

EVOLUCIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

EVOLUTION OF PROFESSIONAL SKILLS

Mera-Alvia Leonardo Steven ^{1*}; Cevallos-Hoppe Juan Carlos ²

¹ Investigador Independiente. Manta – Ecuador. Correo: leomeraalvia883@hotmail.com

² Investigador Independiente. Manta – Ecuador. Correo: jcevalloshoppe45@gmail.com

RESUMEN

En la actualidad, el mercado laboral cada vez es más exigente, esto acontece por la alta competencia que existe entre las empresas; gracias al desarrollo de la tecnología muchas empresas se han dado a conocer en tiempos relativamente cortos, entrando a competir con grandes marcas que han dominado desde hace décadas. Por esta razón, las empresas son sumamente cautelosas al momento de elegir a sus colaboradores, indagan a quienes puedan aportar un valor que ningún otro candidato al empleo pueda aportar en su actividad económica; buscan personas con valores, dinámicos, eficientes y que sean fieles a la organización y estabilidad de la misma.

Palabras clave: Competencias Profesionales, Profesional en Contabilidad y Auditoría.

ABSTRACT

Currently, the labor market is becoming more demanding, this happens due to the high competition that exists between companies; Thanks to the development of technology, many companies have become known in a relatively short time, entering to compete with big brands that have dominated for decades. For this reason, companies are extremely cautious when choosing their collaborators, they investigate those who can provide value that no other job candidate can provide in their economic activity; They look for people with values, dynamic, efficient and who are faithful to the organization and its stability.

Keywords: Professional Competences, Professional in Accounting and Auditing.

1. INTRODUCCIÓN

Cuando se habla de competencias profesionales; aunque las exigencias para los candidatos sean las mismas mencionadas anteriormente existen aspectos que van a determinar la excelencia en el marco laboral de los mismos. Son denominadas por varios autores como habilidades blandas y otros las llaman competencias de un profesional; estas habilidades o competencias son en parte las que determinan si el profesional es apto para laborar en una empresa, mientras que la otra parte que define la excelencia de estos son los resultados que consiguen dichos colaboradores.

Según afirma el conocido autor Peter Drucker, estas personas son denominadas como trabajadores o profesionales de conocimiento, aquellos que tienen una formación avanzada y son expertos en su área de conocimientos; afirmando el autor lo siguiente “Los profesionales del conocimiento seguirán en aumento en las siguientes generaciones y se convertirán en el eje central del desarrollo económico de la sociedad futura” (Drucker, 2001).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente hay que destacar un punto importante y es que así mismo como el mundo ha cambiado en estos últimos años, las necesidades de las empresas también, la mayoría de estas sean públicas o privadas buscan eficiencia y mejor gestión en sus procesos, es por eso es que esperan que sus colaboradores conozcan a fondo las cuestiones a resolver, sobre todo en el campo del estudio del profesional, las compañías prefieren contratar a una sola persona que tenga los conocimientos para trabajar en cierta área o departamento, que contratar a varios de poca experiencia y que se complementen entre ellos, esto con el fin de reducir de costos y gastos.

2. SITUACIÓN LABORAL PARA LOS PROFESIONALES EN PAÍSES LATINOS Y ECUADOR

Cabe mencionar que la situación laboral en cada país es diferente, así mismo como su economía, su política y su aspecto social (Arquero, 1999; Aced, 2013; Cabrera & Portillo. 2016).

La mayoría de los países latinoamericanos sufren con un grave problema de desempleo. A continuación, se tomará en cuenta las situaciones laborales de varios países en Latinoamérica.

Solo en Colombia en los primeros meses del 2020, de acuerdo con datos de la DANE o Departamento Administrativo Nacional de Estadística, se llegó a una tasa de desempleo a nivel nacional del 21,4% y en varias ciudades y áreas metropolitanas se reportó un incremento del 24,5% siendo el aumento más agresivo en los últimos años para el país colombiano, además de presentar varios conflictos sociales y políticos en el mismo año.

En Brasil, en los últimos años se reporta como el país con mayor desempleo en Latinoamérica y el Caribe, los datos del Instituto Brasileño de Geografía y Estadísticas reportan un 49,5% de tasa de desempleo a inicios del 2020, lo que significa que casi la mitad de la población brasileña no cuenta con un empleo para satisfacer sus necesidades.

En Perú, la tasa de desempleo reportada en los últimos años es del 7% y en el 2020 ascendió aproximadamente al 14% prácticamente duplicándose, estos datos fueron revelados por el INEI o Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú.

Argentina por su parte, ha presentado varios problemas económicos, políticos, y sociales en los últimos años, en su situación laboral se ha revelado por parte del Instituto Nacional de Estadística y Censos del país, indicando un aumento que llega al 10,4% en la tasa de desempleo formal, todos estos datos fueron recopilados al final del 2020.

En Ecuador también existe una cifra considerable de personas desempleadas, con fines referenciales, gracias a una investigación por el INEC o Instituto Nacional de Estadísticas y Censos se puede confirmar la situación laboral actualmente mediante la siguiente tabla de datos.

3. SITUACIÓN LABORAL ECUATORIANA

Esta tabla compartida con fines referenciales para confirmar lo que se mencionó anteriormente, indicando que, en los últimos tres años, un promedio de 12,6 millones ecuatorianos que se encuentran con la edad suficiente para trabajar, un aproximado del 61% de estos han contado con una actividad económica formal ya sea en la producción de bienes o bajo prestación de sus servicios, mientras que existe una tasa de desempleo del 3-3,4 % en estos últimos años. La diferencia de ecuatorianos un 35% aproximadamente cuenta con empleos no plenos, subempleo o empleos en condiciones inadecuadas, sin una correcta remuneración por su trabajo (Dacunto, 2009).

Esta recopilación de información de la situación laboral de los países latinos es de gran relevancia para esta investigación, pues permite conocer cuál es la situación vigente de Latinoamérica y como esto puede influir en la calidad de profesionales, en el desempeño laboral de ellos, como también en el desarrollo de la carrera de cada egresado profesional.

Específicamente en Ecuador, compartiendo cuáles son esas barreras de entrada externas, que debe superar todos los profesionales, en especial el actor principal de esta investigación el cual el profesional graduado de Contabilidad y Auditoría.

Es importante destacar que la gran mayoría de los profesionales que no consiguen un empleo acerca de su área de estudio, son personas desempleadas por varios años o trabajan en ámbitos que no competen a su formación académica, aunque también existen casos de éxito donde el profesional crea su propio negocio independiente y se dedica de lleno al mismo.

Se puede decir que actualmente el profesional en contabilidad, auditoría o en cualquiera de los ámbitos profesionales en el que se encuentre será influenciado por la cultura del lugar donde ejerce su profesión, los nuevos avances o descubrimientos acerca de su profesión también serán parte de las adaptaciones o cambios que el profesional debe desarrollar, siendo la adaptación una habilidad inherente de todo profesional y sobre todo esencial en esta profesión.

4. COMPETENCIAS PROFESIONALES

Un término muy mencionado en este trabajo académico será el de “competencias profesionales”, el cual es importante aclarar su definición.

Según Llano, menciona que estas son, “las capacidades, habilidades y destrezas necesarias para desempeñar de manera efectiva los roles y las tareas propias de la administración y la gerencia, alcanzando así, los objetivos de la organización”. (Llano, 2007)

Otro autor, en este caso Castillo, afirma que “competencias profesionales se reconoce a quien dispone de conocimientos, aptitudes y destrezas necesarias para ejercer una profesión, pudiendo resolver problemas de manera flexible y está totalmente calificado para su entorno profesional”. (Castillo, 2016)

Las dos definiciones anteriores nos dejan claro que las competencias profesionales, se pueden resumir como aquellas funciones, tareas y roles de un profesional para desarrollar correcta y destacablemente en su puesto de trabajo; esta suficiencia es el resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación profesional muy específico que pocos profesionales están dispuestos a alcanzar.

Asimismo, Gómez tiene su postura, realizando la siguiente definición: “La competencia profesional es el grado de utilización de los conocimientos, las habilidades y el buen juicio asociados con la capacidad profesional para enfrentar todas las situaciones que se presenten en el ejercicio de la práctica profesional.” (Gómez, 2015)

Por último, los autores Ronquillo y Cabrera, plantean lo siguiente, “La competencia profesional se refiere a conocimientos, hábitos, habilidades, motivos, valores, sentimientos que, de forma integrada, regulan la actuación del sujeto en la búsqueda de soluciones a los problemas profesionales”. (Cabrera & Ronquillo, 2019)

Con base en todas las definiciones anteriores, se puede destacar que las competencias profesionales son todos aquellos atributos que hace altamente

efectivo a un profesional en su práctica laboral, sea cual sea su área, él puede enfrentar los problemas que tenga una organización a través de su preparación y lo más importante es que todas estas competencias se pueden desarrollar a través de la capacitación y la experiencia, al enfocarnos en el campo de contabilidad-auditoría sucede lo mismo, el contador- auditor desarrolla la mayoría de sus habilidades en el campo laboral, ya sea en una organización o de forma autónoma.

5. EVOLUCIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Es importante mencionar que si se realiza la interrogante de si verdaderamente el contador-auditor recién egresado estaría totalmente capacitado y cuente con las habilidades necesarias para realizar su trabajo en el campo laboral, varios expertos en el medio laboral con años de experiencia ya sean empresarios, docentes, investigadores o un profesional de esta rama, van a tener una postura que se inclina a que este profesional obtiene la mayoría de habilidades y conocimientos en el campo laboral, definiendo cuales son aquellas competencias que según ellos son las que permiten destacar al profesional en esta rama.

Es por eso que esta investigación, analiza la evolución de las competencias profesionales desde décadas atrás según varios autores, tomando investigaciones acerca de este tema dentro del campo de la contabilidad y auditoría, con el objetivo de verificar, comparar e identificar cuáles son las competencias profesionales que siguen vigentes que se desarrollan en la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Uleam; y también, las que se le exige en el mercado laboral y como el contador-auditor egresado profesionalmente de esta Facultad en la Uleam puede destacar notablemente en el área laboral con el manejo de estas competencias identificadas.

De acuerdo a Lydia Salazar (1990) en su investigación “Perfil de Egreso y su relación con el mercado Laboral”, elaboró varias encuestas y recopilación de

información que revela cuáles son esas principales áreas de conocimiento que el empleado, empresario y profesional con experiencia recomienda.

6. CONCLUSIONES

El mercado laboral sigue el ritmo de los avances tecnológicos y las nuevas metodologías aplicadas en el campo de la Contabilidad y Auditoría, es por eso que la competencia profesional más destacable es la adaptabilidad ante los cambios de la profesión; pues sin duda, cada investigación revisada coincidía con este criterio, sin importar la época. Se tenía claro que los contadores-audidores que verdaderamente resaltaban y que aún continúan resaltando en el mercado, son aquellos que se mantienen preparados y que no solo destacan por su parte intelectual sino también destacan por sus valores éticos, morales y de responsabilidad.

En la actualidad, aquel profesional que posea el grado de especialización en una solo campo y que domina esa área a la perfección, suele ser el más requerido por su servicio profesional o el que mayormente destaque entre los profesionales de este campo; además, el crecimiento de empresas y sus necesidades se hacen mayor, abriendo oportunidades para que muchos profesionales en Contabilidad y Auditoría graduados de la Uleam de áreas específicas, puedan desempeñarse en el campo laboral y destacar mediante su propia meritocracia.

Este trabajo investigativo busca demostrar como el contar con las competencias profesionales correctas en un entorno laboral cambiante pueden otorgarle grandes beneficios a los profesionales de Contabilidad y Auditoría, generando profesionales de excelencia y de alto impacto para las organizaciones de las que sean parte, no se tiene que desarrollar todas las herramientas enmarcadas aquí, más bien se recomienda trabajar con las más específicas y que sean congruente con el tipo de profesional que deseen ser .

Entre los aspectos observados y las comparativas propias realizadas en este trabajo se puede decir que se observó que el profesional tanto en Ecuador, México, Colombia, Perú, entre otros países, desarrollan y practican competencias profesionales similares, así mismo como el profesional de otras

universidades, comparadas con las de la Facultad en Contabilidad y Auditoría, buscan el objetivo en común que es formar profesionales competentes y preparados para ejercer profesional, con conocimientos, ética, valores, que apoye a la toma de decisiones, proactivo, actualizado constante y responsable en sus actividades.

REFERENCIAS

- Aced, C. (2013). *Perfiles Profesionales 2.0*. Barcelona: Editorial UOC, <https://elibro.net/es/lc/uleam/titulos/56568>.
- Arquero, M. J. (1999). Capacidades no técnicas en el perfil profesional en contabilidad. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*.
- Cabrera & Ronquillo. (2019). *Competencias Profesionales: Desafíos del proceso de formación profesional*. Opuntia Brava, pág. 8.
- Cabrera, López, & Portillo. (2016). Las competencias de los graduados y su evaluación desde la perspectiva de los empleadores. *Redalyc*, 69-87.
- Castillo, I. (2016). *Competencias Profesionales: Una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas*. AE Pedagogía Universitaria.
- Dacunto, C. (2009). *Evaluación de las competencias de los aspirantes a Contadores Profesionales*. Facultad de Ciencias Económicas-Universidad de Argentina.
- Drucker, P. (2001). *The near future*. *The Economist*.
- Gómez, J. P. (2015). *Las Competencias Profesionales*. *Revista Mexicana*, pág. 3.
- Llano, C. (2007). *Antropología de la acción directiva*. Madrid.
- Salazar, H. L. (1990). *Perfil de Egreso de la Licenciatura en contaduría, plan 1990 y su relación en el mercado laboral*. Universidad Veracruzana, 26.