revista de economía y administración. Universidad Autónoma de Occidente. P. 118.

MUÑOZ IZQUIERDO, Carlos. Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. En Papeles de Población, Universidad Autónoma del Estado de México, 2006. Vol. 12.

OFICINA DE EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL. Universidad del Valle, Sede Buga, 2018.

OIT.oitcinterfor.org. Empleo informal. Centro Interamericano para el desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. [En línea] 2014. [9 de marzo de 2019] disponible en: <http://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. oit.org. Trabajo decente. [En línea] [6 de marzo de 2019] disponible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Panorama Temático Laboral. Transición a la Formalidad en América Latina y el Caribe. Perú: OIT, 2014.

PORTAFOLIO.COM. "¿Cómo ha cambiado el mercado laboral en Colombia?" [En línea] 2017. [15 de julio de 2019] disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/mercado-laboral-en-colombia-para-2017-503619>.

POSSO, Christian Manuel. Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. En: Revista Desarrollo y Sociedad. Número 65. 01 enero de 2010. Universidad de los Andes.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Real Academia Española. [En línea] [8 de marzo de 2019] disponible en: <https://dle.rae.es/?id=SchIA0o>

REVISTA SEMANA. Editorial. "¿Por qué es tal difícil conseguir empleo en Colombia?" Bogotá. Revista Semana. [En línea] 6 de julio de 2016 [4 marzo de 2019] disponible en: <https://www.semana.com/educacion/articulo/desempleo-en-colombia/476764>

—. "Preocupante radiografía: 4 de cada 10 jóvenes están sin empleo en Colombia." Bogotá. Revista Semana. [En línea] 5 de enero de 2018. [25 de mayo de 2018] disponible en: <https://www.semana.com/Item/ArticleAsync/565565#:~:text=Preocupante%20radio graf%C3%ADa%3A%204%20de%20cada%2010%20j%C3%B3venes%20est%C3>

[%A1n%20sin%20empleo%20en%20Colombia&text=En%20el%20mismo%20informe%20la,de%20personas%20no%20ten%C3%ADan%20empleo.](#)

—. "¿Cuáles son las carreras con más demanda laboral en Colombia?" Bogotá. Revista Semana. [En línea] 26 de mayo de 2019. [25 de mayo de 2020] disponible en: <https://www.semana.com/educacion/articulo/cuales-son-las-carreras-mas-demandadas-en-colombia/616638>

RODRÍGUEZ GÓMEZ G., GIL FLORES J. Y GARCÍA JIMÉNEZ E. 1996. Metodología de la Investigación Cualitativa. Granada España. : Ediciones Aljibe, 1996.

SARMIENTO PAVAS, Daniel. "Es claro que sí hay crisis en los organismos de la profesión contable". [En línea] 21 de febrero de 2020. [22 de febrero de 2020] Disponible en: <https://actualicese.com/es-claro-que-si-hay-crisis-en-los-organismos-de-la-profesion-contable/>

SIGNIFICADOS.COM. Significados.com. Empleo informal. [En línea] [6 de marzo de 2019] disponible en: <https://www.significados.com/empleo-informal>

SPENCE, Michael. La señalización y la estructura informativa de los mercados. España. RAE: Revista Asturiana de Economía. Número. 25, 2002. págs. 49-94

SUAREZ GÓMEZ, Sebastián A. Determinantes de la empleabilidad de los recién graduados de la Universidad del Valle. Santiago de Cali 2016. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración.

UNIVERSIDAD DEL VALLE. Perfil del Egresado. Facultad de ciencias de la Administración. Contaduría Pública. [En línea] [17 de Julio de 2019] disponible en: <http://administracion.univalle.edu.co/contaduria-publica>

—. Descripción del programa. [En línea] [25 de junio de 2020] disponible en:
<http://administracion.univalle.edu.co/contaduria-publica>

VIDAL GARCÍA, Javier. Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Madrid, España. Editorial Ministerio de Educación Cultura y Deporte: Universidad de León. 2003. 170 p.

ANEXOS

Anexo 1: ENCUESTA A CONTADORES PÚBLICOS

***Obligatorio**

Encuesta a Contadores Públicos egresados de la Universidad del Valle sede Buga entre los años 2012 a 2017

Año de graduación *

SEXO

**Marca solo un óvalo.*

MASCULINO

☐

FEMENINO

☐

EDAD *

¿Tuvo éxito al tramitar su Tarjeta Profesional presentando por primera vez todos los requisitos?

**Marca solo un óvalo.*

Sí

☐

No

☐

¿Por qué? *

¿Tuvo inconvenientes para acreditar la experiencia técnico contable ante la JCC?

**Marca solo un óvalo.*

Sí

☐

No

☐

¿Por qué? *

El artículo 2º de la Ley 43 de 1990, considera actividades válidas para acreditar el requisito de la experiencia técnico contable, soportes de la organización, revisión y control de contabilidades, registro de operaciones en los libros de contabilidad, conciliaciones de registros en cuentas contables y de cuentas bancarias, entre otras, ¿hubo alguna que no se tuvo en cuenta por parte de la JCC?

** Marca solo un óvalo.*

Sí ☐

No ☐

¿Por qué? *

¿Al entregar la documentación a la JCC, le rechazaron la documentación?

**Marca solo un óvalo.*

Sí ☐

No ☐

Si su respuesta a la pregunta anterior fue sí, el rechazo se debió a que: (De lo contrario, continua con la siguiente pregunta).

Marca solo un óvalo.

Estaba incompleta

No estaba firmada por el Contador

No estaba firmada por el Representante legal

No estaba firmada por el Revisor fiscal

No estaba firmada por el funcionario encargado de elaborar los soportes.

Otro:

¿Cuánto tiempo tomo el recibir la Tarjeta profesional una vez enviados todos los requisitos?

**Marca solo un óvalo.*

De 3 a 6 meses ☐

Más de 6 meses ☐

¿Alguna empresa o Contador para el cual haya laborado se negó a entregar o firmar la constancia de experiencia técnico contable?

**Marca solo un óvalo.*

Sí ☐

No ☐

¿Por qué? *

Personalmente usted considera que el costo de la tarjeta profesional fue: *

Marca solo un óvalo.

Poco costoso. ☐

Medianamente costoso. ☐

Muy costoso. ☐

Justo. ☐

¿Bajo qué modalidad o modalidades de vinculación se desempeñó para obtener el año de experiencia requerido para tramitar la tarjeta profesional?

* *Marca solo un óvalo.*

Contrato a término fijo. ☐

Contrato a término indefinido. ☐

Contratación por obra o labor. ☐

Otro: ☐

¿El tiempo invertido en el(los) cargo(s) desempeñado(s) para certificar el año de experiencia necesario para obtener la TP estuvo acorde con el salario o remuneración recibidos?

* *Marca solo un óvalo.*

Sí ☐

No ☐

Otro: ☐

¿En qué lugar ejerce o ha ejercido funciones propias de la Contaduría?

Marca solo un óvalo.

Buga ☐

Otro: ☐

Una vez graduado, ¿cuánto tiempo le llevó el empezar a ejercer la profesión? *

Marca solo un óvalo.

De 0 a 6 meses ☐

De 6 meses a 1 año ☐

Más de 1 año ☐

No ejerce ☐

¿Resultó fácil obtener un empleo relacionado con la profesión contable en Buga o municipios aledaños?

** Marca solo un óvalo.*

Sí ☐

No ☐

Otro: ☐

¿Por qué?

¿Cuál ha sido la mayor dificultad para acceder a un empleo formal acorde a su formación profesional?

** Marca solo un óvalo.*

Poca o nula experiencia ☐

Pocas ofertas laborales ☐

Requerimientos no acordes con la formación profesional ☐

Sobreoferta de Contadores Públicos ☐

Es independiente ☐

No ha tenido dificultades ☐

Otro: ☐

Para ser seleccionado en un puesto de trabajo enfocado en el área contable en el cual esperaba empezar a poner en práctica lo visto durante su formación académica, ¿se le pidió experiencia previa?

** Marca solo un óvalo.*

Sí ☐

No ☐

Es independiente ☐

Otro: ☐

¿Su edad fue determinante para acceder a un puesto de trabajo o para no ser tenido en cuenta?

Marca solo un óvalo.

Sí ☐

No ☐

Otro: ☐

Cuando inició el ejercicio de actividades propias de la contaduría pública y teniendo en cuenta el perfil de un egresado Univalle, su percepción personal fue:

** Marca solo un óvalo.*

Se sintió bien preparado. ☐

Consideró que tenía algunas falencias y/o vacíos. ☐

Sintió no estar ubicado. ☐

Otro: ☐

¿Por qué? ***

¿Después de recibir su Tarjeta Profesional logró ubicarse laboralmente en un buen cargo dentro de una empresa o entidad?

** Marca solo un óvalo.*

Sí ☐

No ☐

Otro: ☐

Una vez recibió su tarjeta profesional se ha desempeñado como:

**Marca solo un óvalo.*

Independiente ☐

Empleado ☐

Parte del tiempo empleado y otra parte como independiente ☐

Otro: ☐

¿Cuál ha sido su ingreso al ejercer funciones relacionadas con su profesión como Contador?

**Marca solo un óvalo.*

Menos de un salario mínimo. ☐

Un Salario mínimo. ☐

Entre 1 y 2 salarios mínimo. ☐

Entre 2 y 3 salarios mínimos. ☐

Más de 3 salarios mínimos. ☐

¿Considera ajustado el perfil profesional trazado por el programa académico de Contaduría Pública de la Universidad frente al que requiere el mercado laboral del área de influencia de la misma?

** Marca solo un óvalo.*

Sí ☐

No ☐

¿Por qué? *