

# LA EMPLEABILIDAD DEL ESTUDIANTE DE CONTADURÍA PÚBLICA DE UNICOLOMBO DURANTE SU PROCESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

**Nazly del Carmen Pérez Benítez:** Economista Contador Público, especialista en Gerencia Fundación Financiera, Magister en Dirección de Empresas, Docente de Tiempo Completo de la Fundación Tecnológica Antonio de Arévalo – TECNAR. E-mail nazlycpb@hotmail.com

Recibido 04/26/2016 – Aceptado 09/29/2016

**Resumen:** La empleabilidad hace referencia al potencial de una persona para ser contratado por una empresa previa adquisición de unas competencias en el saber, saber hacer, saber ser y saber convivir. Es así como Uicolombo orienta una formación integral de los futuros contadores públicos con valores éticos capaces de contribuir al tejido social de nuestro país afianzando las competencias, acorde a unas necesidades del mercado laboral y de la sociedad. La inserción en el mercado laboral del estudiante de contaduría pública durante su proceso de formación profesional le permite adquirir experiencia, destrezas y habilidades necesarias para solucionar los problemas y afianzar conocimientos. Esta experiencia les permitirá mantener vigentes competencias, conocimientos y redes de contacto en un mercado laboral cambiante.

**Palabras clave:** competencias, contaduría pública, empleabilidad y formación profesional

**Abstract:** Employability refers to the potential of a person to be hired by a company prior to acquiring skills in knowing, doing, being and knowing how to coexist. Uicolombo guides a comprehensive training of future public accountants with ethical values capable of contributing to the social fabric of our country, strengthening the skills of knowledge, know-how, know-do and know how to coexist according to the needs of the labor market and our society. The insertion in the labor market of the student of public accounting during his professional training process allows him to acquire experience and the development of the skills and abilities necessary to solve the problems and to secure knowledge. This experience will enable them to maintain current skills, knowledge and contact networks in a constantly changing labor market.

**Keywords:** competencies, public accounting, employability, vocational training

## Introducción

La empleabilidad está dada por las competencias que posee una persona en el saber, saber hacer y saber ser dentro de un contexto; el desarrollo de estas permitirá resolver problemas, y acceder al mercado laboral; adquirir las destrezas y habilidades durante el proceso de formación profesional ayudará a incrementar las posibilidades de una mejor empleabilidad y calidad de vida. Esta investigación tiene como objetivo conocer la empleabilidad del estudiante de Contaduría Pública de Uicolombo durante el proceso de formación profesional y cómo esta podrá influir en la adquisición de las competencias del saber, saber hacer y saber ser; así como la incidencia del desempeño laboral en su rendimiento académico.

La metodología utilizada en esta investigación es mixta, tiene un componente cuantitativo y un componente cualitativo; el

instrumento de medición que se aplicó es una encuesta a la población estudiantil del programa de Contaduría Pública de Uicolombo que se encuentra laborando; para el cálculo de la muestra se utilizó la fórmula de población finita con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%.

## Vinculación del Programa de Contaduría Pública con la misión y visión institucional

El programa de Contaduría Pública de Uicolombo tiene su sustentación estratégica en la misión y visión institucional en la cual se orienta a la formación integral de profesionales bilingües con valores éticos, identidad cultural, incentivando a la investigación e innovación, orientando el aprendizaje para toda la vida con un pensamiento crítico y gestionando la información para la generación de conocimientos de tal forma que contribuyan a la construcción del tejido social del país.

Para lo cual, en el proceso de formación del futuro profesional, se transmiten las competencias del saber, competencias del ser y competencias del saber hacer; estas habilidades y destrezas permitirán al profesional la capacidad de resolver problemas. Es decir, la responsabilidad de toda institución de educación superior es formular criterios académicos, competenciales y de cualificación profesional que respondan a las demandas del mercado laboral. Según Semejin (2005) la responsabilidad de IES es formar estudiantes para el buen desempeño en el mercado laboral.

Por otra parte, Bunk (1994) considera que las capacidades profesionales abarcan el conjunto de conocimientos destrezas y aptitudes cuya finalidad es la realización de actividades definidas y vinculadas a una determinada profesión.

Si tenemos en cuenta el concepto de competencia de Tobón (2008) como:

Procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento, dentro de una perspectiva de procesamiento metacognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético, con la meta de contribuir al desarrollo personal, la construcción y afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico-empresarial sostenible, y el cuidado y protección del ambiente y de las especies vivas.

Podemos ver que la experiencia del estudiante que está inmerso en el mercado laboral contribuye a su proceso de formación pues esta conllevará a desarrollar habilidades y destrezas. Por tanto, el desempeño en una labor implicará el actuar en actividades y/o problemas ya que la realización de una actividad le dejará un margen para una decisión individual y responsable; estas acciones le permiten transformar su medio ambiente, el cual cada día se está tornando más cambiante debido a la globalización.

Lo anterior facilita al estudiante en formación realizar procesos de autoevaluación de su desempeño, así como el valorar los resultados que puede obtener y le permitirán afianzar y descubrir destrezas y habilidades que le conllevarán a mejorar y perfeccionar sus competencias profesionales.

El mundo del trabajo permite a los estudiantes desarrollar habilidades como el trabajo en equipo, asumir responsabilidades, utilizar información, gestionar recursos, interrelacionarse con los demás, lograr resultados, solucionar problemas, tomar decisiones, creatividad, desarrollo de la inteligencia emocional, adaptación a los cambios, capacidad asertiva, identificar y leer oportunidades del entorno, manejar riesgos e incertidumbre y administrar sus finanzas propias.

Por otro lado, si tenemos en cuenta el concepto de empleabilidad de Hillge & Pollard (1998) como “la capacidad de obtener un empleo, mantenerlo y obtener un nuevo empleo si se requiere” vemos que está relacionada con el desarrollo de

competencias que son valoradas en el mercado laboral. Entendiéndose por competencia de empleabilidad las habilidades y destrezas que desarrolla un joven para un desempeño eficaz en un puesto de trabajo y las cuales incluyen habilidades de aprender a aprender, aprender a desaprender, relaciones interpersonales, manejo de procesos organizacionales y resolución de problemas.

Según la OIT (2013), el principal desafío que enfrentan los jóvenes al incorporarse al mercado laboral no solo es encontrar un trabajo acorde sus aspiraciones sino también establecer una relación duradera. Es por eso que el empleo es el mayor mecanismo de inclusión social y este se logra cuando los individuos adquieren las habilidades y los conocimientos necesarios para interactuar en el mercado de trabajo. No obstante, es la calidad de la educación la que puede traducir en mayores niveles de ingresos para los jóvenes y en mejores tasas de crecimiento económico para el país.

Por su parte Wompner. (2008) considera que lo importante “es conectar la educación que reciben los jóvenes con competencias y habilidades requeridas en el mercado laboral y que entreguen a la educación universitaria una mayor significación y eficacia”.

Sin embargo, las habilidades prácticas, es decir, el saber hacer son adquiridas más eficientemente en situaciones prácticas, es decir, en el lugar de trabajo y se convierte en una clave para la consecución de otro empleo.

### **Competencia y desempeño laboral**

Según Vargas (2009), la competencia laboral es la capacidad de desempeñar con efectividad una actividad laboral teniendo en cuenta conocimiento, habilidades, valores y destrezas para lograr los objetivos. Conecta el mundo del trabajo, la sociedad y la educación, conllevando al mejoramiento del estudiante en formación enfatizando en la innovación, conocimiento, diferenciación y competitividad.

Por su parte, Tobón (2008) plantea tres ejes competenciales el laboral empresarial, la integración sociocultural y la autorrealización; es decir formarse para ser eficaz, solidario y gestionar su proyecto ético de vida y considera que se es competente cuando puede integrarse con los demás en la realización de unas tareas.

Otros autores como Wittgenstein (1953) hablan de competencia bajo dos términos la competencia comunicativa e interactiva en donde el uso del lenguaje permite entenderse con alguien acerca de algo.

Siguiendo en la línea de la competencia comunicativa encontramos a Noam Chomsky (1970), quien hablo por primera vez sobre la competencia lingüística en 1965, esta es la habilidad que tenemos todos los seres humanos de hacernos entender y de entender a los demás, en donde es necesario el conocimiento de las reglas gramaticales. Dell Hymes (1980) complementa esta competencia con la competencia comunicativa; además de las reglas el individuo identifica cuándo, dónde, con quién, sobre qué hablar, es decir, tiene en cuenta la actitudes, valores y motivaciones.

Autores como Eliseo Verón (1979) proponen la competencia

ideológica al indicar que todo individuo al hablar realiza dos procesos: selección y ordenamiento de palabras.

No obstante, según Hyland (1994) las competencias surgieron desde la década de los sesenta cuando se comenzaron a implementar nuevos procesos de organización del trabajo. Para Mertens (1967), el enfoque de competencias surgió debido a las necesidades de las organizaciones de promover el aprendizaje organizacional, la competencia y la movilidad laboral.

A partir de la década de los 80 se empieza a dar importancia a las competencias laborales, especialmente en Inglaterra al considerarlo el factor fundamental para la competitividad a nivel mundial; las cuales conllevan a la eficiencia y efectividad en el desempeño laboral.

Hoy en día la estructura organizacional está dada por las relaciones de trabajo entre los empleados para alcanzar las metas de una manera eficiente y eficaz; para lo cual se crea una cultura organizacional en donde se promueven los valores y principios y se crean las actitudes y comportamientos laborales que permiten las relaciones entre tarea y autoridad.

Esto conlleva a que las personas trabajen en equipo y se puedan adaptar a los cambios dados por la búsqueda del mejoramiento continuo y la satisfacción del cliente.

En el escenario de la psicología laboral, competencias laborales están basadas en los comportamientos concretos de los trabajadores ante situaciones de trabajo. No obstante, en la definición compleja de competencias se tienen en cuenta tres procesos: acción, actuación y creación para la resolución de problemas y realización de actividades, es decir se integran el saber conocer, saber ser y el saber hacer.

La sumatoria de las competencias laborales de los empleados en una organización redundará en la generación del factor diferenciador del ente en la competitividad de la misma. Por ende, el desempeño laboral o la manera como los trabajadores ejecutan de manera eficiente las actividades en el cumplimiento de sus funciones y logro de las metas establecidas por la organización se convierte el factor fundamental para la generación de valor agregado.

### **Adquisición de competencias versus profesionalización**

Según Adrián de Garay (2009), los estudiantes que laboran recortan su tiempo potencial de dedicación al estudio para cumplir con sus obligaciones laborales y se relacionan de manera diferente con sus compañeros y profesores; y las IES consideran que tienden a ser malos estudiantes. Para Ruhm (1997) los jóvenes que trabajan mientras estudian suelen utilizar su tiempo de manera más eficiente y Mc Neal considera que el tipo de empleo influye sobre el éxito o fracaso en los estudios.

Por su parte Freire (1989), representante de la pedagogía crítica, consideró que el estudiante debe aprender a autoestimularse, es decir, aprender a aprender y con ello, a desarrollar el mundo. Lo anterior hace referencia a que los alumnos deben adquirir la capacidad de identificar, formular y solucionar problemas ya que estas son competencias básicas que ayudarán a tener un aprendizaje de calidad pues este es más allá del aula y se domina a través de la práctica y de lo que uno puede aportar a partir del conocimiento.

Para Piaget (1976), el método de enseñanza por descubrimiento es la mejor manera de aprender algo para toda la vida. Hay que dejar que los estudiantes se atrevan y si llegan a fracasar ellos llegarán donde el profesor para que los guíe por un mejor camino.

De acuerdo a Lillydahl (1990), los jóvenes cuando laboran y estudian refuerzan conocimientos de la empresa, del mundo económico y del mercado de trabajo lo que los ayuda en la elaboración de su proyecto profesional.

Desde el punto de vista de adquisición de competencias profesionales los estudiantes que están o han laborado adquirirán competencias distintas acorde a los diferentes trabajos que hayan desempeñado y junto con estas adquirirán actitudes y hábitos que son fundamentales en el quehacer profesional. Estas experiencias serán más significativas si son realizadas en su área de estudio, por la valorización de experiencias profesionales por parte de las empresas.

Experiencias laborales que serán determinantes en la empleabilidad del estudiante pues no todos los trabajos aportan el mismo tipo de experiencia. Según Beduwe y Giret (2004), se presentan cuatro tipos de trabajo: a) trabajos de pre inserción laboral plena los cuales a menudo tienden a continuar y mejorar su categoría una vez se ha culminado los estudios, b) trabajos estudiantiles que generalmente no están relacionados con el área de estudio y suelen abandonarse una vez se culminan los estudios, c) empleos regulares con valor profesional débil y los cuales desean abandonarlos una vez culminan sus estudios, d) pequeñas contrataciones anticipadas los cuales son por lapsos cortos de tiempo.

### **El empleo durante la etapa de formación de los estudiantes del programa de contaduría pública de Uicolombo**

En Uicolombo la formación del contador público le permite obtener las competencias de saber conocer en la estructura financiera y administrativa de un ente económico, con una sólida formación contable financiera y de sistemas; competencias del saber hacer al poder emitir una opinión técnica, imparcial e independiente sobre la razonabilidad, legalidad de las cifras de los estados financieros y la gestión administrativa de un ente económico; y las competencias del ser al estar facultado para dar fe pública y dictaminar, estados financieros contribuyendo con su quehacer profesional al tejido social mediante el mejoramiento de las condiciones de vida de una comunidad o entorno

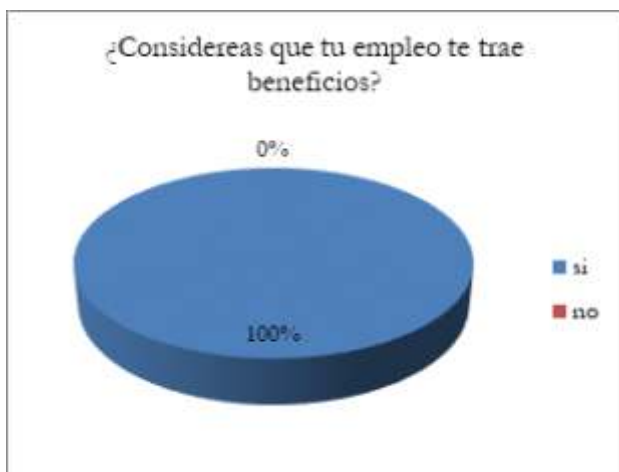
El proceso de formación profesional de Uicolombo prepara al estudiante para atender los problemas concretos que demandan planteamientos contables modernos, exijan la interpretación de la jurisprudencia contable, con fortaleza en la investigación y generación de conocimientos en su campo de estudio. Para este estudio se determinó una muestra de 30 estudiantes a los cuales se les aplicó una encuesta arrojando los siguientes resultados: El 45% de los estudiantes se encuentra laborando; de estos el 97% considera la experiencia laboral le facilitará la consecución otro empleo.

Figura 1  
La experiencia y la consecución de otro empleo



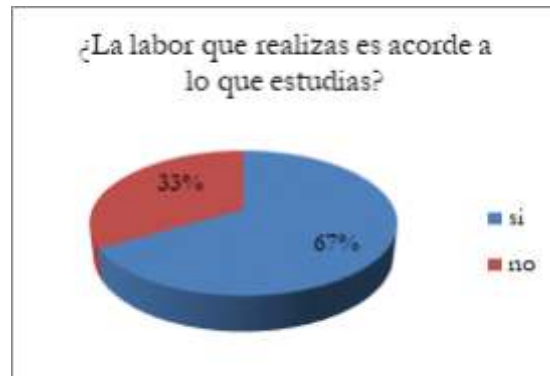
Para ellos la experiencia coadyuvará en beneficios pues adquieren competencias blandas tales como el trabajo en equipo, liderazgo, manejo emocional así mismo las habilidades y las competencias duras como la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos, la experiencia les refuerza o complementa sus estudios.

Figura 2  
Beneficios del empleo



El 67% de los estudiantes está realizando una labor acorde a sus estudios lo cual conllevará en una mejora de su experticia y profesionalización por ende se incrementa las oportunidades para la consecución o mejoramiento de la categorización de su empleo.

Figura 3  
Labor versus programa de formación



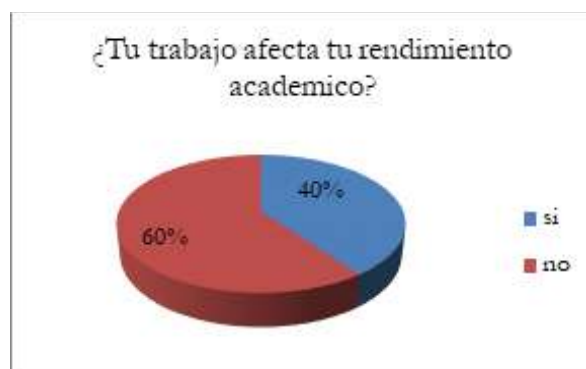
En cuanto a la consecución de un empleo se pudo determinar que el 30% de los estudiantes empezó a trabajar antes de iniciar sus estudios, el 30% consiguió empleo en el primer semestre y el 14% a partir del séptimo semestre, el 10% a partir del quinto semestre.

Figura 4  
Inicio de la vida laboral



Referente a la afectación del trabajo al rendimiento académico el 60% considera que este no afecta su rendimiento.

Figura 5  
Afectación del rendimiento académico



Las razones por las cuales los estudiantes laboran durante la etapa de formación son las siguientes: ayudar a su familia 34%, adquirir experiencia 24%, pagar sus estudios 21% e independencia económica 21%.

Figura 6

Razones para la inserción en la vida laboral



### Conclusiones

La estructura organizacional de un ente económico define los roles, actividades y tareas de quienes conforman la organización y están dadas por relaciones entre trabajadores para alcanzar los objetivos y metas de una manera eficiente y eficaz acorde a la planeación estratégica del ente y por ende a la misión y visión de la misma. Para lo cual es una herramienta fundamental el aprendizaje organizacional en donde se transmiten los valores, principios institucionales, se crean actitudes y comportamientos laborales que permiten las relaciones entre tarea y autoridad.

Esta estructura obedece a una división del trabajo la cual está dada por unas competencias establecidas en el manual de funciones acorde al rol que desempeña o desempeñará el trabajador.

Por tanto, la experiencia del estudiante inmerso en el mercado laboral contribuye a su proceso de formación al conllevar a desarrollar habilidades y destrezas en el saber, saber hacer y ser las cuales le permitirán resolver problemas. Para el estudiante se presentan más ventajas que desventajas es así como su rendimiento académico no se ve afectado por su desempeño laboral el cual le exige la disposición de un tiempo.

### Referencias

Béduwé, C. y J. F. Giret (2004), Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle?, *Economie et Statistique*, N° 378-379, p.55-83

Bunk, G P (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA *Revista europea. Formación profesional* (1), p. 8-14

Busso, M.& Pérez, P. (2015) Combinar trabajo y estudios superiores Un privilegio de jóvenes de sectores de altos ingresos? *Población y sociedad*, (22)1, p. 5-29

Chomsky, N. (1970). *Aspectos de la teoría de la sintaxis*. Madrid: Editorial Aguilar

De Garay, A. (2009), *¿Y cuatro años después? De cómo los estudiantes*

*de una generación transitan por la universidad*, México, UAM Azcapotzalco

Hillage, J. and Pollard, E. (1998) *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. London: DFEE

Hyland (1994). *Competence, education and NCQS*. Dissenting perspectives. Londres. Casell

Hymes, D (1980). On Communicative Competence. In Pride, J. B., & Holmes, J. (Eds.), *Sociolinguistics*, p.269-293. Baltimore, USA: Penguin Education, Penguin Books Ltd

Freire, P. (1989) *La educación como práctica de la libertad*. Madrid siglo XX Editores.

Escobar, M. (2005) Las competencias Laborales la estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones. *Estudios gerenciales*, (21) 96, p. 31-56

García, J. & Pérez, M. (2008). Espacio Europeo de educación superior competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de educación* (46)9, p.1-12

Lillydahl, J.H. (1990) "Academic Achievement and part-Time Employment of High-School students", *Journal of Economic Education*, (21)3, p. 307-316.

Mertens, L. (1967). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor.

Piaget, J. (1976) *Problemas de psicología genética*. Barcelona. Ariel

Ruhm, C. (1997): Is High school employment consumption or investment?, *Journal of Labor Economics*, (15)4, p.735-776

Ruiz, M. Jaraba, B.& Romero, L. (2011) Competencias laborales y la Formación Universitaria *Revista Psicología desde el Caribe*. Universidad del Norte. N° 16, p. 64-91

Tobón, S. (2008) *La formación basada en competencias en la educación superior*. Instituto Cife. Ws. Bogotá. Colombia

Vargas, Z. (2009). *Competencias Clave y Aprendizaje Permanente: tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe*. Bogotá. Colombia. CINTERFOR

Verón, E. (1979). Diccionario de lugares no comunes. En E. Verón (Ed.), *Fragmentos de un discurso*. Barcelona: Gedisa.