

**INCIDENCIA DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN DE
LA IDENTIDAD PROFESIONAL DE CONTADORES PÚBLICOS EGRESADOS DE
LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PALMIRA.**

GISEL MARIEN HOLGUÍN GUTIERREZ

ISABEL CRISTINA VANEGAS ROA

SOL MARIA HOLGUÍN GUTIERREZ

UNIVERSIDAD DEL VALLE

INSTITUTO DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA ACADEMICO DE PSICOLOGÍA

2011

**INCIDENCIA DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN DE
LA IDENTIDAD PROFESIONAL DE CONTADORES PÚBLICOS EGRESADOS DE
LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PALMIRA.**

Trabajo de grado para optar el titulo de psicóloga

GISEL MARIEN HOLGUÍN GUTIERREZ

ISABEL CRISTINA VANEGAS ROA

SOL MARIA HOLGUÍN GUTIERREZ

DIRECTORA

MARTHA CECILIA SABALA

Magister en Psicología con Énfasis en Organizacional

UNIVERSIDAD DEL VALLE

INSTITUTO DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA ACADEMICO DE PSICOLOGÍA

2011

NOTA DE ACEPTACIÓN

Fecha_____

Primer Jurado_____

Alba Luz Giraldo

Segundo Jurado_____

Carlos Fernando Torres Oviedo

Director_____

Martha Cecilia Sabala

AGRADECIMIENTOS

A nuestra directora Martha Cecilia Sabala, por estar apoyándonos con su trayectoria y experiencia las cuales han sido claves para nuestro proceso de aprendizaje.

A nuestros jurados por su interés y apoyo en este proceso de formación

A nuestra familia por acompañarnos y creer en nosotras.

A nuestras amigas de la universidad que nos han animado y ayudado a seguir adelante

A los contadores públicos por su colaboración y ayuda en nuestro proceso de formación.

Y finalmente a quienes se han ido, pero siguen en nuestros recuerdos.

ISABEL C.VANEGAS

A mis padres Carlos y Adelaida, por ser tan grandes, por creer en mí, por su apoyo, por su fortaleza, por su sacrificio, por su amor, por ser un ejemplo para mí vida y porque el esfuerzo de mi familia se ve reflejado en la culminación de este proceso, infinitas gracias.

A mi hermana Stella, por estar a mi lado y conocer mis logros de cerca.

A Sol, por ser tan maravillosa persona y amiga, por su esfuerzo para culminar este proceso.

A Gisel por su amistad, apoyo, acompañamiento, por su dedicación y compromiso.

A la familia Holguín-Gutiérrez, por hacerme sentir parte de ellos.

A Felipe Marín, por esforzarse conmigo y fortalecerme cuando más lo necesité.

A todos mis seres amados que ya no están y siempre recordaré.

AGRADECIMIENTOS

SOL M. HOLGUIN

A mis padres José Heriberto Holguín y Nilsa Roció Gutiérrez por el apoyo incondicional, por su ejemplo y el amor tan grande que me han brindado, haciendo que cada día luche por cumplir este proceso.

A mis hermanas por su apoyo y comprensión y a mi hermano quien en su momento pudo brindarme tanta felicidad. Este logro te lo dedico.

A mi hermana por su apoyo, por su paciencia por haberme enseñado tantas cosas que permitieron llegar a culminar este proceso.

A cristina por su amistad incondicional, por su compromiso y los momentos gratos que pasamos.

GISEL M. HOLGUÍN

A mis padres José Heriberto Holguín y Nilsa Roció Gutiérrez por su apoyo y comprensión, sin su ayuda estos logros no habrían sido cumplidos.

A mis hermanas por creer en mí y a mi hermano cuanto quisiera celebrar este logro contigo

A mis amigos por comprender mis ausencias y celebrar conmigo en los momentos importantes de mi carrera.

A Ricardo J. Duque por estar a mi lado y darme fuerzas continuamente a la culminación de mis logros.

A mi hermana y a Cristina por su compromiso, acompañamiento y apoyo.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	12
1. PROBLEMÁTICA.....	16
2. OBJETIVOS.....	17
2.1 Objetivo General.....	17
2.2 Objetivos específicos.....	17
3. JUSTIFICACIÓN.....	18
4. ANTECEDENTES.....	20
5.MARCO CONCEPTUAL.....	26
5.1Concepto de Trabajo	26
5.1.1Trabajo y Empleo.....	31
5.1.2Modalidades de Trabajo.....	31
5.1.2.1Modalidad de Empleo.....	32
5.1.2.2Modalidad de Outsourcing.....	33
5.2Identidad Profesional.....	35
6. MÉTODO.....	45
6.1Tipo de Investigación.....	45
6.2Tipo de Estudio.....	45
6.3Participantes.....	45
6.4Procedimiento.....	46
6.5Técnicas de Recolección de Información.....	47
6.6 Categorías de Entrevista.....	48
6.7 Técnicas de Análisis.....	50

7. RESULTADOS.....	53
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	84
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	92
10. REFERENCIAS.....	95
ANEXOS.....	100

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Categorías y Subcategorías	49
Tabla 2. Frecuencia de las subcategorías en modalidades de empleo y Outsourcing.....	54

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje final de las Categorías de los contadores bajo Modalidad de Outsourcing.....	57
Figura 2. Porcentaje de la categoría Procesos de Aprendizaje Institucional de la modalidad Outsourcing.....	58
Figura 3. Porcentaje de la Categoría Perfil Profesional de la modalidad outsourcing.....	60
Figura 4. Porcentaje de la Categoría Experiencia Laboral en la modalidad outsourcing.....	64
Figura 5. Porcentaje de la Categoría Actualizaciones Exigidas por el Mercado de Trabajo en la modalidad de Outsourcing.....	66
Figura 6. Porcentaje de la Categoría Formas de Relación con sus Compañeros de Trabajo de la modalidad Outsourcing.....	68
Figura 7. Porcentaje final de las Categorías de los contadores bajo Modalidad de Empleo.....	70
Figura 8. Porcentaje de la categoría procesos de aprendizaje institucional en la modalidad de empleo.....	71
Figura 9. Porcentaje de la categoría Perfil Profesional de la Modalidad de Empleo.....	73

Figura 10. Porcentaje de la categoría Experiencia Laboral en la Modalidad de Empleo.....	78
Figura 11. Porcentaje de la Categoría Actualizaciones Exigidas por el Mercado de Trabajo en la Modalidad de Empleo.....	80
Figura 12. Porcentaje de la Categoría Formas de Relación con sus compañeros de trabajo en la modalidad de empleo.....	81

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Análisis de la entrevista realizada a la participante sujeto 3.....	100
Anexo 2. Tabla de frecuencias de las subcategorías en la modalidad de Outsourcing.....	110
Anexo 3. Tabla de frecuencias de las subcategorías en la modalidad de empleo.....	111
Anexo 4. Tabla de la codificación de las categorías.....	112
Anexo 5. Tabla de la entrevista.....	113

RESUMEN

Esta investigación presenta un estudio de caso de carácter explicativo y tuvo por objetivo, determinar la incidencia de las modalidades de trabajo Empleo y Outsourcing en la construcción de la identidad profesional de contadores públicos egresados de la Universidad del Valle sede Palmira, que han egresado entre los años 2006 a 2010, examinando la construcción de la identidad profesional de los contadores públicos en la modalidad de outsourcing y empleo. Los datos fueron recogidos por medio de la entrevista semiestructurada; el procesamiento de la información se realizó a través del análisis de contenido y el análisis de distribución de frecuencias. El análisis revela que los profesionales de la contaduría identifican como elementos principales en su construcción de la identidad profesional los aprendizajes adquiridos en la universidad, asimismo el contexto laboral ha sido un elemento que les ha permitido desarrollar su perfil profesional y hacer una diferencia entre él y los demás contadores. De igual manera la identidad profesional se manifiesta a partir de la definición de los proyectos que tenga a futuro y el reconocimiento de diversos contextos que han sido significativos para el desarrollo profesional.

Palabras clave: identidad profesional, modalidad empleo, modalidad outsourcing.

0. INTRODUCCIÓN

En el presente estudio se toma en cuenta las transformaciones que se han generado en el trabajo, llevando a que se incrementen las modalidades de trabajo como el outsourcing y servicios profesionales, dentro de las cuales el sujeto se acomoda para desempeñarse como profesional. Las anteriores modalidades de trabajo son entendidas como un conjunto de características que definen el carácter contractual de la relación laboral, establecida entre un trabajador y la organización para la cual presta sus servicios; en cuanto a la modalidad empleo, constituye una modalidad particular de trabajo que está regulada por leyes laborales y se caracteriza por la vinculación directa del trabajador a la organización mediante la constitución de un contrato, que implica una relación asalariada para el empleado, donde éste realiza una serie de actividades dependientes y subordinadas en un tiempo estipulado, La segunda modalidad outsourcing,

Es una modalidad en la cual organizaciones, grupos o personas ajenas a una empresa u organización son contratadas para hacerse cargo de "parte del negocio" o de un servicio específico dentro de ella. La organización delega el gerenciamiento y la operación de uno de sus procesos o servicios a un prestador externo (outsourcer), con el fin de agilizarlo, optimizar su calidad o reducir sus costos. El outsourcer se encarga de la parte operativa del proceso mientras la organización se dedica a la esencia del negocio, y ambos participan en el diseño del proceso. (Renteria 2001, pág. 53).

La modalidad Servicios Profesionales es definida como actividades de trabajo mediante las cuales el prestador del servicio lleva a cabo acciones específicas para una organización, como

por ejemplo de consultoría o capacitación, pero su vinculación es de carácter libre, es decir, con autonomía propia y no implica una relación de contrato de trabajo que genere una dependencia o subordinación de éste para con la organización.

En este contexto, surge la necesidad de conocer al trabajador en cuanto a su profesión no sólo en la forma que asume su desempeño, sino cómo construye su identidad profesional, es así como el objetivo principal del estudio es determinar la incidencia de la vinculación bajo la modalidad outsourcing y empleo en la construcción de la identidad profesional en contadores públicos, comprendiendo la identidad profesional como lo menciona Malvezzi (2001)

... la respuesta a la pregunta de ¿quien soy yo como trabajador? La respuesta a esa pregunta revela predicados observados y acreditados a una persona. En su conjunto, esos predicados constituyen la singularidad del individuo, revelando una condición única de semejanzas y diferencias en relación con los otros (p. 3).

La construcción de la identidad profesional se concibe a partir de la interacción con el entorno, con otros sujetos, en reconocer diferencias y semejanzas con base a las capacidades que tiene cada uno, la forma en que enfrenta los obstáculos, la formación académica y profesional, la historia de vida, etc. Es así, como el sujeto a partir de sus experiencias personales, profesionales y académicas tienen la opción de elegir desempeñarse bajo alguna de las modalidades. En este estudio, inicialmente se presenta la problemática considerando que el interés es identificar la construcción de la identidad profesional de los contadores públicos que se encuentran en la modalidad outsourcing y empleo, sin embargo no se pretende realizar una comparación entre ambas modalidades. En función a la diferencia entre outsourcing y empleo se presenta el apartado de justificación con los argumentos por los cuales se hace pertinente la realización del estudio.

Asimismo se encuentran los elementos teóricos que permiten ampliar la información del marco conceptual y también la prueba piloto, a partir del cual se obtuvieron las categorías centrales, tales como procesos de aprendizaje institucional, perfil profesional, experiencia laboral, actualizaciones exigidas por el mercado de trabajo en la modalidad de empleo/outsourcing y formas de relación con sus compañeros de trabajo.

Posteriormente se presenta el método, donde el tipo de estudio es cualitativo con un abordaje de tipo explicativo, permitiendo conocer la incidencia de las modalidades de trabajo empleo y outsourcing en la construcción de la identidad profesional en contadores públicos, teniendo en cuenta que se buscó ir más allá de la descripción de los fenómenos, dando respuesta a las causas que los generan. (Hernandez S; Fernández, C; Baptista P; 1997 p. 126)

En el apartado de resultados, se encontraron los procesos de aprendizaje institucional, entendidos como distintas trayectorias que ha tenido el sujeto en los contextos e instituciones específicas y que le han permitido enriquecer su conocimiento, siendo estos representativos en un 27% en la modalidad empleo y en un 25% en la modalidad de outsourcing, evidenciando que para los contadores el aprendizaje institucional ha sido influyente en su desempeño profesional.

En el análisis y discusión se presentan elementos que dan cuenta que la identidad profesional la cual se construye con base en un contexto histórico donde intervienen escenarios académicos y laborales, de tal manera que aportan a la interpretación y comprensión de los procesos de la construcción de la identidad ya sea en la modalidad outsourcing y empleo. En el último apartado se encuentran las conclusiones y recomendaciones donde se reflexiona sobre los

datos obtenidos en este estudio. Este documento está elaborado con base en el Manual de estilos de publicaciones del American Psychological Association de la Quinta Edición.

1. PROBLEMÁTICA

Las modalidades de trabajo outsourcing y servicios profesionales se han visto incrementadas debido a las condiciones de la globalización y a la flexibilidad laboral, permitiendo que los sujetos se desempeñen bajo una modalidad determinada en las organizaciones dependiendo de sus condiciones y necesidades personales y sociales.

Es así, como dentro de las modalidades empleo/ outsourcing, el sujeto se va posicionando y va teniendo un papel activo en la construcción de lo que es como trabajador, en función de las exigencias del mercado laboral. De esta manera el sujeto construye marcas de identidad que se modifican en diversos espacios, en tiempos particulares y en condiciones o formas de relaciones diferentes, es decir, que la identidad profesional no es estable sino que está en constante cambio.

Según lo anterior es pertinente determinar cómo se construye la identidad profesional en contadores públicos bajo la modalidad empleo/ outsourcing teniendo en cuenta que es un proceso que se da a partir del desempeño en diversos escenarios, de los aprendizajes y de la relación con los otros.

Basándose en lo anterior surge como pregunta de investigación:

¿De qué manera inciden las modalidades de trabajo empleo y outsourcing en la construcción de la identidad profesional de contadores públicos de la ciudad de Palmira?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

- Determinar la incidencia de las modalidades de trabajo Empleo y Outsourcing en la construcción de la identidad profesional de contadores públicos egresados de la Universidad del Valle sede Palmira.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar elementos de la construcción de la identidad profesional con relación a la modalidad empleo y outsourcing.
- Caracterizar elementos de la identidad profesional a partir de la modalidad empleo y outsourcing.

3. JUSTIFICACIÓN

La función psicosocial del trabajo según lo propuesto por Blanch (1996) es un “... organizador del tiempo cotidiano. Eje vertebrador de la actividad personal y familiar, de sus estructuras, ritos, rutinas y rupturas. Fuentes de roles, estatus, poder, prestigio, reconocimiento e identidad sociales” (p.101). De esta forma se evidencia la importancia del trabajo para los sujetos y para un contexto social, donde éstos se preparan muchos años para insertarse en el mundo laboral, incluso al encontrarse dentro de él, se ven en la necesidad de continuar con su aprendizaje para el desempeño de sus funciones convirtiéndose éste en un moldeador de su proyecto de vida.

Es así como, el sujeto se ajusta a los cambios generados a partir de la flexibilidad laboral, la cual ha llevado a regular los procesos de las organizaciones como las condiciones de los trabajadores, los servicios, disminución de costos y aumentos en la productividad, llevando lo anterior a la reaparición de modalidades de trabajo antiguas y a la creación de unas nuevas como respuesta a las exigencias de las realidades sociales, ocasionando que el trabajador actualice las concepciones que tiene sobre el trabajo y opte por la modalidad bajo la cual desempeñarse. De esta forma se ha visto cómo en la vinculación y contratación se demanda mayor experiencia, aptitudes y desarrollo de competencias.

En este sentido es importante conocer la identidad profesional de contadores públicos de las modalidades empleo y outsourcing, teniendo en cuenta que la experiencia laboral le permite al sujeto enfrentar las dinámicas organizacionales, interiorizarlas y organizarse para responder a las demandas del medio, asimismo el contexto favorece la construcción de su singularidad mediante la confrontación de su saber teórico y su experiencia práctica.

En esta medida, el estudio se realizó con contadores públicos partiendo de que esta profesión puede desempeñarse en las dos modalidades escogidas, es así, como la contaduría permite vincularse en varias organizaciones en un tiempo determinado o ser empleado en una organización. Asimismo, los constantes cambios que enfrentan los profesionales como reformas tributarias, programas contables y los procesos dentro de las organizaciones hacen que el sujeto constantemente esté definiendo quien es él como trabajador y se sitúe frente a cada una de las modalidades.

Esta investigación aporta a la contextualización de la teoría sobre la identidad profesional en contadores públicos en relación a las modalidades de empleo y outsourcing, permitiendo comprender las realidades laborales y cómo éstas son un factor importante para la definición del sujeto profesional.

Igualmente la investigación contribuirá a docentes universitarios encargados de la formación de los estudiantes de contaduría pública, ampliándoles la información en cuanto al mundo del trabajo actual, contribuyendo para que el profesional desarrolle estrategias y habilidades laborales que le permitan incursionar en las modalidades de trabajo mencionadas.

Finalmente, como estudiantes de psicología de la Universidad del Valle es relevante el estudio debido al impacto de la flexibilidad del trabajo en el ejercicio profesional de las ciencias contables, puesto que cada vez enfrentan los cambios laborales, generan estrategias que le favorecen su desempeño en las modalidades de trabajo; a partir de lo anterior los sujetos van construyendo su identidad profesional y le van otorgando significados a estas nuevas experiencias que les permiten conocer cuáles son sus capacidades, sus habilidades, sus decisiones, sus aptitudes que lo hagan diferente o semejante del otro.

4. ANTECEDENTES

Un estudio pertinente para la investigación, fue la realizada por Winch P. (2007 y 2009) “Formação da identidade profissional de orientadores estágio curricular pré-profissional: marcas de um possível coletivo”. El objetivo principal de la investigación fue caracterizar el proceso de construcción de la identidad profesional de profesores orientadores de las prácticas curriculares pre- profesional (ECPP,) y en los cursos de Licenciatura (CL); permitiendo contribuir a una mejor comprensión de las especificidades e intereses del desempeño y las funciones de las actividades formativas y profesionales; la pregunta problema de la investigación fue: ¿En qué medida los factores condicionantes de la formación de identidad profesional de profesores orientadores de ECPP interfieren en la formación de la identidad profesional de un grupo de profesionales que desempeñan esa función?.

En el desarrollo de la investigación se utilizó el abordaje cualitativo mediante el cual realizaron 45 entrevistas individuales estructuradas con profesores orientadores de ECPP. En total considerando que algunos sujetos fueron entrevistados en dos etapas distintas del trabajo, se trabajó con 34 profesores: 15 profesores que orientan ECPP (prácticas curriculares pre-profesional) y 19 profesores de CL (Cursos de Licenciatura) DE UFSM (Universidad Federal de Santa María). Para el análisis de las entrevistas se empleó los principios del análisis de contenido. En esta investigación se evidenciaron algunos factores que resaltan la importancia del proceso de construcción de identidad de los profesionales, resaltando características esenciales como ser pacientes para oír, un buen desarrollo de las actividades, desempeñar la función de orientador por parte de los ECPP.

En este estudio, se encuentra que la identidad profesional se construye a partir de la relación con los otros, y se constituye de forma imaginaria, resultando de la interacción establecida con los colegas orientadores. Es así como se caracteriza el proceso de formación identitaria de carácter individual, teniendo en cuenta que los estudiantes parten de los conocimientos impartidos por sus orientadores, los cuales los han adquirido durante sus prácticas curriculares pre-profesionales, pero cuando son profesionales toman algunos modelos y prácticas que vivenciaron en su condición de alumnos y crean sus propios procesos y métodos.

La anterior investigación es relevante para este estudio al permitir ampliar la información que se tiene sobre la identidad profesional, mostrando la identidad profesional como un proceso individual, la cual está relacionada con las experiencias académicas o relacionales que ha tenido cada sujeto, además, que la identidad profesional se construye por la percepción que tenga cada sujeto en cuanto a la mirada del otro, constituyéndose de forma imaginaria y a su vez es significada de diversas maneras, dependiendo del sujeto.

Otro aporte es dado por Maya M. (2003), “Identidad Profesional, Localizada en Investigación y Educación en Enfermería”. En esta investigación se expone una reflexión a los profesionales independientes sobre el desarrollo del “yo personal” y las consecuencias de este desarrollo en su formación, de esta manera plantea que el hombre posee la capacidad como ningún otro ser vivo, de tener consciencia de sí mismo y del mundo que lo rodea. Dicha consciencia se constituye en la base de su racionalidad, creatividad y humanidad, de las vivencias del individuo con su entorno; de esta manera permiten el desarrollo del yo personal y a su vez influencia el desarrollo del yo profesional.

La autora plantea que el tema identidad profesional se convierte en un estereotipo, y no es tratado con la profundidad que se requiere para un acercamiento a lo que es, a lo que se debe ser, es decir no le dan el sentido al concepto y menos aún a su introyección o asimilación y en consecuencia a una interrelación profesional entre los miembros de la disciplina, que les permita actuar con responsabilidad y capacidad en la sociedad. En este sentido la autora menciona específicamente lo que no es la identidad profesional y que no se puede creer que ésta se encuentra en manuales, protocolos, modelos y otros instrumentos que enmarcan en un trabajo rutinario; por el contrario, es el resultado extraordinario de la interacción humana, de la relación que se establece entre el cuidador y el sujeto que recibe la acción de cuidado.

Por consiguiente la autora menciona que el sistema del yo se desarrolla en el individuo en virtud de la constante interacción con el medio que lo rodea. Esta forma de ver el yo personal, la denomina identidad, por ello el conjunto de comportamientos organizados del yo personal, forma las bases del yo profesional, y en consecuencia el yo personal ejerce una gran influencia sobre el yo profesional.

Asimismo, menciona que el tipo de profesional que se llega a ser, depende en gran medida del sistema de su yo personal, de la opinión que se tenga de sí mismo, de relacionarse, de entrar y salir de situaciones nuevas, de adaptarse, y de llenar las expectativas de los roles que debe ser capaz de asumir. De allí es importante retomar para esta investigación que el sujeto o profesional requiere compromiso, participación de su profesión y tener significaciones de ese trabajo, de sus funciones y de cómo es él como trabajador. Partiendo que el sujeto no sólo ha construido la identidad profesional en el lugar de trabajo, sino también a través de la identidad personal que se ha constituido a través de otros espacios, de establecer otras relaciones y también de su recorrido histórico.

Otra investigación es la realizada por Sabala, M (2007), la cual tuvo por objetivo, caracterizar los elementos de identidad profesional en el proceso de socialización universitaria de un grupo de profesionales universitarios en el mercado de trabajo de la ciudad de Palmira, egresados entre los años 2000 y 2006. El estudio examinó en qué medida los profesionales reconocían el aprendizaje en su formación académica como importante en su identidad profesional. Los datos fueron recogidos por medio de la entrevista en profundidad y la encuesta por cuestionario; el procesamiento de la información se realizó a través del análisis de contenido y el análisis de distribución de frecuencias. Se encontró que los profesionales identificaron como elementos que configuran su identidad profesional: los aprendizajes adquiridos en la universidad a través de los espacios de socialización, como los conocimientos fundamentales aplicables en su futuro desempeño profesional; además de la trayectoria personal en las organizaciones y la proyección social profesional. En esta investigación se encontró que la identidad profesional se manifiesta a partir de la definición de proyectos aplicados futuros y el reconocimiento de diversos contextos de desarrollo profesional.

Otros estudios académicos que han aportado en la identidad profesional han sido los siguientes: en cuanto a los estudios en los docentes se encontró el realizado por Navarrete (2008) “Construcción de una Identidad Profesional: Los pedagogos de la Universidad Autónoma de México y de la Universidad Veracruzana. El objetivo principal de la autora fue dar cuenta de los procesos de construcción identitaria de los pedagogos de la universidad autónoma de México y veracruzana egresados en 1950, 1970 y 1990.

En este estudio se entrevistaron 12 pedagogos (6 por institución), encontrándose que la identidad del pedagogo se ha constituido como histórica, relacional e híbrida: este profesional cumple funciones diversas, pero todas vinculadas con el ámbito de la educación en general y las

encara de manera distinta de otras profesiones que también se ocupan de la educación. Es así como, la autora encontró que la pedagogía como una disciplina híbrida, que emerge de distintos saberes y, de esta forma, se transforma de arte a técnica y de técnica a carrera profesional. Además el estudio permite dar cuenta que la formación del pedagogo es híbrida, tiene dificultad de hablar de su identidad profesional, en términos homogéneos, unitarios y propios de la misma, es decir, no es una identidad auto contenida en y desde sí misma, ya que pensar su formación solo es posible desde una construcción de muchos saberes articulados.

En cuanto a los estudios realizados con sociólogos se ha encontrado la investigación realizada por Machuca A. (2008) “La identidad profesional de los sociólogos”. El objetivo propuesto por la autora se centra en conocer el proceso de construcción de la identidad profesional que tienen los licenciados en sociología de reciente egreso, por lo que se destaca la intención de reconstruir las trayectorias familiares, escolares y laborales relativas a su identidad profesional. Machuca partió del supuesto de que la identidad profesional de los sociólogos es un proceso complejo que se construye permanentemente en la interacción entre *Yo* y *alter*¹ y que se despliega dentro de contextos laborales, formativos y familiares principalmente. Su construcción involucra la noción de pertenencia y de distinguibilidad hacia otros grupos, lo cual puede identificarse en la narración biográfica de los sujetos en cuanto a su experiencia dentro de estos tres ámbitos. De esta manera, los elementos que posibilitan la construcción de la identidad profesional de los sociólogos se ubican en la identificación de las transacciones subjetivas y objetivas plasmadas en sus antecedentes y proyecciones de vida en relación con los contextos estructurados.

¹alter ego (del latín, ‘otro yo’), es una segunda personalidad de alguien. Está asociado con el Trastorno de identidad disociativo cada una de las personalidades del ‘yo’ perciben e interactúan con el mundo de diferente modo.

La autora para la construcción de la problemática a investigar se basa en un posicionamiento ontológico, epistemológico, teórico y técnico del investigador, desde el cual se percibe y conoce la denominada realidad social. Para el estudio el interés está focalizado en la comprensión del significado que los actores dan a su identidad profesional, por lo que el uso de la perspectiva cualitativa aparece como la orientación metodológica adecuada para responder a la pregunta y a los objetivos de investigación. El estudio se realizó con sociólogos pertenecientes a las generaciones de ingreso entre 1996 y 2000 que estuvieron titulados o que se encontraron en proceso de titulación. Se utilizó la herramienta de la entrevista individual y semi-estructurada.

El aporte que hace este estudio a la investigación permite ver que la construcción de la identidad profesional se da sobre el ser y sobre su quehacer social, a partir de los agentes de interacción como referentes del sí mismo, para este caso, sus padres, profesores, compañeros de escuela, empleadores y compañeros de trabajo son ejes fundamentales para autodefinirse, asimismo, se encontró que la identidad se construye como un continuum a través de momentos clave pertenecientes a la interacción dentro de los contextos estructurados de la familia, la escuela y el empleo. Y en cuanto al estudio realizado en los sociólogos la identidad profesional se localiza en la niñez mediante la relación con los padres, el cual ha consistido en la visualización del futuro profesional como un valor de vida por su vínculo con el reconocimiento social y con la independencia económica.

Las investigaciones encontradas sobre identidad profesional han sido en profesionales de la salud, en docentes, sociólogos, etc., sin embargo en la búsqueda de investigaciones en contadores públicos no se conocen, es así como es relevante hacer la investigación con los profesionales de contaduría.

5. MARCO CONCEPTUAL

El trabajo ha estado presente desde los inicios de la humanidad, con el pasar del tiempo éste se ha visto modificado según el momento histórico en el cual se encuentre llevando a un cambio del “sentido, el valor, el significado y las funciones que le son encomendadas” (Blanch, 1996, p. 88). En este sentido vemos como primeramente el trabajo era concebido como un medio de satisfacer las necesidades del grupo y en donde cada uno de los integrantes participaba de dicha actividad, luego pasa a ser concebido como un castigo por el pecado cometido, después es visto como una condición de esclavitud, como lo plantea Blanch (1996) “el protagonista del trabajo es el siervo, mitad persona y mitad esclavo....con su actividad laboral, garantiza la dignidad de su señor, que le domina, le explota y le ampara” (p.91), hasta que finalmente llega a ser entendido como el motor de un progreso guiado por la razón.

5.1 CONCEPTO DE TRABAJO

Todo lo anterior muestra una visión del trabajo a través de la historia y su evolución hasta nuestros días, en donde no sólo es concebido como un medio económico a través del cual se satisfacen necesidades, sino también un espacio que permite establecer relaciones sociales e interpersonales, opiniones políticas, opiniones de orden moral, etc.; en cuanto a lo anterior Blanch (1996) define el trabajo como:

Patrón regulador de intercambios de bienes y servicios, contexto fundamental de las relaciones sociales e interpersonales y eje vertebrador de la vida de las gentes y de los pueblos, de las ciudades y de las naciones. Constituye también un principio básico de la organización del espacio- tiempo, antropológicos y, en definitiva, un soporte básico del orden moral, económico, social, jurídico, político y cultural (pág. 86).

Lo que lleva a ver cómo el trabajo se constituye como el centro de la actividad social de las personas, llegando a tener una gran importancia y a ser glorificado, lo cual está determinado por las significaciones personales y sociales del trabajo en un contexto determinado; asimismo se encuentra definido el concepto de trabajo por Peiró (1989):

El conjunto de actividades humanas, retribuidos o no, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social. (pag.163).

Lo anterior evidencia cómo el trabajo se instaura como un proveedor de innumerables beneficios tanto a nivel psicológico y social, en donde cada quien entra a significarlo según sus intereses personales y el componente cultural que tenga consigo. Por esta razón es importante enfatizar en las funciones que tiene el trabajo, además de lo económico, debido a que la actividad laboral se desempeña en un contexto político y social; en este sentido el trabajo a nivel sociopolítico según Blanch, (1996), cumple la función de:

Medio de integración de la ciudadanía en la vida social y política y modo de prevención de tensiones, conflictos y contradicciones derivables de la dualización y la exclusión sociales, factor de mantenimiento del Estado de Derecho, garante del ejercicio del derecho al trabajo y del deber de trabajar. (p. 101).

En efecto el trabajo es un medio de integración de las personas en la vida política, en donde se hacen sujetos de derechos y deberes. Asimismo, el trabajo también cumple una función psicosocial de acuerdo a lo propuesto por Blanch, (1996):

En tanto organizador del tiempo cotidiano. Eje vertebrador de la actividad personal y familiar, de sus estructuras, ritmos, rutinas y rupturas. Fuentes de roles, estatus, poder, prestigio, reconocimiento e identidad sociales. (p. 101)

Según lo anterior es de gran importancia en la vida del sujeto el trabajo, ya que le otorga un lugar dentro de la sociedad, haciendo útil a la persona, en tanto el trabajo es regulador de la cotidianidad, fuente de satisfacción y forma de progreso, resultando fundamental para la subjetividad de los sujetos, pues cada sujeto desempeñan sus actividades de una u otra forma y le otorga un significado, el cual entra a ser valorado dentro de un contexto social determinado, es decir ser evaluado por los otros.

5.2 TRABAJO Y EMPLEO

De acuerdo a lo anterior se hace importante distinguir en este sentido trabajo de empleo, pues ambos términos son confundidos en una serie de significados dinámicos y versátiles, en este sentido el empleo es una modalidad de trabajo en donde hay un acuerdo entre dos partes bajo un contexto contractual y el cual es instituido por la psicología social del trabajo como una forma esencial a partir de la cual el sujeto entra a ser parte de las dinámicas socio-culturales, asimismo es la forma que el trabajo adquiere en la sociedad productora de mercancías. Por su parte el trabajo definido como una actividad que realizan las personas con el fin de transformar la naturaleza, el entorno y suplir necesidades que requiere de una inversión de esfuerzo físico o intelectual por parte del sujeto. Según lo anterior la calidad de empleo está determinada por la situación contractual y no por la actividad propiamente dicha.

Cabe señalar, que por medio del espacio de trabajo los sujetos pueden generar continuas interacciones con su medio, los contratistas (outsourcing) y empleados (empleo) pueden construir

realidades que se fundamentan en las relaciones con los otros, dando paso a que éstos le otorguen significados y se sitúen como sujetos de creencias, valores, conocimientos que le pueden aportar a la organización y que al mismo tiempo le sirve para ser referente de sí mismo. Lo anterior permite decir que por medio de estos espacios se generan dinámicas en tanto la realidad laboral exige a los sujetos auto-regularse según los cambios del contexto, en donde se mantienen inmersos y permite que cada día el sujeto defina quien es él en su lugar de trabajo y se construya singularmente a partir sus experiencias vividas a través del tiempo.

El trazar las diferenciación entre empleo y trabajo resalta los cambios que el trabajo ha tenido a nivel cultural, económico, social, entre otras, donde el mundo laboral se ha venido transformando en aspectos más flexibles como en las prestaciones sociales, salarios del año 2011-Colombia (A Cargo del Empleador: cesantías: Artículo 249 C.S.T; Intereses de cesantías: Ley 52 de 1975; prima de servicios: Art. 306 C.S.T; dotación Ley 11 de 1984, Art 7.; A Cargo de Terceros y Parafiscales: Salud Ley 1122 del 2007 Art. 10; Pensiones: Ley 797 de 2003 Art.7; Riesgos Profesionales: Decreto 1772 de 1994 Art 13; Aporte ICBF: Ley 89 de 1988; SENA: Ley 21 de 1982; Cajas de Compensación Familiar; Subsidio Familiar: Ley 21 de 1982 y Ley 789 de 2002 Art. 3).

Todas estas transformaciones obedecen a las readaptaciones y a las reorganizaciones que se dan en las empresas, con el objetivo de dinamizar la gestión de la organización, establecer nuevas relaciones y alianzas estratégicas que permitan mayor productividad y menos gastos económicos.

Las modalidades de trabajo han dado paso a que se generen más estrategias económicas no dependientes sólo de la modalidad empleo sino que se expandan en otros aspectos

económicos. Además las empresas han adoptado estas modalidades para dar paso a una economía global que se expande en forma significativa y aumenta el ambiente competitivo de la empresa.

En este sentido el ser competitivo es una realidad que responde a las exigencias de un mundo globalizado, en donde se han comprimido las distancias y el tiempo llevando así a un mundo vivido cada vez más rápido, requiriendo que sus miembros estén en constante cambio respondiendo a las exigencias del medio. Pero este ir tan rápido hace preguntarse cómo estas personas que están bajo estas condiciones se adaptan o se quedan y pierden oportunidades de integrarse a las nuevas realidades sociales.

En este sentido, es importante la posición que toman los contadores frente a este fenómeno y las estrategias que desarrollan en la experiencia laboral, como lo expresan Brown, Herstheth y William (2003):

Hacia la oferta y demanda del mercado, es lo que permite pasar a considerar que solo el individuo es el responsable de acceder a un posicionamiento social, reconociendo que priman otros elementos en el entorno que modifican o cambian esta situación, es aquí donde el sujeto debe hacer una construcción en lo que está en juego, lo social y lo psicológico, su propia adaptación al medio y los cambios. (p.107)

Asimismo, las modalidades de trabajo como el outsourcing pueden reducir costos en las organizaciones y aumentar la producción, como también pueden llevar a la precarización del trabajo, modificaciones en las estructuras institucionales, sociales y administrativas, además se ven modificadas las costumbres y creencias de los individuos, especialmente los que forman parte del mundo laboral. Sin embargo, hay que tener en cuenta, que en este medio empresarial se generan comparaciones exigentes entre las empresas rivales donde los temas más comunes son el

posicionamiento a nivel laboral y el futuro de la empresa. Con lo anterior, se puede decir que las organizaciones están en constante competencia en la economía global para mantenerse en el mercado laboral, sin embargo las organizaciones han tenido que hacer reducción de personal, mejorar la productividad y desempeño, a su vez ha conllevado a los sujetos a la inestabilidad laboral y pensar en ingresar a otras modalidades de trabajo diferente al empleo.

A partir de lo anterior es importante presentar el concepto modalidades de trabajo y la forma cómo están comprendidas:

5.3 MODALIDADES DEL TRABAJO

Las modalidades de trabajo se refieren a las formas como las personas se vinculan a las organizaciones en calidad de trabajadores. Una modalidad de trabajo comprende un conjunto de características que definen el carácter contractual de la relación de trabajo establecida entre un trabajador y la empresa para la cual presta sus servicios. Hoy en día, las condiciones de globalización y flexibilización, han contribuido a que en las organizaciones de trabajo coexistan en muchos casos modalidades de trabajo como el empleo, el outsourcing y los servicios profesionales, entre otras. Con respecto a lo anterior Topa, Palací y Morales (2004) manifiestan que:

Muchas organizaciones han cambiado sus estructuras y su gestión de los recursos humanos en forma significativa. Se ha sugerido que en número creciente de empleadores se caracterizarán por disponer de un pequeño núcleo de fuerza laboral permanente y por un gran número de trabajadores contingentes, a tiempo parcial y contratos. (pág. 2).

A continuación se presentan algunas conceptualizaciones sobre las dos modalidades de trabajo tenidas en cuenta para la presente investigación.

5.3.1 Modalidad de empleo

Respecto del empleo, Jahoda, (1982); O'Brien, (1986, 1987) lo definen de la siguiente manera:

El empleo (del latín *implicare*: comprometer a alguien en algo) constituye una modalidad particular socio-históricamente determinada de trabajo, caracterizada por una relación jurídico-contractual, de carácter voluntario entre dos partes: la contratada, que vende su tiempo, esfuerzo, habilidades y rendimientos de trabajo, y la contratante, que los compra, generalmente mediante dinero y ocasionalmente a cambio de bienes y/o servicios. Así, el empleo reduce el trabajo al estatuto de valor de cambio y, en último término, de mercancía. (pág. 87).

Asimismo se encuentra lo manifestado por Vesga J. (2007):

En la modalidad de empleo, la relación contractual puede tener una duración indefinida o temporal. Por su duración, "el contrato puede acordarse entre las partes por un tiempo indefinido, por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una labor determinada, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio (CST, Art. 45). Si bien estos tipos de contrato están dentro de la categoría de empleo, la duración de tal contrato tiene implicaciones diferentes para el trabajador. Los contratos indefinidos tienden a generar una sensación de tranquilidad debido a una aparente mayor estabilidad; es aparente, porque las cambiantes condiciones del mercado no aseguran estabilidad en el largo plazo, así el contrato sea por tiempo indefinido. (p. 3)

5.3.2 Modalidad de Outsourcing

Del inglés out - externo y source - fuente o procedencia, esencialmente significa suministro externo. Para Rothery & Robertson (1996), outsourcing es "la acción de recurrir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de una compañía" (pág. 4). Este hecho implica una contratación externa de trabajadores, quienes no tienen la calidad de empleados de la compañía que contrata sino de contratistas de la misma, aunque estén llevando a cabo sus actividades en las mismas instalaciones de la organización contratante. Asimismo, Rentería (2001) amplía el concepto outsourcing de la siguiente manera:

Es una modalidad en la cual organizaciones, grupos o personas ajenas a una empresa u organización son contratadas para hacerse cargo de "parte del negocio" o de un servicio específico dentro de ella. La organización delega el gerenciamiento y la operación de uno de sus procesos o servicios a un prestador externo (outsourcer), con el fin de agilizarlo, optimizar su calidad o reducir sus costos. El outsourcer se encarga de la parte operativa del proceso mientras la organización se dedica a la esencia del negocio, y ambos participan en el diseño del proceso. (pág. 53).

El outsourcing denota el interés de las organizaciones por contratar a personas para que realice actividades que no están relacionadas directamente con el objeto de su negocio, tales como servicios generales, vigilancia o mantenimiento de equipos y maquinaria; permite a las organizaciones enfocar sus esfuerzos en lo esencial de su negocio y no en servicios o actividades que no correspondan con su naturaleza o su razón de ser. Para Espino (2003), "el outsourcing consiste básicamente en la contratación con un proveedor externo de una actividad que

anteriormente se realizaba en el interior de la empresa, o incluso de nuevas actividades" (pág. 85).

Esta modalidad de contratación representa para las empresas una estrategia para aumentar su competitividad en los mercados y generalmente es vista por contratistas y gerentes como una muy buena alternativa para reducir costos y hacer a la empresa más flexible ante las exigencias del entorno; Espino (2003), la denomina "externalización" y manifiesta que "la externalización de actividades de la empresa puede tener una influencia en los objetivos de operaciones, reducción del coste, la mejora de la calidad, el aumento de la flexibilidad y el servicio" (pág. 87).

Gallego y Ruiz (2004) comparten estas apreciaciones al expresar que:

Las empresas al aplicar el outsourcing realizan un menor número de procesos, lo que permite un mejor control de costos, mejor desempeño y calidad, facilitando la gestión de la producción y del personal, existiendo por lo tanto la posibilidad de reducir costos administrativos e intensificar los flujos de información, (...) menor necesidad de capital y personal, o la transformación de costos fijos (herramientas, salarios, etc.) en costos variables que se incurren sólo cada vez que es necesario. (pág.71).

Sin embargo, se encuentra la perspectiva de los trabajadores, propuestas por Gallego y Ruiz (2004):

El outsourcing tiene impacto sobre los salarios y sobre el conjunto de ingresos de los trabajadores, por lo que la tendencia es sustituir trabajadores con salarios y beneficios más altos (de la empresa que contrata) por salarios y beneficios más bajos (de la empresa que presta el servicio). De igual manera pudiera suceder que las condiciones de trabajo

como horarios, jornadas, horas extras, estabilidad, entre otras también se vieran afectadas por ello. Este hecho puede crear diferencias entre los trabajadores que tienen unas garantías y quienes no las tienen, lo cual tendería a dividir a los trabajadores y por ende a debilitarlos, (p. 71).

De este modo, la modalidad de trabajo como el outsourcing le permite a las organizaciones ser más competitivas, dando paso a una economía global que se expande en forma significativa y aumenta el ambiente competitivo de la empresa, es decir, buscan un ambiente propicio para el desarrollo económico de la misma, generando menos costos a la organización, mayor capacidad de adaptación a las exigencias del mercado.

Es así como, el contador público al estar desempeñándose en las modalidades empleo u outsourcing adquiere experiencias, habilidades, nuevas concepciones de las realidades sociales y construye su singularidad caracterizándose diferente a sus pares en cuanto a su desempeño y a sus capacidades o tener similitudes con los otros en cuanto a su quehacer como profesional. Partiendo de lo anterior, se presentará el concepto de identidad profesional:

5.4 IDENTIDAD PROFESIONAL

Dando paso al tema de identidad profesional es importante tener en cuenta la identidad que el sujeto construye en el transcurso de su vida, es esencialmente el conjunto de creencias o significados que contestan la pregunta “quién soy” (Mead citado en Foreman & Whetten, 2002). En este sentido, la identidad es una construcción de sí mismo dada por la interacciones y relaciones que logra establecer el sujeto con otro como referente social, es decir se autodefine.

Igualmente hay que reconocer que la identidad es al mismo tiempo personal en el sentido que está “localizada” en una persona y social en la medida en que los procesos de su formación son sociales, articulando y organizando los aspectos personales y sociales de la identidad. Es así como el sujeto se encuentra inmerso en contextos escolares, familiares, laborales, etc., permitiéndole pertenencias a grupos o categorías sociales originando las posiciones que un individuo ocupa en un contexto social. Dentro de los contextos se encuentra el ámbito institucional como la Universidad, donde se hace encuentro de experiencias entre estudiantes, docentes, empleados, etc., permitiendo la visualización de problemas de la realidad, adaptación profesional como entrenamiento para ejercer correctamente una función o tarea dentro de la organización y evolución como profesionales.

Asimismo, las transformaciones que se están presentando frecuente y rápidamente en la sociedad actual, donde se muestra que en los últimos diez años las actividades en las modalidades de trabajo como el outsourcing son más flexibles, es decir los sujetos pueden manejar su tiempo, realizar diferentes funciones en distintas organizaciones, etc., sin embargo en el empleo persiste la rutina sin desligarse de los reglamentos de la organización. Igualmente le atribuye un sentido a todas esas nuevas experiencias en el trabajo que está desempeñando, es por ello que Malvezzi (2001) plantea frente a los cambios de la identidad profesional comenta que antes en la era industrial eran formas más homogéneas y estables, donde el individuo a través de las tareas impuestas y definidas en los manuales se desempeñaba como era lo esperado con pequeñas adaptaciones y su trabajo consistía en actividades ritualizadas y direccionadas con exigencias previsibles de predicados. En cuanto a la identidad, el trabajador era más influenciado en la construcción de la identidad por lo tanto la identidad era prevista por su lugar de trabajo. Aunque, en este contexto el cual es dinámico, flexible e incierto, hace que el trabajador enfrente un desafío

por construir su propia identidad, dentro de las alteraciones frecuentes se ve en las condiciones del ambiente y obliga al individuo a participar más activamente en la elaboración de sus tareas, teniendo que desarrollar nuevas habilidades y principalmente negociar con sus colegas y otros miembros el desempeño de sus labores. En cuanto al trabajo en la empresa actual Malvezzi (2001) plantea que:

Demanda creación de competencias organizacionales y deja crear hechos movilizadores del desempeño de los otros en la dirección que desean y ahora en la selección de personal es el sujeto quien debe mostrar cómo va a contribuir en la empresa, de esta manera será más fácil para el seleccionador percibir el valor de su contribución. De esta forma en la entrevista, el candidato estará construyendo su identidad profesional y dejando su singularidad, viendo que predicados lo igualan a los otros y que predicados lo diferencia de los demás. (Pp.2, 3).

Bajo estas condiciones el sujeto debe ser flexible para lograr adaptarse a la realidad social en donde la estabilidad no es una de sus características y por el contrario el cambio se ha convertido en uno de sus principales componentes que contribuyen a que el sujeto piense en lo que puede aportar a la organización a partir de su desempeño en el trabajo, de las entrevistas que le permiten mostrar ante el seleccionador sus capacidades, sus competencias, decisiones, aptitudes, etc., que lo caracterizan como diferente o semejante a los otros y cómo ésta le puede contribuir en su singularidad. Es así como Rentería (2008) afirma que “el individuo puede aceptar que está inmerso en nuevas realidades *tipo red* que implican marcas variables de identidad que se actualizan, cambian o se recrean en la relación con otros según el contexto” (p. 8).

En esta medida, los contextos laborales son escenarios que favorecen la construcción de la identidad profesional a partir de las relaciones que se mantienen con los otros, la cual es

construida y definida subjetivamente, de esta forma Czarniawska-Joerges (1992) manifiesta que “las organizaciones son las principales fuentes de la construcción de la identidad, siendo estas proveedoras de la conceptualización de significados que mantienen las relaciones del individuo en y con la organización”, sin embargo y como se mencionó anteriormente las situaciones sociales actuales promueven modalidades diferentes del trabajo a las que se presentaban tiempo atrás, actualmente el outsourcing y el empleo, no corresponden con una realidad estable, estas condiciones exigen a los sujetos que viven del trabajo mayor flexibilidad para encajar en el mercado laboral, de esta forma la identidad construida por los sujetos bajo estas modalidades es susceptible a los cambios y surge como respuesta a las exigencias del contexto actual.

Ampliando lo mencionado anteriormente, Rentería (2008) manifiesta lo siguiente:

Es de anotar que en la identidad que cambia constantemente a fuerza de cambios de referenciales, de ocupación de espacios en tiempos particulares, o de ocupar los mismos espacios pero en condiciones o formas de relación diferentes, no habría espacio para las constancias en las marcas de identidad. Sin embargo, lo que emerge son formas de aplicación y marcas en movimiento, fluidas que hacen que el sujeto pueda *ser*, aún siendo varias cosas simultáneamente o estando en diferentes espacios y períodos. (p. 9)

Para Scheibe (1995) la identidad personal como categoría del *Self* equivale al reconocimiento en la singularidad pero con identidad múltiple (sin referirse a estructura psicóticas). El tiempo y el lugar son dimensiones referenciales para la consolidación o transformación de identidades y metamorfosis del *Self* e identidad construidas de manera consistente, a lo que Scheibe alude es a la pregunta ¿Quién soy yo y cuál es mi lugar en este mundo? En este sentido la *identidad profesional* esta dada a través de las vivencias de diferentes

mundos (familia, amigos, universidad, mercado laboral), donde la identificación se refleja en las marcas de su identidad (su forma de hablar, qué se dice, cómo se dice “La mejor para los mejores”). Estas marcas de identidad se dan en los diferentes contextos donde el individuo se mueve y son de carácter particular y grupal (estudiantes y su relación con la familia, y lo que comparte con el grupo en la universidad).

De igual manera, la formación académica intensifica la identidad a partir de las competencias con los otros, de los resultados de entrar en espacios competitivos y trascender de la teoría a la práctica donde se permite representar un futuro a través de diferentes escenarios y donde se espera que se realice una transición entre lo aprendido y empleado en dichos escenarios que obliga a asumir diferentes roles y las perspectivas de su desarrollo y potencial aplicación.

En esta medida, la identidad profesional de los sujetos se va construyendo en el entorno cambiante del mercado laboral, por el aprendizaje, la educación, la relación con los compañeros de la universidad, la experiencia laboral, etc., en donde estos deben responder a las demandas de su medio, el cual requiere como lo plantea Malvezzi (2001):

El manejo de tareas, la atención para enfrentar y la preocupación con el resultado y lo impredecible de los movimientos de la adversidad requiere la presentación de distintos papeles (como en el juego de basquetbol actuar a la defensiva, atacar o esperar) lo que requiere de distintas habilidades y algunas veces diferentes identidades a través de las cuales los individuos se puedan adaptar dependiendo de los acontecimientos en un momento en particular. (p.2)

De esta forma se señala que con las condiciones del trabajo actuales no es posible pensar en una identidad como algo estable e invariante, pues la flexibilidad implica que los sujetos que

son empleados y contratistas estén en disposición al cambio para permanecer activos en el mercado de trabajo. En esta medida es importante esclarecer el concepto de identidad profesional. Además Malvezzi (2001) manifiesta:

La capacidad de administrar su identidad profesional se torna una competencia fundamental por la supervivencia profesional. En otras palabras, el trabajo se ha visto en la reconstrucción de su trayectoria histórica y es señal de responsabilidad y metamorfosis del mundo es así como la identidad emerge como un concepto y una herramienta de la vida profesional. (p.1)

Lo anterior permite entender, la identidad profesional como aquello que se afirma del sujeto en relación a las actividades que desempeña como trabajador bajo una modalidad de trabajo determinada, contribuye a la definición que el sujeto hace de sí mismo basándose en las interacciones que establece con otros referentes de su contexto laboral o ha establecido en otros espacios como el familiar, la escolaridad, etc., esta definición no es una definición estática sino que por el contrario es dinámica en tanto la realidad laboral exige a los sujetos auto-regularse según los cambios del contexto, en donde “El trabajador ideal es aquel que es dueño de su continua construcción de identidad (igualdades y diferencias), como materia de auto transformación” (Malvezzi, 2001, p.3).

Asimismo, apoyado por los planteamientos de Adkins y Lury (1999) la “auto regulación y autovaloración se convierten en rasgos fundamentales de las competencias personales y de negocios en economías globales, implican la capacidad de crear identidades, una parte innegable del empleo contraído en empresas flexibles”. (p. 3). Mostrando cómo la identidad profesional es fundamental en la realidad social actual, donde se hace necesario que el sujeto esté en constante

actualización a nivel de aprendizaje manteniendo con el objetivo de la organización, es decir, de ir a la misma velocidad de la organización “...requieren importantes tipos de habilidades, modelos de interacción y comunicación, así como también un compromiso con los resultados, contingencias, lo que es un reto para la identidad del trabajador. (Malvezzi, 2001, p.3).

Según lo anterior y teniendo en cuenta que cada vez las tecnologías promueven formas más rápidas de comunicación y por ende de relación, los sujetos se ven en la necesidad de adaptarse constantemente en su afán por ir al paso de la modernidad, en esta medida la identidad profesional se construye en el día a día, en el quehacer de los sujetos, surge de los encuentros constantes con el otro, como plantea Malvezzi (2001) “la construcción de la identidad profesional implica la creación y renovación de recursos donde los trabajadores pueden aplicar, negociar, disputar o perder su participación en trabajos y misiones de este modo manejar los movimientos de su carrera”. (p.7). Además Malvezzi (2001) manifiesta:

Como tal la identidad profesional no es una singularidad dada ni impuesta, ni definitiva, permanente o estática, es construida del desempeño del individuo y de los otros (las elecciones, las decisiones, el hacer, etc.). Cada nuevo desempeño puede confirmar o alterar la singularidad construida en un momento anterior, la verdad es una secuencia de singularidades, revelando un movimiento histórico de predicados. La identidad es un movimiento dialéctico de afirmaciones y negaciones que lleva a una reconstrucción de singularidades. Funcionando de esta forma la identidad profesional aparece como un recurso (o un capital) del que el individuo dispone para negociar con los otros, su inserción en un nuevo proyecto o misión. (p.4)

Dentro de las condiciones a las que es sometido, el trabajador tiene que generar competencias que demanden velocidad, creatividad y diversidad en el perfeccionamiento de tareas. En esa nueva condición del trabajo hace que el trabajador sea agente económico reflexivo, además el profesional produce un valor económico a través de la reflexión sobre su propia condición de trabajador. Con lo anterior se puede aclarar con lo planteado por Malvezzi (2001) quien dice que:

El sujeto construye una historia de la movilidad profesional a través del manejo de sus predicados en la construcción de la singularidad que ponen a otros a percibir su poder de contribución para el emprendimiento o proyecto. En este sentido las condiciones de la carrera actual en las empresas y en el trabajo autónomo colocan a la comprensión de la identidad profesional como un instrumento que revela la reciprocidad entre empresa e individuo y un servicio a los objetivos de desarrollo del otro. (p.5)

De esta forma se aprecia cómo las prácticas de los sujetos en el mercado laboral son altamente influyentes en la formación de lo que Griffin, Chassin y Young (1981) definen como autoconcepto “es la opinión o impresión que la gente tiene de sí misma, es su “identidad autohipotetizada” El autoconcepto es el conjunto de percepciones cognocitivas y actitudes que la gente tiene acerca de si misma” (p. 403).

Por consiguiente, se puede decir que la identidad profesional surge de las experiencias propias de significación que este otorgue a sus vivencias dentro de un entorno social que le ofrece la posibilidad de establecer múltiples relaciones con sujetos, de los aprendizajes académicos, de las relaciones cada sujeto, de la entre la teoría y la práctica y de las organizaciones que contribuirán en la formación de su auto-concepto.

Para finalizar es importante mencionar que si bien la identidad profesional es algo único y personal no se desconoce la participación de los otros (referentes) en este proceso, hay un encuentro de subjetividades que permitirán la construcción de la identidad profesional de los sujetos. Respecto a esto Malvezzi (2001) propone lo siguiente:

La identidad es una construcción única que procede de la persona y otras actividades traídas consigo con la relación con el otro tomando en consideración una gran variedad de datos históricos, geográficos, biológicos, profesional, psicológico, y como afectado a la predicación, definido, categorizado, negociado y legítimo con un contexto socio-histórico.
(p. 4)

En esta medida, la investigación surge de la concepción identidad profesional como un proceso que está en constante transformación y en la definición que hace el sujeto de sí mismo con base en su desempeño como trabajador bajo una modalidad de trabajo determinada, en este sentido si los sujetos vivencian cambios constantes en su actividad laboral en qué medida se ve afectada la identidad profesional en empleados (modalidad de empleo) y contratistas (modalidad de outsourcing), que si bien unos están bajo la modalidad de empleo que significa un grado mayor de estabilidad, aunque actualmente el empleo ha pasado a ser inestable y en el caso del outsourcing ambos se ven enfrentados a los cambios del medio y actualizaciones que le exigen una adaptación rápida para lograr mantenerse como trabajadores activos.

Desde la perspectiva de reestructuración productiva en el nuevo orden mundial se alude a las habilidades, actitudes, nuevas competencias para una empleabilidad, dando un nuevo sentido del trabajo, donde la educación no es planteada como la integración al mercado de trabajo, sino

como orientadora de los individuos para que sus competencias flexibles estén habilitadas para las nuevas realidades de ese mercado.

En este orden de ideas, la identidad profesional se construye en diferentes momentos de la vida de los sujetos, a través del marco institucional como la Universidad, es decir, con los estudios previos, y actualizaciones que contribuyen en los sujetos para que puedan desarrollar aptitudes que le permitan la inserción en el mundo laboral. De esta manera, no es algo que se da en el momento preciso que un sujeto trabaja, sino que por el contrario es algo que se empieza a construir desde el momento en que éste realiza acciones proyectandose para entrar en el mercado de trabajo, es decir, cuando estudia preparandose para desempeñarse en una actividad determinada, cuando prepara entrevistas, entre otras.

6. MÉTODO

6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a los objetivos propuestos, esta investigación es de corte cualitativo, debido a que buscó “reconstruir la realidad, tal y como la observan los actores de un sistema social previamente definido” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 5); este enfoque permitió ampliar en abordajes teóricos, reflexiones en la recolección de los datos, obtener una mayor información frente a la construcción de la identidad profesional y en definir las categorías para la investigación.

6.2 TIPO DE ESTUDIO

La presente investigación tuvo un abordaje de tipo explicativo permitiendo responder cómo es la construcción de la identidad profesional en contadores públicos que se encuentran bajo la modalidad de outsourcing y empleo, teniendo en cuenta que se buscó ir más allá de la descripción de los fenómenos, dando respuesta a las causas que los generan. (Hernandez S; Fernández, C; Baptista P; 1997 p. 126). Además esta investigación favorece el área psicología organizacional y del trabajo al detallar las experiencias de los contadores públicos, sus conocimientos, su quehacer como profesionales y las exigencias laborales que asumen.

6.3 PARTICIPANTES

Los sujetos que se seleccionaron para esta investigación correspondieron a los lineamientos del estudio, y el cumplimiento de las siguientes características:

1. Profesionales universitarios: contadores públicos egresados de la Universidad del Valle sede Palmira entre los años 1998- 2010.
2. Modalidad de trabajo: diez bajo la modalidad de empleo y diez bajo la modalidad de outsourcing.
3. Edad: El rango de edad de los sujetos participantes es entre 25- 45 años de edad.
4. Tiempo en actividad económica: el tiempo mínimo del ejercicio de la profesión que contable es de seis meses.
5. Disponibilidad del tiempo de los sujetos participantes.

Asimismo, es importante establecer el por qué escoger contadores públicos para la investigación debido a que en la Universidad del Valle sede Palmira, el programa de contaduría pública ha sido una de sus principales ofertas y también la profesión tiene un campo de aplicación amplio donde los profesionales se pueden desempeñar en distintas modalidades en este caso la modalidad empleo y outsourcing, es por este motivo que la investigación le permitirá a los nuevos profesionales de contaduría pública que deseen entrar en el mercado de trabajo, como las modalidades de empleo u outsourcing un conocimiento frente a las demandas del mercado laboral y conocer el compromiso y responsabilidades que tienen para sí mismos y las capacidades que le permitan surgir en el entorno laboral.

6.4 PROCEDIMIENTO:

Como primera medida en el estudio se hizo contacto con 25 profesionales de contaduría pública egresados de la Universidad del Valle sede Palmira, en el periodo del 1999 al 2010, dentro de los cuales 5 que cumplían con los criterios participaron en la prueba piloto para validar

si el diseño de la entrevista semiestructurada era adecuada para los objetivos propuestos, posteriormente se hizo contacto con los demás contadores de los cuales 20 cumplieron con los criterios establecidos para el estudio a los cuales se les entrevistó de manera personal, y se informó sobre la confidencialidad de la información registrada aclarando que sólo se utilizaría con fines académicos.

Las entrevistas realizadas se hicieron en los hogares, en los lugares de trabajo de los participantes y en la Universidad del Valle sede Palmira, las entrevistas fueron grabadas con el consentimiento de los entrevistados y consecutivamente se transcribió para su lectura y análisis. Se procedió a organizar la información basándose en el análisis de contenido, es así como se le asignó un color y un código en el orden que fueron realizadas para el manejo confidencial de la información (Ver anexo 4). Siendo los participantes entrevistados en la modalidad de outsourcing nombrados S1 hasta S10. Y los participantes entrevistados en la modalidad de empleo son nombrados S11 hasta S20.

Después de procesar la entrevista bajo estos criterios, las investigadoras condensaron los datos en reglas de enumeración, es decir frecuencia para cada unidad de registro, posterior a esto, las investigadoras se reunieron y generaron análisis generales sobre las entrevistas teniendo en cuenta los resultados en análisis de contenido. El procesamiento posterior de la entrevistas puede ser revisado en el Anexo 4.

6.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

Para la recolección de la información se utilizó como instrumento la entrevista semiestructurada debido que “a través de la preguntas y respuestas, se logra una comunicación y construcción conjunta de significados respecto a un tema” (Hernández S; Fernández, C; Baptista

P., 2006., p. 597), además se tuvo en cuenta el marco de referencia pertinentes al estudio, permitiendo un proceso de recolección más sistemático y por lo tanto manejar la información; privilegiando de esta manera la interacción entre el entrevistado y el entrevistador para el surgimiento de esos significados implícitos en el discurso.

Esta entrevista semi-estructurada fue necesaria para indagar en los sujetos el proceso de construcción de su identidad profesional debido a que proviene de la subjetividad de cada participante y es por eso que en la aplicación de la entrevista se indagó sobre las significaciones a partir de las experiencias y vivencias de cada uno permitiendo llevar el hilo de la información, dejando abierta la posibilidad que los sujetos manifiesten información adicional que aporte al estudio y que no esté contemplado en la entrevista. (Ver anexo 1y anexo 5)

6.6 CATEGORÍAS DE ENTREVISTA

La categoría de análisis es utilizada en los diseños de investigación cualitativa, que se guía por medio de lo teórico y se apoya en el análisis para recoger la información que enriquezca la investigación. Estas categorías son definidas por Alvarado, (1993) citada por Galeano (2004) como “construcciones para ordenar el mundo vivido y al mismo tiempo como una visión anticipada de dicho mundo” (p.274) de esta manera “el proceso de categorización juega un papel fundamental en la investigación debido a que permite visualizar la emergencia de estructuras, lógicas, significados, patrones y casos atípicos. (Alvarado, 1993 citada por Galeano, 2004 p. 40)

A continuación se encuentran las categorías utilizadas en el estudio de las cuales surgieron subcategorías que permiten analizar las conductas que se evidencian por medio del discurso de los sujetos entrevistados. **La tabla 1. Categorías y subcategorías de la entrevista** especifica las categorías y subcategorías que dan cuenta la construcción de identidad profesional de los

contadores públicos partiendo que los escenarios institucionales, laborales son espacios favorecedores de socialización donde el sujeto hace una diferenciación entre los otros y él, asimismo hace un reconocimiento de sus aprendizajes, sus capacidades, las experiencias laborales y las actualizaciones que debe llevar a cabo para desempeñarse en la modalidad empleo u outsourcing.

Categorías de análisis	Concepto	Subcategorías
1. Procesos de Aprendizaje Institucional	Distintas trayectorias que ha tenido el sujeto en los contextos e instituciones específicas que le han permitido enriquecer sus conocimientos y también permitirle a los sujetos significarlos y adaptarlos a su modalidad de trabajo como el outsourcing o empleo.	1.1 Reconocimiento del aprendizaje 1.2 Significación sobre experiencias de aprendizaje 1.3 Adaptación de lo aprendido en la modalidad de outsourcing/ empleo
2. Perfil Profesional	Conjunto de capacidades, competencias, que hacen parte de la formación de una persona, para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de las funciones y tareas de una determinada profesión.	2.1 Adaptación al cambio. 2.2 Toma de decisiones 2.3 Solución de problemas 2.4 Gestión y manejo del recurso 2.5 Gestión de la información
3. Experiencia Laboral	Se refiere al conocimiento que han adquirido los sujetos en la practica del trabajo y cómo estos han sido relevantes en el aprendizaje de cada sujeto el cual le ha permitido en su quehacer como trabajador ya sea empleado o contratista fortalecer su desempeño laboral.	3.1 Funciones desempeñadas 3.2 Fortalecimiento de las actividades laborales. 3.3 Valoración de lo desempeñado hasta la actualidad.
4. Actualizaciones Exigidas Por el Mercado de Trabajo en la Modalidad empleo/outsourcing	Hace referencia a las renovaciones que hacen los sujetos frente a sus conocimientos previos por unos más eficientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades a los sujetos en el trabajo mejorando el desempeño en las distintas modalidades como el empleo y el outsourcing.	4.1 Adquisición de nuevos conocimientos. 4.2 Integración de los conocimientos adquiridos bajo la modalidad empleo/outsourcing a los conocimientos previos
5. Formas de Relación con sus compañeros de trabajo	Espacio socializador que le permite al sujeto establecer relaciones reciprocas, en donde a través de la comunicación se pueden intercambiar opiniones, pensamientos, sentimientos y así compartir experiencias que le permitan desempeñarse en las actividades del cargo. Es así donde el sujeto buscará manejar o no los conflictos que se presenten, cooperar con los sujetos para alcanzar los objetivos de la organización.	5.1 Cooperación entre compañeros de trabajo 5.2 Comunicación interpersonal 5.3 Manejo de conflictos

Tabla1. Categorías y Subcategorías de la entrevista.

6.7 TÉCNICAS DE ANÁLISIS

Para la realización del estudio se analizó el contenido que surge en las entrevistas con los sujetos participantes, en tanto se hizo una comprensión de lo mencionado por los participantes, Es por ello que se llegó a comprender el pensamiento, las acciones, la relación que tiene con el entorno laboral de los contratistas (modalidad de outsourcing) y empleados (modalidad de empleo), puesto que es de gran importancia el análisis de contenido como plantea Bardin (2002) porque permite “comprender el sentido de la comunicación (como si él fuera el receptor normal) pero también, y sobre todo, “desplazar” su mirada hacia otra significación, otro mensaje vislumbrado a través o al lado del primero” (p. 31). Para alcanzar lo planteado anteriormente se utilizó el análisis de contenido definido por Bardin (2002) como:

Un conjunto de técnicas de análisis de comunicaciones tendente a obtener indicadores (cuantitativos o no) por procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes, permitiendo la inferencia de conocimientos relativos a las condiciones de producción/recepción (variables inferidas) de estos mensajes. (p. 32)

De esta forma se conoció cómo las condiciones propias de empleo y el outsourcing inciden en la construcción de la identidad profesional de los sujetos bajo estas modalidades, teniendo en cuenta que el contenido de la entrevista permitió conocer nueva información de ellos, en tanto todo lo que manifiesten está inmerso dentro un universo de significados propios y contruidos con base en su experiencia. En este sentido en el estudio se tomó en cuenta la unidad de registro, es decir el tema para el análisis. En cuanto al tema Bardin (2002) cita a d'Unrug (1974) el cual la define:

“Una unidad de significación compleja, de longitud variable. Su realidad no es de orden lingüístico, sino de orden psicológico: una afirmación, y también una alusión, pueden constituir un tema; a la inversa, un tema puede ser desarrollado en varias afirmaciones (o proposiciones). En fin, un fragmento cualquiera puede remitir (y generalmente remite) a varios temas...” (p. 80).

A partir de la elaboración de las categorías se tuvo en cuenta las reglas de enumeración para auxiliar la interpretación de la información. Las reglas de enumeración se refieren a la manera de contar; en esta se tendrán en cuenta en primer lugar la *frecuencia* que hace referencia al número de veces que aparece una unidad de registro. Ya que en palabras de Bardín (2002):

La aparición de un ítem de sentido o de expresión, es tanto más significativa –en relación con lo que se intenta obtener en la descripción o en la interpretación de la realidad pretendida- cuanto con mayor frecuencia se repita esta aparición. (p. 83).

La frecuencia de las informaciones sobre un mismo aspecto, no es calculada a partir del número de sujetos envueltos en la investigación, sino mediante un número de informaciones presentadas sobre un mismo aspecto que el sujeto puede presentar en su discurso y los elementos distintos que correspondan a más de una categoría.

De acuerdo a los objetivos de la investigación, centrados principalmente en la identidad profesional y las modalidades empleo y outsourcing se consideró necesario y pertinente hacer uso del análisis de contenido para analizar en la información todos los elementos que surgieron dentro de las entrevistas, entendidas como intercambios conversacionales donde el entrevistador le otorga al entrevistado el papel de agente activo de sus propios significados, articulando la información recolectada con el marco teórico como referente de comprensión, para ser minucioso

y detallar todos los elementos que expresen los entrevistados. De esta manera el análisis del estudio se centró en la construcción de la identidad profesional de sujetos que se encuentran vinculados a modalidades de empleo y outsourcing.

7. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados de la investigación a partir de la aplicación de entrevista semi-estructurada, dirigida a 20 contadores públicos egresados de la Universidad del Valle sede Palmira que se encuentran en la modalidad de outsourcing y empleo; es decir 10 en la modalidad de outsourcing y 10 en la modalidad de empleo. Para el análisis de la información se utilizó el análisis de contenido de Bardin (2002), el cual es una técnica que permite obtener indicadores que puedan ser de orden cuantitativos o cualitativo donde se puedan hacer inferencias a cerca del tema identidad profesional. De acuerdo a lo anterior se utilizó la unidad de registro, **tema** el cual se define como las afirmaciones y alusiones explícitas e implícitas que refieren a las categorías y subcategoría que se evidencian en el discurso de los sujetos. Para el análisis se utilizó la regla de enumeración **frecuencia**, donde se tomó en cuenta el número de veces que aparece la unidad de registro en el discurso de los 20 sujetos, es así como a mayor aparición, mayor significación frente a determinadas categorías. Es así como, en **el Anexo 2. Tabla de frecuencia de las subcategorías en la modalidad de outsourcing**, se muestra el número de veces que aparece la subcategoría en el discurso de cada uno de los sujetos, posteriormente se realiza una sumatoria de las frecuencias y se obtiene el porcentaje de la subcategoría con relación a la categoría. (Ver Anexo 2 y 3).

Asimismo, se utilizó una tabla de codificación de las categorías, en donde se le asignó a cada categoría un color y se conservó la gama de color para las subcategorías y la unidad de registro, por ejemplo, para la categoría 1. Procesos de aprendizaje institucional se utilizó el color azul y las subcategorías y unidad de registro conservaron el color en sus diferentes gamas. (Ver anexo 4).

Con los resultados que se presentarán a continuación no se pretende hacer una comparación entre las dos modalidades escogidas sino conocer cómo es el proceso de construcción de la identidad profesional en los contadores públicos que se encuentran desempeñándose en cada una de ellas.

En la siguiente **tabla 2. Frecuencias de las subcategorías en las modalidades empleo y Outsourcing** se presentan los resultados de la identidad profesional en ambas modalidades.

Frecuencia						
	CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	Outsourcing		Empleo	
			Total	%	Total	%
IDENTIDAD PROFESIONAL	1. PROCESOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL	1.1 RECONOCIMIENTO DEL APRENDIZAJE	107	55%	49	31%
		1.2 SIGNIFICACIÓN DE SUS EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE	62	31%	78	50%
		1.3 APLICACIÓN DE LO APRENDIDO EN LA MOD EMP/OUT	28	14%	29	19%
	2. PERFIL PROFESIONAL	2.1 ADAPTACIÓN AL CAMBIO	82	40%	42	28%
		2.2 TOMA DE DECISIONES	15	7%	18	12%
		2.3 SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	36	18%	19	12%
		2.4 GESTIÓN Y MANEJO DEL RECURSO	34	16%	37	24%
		2.5 GESTIÓN Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN	38	19%	36	24%
	3. EXPERIENCIA LABORAL	3.1 FUNCIONES DESEMPEÑADAS	26	20%	27	27%
		3.2 FORTALECIMIENTO DE ACTIVIDADES LABORALES	33	25%	34	34%
		3.3 VALORACIÓN DE LO DESEMPEÑADO HASTA LA ACTUALIDAD	73	55%	40	39%
MODALIDAD DE TRABAJO	4. ACTUALIZACIONES EXIGIDAS POR EL MERCADO DE TRABAJO EN LA MODALIDAD EMPLEO /OUTSOURCING	4.1 ADQUISICIÓN DE NUEVOS CONOCIMIENTOS	116	80%	55	73%
		4.2 INTEG CONOC ADQU EMP/OUT CONO PREV	29	20%	20	27%
	5. FORMAS DE RELACIÓN CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO	5.1 COOPERACIÓN ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO	44	37%	24	24%
		5.2 COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	54	45%	52	52%
		5.3 MANEJO DE CONFLICTOS	21	18%	24	24%

Tabla 2. Frecuencias de las subcategorías en las modalidades empleo y Outsourcing.

La anterior tabla muestra la frecuencia (número de veces que aparece en el discurso de los sujetos) de las subcategorías y el porcentaje equivalente, los cuales componen las categorías de la identidad profesional. Por ejemplo, en la categoría procesos de aprendizaje institucional se encuentra que en la modalidad de outsourcing la subcategoría 1.1 Reconocimiento del Aprendizaje presenta una frecuencia de 107 enunciaciones lo que equivale al 55% del total de la categoría. La Subcategoría 1.2 Significación de sus experiencias de Aprendizaje presenta una

frecuencia de 62 enunciaciones para un porcentaje del 31% de la categoría. La subcategoría 1.3 Aplicación de lo aprendido en la modalidad empleo y outsourcing presenta una frecuencia de 28 enunciaciones para un porcentaje del 14% de la categoría. Los anteriores valores dan un total del 100% y muestra como se encuentra distribuida la primera categoría en esa modalidad.

En la anterior **tabla 2. Frecuencias de las subcategorías en las modalidades empleo y Outsourcing** se encuentra que categoría **1. Procesos de aprendizaje institucional** en los contadores públicos en la modalidad de Outsourcing es más frecuente en la subcategoría *1.1 reconocimiento del aprendizaje*, donde ellos consideran el aprendizaje práctico y teórico como la base fundamental de su quehacer, en cuanto a los contadores públicos en la modalidad de empleo se encuentra que la subcategoría *1.2 Significación de sus experiencias de aprendizaje* es de mayor relevancia, tomando en cuenta que las experiencias a nivel laboral han sido influyentes en la vida personal de los sujetos otorgándoles un reconocimiento al proceso de aprendizaje, ya sea a nivel educativo y laboral.

En cuanto a la categoría **2. Perfil Profesional** para los contadores públicos en la modalidad de Outsourcing se encuentra que la subcategoría *2.1 Adaptación al Cambio* se hace representativa en ambas modalidades siendo esto muy constante en su discurso, debido a que independientemente de la modalidad en la que se encuentren, los sujetos deben estar organizándose y adaptándose a las exigencias de su entorno.

Respecto a la categoría **3. Experiencia laboral** para los contadores públicos en la modalidad de outsourcing y los de la modalidad de empleo se encuentra que la subcategoría *3.3 Valoración de lo desempeñado hasta la actualidad* en ambas modalidades se hacen

representativa por los sujetos, dando cuenta que reconocen que su trayectoria laboral ha sido importante para la formación de su autoconcepto como contador público.

Frente a la categoría **4. Actualizaciones exigidas por el Mercado de Trabajo en la Modalidad Empleo/ Outsourcing** para los contadores públicos bajo la modalidad empleo y outsourcing consideran importante adquirir nuevos conocimientos, de esta manera la subcategoría *4.1 Adquisición de nuevos conocimientos* resulta relevante ya que continuamente los sujetos deben generar competencias para estar en el mercado de trabajo. Asimismo la categoría **5. Formas de Relación con los Compañeros de Trabajo** se encuentra que la subcategoría *5.2 Comunicación Interpersonal* para los contadores públicos es relevante debido a que continuamente ellos tienen que estar relacionándose con los demás compañeros, trabajando en equipo y así mismo tener un buen desempeño laboral, alcanzando los logros de la organización.

Los resultados que se presentan a continuación están divididos en dos momentos, primero los resultados de la identidad profesional en los contadores bajo la modalidad outsourcing y segundo se presentan los resultados de la identidad profesional en contadores bajo la modalidad empleo

A Continuación se muestra cómo se presentaron las categorías en cada una de las modalidades, inicialmente se encuentra la **Figura 1. Porcentaje final de las Categorías de los contadores bajo Modalidad de Outsourcing**. Las categorías en los contadores bajo la modalidad de outsourcing se presentaron de la siguiente manera:

La categoría 1. Procesos de Aprendizaje Institucional con un porcentaje del 25%; la categoría 2. Perfil Profesional con un porcentaje del 26% siendo éstas dos las más representativas para esta modalidad. La categoría 3. Experiencia Laboral se presenta con un porcentaje del 17%.

La categorías 4. Actualizaciones Exigidas por el Mercado Laboral se presenta con un 18%. La categoría 5. Formas de Relación con los compañeros de trabajo con un porcentaje del 15%. La sumatoria de estos valores equivale a un 100%

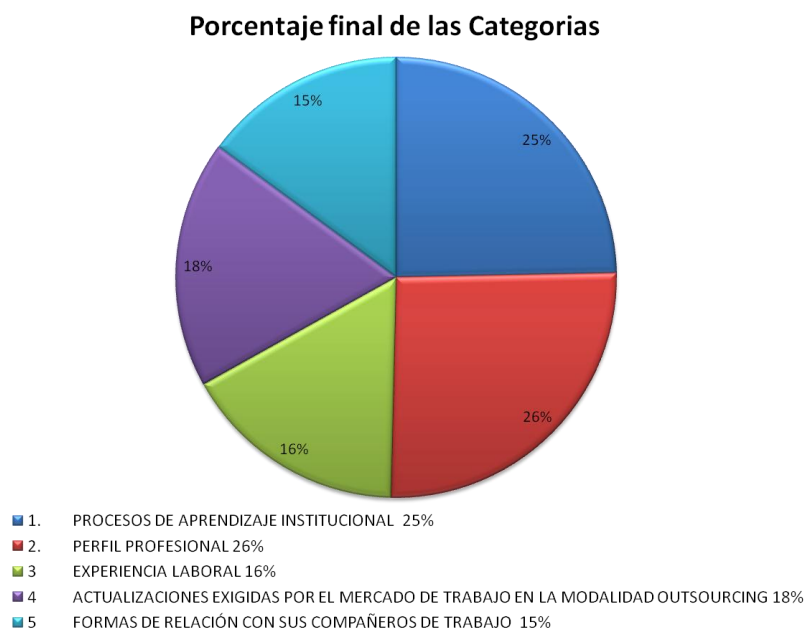


Figura 1. Porcentaje final de las Categorías de los contadores bajo Modalidad de Outsourcing.

A continuación se presentará lo encontrado en cada una de las categorías de los sujetos en la modalidad de Outsourcing:

1. PROCESOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL

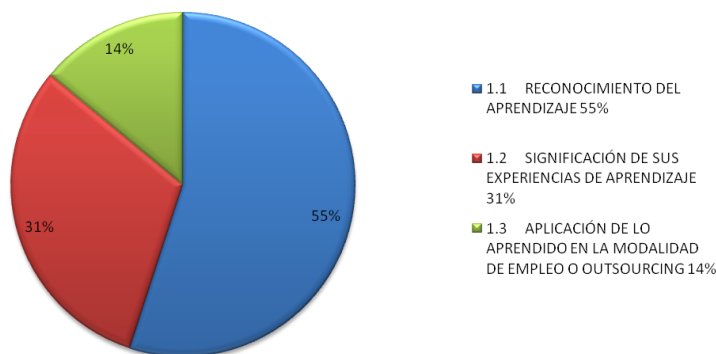


Figura 2. Porcentaje de la Categoría Procesos de aprendizaje institucional de la modalidad de outsourcing

En la categoría **1. Procesos de aprendizaje institucional** se encuentran las subcategorías 1.1 *Reconocimiento del aprendizaje*, 1.2 *significación sobre experiencias de aprendizaje* y 1.3 *aplicación de lo aprendido en la modalidad de empleo y/o outsourcing*. La subcategoría 1.1 *Reconocimiento del aprendizaje* se presenta con un porcentaje de 55% del total de la categoría. La anterior subcategoría se presenta cuando el sujeto 4 menciona:

“...me han ayudado a formarme como persona, a ser un mejor profesional, a aportarle a la sociedad en la cual interactué y también creo que sin ellos no sería quien soy hoy en día”

Con lo anterior se evidencia la trayectoria del sujeto en un contexto académico específico, en donde las dinámicas institucionales le exigen un nivel de rendimiento que le han permitido construir y enriquecer sus conocimientos, al igual que conocer sus capacidades y darse cuenta quien es él como sujeto y también como profesional.

En cuanto a la subcategoría 1.2 *significación sobre experiencias de aprendizaje* se encontró un porcentaje de 31% del total de la categoría, la anterior subcategoría se presenta en lo manifestado por los sujetos permitiendo conocer el sentido que le otorgan a su proceso de formación, de esta forma el sujeto 1 manifiesta:

“me ha servido bastante el aprendizaje de la universidad para confirmar y ratificar muchos conocimientos, que uno tal vez en la experiencia le ha dado, ser un poco más organizada en el sentido que usted ya trabaja como tal y las prioridades que debe tener en el momento de usted realizar un trabajo”

Lo anterior muestra el papel que cumple el conocimiento en los contadores públicos participantes del estudio, el cual se presenta como un organizador en su quehacer como profesional.

Respecto a la subcategoría 1.3 *aplicación de lo aprendido en la modalidad de outsourcing* se halló un porcentaje del 14% del total de la categoría, dentro de las cuales se evidencia que independientemente la modalidad en que se encuentren los contadores, los conocimientos que son contruidos durante el procesos de formación se aplican en su quehacer como profesional, en este sentido el sujeto 9 manifiesta:

“yo creo que todo lo aplicado en la universidad han servido, porque voy a empezar que en la universidad hay materias que cuando estamos estudiando lo llamamos materias complementarias, todas son indispensables para lograr un carácter profesional, yo digo que todas están vinculadas a lo que soy actualmente, indispensables en el proceso universitario la capacitación”.

Lo anterior muestra el valor que los contadores públicos de este estudio le otorgan a sus aprendizajes considerándolos como elementos fundamentales de su constitución como contador público, como persona y reconociéndose quien es él como profesional.

A continuación, se presentará lo encontrado en la Categoría 2. Perfil Profesional de los contadores públicos en la modalidad de Outsourcing

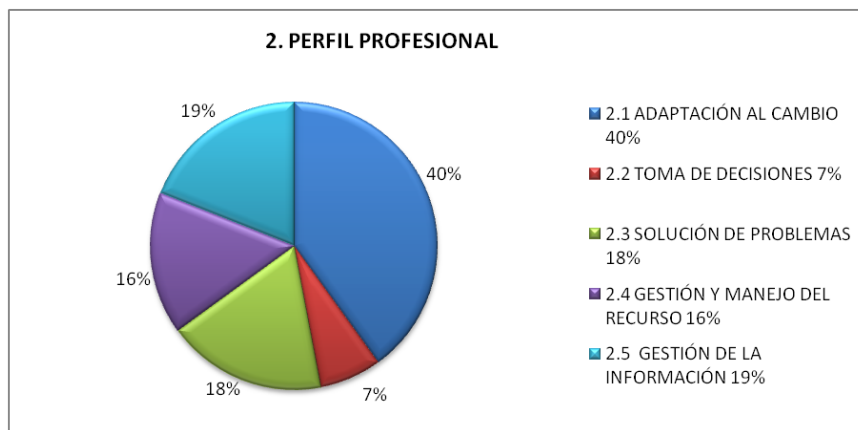


Figura 3. Porcentaje de la Categoría Perfil Profesional en la Modalidad de Outsourcing

En la categoría **2. Perfil profesional** se encuentran las subcategorías *2.1 Adaptación al cambio*, *2.2 Toma de decisiones*, *2.3 Solución de problemas*, *2.4 Gestión y manejo del recurso*, *2.5 Gestión de la información*. La subcategoría *2.1 Adaptación al cambio* presentó un porcentaje del 40% del total de la categoría, en esta subcategoría los contadores públicos manifiestan cómo se han organizado para llevar a cabo sus funciones en el contexto actual, evidenciándose lo anterior en lo mencionado por el sujeto 2:

“ ... claro que tiene muchas ventajas esta modalidad lo primordial es que yo manejo mi tiempo y no estoy cumpliendo con un horario, es decir como llegar a dicha hora a una empresa de 7:00 a 12:00 am o de 12:00 a 6:00 pm, yo sé que hay días que tengo que

llegar muy temprano y ese día me organizo y madrugo más, pero otras veces empiezo a las 9:00 de la mañana... yo manejo mi vida mi tiempo todo, igual manejo mi ingreso, los clientes que manejo, el personal, porque mis ingresos dependen del trabajo que yo haga, de los clientes que maneje, no estoy pendiente que me paguen dos o tres millones mensuales, en mi caso no es así...”

Presentando lo anterior, cómo los sujetos bajo la modalidad outsourcing responden a las dinámicas de sus diversos clientes, lo cual les permite una flexibilidad temporal, espacial y económica, pero esta flexibilidad obedece a lo acordado con el cliente, es decir el participante organiza su tiempo dependiendo de las funciones que tenga en dicha organización.

En la subcategoría 2.2 *Toma de decisiones* se encontró un porcentaje del 7% del total de la categoría, lo que permite evidenciar la capacidad de direccionar procesos en las organizaciones gracias al conocimiento como profesional de la contaduría, de esta forma el sujeto 3 manifiesta:

“ la toma de decisiones en uno como contador son muy pocas, muy poca autonomía la toma de decisiones y éstas se toman en la cabeza mayor, el representante legal de ese entonces, como independiente es diferente porque es más asesorar y la confianza que el cliente tenga en uno, si tu lo asesoras y le dices al cliente de que es mejor que se haga de una manera u otra, hay unos que confían en su capacidad como contador y es un poco diferente”.

Sin embargo, se presenta en el discurso del sujeto 4:

“como contador considero que la facultad de tomar decisiones en una organización es la función del contador público y por eso es la fe pública y es algo muy riesgoso que hay que saber manejar, porque te pueden meter en problemas, y en la organización en que

estés vas a tener problemas porque si haces algo malo no sólo si eres empleado si te equivocas debes cumplir por un dinero o con toda una serie de sanciones”

Lo anterior evidencia, cómo la toma de decisiones de un contador en las organizaciones depende de las funciones que éste desempeñe dentro de las mismas. Es así como en los anteriores sujetos, se evidencia diferentes funciones que realizan y dependiendo de cómo percibe la organización y el quehacer de un contador asimismo le dan la capacidad de decidir.

En la subcategoría 2.3 *solución de problemas* se encontró un porcentaje del 18% del total de la categoría, entendiéndose la subcategoría como las estrategias que utilizan los profesionales fundamentadas en su conocimiento para dar solución a los acontecimientos poco frecuentes en las organizaciones, de esta forma el sujeto 1 manifiesta:

“cuando se me presenta algún problema en la empresa primero que todo ante todo, pongo mi mejor criterio, tener una mente muy abierta, porque teniendo una mente cerrada no logro nada, el estar muy abierta puedo tener una buena comunicación y muchos buenos fundamentos para solucionar un problema, una dificultad o un roce cualquiera”.

Lo anterior evidencia cómo el sujeto resuelve problemas mediante sus conocimientos previos, afrontando los conflictos y alejando sus problemas personales colocándolos en un marco institucional.

La subcategoría 2.4 *Gestión y manejo del recurso* se presenta con un porcentaje del 16% del total de la categoría, en donde los sujetos dan cuenta del manejo de sus conocimientos para llevar a cabo los procesos dentro de las organizaciones, respondiendo a las exigencias particulares de cada una de ellas, es así como lo mencionado por el sujeto 5:

“considero que mis habilidades son primero el conocimiento que ya está, pero tener mucho liderazgo, saber trabajar bajo presión, buena toma de decisiones, ser muy proactivo para poder afrontar todas las situaciones que se presentan... soy una persona muy recursiva ágil para manejar varias situaciones en un mismo tiempo y no quedarme sola, estancada en una situación, hay momento que en el agite del día toca hacer muchas cosas al mismo tiempo y saber hacerlas bien...”.

Permitiendo ver esto que para los profesionales de la contaduría el conocimiento por sí solo no es suficiente para llevar procesos en una organización sino que se hace necesario tener estrategias para la solución de problemas, y el reconocimiento de sus capacidades y lo que lo hace diferente a los demás, es decir, definiéndose como profesional.

La subcategoría 2.5 *Gestión de la información* se encontró con un porcentaje 19% del total de la categoría, en donde los sujetos refieren el manejo de la información propia de la organización para la cual prestan apoyo contable, de esta forma el sujeto 8 refiere:

“Si claro, porque tienen que confiar en ti como contador, no faltará que cualquier cliente te dé información al final, hay mire yo tengo tal cosa debía ser incluido, toda la información es confidencial, desde las pequeñas hasta las grandes. Donde soy asesor comercial ya sea en pequeñas, medianas o grandes empresas se cuentan las cosas privadas o confidenciales, ese tipo de información es de orientación, porque te cuentan, te dicen cosas confidenciales para saber si las están llevando bien, entonces lo que hace uno es asesorar en cuanto usted debe hacer esto, usted está en riesgo o debe modificar esto, es más como de asesoría.”

Con lo anterior se evidencia cómo el sujeto orienta a las organizaciones y se ajusta a las diversas situaciones que pueden generarle dificultades en sus procesos permitiéndole tomar decisiones en el momento adecuado, teniendo en cuenta que ellos realizan procesos jurídicos lo cuales tienen que cumplir en un tiempo determinado, igualmente en estos procesos que se realizan en las distintas empresas que es contratado, se encuentran elementos de confidencialidad.

Otra de las categorías es **3. Experiencia laboral** la cual se presentará a continuación.

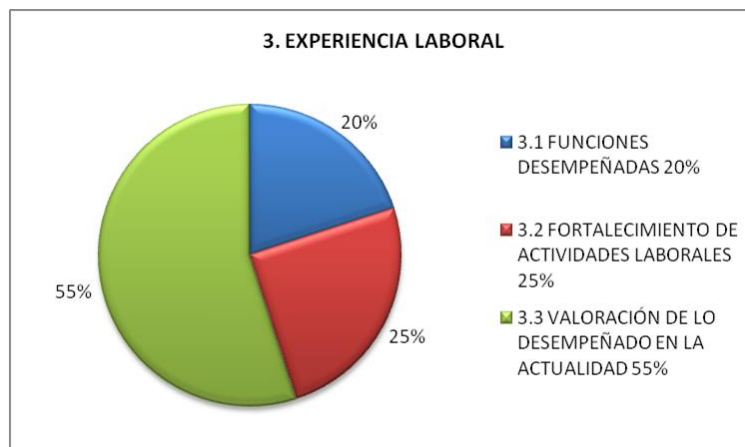


Figura 4. Porcentaje de la categoría Experiencia Laboral en la modalidad de Outsourcing.

En la categoría **3. Experiencia Laboral** se encuentran las subcategorías *3.1 Funciones desempeñadas*, *3.2 Fortalecimiento de actividades laborales*, *3.3 Valoración de lo desempeñado en la actualidad*. En cuanto a la subcategoría *3.1 Funciones desempeñadas* se encontró un porcentaje del 20% del total de la categoría, dentro de los discursos se encuentra lo manifestado por el sujeto 2:

“las funciones específicas bajo la modalidad primeramente es verificar que es o que hay que hacer ese día, que empresas visitar, vigilar que los auxiliares procesen la

información adecuada, que todo esté al día, cuando hay que hacer IVAS o retenciones para que no se pase de la fecha, ante todo estar pendiente que todo esté funcionando, estar pendiente de la agenda y saber que hay para hacer”.

Lo anterior evidencia que el contador organiza su tiempo con base a una agenda para cumplir con los tiempos y compromisos de las organizaciones, asimismo planifica las actividades a desarrollar en ellas, siendo esto característico en la modalidad de outsourcing.

La subcategorías 3.2 *Fortalecimiento de actividades laborales* se encontró con un porcentaje del 25% del total de la categoría, la cual se evidencia cuando el sujeto 3 refiere:

“estar pendiente de los clientes que estén contentos y tener un equipo de trabajo que puedan ofrecer lo que ellos necesitan, incluso con pequeños tramites si uno tiene el conocimiento y vuelvo a lo mismo, estar actualizado porque si no es muy difícil”

En esta medida se puede decir que los profesionales de la contaduría establecen vínculos y relaciones instrumentales con sus clientes, apoyándose de estrategias como trabajo en equipo con los compañeros de trabajo y así cumplir con los compromisos de las organizaciones y con las exigencias del mercado de trabajo.

En cuanto a la subcategoría 3.3 *Valoración de lo desempeñado en la actualidad* se encontró con un porcentaje del 55%, en esta medida y como lo manifiesta el sujeto 3:

“siempre, uno no se puede quedar con una sola cosa, uno tiene que abrirse a muchas áreas o muchas actividades, así uno no tenga mucho conocimiento, pero metamos y aprendemos, porque si uno le tiene miedo a algo, uno no va a dejar de hacer lo mismo, pero es necesario eso, porque siempre lo que uno aprenda de todas partes a uno le va a

servir, en cualquier parte. Uno deja de trabajar con una empresa y más adelante uno dice ah yo trabajé con tal empresa y me sirven tales cosas, entonces todo se aplica y todo se aprende”

Lo anterior permite ver cómo a través de la realización de sus funciones los sujetos desarrollan estrategias para fortalecer su desempeño y también tratan de aprender de situaciones nuevas que le amplíen su campo de acción.

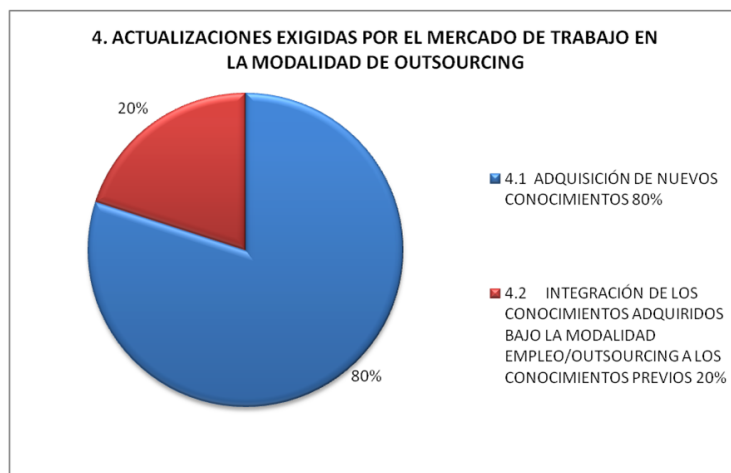


Figura 5. Porcentaje de la categoría actualizaciones exigidas por el Mercado de Trabajo en la modalidad de Outsourcing

En la categoría **4. Actualizaciones exigidas por el mercado de trabajo en la modalidad outsourcing** se encuentran las subcategorías **4.1 Adquisición de nuevos conocimientos** y **4.2 Integración de los conocimientos adquiridos bajo la modalidad empleo/outsourcing a los conocimientos previos**. En cuanto a la subcategoría **4.1 Adquisición de nuevos conocimientos** se encontró con un porcentaje del 80% total de la categoría, de esta forma el sujeto 5 manifiesta:

“pues para mi yo he tenido la oportunidad en este momento de pasar un puesto donde uno tiene unas funciones específicas a pasar a otro puesto, entonces es aprender de las nuevas cosas, he tenido la oportunidad de aprender muchísimas cosas entonces en algunas oportunidades se presentan cosas y se como manejarlas porque las conozco”.

Se puede ver con lo anterior, que la movilidad laboral permite que los sujetos confronten sus conocimientos, los transformen en unos más eficientes, enriquezca su experiencia en el mercado laboral y desarrolle competencias y habilidades para mejorar su desempeño como profesionales.

Respecto a la subcategoría 4.2 *Integración de los conocimientos adquiridos bajo la modalidad empleo/outsourcing a los conocimientos previos* se encontró con un porcentaje del 20% del total de la categoría, de esta forma el sujeto 8 menciona:

“estos conocimientos adquiridos en la universidad se tienen que reforzar en la medida que todo está cambiando y uno no se puede quedar con lo básico y que además si uno llega a una organización diferente tienen que aprender de esa”.

Con lo anterior se evidencia, que el sujeto reconoce la necesidad de estar transformando su conocimiento práctico y teórico adquirido anteriormente, debido a que se encuentra en un mundo cambiante donde las actualizaciones se hacen necesarias para responder a las exigencias del mundo laboral. Asimismo, la movilidad laboral le permite a los sujetos aprender en contexto y ajustarse a las organizaciones donde se desempeña como profesional.

5. FORMAS DE RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO.

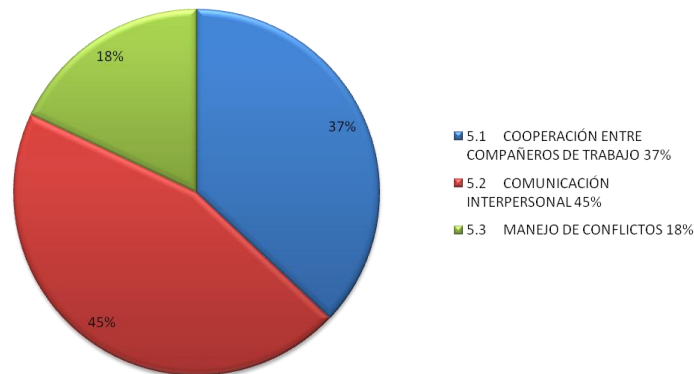


Figura 6. Porcentaje de la categoría Formas de Relación con los compañeros de trabajo en la modalidad de Outsourcing

En la categoría 5. *Formas de relación con sus compañeros de trabajo* se encuentran las subcategorías 5.1 *Cooperación entre compañeros de trabajo*, 5.2 *Comunicación interpersonal* y 5.3 *Manejo de conflictos*. En cuanto a la subcategoría 5.1 *Cooperación entre compañeros de trabajo* se encontró con un porcentaje del 37% total de la categoría, es así como el sujeto 3 menciona:

“a veces uno está muy ocupado digamos varios de mis clientes son cooperativas y hay ciertas épocas del año y uno está súper ocupada en asambleas, informes, muchas cosas y el otro compañero lo complementa, asesora a los que vienen, y si uno no ha escuchado el otro le comenta “¿supiste lo que salió de laboral? al empleado ya no se le paga tal cosa, y el otro le contesta si yo no sabía como se maneja”, entonces la actualización entre compañeros uno se actualiza muy bien”.

Con lo anterior, se evidencia que los sujetos reconocen una forma de aprendizaje basada en la comunicación con sus compañeros, la cual se convierte en una forma de actualización informal fundamentada en las actividades diarias en el lugar de trabajo.

La subcategoría 5.2 *Comunicación interpersonal* se encontró con un porcentaje de 45% del total de la categoría, frente a esto el sujeto 2 menciona:

“las estrategias que utilizo es retroalimentarme con los demás compañeros entonces nos estamos reuniendo y decimos salimos a un almuerzo de integración o hagamos una comida sencilla pero siempre es para retroalimentarnos porque muchas veces las cosas que uno lee le da una interpretación diferente a lo que el otro colega le dé y para mí lo más importante es eso, estudiar, leer, hablar con los compañeros y los colegas, por eso a mí me parece importantísimo tener un grupo”.

Permitiendo ver que a través de las actividades extralaborales se fortalecen las relaciones de trabajo y hay una retroalimentación de los conocimientos que contribuyen al desempeño de los profesionales, es decir se forman redes que se establecen como formas de aprendizaje.

La subcategoría 5.3 *Manejo de conflictos* se encontró con un porcentaje del 18% del total de la categoría, concibiéndose la subcategoría como la forma como los contadores llevan a término un proceso en el cual se han visto intereses contrapuestos y que afectan el funcionamiento de la organización, de esta forma el sujeto 8 menciona:

“en la empresa hacen traer a las dos personas pero por separado, primero habla uno, luego habla la otra, hay un comité que maneja eso y si necesita memorando, se les pasa y ante todo la comunicación y el diálogo”.

Evidenciando así que el diálogo se presenta como una herramienta fundamental para resolver las diferencias en las organizaciones y contribuir al buen funcionamiento de la misma.

A continuación se presentan los resultados de los contadores públicos bajo la modalidad empleo, los cuales se obtuvieron a partir de la aplicación de entrevistas semi-estructuradas, dirigida a 10 contadores públicos egresados de la Universidad del Valle sede Palmira.

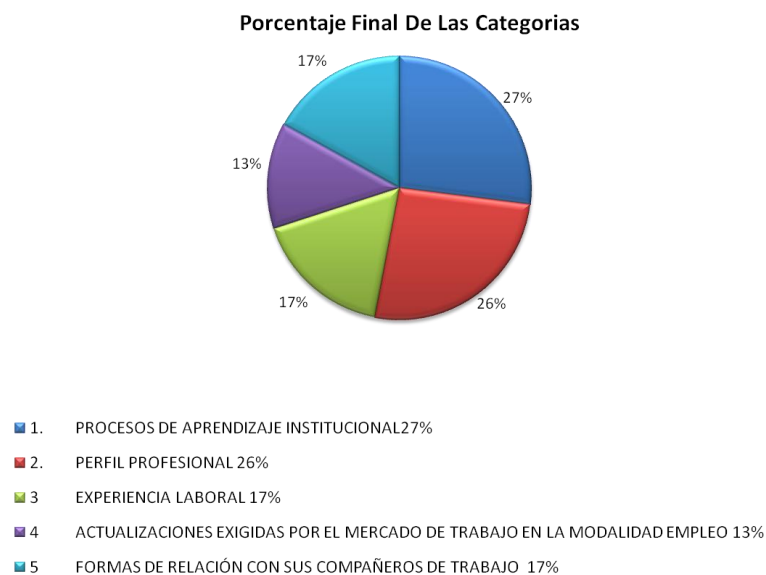


Figura 7. Porcentaje final de las Categorías de los contadores bajo la modalidad de empleo.

En cuanto a las categorías en la modalidad empleo se encontró que la categoría 1. Procesos de Aprendizaje Institucional se presentó con un porcentaje del 27%. La Categoría 2. Perfil Profesional con un porcentaje del 26% siendo estas dos categorías más representativas para esta modalidad. la categoría 3. Experiencia Laboral con un porcentaje del 17%. La categoría 4. Actualizaciones Exigidas por el Mercado Laboral con un porcentaje del 18% y la categoría 5. Formas de Relación con los compañeros de trabajo con un porcentaje del 17%. La sumatoria de estos valores equivale a un 100%.

1. Procesos de Aprendizaje Institucional

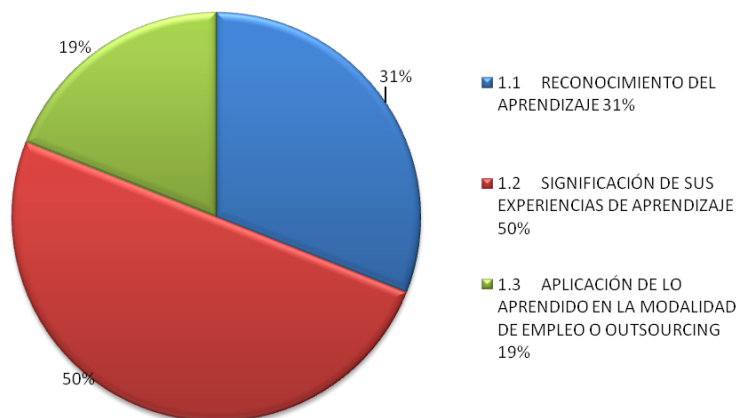


Figura 8. Porcentaje de la categoría procesos de aprendizaje institucional en la modalidad de empleo

En la categoría **1. Procesos de aprendizaje institucional** se encuentran las subcategorías 1.1 *Reconocimiento del aprendizaje*, 1.2 *Significación sobre experiencias de aprendizaje* y 1.3 *Aplicación de lo aprendido en la modalidad de empleo y/o outsourcing*. La subcategoría 1.1 *Reconocimiento del aprendizaje* se presentó con un porcentaje de 31% del total de la categoría, de esta forma como lo menciona el sujeto 18:

“La universidad del Valle todo el tiempo es buena y uno lo comprueba cuando ya esta en lo laboral uno se da cuenta que se ven los resultados de que cuando a uno le piden algo y como en la universidad le exigen hacer los trabajos de cierta manera, entregarlos bien, con exigencia y uno se encuentra que otras personas le exigen lo mismo y entregan cualquier cosa y entonces es donde uno ve la calidad”.

Lo anterior permite evidenciar la importancia que el sujeto le otorga a los conocimientos adquiridos en la Universidad que le han permitido desarrollarse profesionalmente, es así como hay un reconocimiento a la institución de formación.

En cuanto a la subcategoría 1.2 *Significación sobre experiencias de aprendizaje* se encontró con un porcentaje de 50% en lo manifestado por los sujetos permitiendo conocer el sentido que le otorgan a su proceso de formación como contadores públicos de esta forma el sujeto 13 manifiesta:

“...hubo un seminario taller en desarrollo humano que yo lo recibí en la universidad de San Buenaventura, esto te ayuda a ti a ser una persona, a ser más humano...uno como profesional hay cosas que no le enseñan las universidades, ese seminario me ha enseñado muchísimo en cuanto al comportamiento humano. ..la mejor inversión que yo pude hacer es estudiar porque si tu te mueres te vas con tu conocimiento, pero si tu te compras una casa, un carro tu te mueres y se lo queda disfrutando todo el mundo...me ha ayudado en cuanto a tener una mejor vida y a tener lo que yo quiero”.

Permitiendo ver el reconocimiento que le otorga el sujeto a su proceso de aprendizaje y cómo se apropia de sus conocimientos y los proyecta para su vida personal y laboral. Sin embargo hay que tener en cuenta que las apropiaciones son individuales y depende de lo introyectado por cada uno de los sujetos.

En cuanto a la subcategoría 1.3 *Aplicación de lo aprendido en la modalidad de empleo* se halló con un porcentaje del 19% del total de la categoría, las cuales refieren a la puesta en contexto de los conocimientos construidos durante el proceso de formación, en este sentido el sujeto 13:

“...la universidad te enseña el 30%, en la universidad te dicen esto se hace así de tal forma, ya cuando tu vas a la vida real te das cuenta que los profesores te enseñan lo básico pero no más...porque cuando tu te vas como contador público a una empresa allí aprendes el 70%, la universidad simplemente te da como el esquema de lo que tienes que ser y ya tu trabajo como contador público te da la experiencia... yo les pongo un ejemplo un contador público sale de la universidad y sino tiene experiencia no es contador publico”.

Lo anterior refiere, que la experiencia laboral es de gran relevancia para su desempeño como profesional ya que le permite un aprendizaje en contexto sin dejar de lado los conocimientos previos.

A continuación se presenta la Categoría **2. Perfil Profesional**

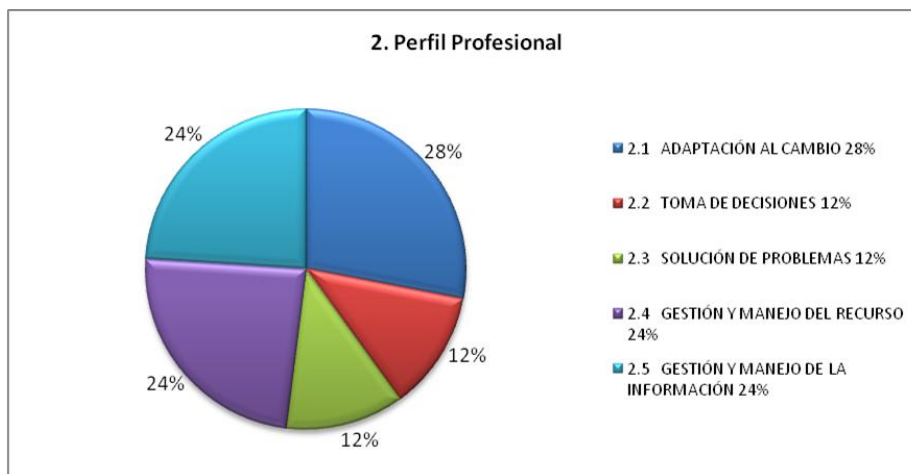


Figura 9. Porcentaje de la categoría Perfil Profesional en la modalidad de empleo

En la categoría **2. Perfil profesional** se encuentran las subcategorías *2.1 Adaptación al cambio*, *2.2 Toma de decisiones*, *2.3 Solución de problemas*, *2.4 Gestión y manejo del recurso*, *2.5 Gestión de la información*. En la subcategoría *2.1 Adaptación al cambio* hubo con un porcentaje del 28% del total de la categoría, en donde refieren a la organización de sus saberes para llevar a cabo sus funciones como contadores públicos en el contexto actual, de esta forma como lo menciona el sujeto 17:

“Digamos las actividades de las empresas han sido diferentes, las personas son diferentes, los programas que uno usa para la carrera digamos CG1, digamos Enterprise, Aurora, son como cambios, aunque digamos que es la esencia pero estos son cambios muy sutiles, y uno se acomoda de acuerdo a lo que se va presentando. Uno se espera a que es lo que se quiere y pues uno igual se va acomodando y mejorando lo que uno encuentra, siempre tratando de mejorar pero no llegar chocando, porque primero se conoce hay como una ambientación y luego al tratar con las personas para que el trabajo sea mejor y como más rentable.”.

Lo anterior evidencia cómo el sujeto se adapta constantemente a las organizaciones, analiza los cambios continuos y las exigencias del mercado laboral, sin embargo es diferente la percepción de los cambios de cada uno de los sujetos.

En la subcategoría *2.2 Toma de decisiones* se encontró con un porcentaje del 12% del total de la categoría, lo que permite evidenciar la capacidad de direccionar procesos en las organizaciones gracias al conocimiento como profesional de la contaduría, de esta forma el sujeto 13 manifiesta:

“...muchas veces te encuentras entre la espada y la pared por ejemplo necesitas 100 millones de pesos pero solo tienes 50 millones o pagas la nomina de los empleados o pagas los proveedores entonces cuando me dejan encargado de esas decisiones debo de tomarlas sin que ninguna de las dos partes se vean afectadas, esas decisiones requieren primero de mucho conocimiento y de mucha sagacidad, tu las puedes tomar según tu experiencia porque si no la tienes no puedes tomar una decisión tan importante porque si no es acertada va afectar a muchos, entonces el poder decir esto si o esto no es con base en esto...”

Lo anterior permite evidenciar la apropiación y responsabilidad que tienen los contadores frente al movimiento económico de la organización, realizando análisis de las situaciones, reconociendo los riesgos y las opciones que tiene para enfrentarlas y entrar a tomar decisiones fundamentándose en situaciones previas. Sin embargo se encuentra que éste sujeto realiza funciones distintas a un contador ya que tiene la decisión de ordenar el gasto de la empresa.

En la subcategoría 2.3 *Solución de problemas* se encontró con un porcentaje del 12% del total de la categoría, entendiéndose la subcategoría como las estrategias que utilizan los profesionales fundamentadas en su conocimiento para dar solución a los acontecimientos poco frecuentes en las organizaciones, de esta forma el sujeto 17 manifiesta:

“Analizo cuando se me presenta un problema y lo que más me preocupa es el impacto que pueda tener la parte contable para eso veo quien lo origino, si fue un descuido o es algo que se le sale delas manos; si fue un descuido por tiempo o por fechas entonces mirar y tratar que esa situación no se vuelva a presentar, ya que cualquier error en la parte contable eso para mi genera dinero, porque se nos paso un impuesto o no se

provisiono algo o no esta el cobro de cartera bien entonces por lo general te toca el bolsillo”.

Lo anterior muestra el análisis de situaciones que realizan los contadores públicos cuando enfrentan problemas en las organizaciones, donde las implicaciones que se le generan está principalmente dirigidas a sanciones económicas. Es así, como el contador tiene que hacer una medición de riesgos para ser un profesional responsable en su desempeño laboral.

En la subcategoría 2.4 *Gestión y manejo del recurso* se presentó con un porcentaje del 24% del total de la categoría, en donde los sujetos dan cuenta del manejo de sus conocimientos para llevar a cabo los procesos dentro de las organizaciones, respondiendo a las exigencias particulares de cada una de ellas, es así como lo mencionado por el sujeto 13:

“...aquí está el programa que surgió después de que se me olvido pagar una factura, ... y me regañaron y después de eso yo pensé como podía mejorar eso y yo dije el Excel es una herramienta muy buena tomémosla como una herramienta para ayudar en nuestro trabajo, que pueda dar a nuestro trabajo algo más, entonces creé el programa que maneja informe de bancos, conciliaciones diarias, cuanta plata te entra, cuánto dinero hay en los bancos, de cuánto dinero dispones en el día, te permite tomar decisiones a largo plazo, si debe entrar más cartera, si no debes comprar más a crédito, pedir préstamos en que bancos y tienes más conocimientos de la parte financiera de la organización que era algo que antes no se hacía en la empresa donde trabajo actualmente, entonces es una herramienta que nos ha permitido tomar decisiones acertadas con base a la información financiera, es como si tuvieras una bolita de cristal que te dijera mañana va haber plata en tal banco y en el otro banco no va haber plata y

tu comienzas a hacer estrategias para cumplir con tus obligaciones, prácticamente para mí el Excel es como para un soldado su fusil.”.

Se puede ver con lo anterior cómo a partir del afrontamiento que hace el sujeto de los problemas en las organizaciones es propositivo en la innovación de soluciones que parten del uso de la tecnología y que le sirve para estar pendiente de los cambios financieros generándole estos mayor desempeño laboral.

La subcategoría 2.5 *gestión de la información* se encontró con un porcentaje del 24%, en donde los sujetos refieren al manejo de la información propia de la organización para la cual prestan apoyo contable, de esta forma el sujeto 17 manifiesta:

“...todo lo que nosotros manejamos es muy confidencial porque es donde nace, si se va hacer alguna negociación, una compra, costo la compra de la mercancía, digamos que lo que manejamos es muy confidencial. La manejo siendo muy discreto, igual cuando manejas salarios, digamos que fulanito gana tanto, eso es dar información muy confidencial, porque es algo de muy de la gerencia.”.

Lo anterior evidencia la responsabilidad que tiene un contador partiendo de su ética profesional y la discreción frente a la información organizacional, de esta manera la confidencialidad hace parte de la gestión de la información de los contadores públicos.

A continuación se presentará la Categoría **3. Experiencia Laboral.**

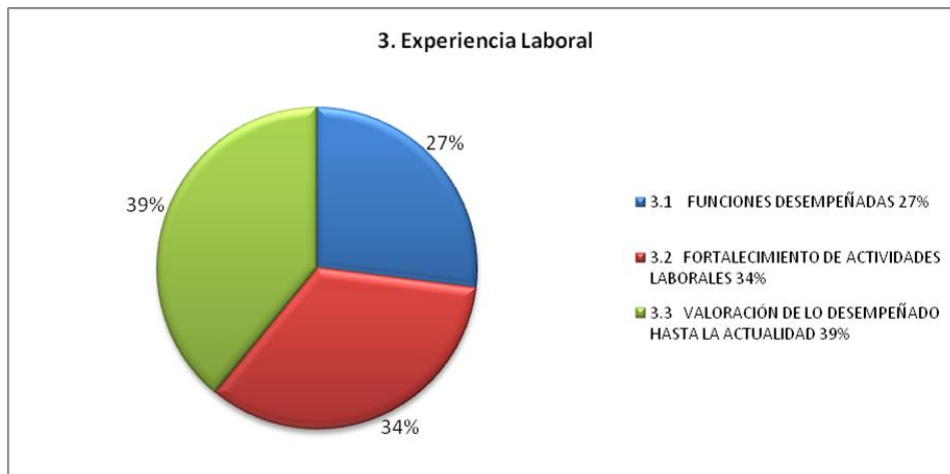


Figura10. Porcentaje de la Categoría experiencia laboral en la modalidad empleo

En la categoría **3. Experiencia Laboral** se encuentran las subcategorías *3.1 Funciones desempeñadas*, *3.2 Fortalecimiento de actividades laborales*, *3.3 Valoración de lo desempeñado en la actualidad*. En cuanto a la subcategoría *3.1 Funciones desempeñadas* se encontró un porcentaje del 27% del total de la categoría; de esta forma el sujeto 11:

“En este momento estoy en cuentas por pagar, en la parte operativa de contabilidad, registrar las facturas para que tesorería las pague, también voy a estar en la parte de costos toda la parte del costeo del producto, que estén en el centro de costos correspondiente, también voy a colaborar con informes de fin de año”.

Mostrando esto como si bien a los contadores les otorgan funciones específicas dentro de una organización, cada sujeto se organiza para llevarlas a cabo dependiendo sus conocimientos.

La subcategorías *3.2 Fortalecimiento de actividades laborales* se encontró un porcentaje del 34% del total de la categoría; las cuales se evidencian cuando el sujeto 11 refiere:

“Mantener actualizada, principalmente en la parte de impuestos, analizar bien y no hacer las cosas por hacerlas, hay que ponerse la camiseta, esto hace que a uno le vaya bien”

Lo anterior evidencia la apropiación del sujeto en su quehacer como contador público, donde éste debe actualizarse continuamente y estar seguro de sus conocimientos para la realización de sus funciones y agilizar los procesos en la organización

En cuanto a la subcategoría 3.3 *Valoración de lo desempeñado en la actualidad* se encontró un porcentaje del 39% del total de la categoría; en esta medida y como lo manifiesta el sujeto 14:

“Ciertamente a nivel económico es muy buena carrera, porque es una carrera con mucha salida, hay muchas ofertas laborales obviamente no todas llenan tus expectativas, pero hay variedad, entonces es bueno por esa parte.”.

Lo anterior evidencia, que para el sujeto la escogencia de la contaduría pública está relacionada con el factor económico y con la mayor demanda de la profesión.

4. Actualizaciones Exigidas Por El Mercado de Trabajo En La
Modalidad Empleo

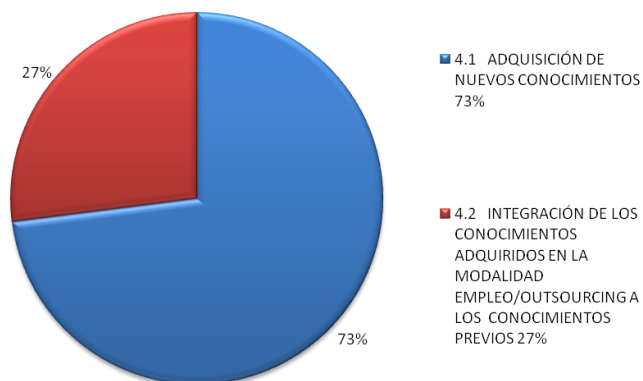


Figura 11. Porcentaje de la categoría actualizaciones exigidas por el mercado de trabajo en la modalidad empleo.

En la categoría **4. Actualizaciones exigidas por el mercado de trabajo en la modalidad empleo** se encuentran las subcategorías **4.1 Adquisición de nuevos conocimientos** y **4.2 Integración de los conocimientos adquiridos bajo la modalidad empleo a los conocimientos previos**. En cuanto a la subcategoría **4.1 Adquisición de nuevos conocimientos** se encontró un porcentaje del 73% del total de la categoría, de esta forma el sujeto 11 manifiesta:

“...es por mi cuenta porque si quieres estar en una organización hay que actualizarte, para mantener en el mercado de trabajo”,

Lo anterior muestra que la profesión está dada por la decisión misma de cada sujeto de enriquecer su conocimiento para mejorar su desempeño, en donde él mismo es responsable de actualizarse y de reconocer los cambios en el contexto laboral.

En cuanto a la categoría 4.2 *Integración de los conocimientos adquiridos bajo la modalidad empleo a los conocimientos previos* se encontró un porcentaje del 27% del total de la categoría; de esta forma el sujeto 18 menciona:

“Cada empresa es diferente, y uno entre mas empresas, más experiencia tiene, uno en cada una aprende como muchas cosas, o sea que en el fondo uno prácticamente hace las mismas labores, por decir, que la contabilidad es aquí así y en cualquier parte, es lo mismo pero ya la situaciones que cada una tiene, problemas y todo y ya es experiencia por si le vuelve a pasar eso en otras empresas uno ya sabe.”.

Siendo característico de la relación que hace el sujeto de las funciones desempeñadas en la organización con los conocimientos previos y estos como los aplica en la modalidad empleo.

La última de las categorías de la modalidad de empleo se encuentra 5. Formas de Relación con los compañeros de trabajo, la cual se presentará a continuación.

5. Formas de Relación Con Sus Compañeros de Trabajo

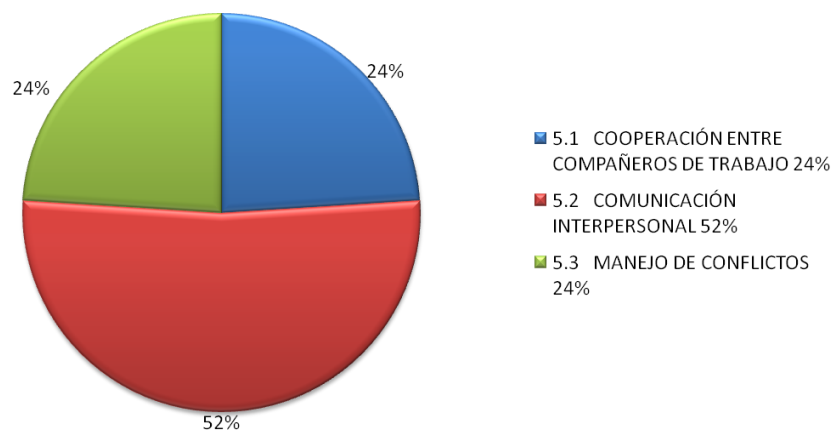


Figura 12. Porcentaje de la Categoría Formas de Relación con sus compañeros de trabajo en la modalidad de empleo

En la categoría 5. **Formas de relación con sus compañeros de trabajo** se encuentran las subcategorías 5.1 *Cooperación entre compañeros de trabajo*, 5.2 *Comunicación interpersonal* y 5.3 *Manejo de conflictos*. En cuanto a la subcategoría 5.1 *Cooperación entre compañeros de trabajo* se encontró un porcentaje de 24% del total de la categoría, es así como el sujeto 13 menciona:

“...digo equipo porque todos trabajamos juntos, hemos mejorado muchísimo, antes éramos contabilidad ahora somos el equipo contable porque nos hablamos los unos a los otros hay más compañerismo, si X está atareado de trabajo le colaboramos en algo para sacar adelante y hemos mejorado muchísimo porque en un trabajo tu no escoges la gente con la que quieres estar sino, en el trabajo tú no puedes decir saquen a tal y tal porque me cae mal, no, tú debes adaptarte.”.

Lo anterior permite ver que el profesional percibe las relaciones interpersonales como lo que le permite mejorar el desempeño de sus funciones, es decir las relaciones que establecen son instrumentales en tanto su objetivo es mejorar su desempeño como profesional basándose en lo que pueda aprender de sus colegas, sin embargo también se establecen relaciones de tipo afectivo.

En cuanto a la subcategoría 5.2 *Comunicación interpersonal* se encontró un porcentaje del 52% del total de la categoría, frente a esto el sujeto 13 menciona:

“...nos tratamos con respeto pero cuando ya no estamos en el horario laboral nos llamamos por nombres de confianza, lo hacemos por teléfono por correo, siempre con mucho respeto pero después de nuestro horario laboral aunque continuamos con respeto

pero es más informal, para expresarnos decimos sobre nombres pero sin faltarnos al respeto.”.

Mostrando lo anterior que el entorno laboral le permite desarrollar relaciones laborales y personales, las cuales se desarrollan en diferentes escenarios y momentos favoreciendo a los sujetos retroalimentar su quehacer como profesional.

En cuanto a la subcategoría 5.3 *Manejo de conflictos* se presentó con un porcentaje del 24% del total de la categoría, concibiéndose la subcategoría como la forma como los contadores llevan a término un proceso en el cual se han visto intereses contrapuestos y que afectan el funcionamiento de la organización, de esta forma el sujeto 17 menciona:

“...si yo veo que se está presentando algún rose me gusta cortarlo de raiz yo llamo a la gente venga que pasó, porque se siente así y tratar de que las cosas se mejoren y seguir adelante. Los cito a reunión, hablo, espero que me diga cada uno lo que pasa y luego opino sobre el tema.”.

Lo anterior permite ver la capacidad de solucionar problemas que se presenten en el entorno laboral donde el sujeto hace un análisis de la situación en búsqueda de mejorar el ambiente organizacional.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De acuerdo a los datos obtenidos en el estudio se encontró que los contadores públicos continuamente están permeados por la flexibilidad laboral, llevándolos a que se acomoden bajo las modalidades empleo y outsourcing para el desempeño de su profesión. Asimismo, se encuentra que esta flexibilidad ya sea a nivel espacial, temporal y económica obedece a lo acordado con las organizaciones y a la capacidad que tenga el contador de responder a las diversas demandas de las mismas, es así como la flexibilidad laboral es relativa, dependiendo ésta de cómo el contador organiza su tiempo para llevar a cabo las funciones que tenga en la organización.

Las decisiones que toma el contador en las empresas dependen de las dificultades que enfrente, las responsabilidades y el reconocimiento que le han dado como profesional en la organización, teniendo en cuenta que los contadores necesitan desarrollar estrategias para solucionar los problemas que se les presenten, estas estrategias se desarrollan a partir de la experiencia laboral y a los ajustes que realiza para resolver las dificultades en los procesos organizacionales. De acuerdo a lo anterior se evidenció poca autonomía en la toma de decisiones de los contadores porque éstas están inmersas en las funciones que éste desempeña.

Las funciones realizadas por los contadores de este estudio les han permitido el reconocimiento de sus capacidades y habilidades, donde cada situación que enfrentan los llevan a cuestionarse, actualizarse y desarrollar nuevas estrategias que les favorecen en su desempeño, las cuales se han adquirido por medio de la comunicación con los compañeros, las lecturas

constantes de la normatividad vigente, y en su quehacer como profesional; lo anterior se relaciona con lo planteado por Malvezzi (2001):

Como tal la identidad profesional no es una singularidad dada ni impuesta, ni definitiva, permanente o estática, es construida del desempeño del individuo y de los otros (las elecciones, las decisiones, el hacer, etc.). Cada nuevo desempeño puede confirmar o alterar la singularidad construida en un momento anterior, la verdad es una secuencia de singularidades, revelando un movimiento histórico de predicados. La identidad es un movimiento dialéctico de afirmaciones y negaciones que lleva a una reconstrucción de singularidades. Funcionando de esta forma la identidad profesional aparece como un recurso (o un capital) del que el individuo dispone para negociar con los otros, su inserción en un nuevo proyecto o misión. (p.4)

Asimismo se evidenció que los contadores en el ejercicio de su profesión realizan funciones que no están acordadas en su contrato de trabajo, pero que son asumidas para desempeñar un buen papel en la organización, construyendo predicados que contribuyen a su definición como profesional. En este sentido, las actividades realizadas y las relaciones que establecen con los otros favorecen en la construcción de la identidad profesional de los contadores, lo anterior se relaciona según lo propuesto por Malvezzi 2001:

La identidad es una construcción única que procede de la persona y otras actividades traídas consigo con la relación con el otro, tomando en consideración una gran variedad de datos históricos, geográficos, biológicos, profesional, psicológico, y como afectado a la predicación, definido, categorizado, negociado y legítimo con un contexto socio-histórico. (p. 4)

De acuerdo a lo anterior, se puede decir que los contadores de este estudio independientemente de la modalidad en que se desempeñen construyen su identidad profesional con datos históricos, geográficos, profesionales y psicológicos. En el dato histórico se encontró la trayectoria de los contadores públicos en los contextos académicos y laborales, los cuales les han permitido construir, enriquecer sus conocimientos, definirse a través de los predicados desarrollados en el desempeño de sus funciones y el establecimiento de las relaciones con los otros, dándoles una posición en un contexto social.

En este sentido, los contadores públicos construyen su realidad a partir de las interacciones y las relaciones con los otros, donde éstos se sitúan frente a sus creencias y sus valores que le permiten auto regularse según los cambios en el contexto y construir así su ética profesional que le favorece en la diferenciación con sus colegas.

En el dato geográfico, se encontró que los contadores bajo la modalidad de outsourcing se desempeñan bajo una constante movilidad, es decir, en distintos escenarios y contextos laborales, cumpliendo con diversos compromisos en espacios y tiempos diferentes. En cuanto a los contadores en la modalidad empleo se desempeñan en un mismo escenario durante un periodo de tiempo prolongado. Por consiguiente, los contadores públicos al estar inmersos en diversas organizaciones o en la misma organización pero con diferentes funciones que les favorece establecer múltiples relaciones ya sea con sus compañeros de trabajo o colegas, estas relaciones laborales no sólo le favorecen a nivel profesional sino que también le sirven para conocer quienes son como personas y construir los valores que guían su papel en la sociedad.

Es así como los contadores públicos independientemente en la modalidad que se encuentren asumen una posición frente a su carrera y frente a su quehacer como profesional, de esta manera la identidad profesional de los contadores públicos de ambas modalidades al estar en diferentes espacios o al ocupar los mismos espacios pero en condiciones, tiempos particulares o

formas de relacionarse diferentes, hacen que el contador pueda ser (definir quién es él) aún siendo varias cosas simultáneamente o estando en diferentes espacios o periodos. (Renteria, 2008)

Según lo anterior, los contadores públicos bajo ambas modalidades establecen comunicaciones que le favorecen el intercambio de conocimientos con los compañeros, lo que les han permitido mayor velocidad en las actividades y mejora en los procesos que no están bajo sus funciones, pero que les permiten desarrollar habilidades que le ayudan a definir su perfil profesional, en esta medida, el contador reconoce sus capacidades, se va definiendo y construye su identidad profesional. De acuerdo a lo anterior, Renteria (2008) menciona:

“... la interacción social posibilita la construcción de la identidad profesional, por medio de realidades negociadas a partir del lenguaje como sistema de significados compartidos... además, esas nuevas realidades remiten a la revisión de las construcciones referenciales, psicosociales debido a que el individuo debe reconfigurar su sistema de significación del mundo...”

En este estudio se evidenció la relación existente entre los datos profesionales y psicológicos, en la medida que el desempeño de los contadores participantes está orientado por sus preferencias, valores, creencias, es decir, el desempeño y las interacciones que establece con los otros están permeados por su definición como personas y la retroalimentación que hace de sí mismo.

Los elementos encontrados que les permiten a los participantes definirse como profesionales se evidencian en los comportamientos activos tales como la adquisición de responsabilidades, reconocimiento de sus capacidades, la autorregulación para permanecer en el

mercado de trabajo, la adquisición de mayor experiencia laboral y la solución de problemas. Lo anterior permite ver que las capacidades y habilidades hacen parte del proceso de construcción de la identidad profesional.

La identidad profesional de los contadores públicos bajo la modalidad outsourcing y empleo no es ajena a la identidad personal, porque si bien el contador está enfrentando las demandas de un entorno, este se organiza y decide bajo qué modalidad se quiere desempeñar, manejando su tiempo, espacio, ingresos, y su vida personal. Es así como en este estudio se encontró que los contadores que se desempeñan bajo el outsourcing se acomodan a esta modalidad buscando una independencia espacial y temporal, en donde estos se consideran independientes en pro de un equilibrio entre lo personal y laboral, sin embargo esta independencia está condicionada por lo acordado con las organizaciones en donde se desempeñan y deben cumplir con las demandas de la misma.

En los contadores públicos bajo la modalidad empleo, se encontró que se adaptan a esta modalidad buscando una estabilidad laboral, enmarcada en una dependencia económica, espacial y temporal, en la cual no sólo ellos deciden su posición en las organizaciones sino que es también el entorno social el que determina las condiciones bajo las cuales puede desempeñarse como profesional, y asimismo se evidencia que los contadores bajo esta modalidad buscan ser “independientes” es decir construir su propio negocio tal como lo manifiesta el sujeto 18:

“ a mi en realidad me gusta ser más independiente, y precisamente por eso escogí la carrera desde que salí del colegio, la escogí porque es una carrera que puede ser independiente pero tampoco es una carrera que uno pueda decir, me gradué y voy a hacer independiente, porque no, si uno no tiene experiencia no puede, entonces yo si digo

voy a emplearme un tiempo así me paguen lo mínimo, a mi no me ha interesado el salario sino la experiencia, me voy a buscar empresas y estar en varios sectores y ya luego de eso que me sienta capaz de hacer mi propia empresa. Y allí voy ahora”

Según lo anterior la construcción de la identidad profesional en los contadores públicos no es algo que se da en un momento preciso, sino que empieza a construirse desde la formación universitaria. Asimismo, las funciones que desarrolla el contador en ambas modalidades tiene que estar inmerso en los parámetros de la organización, pero es el contador quien tiene la posibilidad de acomodarse a los cambios que surgen en el entorno laboral, estar innovándose estableciendo una diferenciación de lo que es él frente a los demás. Estas readaptaciones laborales y las reorganizaciones que se dan en las empresas generan que el contador se dinamice y realice nuevas conexiones y alianzas estratégicas que le permitan mayor productividad.

Lo anterior da cuenta de cómo se ha dado una transformación en el trabajo y asimismo en el proceso de construcción de la identidad profesional, esto se relaciona con lo mencionado por Malvezzi (2001) donde menciona que antes en la era industrial eran formas más homogéneas y estables, donde el individuo a través de las tareas impuestas y definidas en los manuales se desempeñaba como era lo esperado con pequeñas adaptaciones y su trabajo consistía en actividades ritualizadas y direccionadas con exigencias previsibles de predicados. De esta manera los contadores actualmente se desenvuelven en un contexto dinámico, flexible e incierto, haciendo que estos enfrenten un desafío por construir su propia identidad.

En las modalidades de trabajo empleo y outsourcing se ubican los contadores participantes del estudio según sus intereses y las demandas del mercado laboral, encontrándose que los contadores recientemente graduados, optan por la modalidad empleo para enriquecer sus

conocimientos y poner en práctica la teoría, significando el empleo como un paso para posteriormente entrar en la modalidad outsourcing, esto se evidencia con lo mencionado por el sujeto 13:

“... lo bueno de estar empleado es la adquisición de la experiencia y que tu puedes ahorrar para tener un capital y que luego con ese capital tu trabajes como independiente...”

Con lo anterior, se evidenció que los contadores de este estudio buscan la capacidad de administrar su tiempo, espacio y economía tornándose como una competencia fundamental para la supervivencia profesional, además, “el trabajo se ha visto en la reconstrucción de su trayectoria histórica y es señal de responsabilidad y metamorfosis del mundo, es así como la identidad emerge como un concepto y una herramienta de la vida profesional”. Malvezzi 2001

En los contadores públicos de ambas modalidades se encontró que la identidad profesional se construye continuamente en los contextos educativos y laborales, tal como lo menciona el sujeto 18:

“La universidad del Valle todo el tiempo es buena y uno lo comprueba cuando ya esta en lo laboral uno se da cuenta que se ven los resultados de que cuando a uno le piden algo y como en la universidad le exigen hacer los trabajos de cierta manera, entregarlos bien, con exigencia y uno se encuentra que otras personas le exigen lo mismo y entregan cualquier cosa y entonces es donde uno ve la calidad”.

Lo anterior evidenció autoconsciencia del aprendizaje por parte de los contadores y de la identificación (formas de hablar y comportamientos) con los otros ya sea con sus colegas, compañeros de trabajo o universidad, lo cual le permite hacer una diferenciación de su

aprendizaje y desempeño con los demás. Lo anterior hace parte de las marcas de identidad que se dan en distintos contextos donde el contador se desenvuelve y son de carácter particular y grupal.

Por otro lado aunque la tendencia de las actualizaciones en los contadores bajo la modalidad de outsourcing es mayor, lo cual se puede entender debido a los múltiples escenarios donde se desenvuelven, los cuales le exigen tener amplios conocimientos de su profesión, sin embargo se evidencia que los contadores bajo la modalidad de empleo también se actualizan, pero esta actualización está dada por la decisión misma del contador de enriquecer su conocimiento.

Finalmente, la identidad profesional en los contadores públicos obedece a un proceso personal y social donde él mismo realiza una constante transformación en su autodefinición partiendo de las percepciones que tiene de sus vivencias laborales y personales, de sus capacidades y la manera cómo genera estrategias para desempeñarse en las modalidades de trabajo empleo u outsourcing; encontrándose una integración entre el aprendizaje adquirido en las instituciones educativas y el aprendizaje práctico que le permiten confirmar y poner en contexto sus conocimientos, lo cual le favorece construir un carácter profesional, es decir, tomar decisiones según su ética profesional, como lo menciona Malvezzi 2001, hay una integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados y análisis presentados en este estudio se generaron algunas conclusiones en referencia a la identidad profesional de los contadores públicos que se encuentran en la modalidad empleo y outsourcing, teniendo en cuenta que la identidad profesional se construye a partir de la formación universitaria, la experiencia laboral, relaciones entre los compañeros de academia, de trabajo y colegas.

En relación al objetivo sobre los elementos de la identidad profesional en contadores bajo las modalidades mencionadas anteriormente, se encontró que los aprendizajes adquiridos durante el proceso de formación y la gestión de sus actividades son fundamentales para la concepción como profesionales, asimismo, las actualizaciones que realizan continuamente para responder a las exigencias del entorno laboral les permite desarrollar capacidades y responsabilidades propias del desarrollo de las funciones para la solución de problemas y la adaptación profesional, de esta forma los contadores reactualizan su identidad profesional tanto en las relaciones que establecen en el contexto laboral como en otros escenarios que contribuyen a la definición que el contador hace de sí mismo.

En esta misma lógica el proceso de formación ha sido importante en los contadores de ambas modalidades, ya que les ha permitido hacer una diferenciación entre ellos y sus compañeros de trabajo y colegas, esta diferenciación se origina en los procesos de socialización que se dan en las organizaciones donde se desempeñan, además les permiten construir una visión de logro, un status y misiones personales y sociales.

La experiencia laboral en los contadores públicos de ambas modalidades es significativa de acuerdo a los procesos de interacción social y a la interpretación que ellos hagan de sus colegas y compañeros de trabajo, donde el contador asume un rol que le permite diferenciarse y construir su identidad profesional.

Otro de los elementos que permite la construcción de la identidad profesional son las actualizaciones, donde se encontró que los contadores en las modalidades mencionadas buscan los recursos suficientes para mantenerse en las organizaciones identificando y significando sus fortalezas, experiencias y aprendizajes, los cuales favorecen tomar decisiones, solucionar problemas, gestionar procesos en la organización y tener un papel activo como profesional, es decir, les permite ampliar su perfil profesional. De acuerdo a lo anterior en los contadores públicos de este estudio se evidenció la necesidad de mantener una relación entre el pasado y el futuro para llevar una continuidad en su posición como profesionales, dando cuenta, que su identidad profesional es dinámica y flexible ante los cambios del contexto.

Con lo anterior se puede decir, que los contadores al moverse en distintos contextos y al establecer múltiples relaciones construyen marcas de identidad de carácter individual y grupal, de esta manera, los contadores requieren de distintas habilidades y algunas veces de diferentes identidades para adaptarse a situaciones en un momento particular. Estas marcas de identidad se encuentran en constante movimiento, haciendo que el contador pueda definirse aún estando en diferentes espacios, tiempos y cumpliendo diferentes funciones.

En este orden de ideas, para los contadores públicos desempeñarse en la modalidad empleo y outsourcing es fuente de satisfacción y formas de progreso, en donde el mismo contador es responsable de acceder a un posicionamiento social, y de adaptarse al medio y a los

cambios organizacionales. De esta forma, el contador es artífice de su trayectoria profesional y de la construcción de sí mismo, teniendo en cuenta que las habilidades y su desempeño son fundamentales para la supervivencia profesional y es el contador quien debe mostrar cómo va a contribuir a la empresa, es decir, la identidad es una herramienta de la vida profesional.

En los contadores bajo la modalidad outsourcing se encontró una movilidad continua donde éstos hacen uso de las redes sociales para generar vínculos laborales y personales que impacten en su profesión, teniendo en cuenta que ellos están en constante cambio realizando una evaluación de las diferencias y similitudes con el otro, lo que le permite un desempeño eficaz en la economía global.

Los contadores de ambas modalidades realizan una lectura del contexto laboral, que les permite analizar la organización en la que se desempeñan y su papel como profesionales dentro de la misma, igualmente les permite realizar una lectura de sí mismo para posicionarse frente a su cargo y funciones en las organizaciones.

De esta manera se puede decir, que los contadores en la modalidad de trabajo empleo u outsourcing, el desempeño de sus actividades les otorga una posición en la sociedad y la significación constante que hacen de éstas les permiten definirse como profesionales, es así como en cada nuevo desempeño los contadores construyen su identidad profesional. Igualmente en los contadores de éste estudio se encontró que la paciencia, la tolerancia y el respeto son los valores con los que enfrentan las situaciones en las organizaciones y corresponden a sus preferencias, es decir, a lo que desean hacer.

Asimismo, el permanecer en una u otra modalidad es visto como la posibilidad de acceder a un beneficio que puede ser la constitución de su negocio propio o la pensión que asegura su

retiro profesional. Finalmente se encontró que los contadores reconocen el importante papel que ocupa el campo profesional en la vida social y personal.

10. REFERENCIAS

- Adkins, L. & Lury, C. (1999). The labour of Identities. Performing identities, performing economies. *Economy and society.*, Taylor & Francis: Britain
- Alvarado, S. (1993). La construcción de categorías a través de datos empíricos, con base del acercamiento metodológico en la investigación cualitativa. Citado por Galeano M.(2004). Diseño de proyectos de investigación cualitativa. Medellín: Fondo editorial universidad EAFIT
- APA (2005). *Quinta Edición*. Manual de estilo de publicaciones de la American Psychological Association. Versión Abreviada. México D,F: Editorial El Manual Moderno.
- Bardin L. (2002). *Análisis de Contenido*. Madrid: Ediciones Akal.
- Blanch, J. (1996). Psicología Social del Trabajo. En Álvaro, J., Garrido, A. y Torregrosa, J. *Psicología Social aplicada*. Barcelona: McGraw-Hill.
- Brown, P., Hesketh, A. & Williams, S. (2003). Employability in a Knowledge Economy. *Journal of Education and Work*, Spring: Paris.
- Chassin, L., & Young, R. (1981). Salient self-conceptions in normal and deviant adolescents. *Adolescence*, 16, 613-620
- Czarniawska-Joerges, B. (1992). *Exploring complex organizations: a cultural perspective*.

Newbury Park. California: Sage Publications.

Cruz C; Enciso W; Florez A; García S; Tutacha V (1997). *Lucha por la Sede*. Universidad del Valle. Palmira: Edición Martínez O y Reinoso C.

Espino, T. (2003). *El outsourcing y su influencia en los objetivos de la estrategia de operaciones. Una aplicación empírica*. Recuperado el 20 de Junio de 2010, del sitio web del *Instituto Universitario de Turismo y Desarrollo Económico Sostenible* de la Universidad de Las Palmas Gran Canaria: <http://www.ehu.es/cuader-nosdegestion/documentos/305>. p. 85.

Foreman, P. & Whetten, D. (2002). Members' identification with multiple identity organizations. Recuperado en 2 Julio del 2010, del sitio web del Instituto de Business Administration de la Universidad de Illinois: <http://marriottschool.net/emp/daw4/Members'%20Identification%20with%20MultipleIdentity%20Organizations.pdf>

Gallego, C. & Ruiz, M. (2004). El outsourcing de mano de obra y su incidencia en la competitividad organizacional de las grandes empresas de producción de la ciudad de Manizales. *Trabajo de grado*, Maestría en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales.

Griffin, N., Chassin, L. & Young, R. (1981). Measurement of global self-concept versus multiple role-specific self-concept in adolescents. *Adolescence*. 16(61), 49-56

Hernández, R., Fernandez, C. & Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación*. México:

Mc Graw Hill.

Jahoda, M. & O Brien. (1987). *Empleo y desempleo: Un Análisis Socio-psicológico*.

Madrid: Ediciones Morata, S.A.

Machuca A. (2008). La identidad profesional de los sociólogos. *Tesis*. Facultad Latinoamericana
de Ciencias Sociales Sede Académica México. 37- 81

Malvezzi, S. (2001). *The building of professional identity and the boundaryless careers*.

Conferencia no publicada. Brasil

Maya, M. (2003) "*Identidad Profesional*". Investigación y Educación en Enfermería. Colombia.

98-104.

Navarrete, Z. (2008). Construcción de una Identidad Profesional: Los pedagogos de la

Universidad Autónoma de México y de la Universidad Veracruzana. Recuperado en 22
junio del 2010, de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/140/14003607.pdf>

Peiró, J. (1989). "*Desempleo juvenil y socialización para el trabajo*". En J.R. Torregosa;

J.Bergere y J. L. Álvaro (eds.). *Juventud, Trabajo y Desempleo*. Madrid: Ministerio de
trabajo y S.S.

Rentería, E. (2001). *El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las
modalidades y tendencias de trabajo actuales*. En: Vinculación universidad-empresa a
través del postgrado. Pautas y lineamientos. Barcelona: Asociación Iberoamericana de
Postgrado.

Rentería, E. (2008). Nuevas realidades organizacionales y del mundo del trabajo: Implicaciones para la construcción de la identidad o del sujeto. *Informes psicológicos*. Medellín. – Colombia.

Rothery, B. & Robertson, I. (1996). *Outsourcing*. México: Editorial Limusa.

Sabala, M. (2007). *Configuración de la Identidad profesional en la Socialización universitaria de egresados durante su proceso de formación académica en relación con el mercado de trabajo*. Disertación de maestría. Maestría en Psicología: Psicología Organizacional. Instituto de Psicología. Universidad del Valle, Cali - Colombia.

Sheibe, K. (1995). *Self Studies: the psychology of self and identity*. Estados Unidos: Praeger.

Topa, G., Palací, F. & Morales, J. (2004). La ruptura de Contrato Psicológico y las respuestas del trabajador. ¿Relaciones mediadas por la confianza organizacional? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 32-43

Vesga, J. (2007). El contrato psicológico y las nuevas realidades del trabajo. *Revista Perspectivas en Psicología*. 79-98

Winch, P. (2009). Formação da identidade profissional de orientadores de estágio curricular pré-

profissional: marcas de um possível coletivo. Tesis. Maestría en Educación. Universidad
general de Santa Maria.

ANEXOS

ANEXO N° 1. ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA REALIZADA A LA PARTICIPANTE SUJETO 17

La presente entrevista fue realizada el 20 de enero del 2011. Para sistematizar la información se señala el discurso con el color de cada subcategoría, lo que permite darle una comprensión a lo mencionado por el sujeto (ver anexo 4).

La entrevista se realiza en la oficina de la participante en horas de la tarde, asiste una investigadora a la sesión.

E: Entrevistadora.

S 17: Participante.

E: ¿A qué instituciones ha asistido para tener la formación actual?

S 17: Pues seminarios más que todo, terminé la carrera en la universidad del valle y capacitaciones cada año, lo que son reformas tributarias todo lo que tiene que ver con la parte de impuestos, parte laboral un poquito, más que todo sería eso.

Comentario [VAC1]:
Conocimiento fundamental de la contaduría pública

E: ¿Considera que los conocimientos adquiridos en la carrera, le han servido en su desempeño como profesional?

S 17: Si, digamos que se presentan demasiadas o muchas una variedad de situaciones y eso lo van enriqueciendo, va aprendiendo como manejarlas, tanto el contacto con las personas son situaciones diferentes y entonces uno empieza a aprender como enfrentar cada cosa, de acuerdo a la situación, la empresa, las personas y la actividad económica.

Comentario [VAC2]:
Relación entre la experiencia laboral y el aprendizaje como eje fundamental de la profesión

E: ¿Cuáles han sido los aprendizajes más importantes que ha adquirido de su profesión?

S 17: La paciencia e interactuar con las demás personas, conocer temperamentos, manejar situaciones, eso me llama mucho la atención. La formación académica digamos que es una parte importante, que es la raíz de las empresas el saber cómo se encuentran, hacia dónde van, cómo están económicamente, que se busca, que desean los socios o dueños de la empresa, qué se espera de la empresa, si los resultados son óptimos o no. De pronto como que uno va dando un mapa donde está, hacia donde puede llegar y cuál es la estructura de la empresa, digamos que para mí la contabilidad es muy importante porque te dice si la empresa es sólida, si está generando rentabilidad, si como están haciendo cada cosa que desarrolla cada área se representa en la parte contable, porque ahí es donde están los indicadores, si funcionó un nuevo proyecto de ventas, si el producto que sacaron si fue rentable o no, porque ya contabilidad informa si se vendió, no se vendió, los costos fueron altos, bajitos, generaron más rentabilidad.

Comentario [VAC3]:
Establecimiento de un método propio de desempeño

Comentario [VAC4]:
Relevancia de los conocimientos adquiridos aplicados en la vida laboral

Comentario [VAC5]:
Relevancia de los conocimientos adquiridos aplicados en la vida laboral

E: ¿Cómo le ha servido los aprendizajes de la universidad a nivel personal?

S 17: Pues yo diría que más bien se enfoca, es la parte de ética profesional, digamos que eso se puede aplicar a cada área de la vida, digamos los aspectos de hacer las cosas a consciencia, hacerlas bien, no engañar, cumplir con las normas, igual porque como la carrera que nosotros tenemos da fe pública, entonces como que ser muy honestos en lo que nosotros trabajamos.

Comentario [VAC6]:
Relación de lo aprendido con la vida personal

Gracias a dios en las empresas que he trabajado todo ha sido muy legal, derecho, he corrido con esa suerte ni tampoco me han pedido que haga cosas raras, todo es muy bonito.

E: ¿Qué logros ha alcanzado gracias a su formación y desempeño como profesional?

S 17: Pues digamos que crecimiento personal, uno se siente útil, de poder interactuar con otras personas, ya si nos vamos a la parte económica genera un bienestar, un estilo de vida, donde uno puede darse gusto a uno y apoyar a las personas que quieren o a sus seres queridos o su familia, el

Comentario [FHG7]:

estudio, la alimentación, digamos un viaje, paseos, una tranquilidad de pronto económica, y genera también tranquilidad emocional, digamos que bien.

Comentario [VAC8]:
Logros adquiridos al desempeñarse bajo una modalidad y esto como ha influido en su vida personal.

E: ¿Cómo cree usted que ha enriquecido su vida profesional al desempeñarse en el lugar de trabajo?

S 17: Pues digamos que todas las empresas les aportan a uno, y digamos que cada una tiene una actividad diferente, y un mecanismo diferente, yo digo que uno todos los días aprende. En esta empresa se maneja mucho lo que son las importaciones, el manejo del dólar, el cambio, los forward, entonces que digamos que me ha enriquecido mucho por esa parte, manejo de impuestos.

Comentario [VAC9]:
Búsqueda continua de aprendizaje a través de la experiencia laboral

E: ¿Cuáles han sido los aprendizajes en la Universidad que han sido necesarios para desempeñarse en su profesión?

Comentario [FHG10]:
Integración de los nuevos conocimientos a su desempeño actual.

S 17: Yo digo que la universidad le dan las bases, y ya cuando uno empieza a practicar, o a ejercer la carrera es cuando uno ya le empiezan a salir ramitas, yo creo que la universidad planta como la semillita y uno empieza a crecer, y uno cuando está en la universidad es muy emblandengue e inseguro un poquito, porque cuando ya se empieza a ejercer la carrera se dice si se tiene conocimientos sólidos, tiene que reforzar esto o lo otro, y es cuando uno ya empieza a estudiar y a especializarse de cierta manera. Y uno va enriqueciendo, pero la universidad le dan las bases, con las cuales uno se puede defender, pero también tienes que seguir alimentando como esa planta, con agüita, entonces lea mucho, investigue, hable con otros colegas, intercambie conocimientos, discuta diferentes temas, pero si le dan como las basesitas.

Comentario [VAC11]:
Relación de los conocimientos prácticos con los conocimientos teóricos

Comentario [FHG12]:
Relación entre la experiencia laboral y el aprendizaje como eje fundamental de la profesión

E: ¿En qué modalidad de trabajo se ubica usted?

S 17: Yo siempre he sido empleada.

Comentario [VAC13]:
Reconocimiento de la necesidad de actualizaciones

E: ¿Por qué considera importante desempeñarse en esta modalidad?

S 17: Pues yo digo que el empleo está cambiando, lo que pasa es que cuando uno entra a la universidad le enseñan a uno como que uno va a ser empleado, pero por ejemplo ahorita veo es que cambian y lo que le están generando en los estudiantes es ser independientes y en crear empresas, que me parece súper importante, en ese momento pues desde que salí de la carrera tenía como la idea de trabajar en una empresa sólida, que me generaran tranquilidad y estabilidad, pero siempre he tenido anhelos de ser independiente, que no se ha presentado la oportunidad o de pronto en las empresas que he estado, me he sentido cómoda, por lo tanto no me animo tanto a cambiar de modalidad. Y yo creo que es bueno generar empresa, igual que ahora toca.

Comentario [FHG14]:
Posicionamiento como profesional

Comentario [VAC15]:
Logros adquiridos al desempeñarse bajo una modalidad

E: ¿Qué la llevó a escoger esta modalidad?

S 17: Pues es que es muy chiquita cuando uno sale y conseguí trabajo muy rápido, si a los 18 años recién cumplidos empecé a trabajar y gracias a Dios, y hasta el momento nunca he estado ni un solo día sin trabajo, yo parezco miquito suelto aquí porque ya tengo cogido acá, entonces nunca he tenido la necesidad de buscar algo diferente, sino que siempre he tenido contrataciones en empresas, digamos que cuando uno tiene crisis es cuando uno busca opciones adicionales o diferentes, y te generan cambios, en estos momentos han sido cambios pero que siempre he tenido la oportunidad de pasar de un día, al día siguiente.

Comentario [VAC16]:
Posicionamiento como profesional

E: ¿Qué le ha permitido a usted como profesional la actual modalidad de trabajo?

S 17: Aprender, capacitarme, crecer como profesional en conocimientos, más que todo.

Comentario [FHG17]:
Logros adquiridos al desempeñarse bajo una modalidad.

E: ¿Cuáles han sido los conocimientos aplicados en el trabajo, adquiridos durante su formación académica?

S 17: Yo diría que bases, porque la universidad se queda corta en temas, uno le enseñan son las bases básicas y uno ya en el trabajo es que se empieza a pulirse, pero las bases que es lo más

importante como criterios, conceptos claros. Pero ya en el trabajo es donde uno empieza a pulirse en todos los aspectos.

Comentario [FHG18]:
Relación de los conocimientos prácticos con los conocimientos teóricos

E: ¿Los conocimientos adquiridos le han permitido desempeñarse mejor en la modalidad empleo? ¿De qué manera?

S 17: Si, por lo anterior, igual cuando uno tiene unas bases claras, usted se empieza a defender, y usted ya usa la lógica, entonces si esto no es por aquí entonces debo seguir por otro camino, las bases, lo básico, conceptos.

Comentario [VAC19]:
Relevancia de los conocimientos adquiridos aplicados en la vida laboral

E: ¿Está usted en contacto frecuente con contadores de otras universidades?

S 17: Si.

E: ¿Al estar en contacto con los contadores que diferencias y semejanzas ha encontrado en cuanto a la formación académica?

S 17: Digamos que hay universidades que se especializan en temas, digamos impuestos, otras se van por la parte laboral, otras son muy generales, digamos que cada uno se destaca en un área específica.

Comentario [VAC20]:
Relación de su formación profesional con la formación de profesionales de otras instituciones

E: ¿Qué tipo de cambios usted enfrenta en su lugar de trabajo y con qué frecuencia?

S 17: Digamos las actividades de las empresas han sido diferentes, las personas son diferentes, los programas que uno usa para la carrera digamos CG1, Enterprise, Aurora son como cambios, aunque digamos que es la esencia, lo mismo, yo creo que son cambios como muy sutiles, y uno se acomoda de acuerdo a lo que se le va presentando.

Comentario [VAC21]:
Reconocimiento de la necesidad de actualizaciones

E: ¿Cómo asume usted los cambios en su lugar de trabajo?

S 17: Digamos que de mente abierta, empiezo a ver como es la empresa, como me puedo desempeñar mejor, cuáles son sus puntos críticos, digamos como dice el dicho, que el lugar que quieres entonces como que la moda quieres, entonces es mirar como es la gente, como es la actividad económica, que es lo que se espera, que es lo que se quiere y pues uno igual se va como

Comentario [VAC22]:
Pertinencia de las actualizaciones para el contador público en su quehacer laboral

acomodando y mejorando lo que uno encuentra, siempre tratando de mejorar, pero no llegar chocando, primero se conoce hay una ambientación, y ya luego tratar con las personas para que el trabajo sea mejor y como más rentable.

Comentario [VAC23]:
Integración de los nuevos conocimientos a su desempeño actual

Comentario [FHG24]:
Búsqueda de una buena relación laboral

E: ¿Qué cree generan estos cambios en su contexto laboral y en usted como profesional de la contaduría?

S 17: Pues uno siempre quiere entregar lo mejor y mantener muy buenos resultados y generarlos, entonces primero conocer lo que más se pueda de la empresa, que es lo que se espera, y que es lo que busca la empresa. Y digamos que se hace la contratación que están esperando ellos de mí y hacia donde quieren llegar.

Comentario [VAC25]:
Establecimiento de un método propio de desempeño.

E: ¿A nivel personal, qué beneficios le ha traído al cambiar de puesto de trabajo?

S 17: Pues ha habido unos muy lejanos, otros muy cerca, lo que pasa es que en esta carrera se sacrifica mucho el tiempo, yo creo que más sacrificios, porque uno a veces se pega unas trasnochadas, y sobre todo por informes, esta época es bien pesadita,

Comentario [VAC26]:
Apropiación de las funciones propias de la contaduría pública

E: ¿En su cargo usted puede decidir, dar opiniones en temas relacionados con la empresa?

S 17: Si, en lo que tiene que ver con la parte contable.

E: ¿Cómo considera usted, la facultad dar opiniones dentro de una organización como contador público?

S 17: Digamos que la toma de decisiones son pequeñitas, lo que pasa es que el área contable ha sido como la niña de las empresas, y siempre la tienen como relevada un poquito, cuando llega la parte de impuestos, crítica o sanción, ahí si vienen y consultan. Debemos ganar más terreno si y que estamos poco valorizados también. Tenemos que ganar importancia y las empresas

tradicionales colombianas casi no valoran la profesión, las multinacionales valoran un poquito más, la parte financiera, la parte contable.

E: ¿Se le ha presentado problemas en la empresa?

S 17: No, porque en las empresas que he estado con personas muy correctas, serias entonces no he tenido problemas, aunque problemas como muy normales, como demora del pago de impuestos por algo extraordinario, pero son cosas que casi no se presentan, y problemas en general gracias a Dios no.

E: ¿Cuando se les presenta algún problema en la empresa qué hace usted?

S 17: Analizo, y lo que más le preocupa a uno en la parte contable es el impacto que pueda tener la empresa, quién lo originó, si fue un descuido, o es algo que se le sale de las manos, si fue un descuido por tiempo o por fechas entonces mirar y tratar que esa situación no se vuelva a presentar y cualquier error en la parte contable eso para mi genera dinero, lastimosamente, porque no se pasó un impuesto o no se provisionó algo, o no está el cobro de cartera bien y uno maneja la parte económica, entonces por lo general te toca el bolsillo. Analizar porqué se dieron y tratar de que no vuelva a pasar.

Comentario [VAC27]:
Capacidad de asumir errores laborales.

Comentario [VAC28]:
Asumir la responsabilidad legal de la empresa

E: ¿A qué tipo de riesgos se enfrentan los contadores públicos en el desarrollo de sus funciones? ¿Cuáles de estos enfrenta usted y como los asume?

S 17: Pues digamos que nosotros somos los encargados de velar que la información que genera el estado financiero sea confiable, y sea real, entonces digamos que como tantas personas interfieren en el proceso y usted analiza la parte final, cada personita interviene, digamos si registran mal una factura, si no hacen un cobro correcto, si no entregan la información a tiempo. Pues hay un riesgo en el impacto que puede generar y que consecuencias trae, pero hasta el momento no, son

Comentario [VAC29]:
Apropiación de las funciones propias de la contaduría pública

cosas muy pequeñas y manejables y no catastrófico como un informe mal o una sanción grandísima hasta ahora no.

E: ¿Qué habilidades cree usted son las más importantes para desempeñarse como contador público bajo la modalidad empleo/outsourcing?

S 17: Digamos que uno tiene que tener la habilidad primero de concentración, segundo manejar diferentes temas a la vez, y también buena retentiva, memoria, paciencia, porque es de mucha paciencia como el número, revisar, qué llegó y son muchos temas como la parte tributaria, laboral, la parte de costos, compras, la parte económica, presupuesto, digamos que uno tiene que estar pendiente de muchas áreas, y tratar que ninguna se le descuide, que a veces peca por eso, se dedica más a una y después a la otra. Entonces tratar de ser muy centrado y tranquilo, una persona que se estrese y que no sepa trabajar bajo presión, evidentemente no avanza.

Comentario [VAC30]:
Desarrollo de habilidades que le permiten concebirse como profesional

E: ¿Que habilidades ha adquirido en este trabajo?

S 17: Paciencia, tolerancia.

E: ¿Con que capacidades cuenta usted como contador bajo la modalidad empleo?

S 17: Igual paciencia, tolerancia, aprender a escuchar y recibir órdenes, pues igual en todas partes tenemos jefes pero digamos en esta parte más, como el gerente comercial, gerente general, el revisor fiscal, o sea cada persona te da una directriz o una orden de acuerdo a sus necesidades, el revisor fiscal más es de tributaria, el gerente, más bien es resultados, y de ver como lo podemos apoyar en la toma de decisiones y la parte comercial igual.

Comentario [FHG31]:
Reconocimiento de su importancia como profesional en las organizaciones

E: ¿Utiliza usted herramientas informática? ¿Cuáles? ¿en qué momento las ha utilizado?

S 17: Si, uwarpaker que es determinante para generar una información a tiempo, y lo otro es el excel a mí me encanta y es muy buena herramienta.

Comentario [VAC32]:
adaptación a las exigencias tecnológicas de la organización

E: ¿Qué le ha permitido a usted como profesional, adaptarse a otros programas de contaduría?

S 17: Digamos que a mí los programas me gustan y no me parecen complicados porque igual conoces uno, conoces todo, que tienen características de pronto especiales cada uno pero la esencia es la misma, entonces si uno sabe uno, sabe por dónde meterse y de generar información, consultar documento, por donde se ingresa la información y para mí los sistemas por lo general me gustan mucho, no tengo problema con eso.

Comentario [FHG33]:
adaptación a las exigencias tecnológicas de la organización

E: ¿Tiene usted acceso confidencial en la organización donde se desempeña? ¿Cómo maneja esta información?

S 17: Pues sí, todo lo que nosotros manejamos es muy confidencial porque es donde nace como todo si se va hacer alguna negociación, una compra, costo la compra de la mercancía, digamos que lo que manejamos es muy confidencial. La manejo siendo muy discreto, igual cuando manejas salarios, digamos que fulanito gana tanto, eso es dar información muy confidencial, porque es algo de muy de la gerencia.

Comentario [VAC34]:
Manejo adecuado de la información en las organizaciones.

E: ¿Qué funciones desempeña actualmente en la organización y bajo que modalidad de trabajo?

S 17: Jefe contable y empleada.

Comentario [FHG35]:
Posicionamiento como profesional

E: ¿Qué le han permitido a usted como profesional las funciones desempeñadas en las organizaciones?

S 17: Crecer, aprender, fortalecerme, ganar confianza, experiencia.

Comentario [VAC36]:
Logros adquiridos al desempeñarse bajo una modalidad

E: ¿Anteriormente, ha trabajado en otras organizaciones? ¿en que se desempeñaba?

S 17: Si, y siempre he sido jefe contable.

Comentario [FHG37]:
Posicionamiento como profesional

E: ¿En qué aspectos le han favorecido a nivel profesional los trabajos en otras organizaciones?

S 17: Crecimiento y algo que tengo en planes es seguir estudiando, y de pronto especializarme en el area financiera o impuesto, creo que quiero más por la financiera, impuestos es como más complicadito.

Comentario [VAC38]:
Búsqueda continua de aprendizaje a través de la experiencia laboral

E: ¿A qué le atribuye usted su permanencia en la organización?

S 17: Digamos por resultados se sienten a gusto, hasta el momento siempre he renunciado y nunca me han sacado

Comentario [VAC39]:
Posicionamiento como profesional

E: ¿Qué estrategias utiliza usted para tener un mayor desempeño de sus actividades laborales?

S 17: Digamos que la planeación, uno vive con fechas y esta carrera todo es de fechas, tener que presentar informe tal día, se vence los impuesto tal día, una buena administración del tiempo y toca mejorar porque no hemos llegado al punto, administrar en el tiempo los recursos.

Comentario [VAC40]:
Planificación adecuada de sus actividades laborales

E: A nivel profesional, ¿las estrategias utilizadas cómo le han favorecido?

S 17: Por la experiencia, seminarios, capacitaciones, hablando con las otras personas y viendo a ellos como maneja las situaciones, entonces uno se va enriqueciéndose interactuando, capacitándose y viendo ejemplos, unas veces han funcionado pero otras veces han tenido que tener modificaciones, pero yo digo es conocer la empresa y hasta donde se quiere llegar, y conocer el personal con el que uno cuenta.

Comentario [VAC41]:
Búsqueda de ayuda de pares para el fortalecimiento de su labor como profesional

E: ¿Qué conocimientos de las actividades que ha realizado anteriormente le ha servido en esta modalidad de trabajo y a nivel profesional?

S 17: Pues el manejo de personal, igual lo que uno va aprendiendo igual le sirve en lo que va hacia adelante, de pronto si cometes un error antes y llegas a una nueva empresa, sabes cuales son los puntos críticos o cuáles son las áreas que tiene que tener más cuidado, o necesita de mayor

atención, por decirlo así, digamos la experiencia o siempre el conocer e igual interactuar y hablar con la gente, y compartir de pronto experiencias ayuda a mejorar

Comentario [FHG42]:
Búsqueda continua de aprendizaje a través de la experiencia laboral

E: ¿Qué aspectos de las actividades laborales le ha permitido adquirir mayor conocimiento?

Comentario [FHG43]:
Búsqueda de ayuda de pares para el fortalecimiento de su labor como profesional

S 17: Yo creo que todas, todas las actividades te generan conocimiento y de pronto cuando llega algo nuevo uno igual tiene que leer, capacitarse, investigar, preguntar, yo creo que eso es diario, uno todos los días aprende. Y creo que siempre me falta más. Y necesito es una meta de estudiar, estudiar lo que más pueda.

Comentario [VAC44]:
Reconocimiento de la necesidad de actualizaciones

E: ¿En la organización y en las anteriores le han exigido ir a talleres, conferencias o cursos? ¿cuales?

S 17: Ya ves que no, lo que pasa es que la carrera como es tan poco valorada, entonces de pronto como que no se invierte mucho, pero pues uno también pelear por eso, de que si sale una reforma tratar de convencer al gerente que lo mande a capacitarse, o mejorar, igual en esta carrera todos los días cambian y siempre hay reformas tributarias, normas, leyes, entonces las capacitaciones son importantes, y las empresas no lo hacen mucho pero uno tiene que exigirlo.

Comentario [FHG45]:
Reconocimiento de su importancia como profesional en las organizaciones.

E: ¿Cómo cree que le ha favorecido a nivel profesional los estudios realizados?

Comentario [VAC46]:
Pertinencia de las actualizaciones para el contador público en su quehacer laboral

S 17: Uno sale de la universidad como con el caset limpio entre comillas, pues las bases y empieza a trabajar y va viendo que hay cosas por perfeccionar o conocimientos a adquirir, entonces cuando vas a seminarios te empiezas a encontrar con otros colegas como se trabaja esto, el impuesto tiene un impacto, entonces uno va mejorando y como en el seminario tienen más confianza puedes preguntar, entonces uno va llenando vacíos y se va capacitando más, conociendo más y va generando como más seguridad, tienes más claro que sé y que me falta aprender.

Comentario [VAC47]:
Conocimiento fundamental de la contaduría pública

Comentario [FHG48]:
Búsqueda de ayuda de pares para el fortalecimiento de su labor como profesional

Comentario [VAC49]:
Integración de los nuevos conocimientos a su desempeño actual

E: ¿Cuáles han sido los conocimientos que en que ha tenido que reforzar para desempeñarse como contador público en esta modalidad de trabajo (empleo)? ¿Cuáles?

S 17: Pues por lo general han sido seminarios de reformas, de medios, de renta, pero si pienso hacer un diplomado o una especialización en impuesto y reforma tributaria.

Comentario [FHG50]:
Reconocimiento de la necesidad de actualizaciones

E: ¿Qué papel cree usted que cumplen estos nuevos conocimientos en su desempeño laboral?

S 17: Son importantes porque si usted no cumple las normas en el manejo de impuesto todo genera sanción, todo es plata, si usted se equivoca, o maneja algo mal, sanción y plata.

Comentario [FHG51]:
Asumir responsabilidad legal de la empresa.

Obviamente si es un impuesto decirle al gerente que liquidamos por presentar mal un impuesto, o una presentación y todo es súper importante y tiene que estar súper actualizado.

E: ¿Qué beneficios le han generado dichos conocimientos?

S 17: Mejor en los procesos, minimización de errores, un trabajo más detallado y certero, y aceptado.

Comentario [FHG52]:
Logros adquiridos al desempeñarse en una modalidad

E: ¿Coopera usted con sus compañeros de trabajo? ¿Cómo es la cooperación?

S 17: Si, no me gusta que se concentre conocimiento, todos deben saber de todos y de pronto que nadie yo si no trasmito?, no, si yo sé y mejor trasmito, que todas las personas aprendan y que todos sepan, que todos somos importantes, que si una persona concentre el conocimiento y todos tienen que depender de ti no, cada persona tienen que conocer, que si usted necesita un permiso, salir que la empresa no se paró o que si usted no está la empresa no se paró o si usted se vuelva esclavo de esa empresa, no me gusta. Todos ponemos en todos, todos se ayudan y todos nos colaboramos.

Comentario [FHG53]:
Búsqueda de ayuda de pares para el fortalecimiento de su labor como profesional

E: ¿Cómo es la ayuda entre sus compañeros?

S 17: Digamos que eso es lo que se tiene que sembrar y es como de ver la necesidad del otro, si yo ya terminé en que te puedo ayudar, pero pues se trata de que eso se de la colaboración que es difícil.

Comentario [VAC54]:
Capacidad del sujeto al darle un lugar al otro

E: ¿Cuáles son los tipos de ayuda entre compañeros que se dan en la organización?

S 17: Digamos que de tiempo, hay volumen de trabajo hartito, pues pesado si una persona termina, contame en que te puedo ayudar, contabilizo algo, te falta de cerrar algún punto, es como ver si el otro tiene trabajo hasta el cuello y yo ya terminé, de ver cómo puedo ayudar a que la otra persona evacue su trabajo y generar información a tiempo.

Comentario [FHG55]:
Búsqueda de ayuda de pares para el fortalecimiento de su labor como profesional

E: ¿A nivel profesional, en qué lo ha beneficiado ayudar a otros compañeros?

S 17: Aprendizaje, digamos que cuando uno tiene una labor específica y esa persona hace algo diferente yo puedo aprender, intercambiamos y llegamos a un punto donde se puede hacer mejor.

Comentario [VAC56]:
Identificación con los pares

E: ¿Cómo es la relación con esos compañeros con los que está actualmente?

S 17: Buena. Siempre trato de tener un buen ambiente, porque si me toca trabajar con alguien, entonces no trabajo bien, si yo no puedo pasar de aquí, o no tengo confianza mi trabajo se ve obstaculizado, si tienen buena comunicación, una buena relación todo es más sencillo, se puede pedir más fácil un favor, si me ves mal me vas ayudar, y si creo que se esta equivocando tengo la facilidad de decirle que le esta quedando mal.

Comentario [VAC57]:
Búsqueda de una buena relación laboral

E: ¿Cuáles han sido los espacios que han favorecido más la interacción con sus compañeros?

S 17: Cuando son cierre de mes informes, tenemos que unirnos más de esfuerzo, trabajo

Comentario [FHG58]:
Búsqueda de ayuda de pares para el fortalecimiento de su labor como profesional

E: ¿Por fuera de su horario laboral se reúne con sus compañeros? ¿En que ocasiones?

S 17: Si, hacemos paseos, de pronto la celebración especial de un matrimonio, o decidimos hacer un amigo secreto.

E: ¿De qué manera participa usted en las reuniones sociales que hacen en la organización a la que está vinculado?

S 17: Hablo, soy un poquito habladora, interactuo, saludo, molesto a la gente y socializo.

Comentario [FHG59]:
Disposición al diálogo.

E: ¿Cómo es la comunicación con sus compañeros de trabajo? ¿ A través de que medios se origina?

S 17: Buena pero toca conservarla porque igual es de mantenimiento, si yo veo que se está presentando algun rose me gusta cortarlo de raiz yo llamo a la gente venga que paso, porqué se siente así y tratar de que las cosas se mejoren y seguir adelante. Los cito a reunion, hablo, espèro que me diga cada uno lo que pasa y luego opino sobre el tema.

Comentario [VAC60]:
Disposición al diálogo.

E: ¿Qué grado de participación tiene usted en las actividades realizadas en el lugar donde desempeña sus funciones?

S 17: Digamos que en la parte contable un gran porcentaje, en la parte como compañía digamos que se limita mucho la parte contable, y eso que le falta que la tengan más en cuenta, siempre nos dejan como relegados.

Comentario [FHG61]:
Conocimiento fundamental de la contaduría pública

E: ¿Qué tipo de conflictos se presentan con sus compañeros?

S 17: No, conflictos no, de pronto diferencias de opiniones o de tiempo, esta época es muy pesado, y la gente tiende a estresarse.

Comentario [VAC62]:
Aceptación de diferencias de los compañeros

E: ¿Cómo los maneja usted?

S 17: Charlando, hablando y haciéndoles de ver que lo hacemos por un fin y que la empresa nos genera la posibilidad de tener recursos para vivir, y si tenemos decisiones a tiempo ellos pueden corregir y mejorar.

Comentario [FHG63]:
Disposición al diálogo

Comentario [VAC64]:
Logros adquiridos al desempeñarse bajo una modalidad

ANEXO N° 2 TABLA DE FRECUENCIA DE LAS SUBCATEGORIAS EN LA MODALIDAD DE OUTSOURCING

Se presentará la tabla de frecuencias de las subcategorías donde los contadores públicos de la modalidad de Outsourcing están nombrados como S1 hasta S10, al lado se encuentran los porcentajes del total de la subcategoría.

CONTADORES PÚBLICOS MODALIDAD OUTSOURCING																
IDENTIDAD PROFESIONAL	CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	FRECUENCIA										TOTAL	%		
			S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10				
	1.PROCESOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL	1.1 RECONOCIMIENTO DEL APRENDIZAJE	12	7	7	5	7	25	9	14	14	7	107	55%		
		1.2 SIGNIFICACIÓN DE SUS EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE	2	3	3	6	3	11	4	6	18	6	62	31%		
		1.3 APLICACIÓN DE LO APRENDIDO EN LA MODALIDAD DE EMPLEO/OUTSOURCING	5	2	1	1	2	7	0	7	3	0	28	14%		
	2.PERFIL PROFESIONAL	2.1 ADAPTACIÓN AL CAMBIO	8	7	5	3	4	7	13	18	14	3	82	40%		
		2.2 TOMA DE DECISIONES	4	3	0	1	0	2	3	0	2	0	15	7%		
		2.3 SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	1	1	3	3	0	9	3	3	11	2	36	18%		
		2.4 GESTIÓN Y MANEJO DEL RECURSO	0	1	3	3	2	7	2	10	6	0	34	16%		
		2.5 GESTIÓN Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN	2	2	3	3	4	3	2	8	8	3	38	19%		
3.EXPERIENCIA LABORAL	3.1 FUNCIONES DESEMPEÑADAS	1	2	1	0	1	7	0	2	11	1	26	20%			
	3.2 FORTALECIMIENTO DE ACTIVIDADES LABORALES	1	0	4	5	3	6	2	5	7	0	33	25%			
	3.3 VALORACIÓN DE LO DESEMPEÑADO HASTA LA ACTUALIDAD	1	3	1	3	8	8	3	27	13	6	73	55%			
MODALIDAD EMPLEO	4.ACTUALIZACIONES EXIGIDAS POR EL MERCADO DE TRABAJO BAJA LA MODALIDAD DE OUTSOURCING	4.1 ADQUISICIÓN DE NUEVOS CONOCIMIENTOS	3	5	11	7	4	28	9	21	25	3	116	80%		
		4.2 INTEGRACIÓN DEL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO BAJA LA MODALIDAD DE EMPLEO/OUTSOURCING CONOCIMIENTOS PREVIOS	0	4	0	0	1	16	0	6	2	0	29	20%		
	5.FORMAS DE RELACIÓN CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO	5.1 COOPERACIÓN ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO	4	5	3	1	1	10	4	7	7	2	44	37%		
		5.2 COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	3	5	3	2	2	11	7	7	12	2	54	45%		
		5.3 MANEJO DE CONFLICTOS	3	0	1	0	1	7	1	4	3	1	21	18%		

ANEXO N° 3. TABLA DE FRECUENCIAS DE LAS SUBCATEGORIAS EN LA MODALIDAD DE EMPLEO.

Se presentará la tabla de frecuencias de las subcategorías donde los contadores públicos de la modalidad de empleo están nombrados como S11 hasta S20, al lado se encuentran los porcentajes del total de la subcategoría.

CONTADORES PÚBLICOS MODALIDAD EMPLEO																
IDENTIDAD PROFESIONAL	CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	FRECUENCIA												TOT AL	%
			S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20				
	1.PROCESOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL	1.1 RECONOCIMIENTO DEL APRENDIZAJE	1	4	1	1	6	8	11	9	3	5	49	31%		
		1.2 SIGNIFICACIÓN DE SUS EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE	6	9	8	4	3	6	22	11	5	4	78	50%		
		1.3 APLICACIÓN DE LO APRENDIDO EN LA MODALIDAD DE EMPLEO/OUTSOURCING	5	4	2	1	0	3	4	4	2	4	29	19%		
	2.PERFIL PROFESIONAL	2.1 ADAPTACIÓN AL CAMBIO	4	4	2	1	0	4	6	3	14	4	42	28%		
		2.2 TOMA DE DECISIONES	2	1	4	0	1	1	2	1	3	3	18	12%		
		2.3 SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	1	1	4	0	0	1	3	2	3	4	19	12%		
		2.4 GESTIÓN Y MANEJO DEL RECURSO	7	4	5	1	2	2	6	6	3	1	37	24%		
		2.5 GESTIÓN Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN	2	5	2	5	2	2	7	4	2	5	36	24%		
	3.EXPERIENCIA LABORAL	3.1 FUNCIONES DESEMPEÑADAS	2	2	1	2	2	2	3	8	2	3	27	27%		
		3.2 FORTALECIMIENTO DE ACTIVIDADES LABORALES	2	3	3	2	0	2	10	8	1	3	34	34%		
		3.3 VALORACIÓN DE LO DESEMPEÑADO HASTA LA ACTUALIDAD	3	2	4	5	2	6	4	4	6	4	40	39%		
	MODALIDAD DE TRABAJO	4.ACTUALIZACIONES EXIGIDAS POR EL MERCADO DE TRABAJO EN LA MODALIDAD DE EMPLEO	4.1 ADQUISICIÓN DE NUEVOS CONOCIMIENTOS	4	3	1	4	2	4	18	11	5	3	55	73%	
4.2 INTEGRACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS BAJO LA MODALIDAD DE EMPLEO/OUTSOURCING CONOCIMIENTOS PREVIOS			0	0	1	0	1	1	7	6	1	3	20	27%		
5.FORMAS DE RELACIÓN CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.		5.1 COOPERACIÓN ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO	1	4	2	1	2	3	4	3	2	2	24	24%		
		5.2 COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	4	5	2	2	3	3	16	13	1	3	52	52%		
		5.3 MANEJO DE CONFLICTOS	1	0	1	0	2	1	7	10	1	1	24	24%		

ANEXO N° 4. TABLA DE LA CODIFICACIÓN DE LAS CATEGORIAS.

Se presentará el proceso donde se codificó los resultados de las cinco categorías en cuanto al color y numeración.

Categorías	Sub Categorías	
1. Procesos de aprendizaje institucional 0, 51, 102	1.1 Reconocimiento del Aprendizaje 51, 102, 153	1.1.1 Relación entre la experiencia laboral y el aprendizaje como eje fundamental de la profesión 0, 102, 204
		1.1.2 Conocimiento fundamental de la contaduría pública 0, 51, 204
		1.1.3 Relación de lo aprendido con la vida personal 0, 102, 255
	1.2 Significación sobre experiencias de aprendizaje 0, 0, 102	1.2.1 Posicionamiento como profesional 0, 0, 204
		1.2.2 Relación de los conocimientos prácticos con los conocimientos teóricos 51, 51, 255
	1.3 Adaptación de lo aprendido en la modalidad de outsourcing/ empleo 0, 204, 255	1.3.1 Relevancia de los conocimientos adquiridos aplicados en la vida laboral 0, 153, 255
		1.3.2 Relación de su formación profesional con la formación de profesionales de otras instituciones 102, 153, 255
		1.3.3 Logros adquiridos al desempeñarse bajo una modalidad. 102, 204, 255
		2.1 Toma de decisiones 102, 0, 102
		2.1.1 Asumir la responsabilidad legal de la empresa 204, 0, 255
2. Perfil profesional 102, 0, 204	2.2 Solución de problemas 153, 0, 153	2.1.2 reconocimiento de su importancia como profesional en las organizaciones 204, 0, 153
		2.2.1 Capacidad de asumir errores laborales 255, 0, 102
	2.3 Gestión y manejo del recurso 153, 51, 102	2.2.2 Retroalimentación de su desempeño profesional 182, 74, 169
		2.3.1 Apropiación de las funciones propias de la contaduría pública 204, 152, 255
		2.3.2 Desarrollo de habilidades que le permiten concebirse como profesional 251, 157, 240
		2.3.3 Referenciaciones de otros contadores para guiar su quehacer como profesional en tanto lo que se debe y no se debe hacer. 153, 51, 255
		2.3.4 Establecimiento de un método propio de desempeño 204, 204, 255
		2.5.1 adaptación a las exigencias tecnológicas de la organización 180, 90, 216
		2.5.2 ampliación de su campo de acción profesional 153, 102, 255
		2.5.3 manejo adecuado de la información de las organizaciones 153, 0, 204
3. Experiencia laboral 0, 51, 0	3.1 Funciones desempeñadas 51, 102, 0	3.1.1 Conocimiento de las funciones 51, 153, 51
		3.1.2 Reconocimiento de su rol profesional a través de las funciones 0, 128, 0
	3.2 Fortalecimiento de las actividades laborales 51, 51, 0	3.2.1 Búsqueda continua de aprendizaje a través de la experiencia laboral 102, 153, 0
		3.2.2 Planificación adecuada de sus actividades laborales 153, 204, 0
		3.2.3 Caracterización de estrategias propias como profesional 204, 204, 0
	3.3 Valoración de lo desempeñado hasta la actualidad 102, 102, 51	3.3.1 Correlación de su desempeño profesional en sus inicios y en su presente laboral 0, 204, 0
		3.3.2 Diferenciación de su desempeño profesional a partir de la relación con sus pares. 102, 255, 51
4. Actualizaciones exigidas por el mercado de trabajo en la modalidad de empleo /outsourcing 8, 8, 8	4.1. Adquisición de nuevos conocimientos 28, 28, 28	4.1.1 Pertinencia de las actualizaciones para el contador público en su quehacer laboral 95, 95, 95
		4.1.2 Reconocimiento de la necesidad de actualizaciones 178, 178, 178
	4.2 Integración de los conocimientos adquiridos bajo la modalidad empleo/outsourcing a los conocimientos previos 51, 51, 51	4.2.1 Integración de los nuevos conocimientos a su desempeño actual 150, 150, 150
		4.2.2 Descubrimiento de nuevas capacidades laborales 221, 221, 221
5. Formas de relación con sus compañeros de trabajo 153, 51, 0	5.1 Cooperación entre compañeros de trabajo 204, 51, 0	5.1.1 Búsqueda de ayuda de pares para el fortalecimiento de su labor como profesional 204, 0, 0
		5.1.2 Identificación con los pares 255, 0, 0
	5.2 Comunicación interpersonal 153, 0, 0	5.2.1 Capacidad del sujeto al darle un lugar al otro 255, 51, 0
		5.2.2 Respeto hacia los espacios de los compañeros 255, 80, 80
	5.3 Manejo de conflictos 153, 0, 51	5.2.3 Búsqueda de una buena relación laboral 240, 16, 37
		5.3.1 Disposición al diálogo 240, 49, 0
		5.3.2 Aceptación de diferencias de los compañeros 255, 53, 35

ANEXO N° 5. TABLA DE LA ENTREVISTA

La siguiente tabla muestra la entrevista, en el cual se presenta las categorías y subcategorías y las preguntas utilizadas basándose en cada subcategoría.

Categorías	Sub Categorías	Preguntas
1. Procesos de aprendizaje institucional Distintas trayectorias que ha tenido el sujeto en los contextos e instituciones específicas que le han permitido enriquecer sus conocimientos.	1.1 Reconocimiento del aprendizaje	¿A qué instituciones ha asistido para tener la formación actual? ¿Considera que los conocimientos adquiridos en la carrera, le han servido en su desempeño como profesional? ¿Cuáles han sido los aprendizajes más importantes que ha adquirido de su profesión? ¿Cómo le ha servido los aprendizajes de la universidad a nivel personal?
	1.2 Significación sobre experiencias de aprendizaje.	¿Qué logros ha alcanzado gracias a su formación y desempeño como profesional? ¿Cómo cree usted que ha enriquecido su vida profesional al desempeñarse en el lugar de trabajo? ¿Cuáles han sido los aprendizajes en la Universidad que han sido necesarios para desempeñarse en su profesión?
	1.3 Aplicación de lo aprendido en la modalidad empleo/ outsourcing	¿En qué modalidad de trabajo se ubica usted? ¿Por qué considera importante desempeñarse en esta modalidad? ¿Qué lo llevó a cambiar de modalidad? ¿Qué le ha permitido a usted como profesional la actual modalidad de trabajo? ¿Cuáles han sido los conocimientos aplicados en el trabajo, adquiridos durante su formación académica? ¿Los conocimientos adquiridos le han permitido desempeñarse mejor en la modalidad empleo/outsourcing? ¿De qué manera? ¿Está usted en contacto frecuente con contadores de otras universidades? ¿Al estar en contacto con los contadores que diferencias y semejanzas ha encontrado en cuanto a la formación académica?
2. Perfil Profesional Conjunto de capacidades, competencias, que hacen parte de la formación de una persona, para asumir en condiciones optimas las responsabilidades propias del desarrollo de las funciones y tareas de una determinada profesión.	2.1.1 Adaptación al cambio	¿Qué tipo de cambios usted enfrenta en su lugar de trabajo y con qué frecuencia? ¿Cómo asume usted los cambios en su lugar de trabajo? ¿Qué cree generan estos cambios en su contexto laboral y en usted como profesional de la contaduría? A nivel personal ¿Qué beneficios le ha traído al cambiar de puesto de trabajo?
	2.1.2 Toma de decisiones	¿En su cargo usted puede decidir, dar opiniones en temas relacionados con la empresa? ¿Cómo considera usted, la facultad de tomar decisiones dentro de una organización como contador público?
	2.1.3 Solución de problemas	¿Se le ha presentado problemas en la empresa? ¿Cuando se les presenta algún problema en la empresa qué hace usted? ¿A qué tipo de riesgos se enfrentan los contadores públicos en el desarrollo de sus funciones? ¿Cuáles de estos enfrenta usted y como los asume?
	2.1.4 Gestión y manejo del recurso	¿Qué habilidades cree usted son las más importantes para desempeñarse como contador público bajo la modalidad?empleo/outsourcing? ¿Que habilidades ha adquirido en este trabajo? ¿Con que capacidades cuenta usted como contador bajo la modalidad empleo/outsourcing?
	2.1.5 Gestión de la información	¿Utiliza usted herramientas informáticas? ¿Cuáles? ¿En qué momento las ha utilizado? ¿Qué le ha permitido a usted como profesional, adaptarse a otros programas de contaduría? ¿Tiene usted acceso confidencial en la organización donde se desempeña? ¿cómo maneja esta información?

CONTINUACIÓN DE TABLA PROCESO DE LA ENTREVISTA.

3. Experiencia Laboral Se refiere al conocimiento que han adquirido los sujetos en la practica del trabajo y cómo estos han sido relevantes en el aprendizaje de cada sujeto el cual le ha permitido en su quehacer como trabajador ya sea empleado o contratista fortalecer su desempeño laboral.	3.1 Funciones Desempeñadas	¿Qué funciones desempeña actualmente en la organización y bajo que modalidad de trabajo? ¿Qué le han permitido a usted como profesional las funciones desempeñadas en las organizaciones? ¿Anteriormente, ha trabajado en otras organizaciones? ¿en que se desempeñaba? ¿En qué aspectos le han favorecido a nivel profesional los trabajos en otras organizaciones?
	3.2 Fortalecimiento de actividades laborales	¿A qué le atribuye usted su permanencia en la organización? ¿Qué estrategias utiliza usted para tener un mayor desempeño de sus actividades laborales? ¿A nivel profesional, ¿las estrategias utilizadas cómo le han favorecido?
	3.2 Valoración de lo desempeñado hasta la actualidad	¿Qué conocimientos de las actividades laborales que ha realizado anteriormente le ha servido en esta modalidad de trabajo y a nivel profesional? ¿Qué aspectos de las actividades laborales le ha permitido adquirir mayor conocimiento?
4. Actualizaciones Esigidas por el Mercado de trabajo en la Modalidad Empleo/Outsourcing Hace referencia a las renovaciones que hacen los sujetos frente a sus conocimientos previos por unos más eficientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades a los sujetos en el trabajo mejorando el desempeño en las distintas modalidades como el empleo y el outsourcing	4.1 Adquisición de nuevos conocimientos	¿En la organización y en las anteriores le han exigido ir a talleres, conferencias o cursos? ¿cuales? ¿Cómo cree que le ha favorecido a nivel profesional los estudios realizado?
	4.2 Integración de los conocimientos adquiridos bajo la modalidad empleo/outsourcing a los conocimientos previos.	¿Cuáles han sido los conocimientos que en que ha tenido que reforzar para desempeñarse como contador público en esta modalidad de trabajo (empleo/outsourcing)? ¿Cuáles? ¿Qué papel cree usted que cumplen estos nuevos conocimientos en su desempeño laboral? ¿Qué beneficios le han generado dichos conocimientos?
5. Formas de relación con sus compañeros de trabajo Espacio socializador que le permite al sujeto establecer relaciones reciprocas, en donde a través de la comunicación se pueden intercambiar opiniones, pensamientos, sentimientos y así compartir experiencias que le permitan desempeñarse en las actividades del cargo. Es así donde el sujeto buscará manejar o no los conflictos que se presenten, cooperar con los sujetos para alcanzar los objetivos de la organización.	5.1 Cooperación entre compañeros de trabajo	¿Coopera usted con sus compañeros de trabajo? ¿Cómo es la cooperación? ¿Cómo es la ayuda entre sus compañeros? ¿Cuáles son los tipos de ayuda entre compañeros que se dan en la organización? ¿A nivel profesional, en qué lo ha beneficiado ayudar a otros compañeros?
	5.2 Comunicación interpersonal	¿Cómo es la relacion con sus compañeros? ¿Cuáles han sido los espacios que han favorecido más la interaccion con sus compañeros? ¿Por fuera de su horario laboral se reúne con sus compañeros? ¿En que ocasiones? ¿De qué manera participa usted en las reuniones sociales que hacen en la organización a la que está vinculado? ¿Cómo es la comunicación con sus compañeros de trabajo? ¿A través de que medios se origina? ¿Qué grado de participación tiene usted en las actividades realizadas en el lugar donde desempeña sus funciones? ¿Qué tipo de conflictos se presentan con sus compañeros? ¿Cómo los maneja usted?

MODALIDADES DE TRABAJO (EMPLEO Y OUTSOURCING) CONSTRUCCIÓN DE
IDENTIDAD PROFESIONAL EN CONTADORES PÚBLICOS.