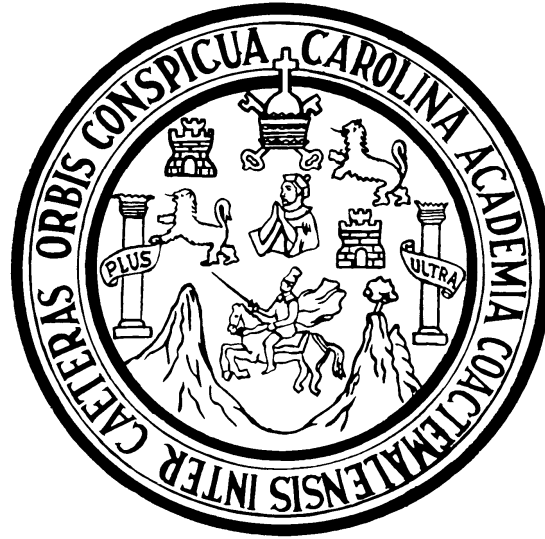


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE ENSEÑANZA MEDIA



**LAS COMPETENCIAS DEL PERITO CONTADOR Y SU RELACIÓN
CON LAS DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL**

Jorge Rolando Gómez Soyós

Asesora:

Dra. Amalia Geraldine Grajeda Bradna

Guatemala, julio de 2012

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE ENSEÑANZA MEDIA



LAS COMPETENCIAS DEL PERITO CONTADOR Y SU RELACIÓN
CON LAS DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL

Tesis presentada al Consejo Directivo de la Escuela de Formación de
Profesores de Enseñanza Media de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Jorge Rolando Gómez Soyós

Previo a conferírsele el grado académico de:
Licenciado en la Enseñanza de las Ciencias Económico Contables

Guatemala, julio de 2012

Autoridades Generales:

Dr. Carlos Estuardo Gálvez Barrios	Rector Magnífico de la USAC
Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo	Secretario General de la USAC
Dr. Oscar Hugo López Rivas	Director de la EFPEM
Lic. Danilo López Pérez	Secretario Académico de la EFPEM

Consejo Directivo:

Lic. Saúl Duarte Beza	Representante de Profesores
Dr. Miguel Ángel Chacón Arroyo	Representante de Profesores
M.A. Dora Isabel Águila de Estrada	Representante de Profesionales Graduados
PEM. Brenda Marleny Mejía López	Representante de Estudiantes
Br. Juan Boanerge García Martínez	Representante de Estudiantes

Tribunal Examinador:

Licda. Haydee Lucrecia Crispín López
Lic. Ovidio Alfonso Pivaral
Dr. Miguel Ángel Chacón Arroyo

Guatemala, 17 de abril de 2012

Dr. Miguel Ángel Chacón Arroyo
Coordinador
Unidad de Investigación
EFPEM

Estimado Dr. Chacón:

El motivo de la presente es informarle que he asesorado el trabajo de investigación que desarrolló el estudiante Jorge Rolando Gómez Soyós, para finalizar la Licenciatura en la Enseñanza de las Ciencias Económico-Contables.

El Sr. Gómez realizó un estudio denominado "Las competencias del Perito Contador y su relación con las demandas del mercado laboral", como parte de la asesoría para la que fui nombrada, se le dio acompañamiento para la realización del trabajo de campo y la elaboración del informe final, habiendo realizado el estudiante las correcciones que le fueron señaladas.

El informe final cumple con todos los requisitos que la EFPEM establece para esta opción de graduación, por lo que presento a su consideración el informe esperando que el mismo sea aceptado para que pueda continuar con el proceso estipulado para la graduación.

Sin otro particular, me suscribo de usted

Atentamente


Dra. Amalia Geraldine Graleda Bradna
Asesora

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE ENSEÑANZA MEDIA
- Unidad de Investigación -
RECEBIDO
17 ABR. 2012
A LAS 17:00 H.  M

El infrascrito Secretario Académico de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media de la Universidad de San Carlos de Guatemala, tiene a la vista para resolver el informe de trabajo de graduación denominado: “Las competencias del Perito Contador y su relación con las demandas del mercado laboral”, del estudiante Jorge Rolando Gómez Soyós, carné 200219519 de la Licenciatura en la Enseñanza de las Ciencias Económico Contables.

CONSIDERANDO

Que el trabajo de graduación en mención cumple con los lineamientos y el tribunal examinador ha dictaminado favorablemente sobre el mismo, por este medio

AUTORIZA

La impresión del trabajo de graduación indicado, debiendo para ello proceder conforme el normativo correspondiente.

Dado en la ciudad de Guatemala a los seis días del mes de septiembre del año dos mil doce.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Lic. Danilo López Pérez
Secretario Académico EFPEM



c.c. Archivo

Dedicatoria

A Dios

Por permitirme la vida, la salud y la capacidad para culminar esta etapa académica.

A mis padres

Por darme la vida, las fuerzas, los ánimos, los recursos económicos, consejos, regaños y felicitaciones.

A mis educadores

A todos los que influyeron en mi formación académica; desde la educación primaria hasta la universitaria, gracias por compartir sus conocimientos, facilitarme recursos, orientarme, corregirme, motivarme y por enseñar con calidad humana.

A la Escuela Nacional de Ciencias Comerciales “América”

A sus autoridades educativas, docentes y alumnos por permitirme realizar allí esta investigación.

A mis amigos y compañeros de estudio

Por su aprecio, ayuda y orientación.

A todos...

Los que no mencioné en específico por motivo de espacio y que contribuyeron conmigo a efecto de motivarme para ser mejor como profesional y como ser humano.

Índice

A. Introducción.....	1
B. Antecedentes	3
C. Planteamiento y definición del problema.....	12
D. Objetivos	13
E. Justificación.....	13
F. Tipo de investigación.....	15
G. Variables.....	16
H. Método	17
I. Sujetos de la investigación	17
J. Fundamentación teórica	20
1. Competencias	20
a. Hacia un concepto complejo de las competencias	23
b. Cambios en la docencia a partir del enfoque de competencias	24
2. Enfoques y clasificación de las competencias	26
a. Clasificación de las competencias en la perspectiva educativa o de la planificación curricular	26
b. Clasificación de las competencias en el enfoque funcional o de la competencia laboral	28
c. Clasificación de las competencias en la perspectiva psicológica.....	28
d. Clasificación de las competencias en el enfoque gerencial o perspectiva estructural	29
3. Estructura conceptual de las competencias (Tobon), Dr. Pérez Márquez Graells 2002.....	31
a. Clasificación.....	31
b. Competencias genéricas.....	36
c. Competencias específicas	38
4. Desarrollo del talento humano basado en competencias.....	41
5. Competencias laborales.....	43
a. Definición de Competencias Laborales.....	45
b. Tipos de competencia	46

c. Competencias genéricas.....	46
d. Competencias específicas	46
e. Las dieciséis competencias de referencias, para cumplir con los niveles de exigencia y competitividad del perfil actual del trabajador	47
6. Teoría de las inteligencias múltiples.....	49
7. Tipos de inteligencias.....	50
a. Inteligencia lingüística	50
b. Inteligencia lógica-matemática.....	51
c. Inteligencia espacial.....	51
d. Inteligencia musical.....	51
e. Inteligencia corporal cinética (Cinestesia o kinestesia o quinestesia)	51
f. Inteligencia intrapersonal	52
g. Inteligencia interpersonal	52
h. Inteligencia naturalista	52
8. Mercado de trabajo o laboral.....	52
a. Las nuevas exigencias del mercado laboral	53
b. Perfil personal y profesional	54
c. Perfil y competencias	54
d. Realizar un trabajo que satisfaga.....	57
e. Cómo afrontar la idea de tener cada día que ir a trabajar	58
9. Reflexiones sobre el valor del trabajo	58
10. Delimitación de los objetivos profesionales	59
K. Presentación de los resultados	60
11. Aspectos generales de la población.....	60
12. Competencias del Perito Contador.....	62
13. Demandas del mercado laboral.....	73
14. Discusión y análisis de resultados.....	74
a. Respuesta a los objetivos específicos de la investigación	80
L. Referencias bibliográficas.....	88

A. Introducción

La presente investigación llamada las Competencias del Perito Contador y su relación con las demandas del mercado laboral, se realizó con el propósito de identificar el perfil profesional requerido del Perito Contador para su contratación, además de todos los aspectos que se evalúan en él, por ejemplo conocimientos, habilidades, aptitudes, entre otros., que lo hacen idóneo para llegar a formar parte de una empresa.

Las competencias son las capacidades o disposición que ha desarrollado el Perito Contador para afrontar y dar solución a problemas de la vida laboral con habilidades y destrezas en el manejo de información, en las diferentes formas de hacer cosas, actitudes y vivencia de valores, es decir que el Perito Contador integra el saber ser, el saber hacer y estar consciente de por qué o para qué se hace, respetando siempre las diferencias individuales y está preparado para afrontar los cambios constantes en la vida profesional.

Es necesario señalar las fortalezas y debilidades formativas de los profesionales que se incorporan al mercado laboral, se espera que con los resultados de esta investigación se refuercen las debilidades señaladas y se mantengan las fortalezas indicadas, para lo cual las autoridades educativas, catedráticos y alumnos profesionales del mañana, aplicarán los correctivos o mejoras que consideren, logrando con esto hacer menos contrastante el pasar de ser un alumno a ser parte del capital humano de una empresa.

Para esta investigación se entrevistó a profesionales encargados de la selección y contratación de personal de empresas del ámbito comercial, bancario y gubernamental, acerca las expectativas que se tienen en las empresas para las

cuales ellos laboran acerca del perfil profesional de los peritos contadores para su contratación. Se consolidaron los resultados obtenidos y posteriormente en base a esta información se elaboró un cuestionario que fue aplicado a peritos contadores graduados durante el año 2011 de la Escuela Nacional de Ciencias Comerciales del Municipio de Villa Canales, Guatemala.

Se presentan en esta investigación las necesidades de las empresas en cuanto a las competencias de los Peritos Contadores encargados de sus movimientos financieros, debido a que en base al trabajo contable se toman las más importantes decisiones para la vida de un negocio y de cómo están preparados los Peritos Contadores objeto de estudio, además de un análisis de las competencias y su influencia en el desarrollo laboral y profesional de un mercado laboral cada día más exigente.

Para efectos de obtención de resultados se visitó a varias empresas y se determinaron las necesidades en cuanto al perfil profesional del área contable que las empresas requieren, relacionándolas con una entrevista aplicada a 137 alumnos del último año de la carrera de Perito Contador, se unificaron los requisitos que demanda el mercado laboral, se determinaron competencias y se relacionaron con las demandas del mercado laboral. Se determinó si las competencias influyen en el logro profesional; se obtuvo un resultado positivo del 85% en el desarrollo de competencias de los encuestados, se determinó que el mercado laboral demanda de un Perito Contador: puntualidad, excelente presentación personal, conocimientos contables, aceptable personalidad, competencias conductuales y funcionales, capacidades mentales, motrices, sociales, valores, entre otros.

B. Antecedentes

Aguilar Sacor M.L. (1999) Tesis de Licenciatura en Pedagogía y ciencias de la Educación, Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, Aguilar Sacor realizó la investigación *“Formación profesional del perito contador de la Escuela Nacional de Comercio Jornada Nocturna (E.N.C.O.N.) y los requerimientos del campo laboral”* para determinar en qué aspectos del campo laboral fue capacitado el Perito Contador egresado de la ENCON (Relación Oferta-Demanda) y determinar qué porcentaje de los egresados son absorbidos por el campo laboral, determinar posibles deficiencias en el proceso formativo del Perito Contador, establecer cuáles son los requerimientos profesionales del campo laboral para el Perito Contador. Conclusiones de la investigación: 1. El Perito recibe una capacitación aceptable en las áreas: matemática y contable para su incorporación al campo laboral; debiéndose reforzar las áreas: administrativa y formación de valores. 2. Es mínimo el porcentaje de los egresados de Perito Contador que son absorbidos por el campo laboral específico. 3. El proceso formativo es bueno y aceptable, presenta algunas fallas como: no aprovechamiento adecuado de horarios y períodos de clase, lo que puede superarse fácilmente. 4. Los requerimientos profesionales del campo laboral para el Perito Contador son: constante actualización en las áreas específicas de la carrera, conocimientos sólidos y profundos en el área matemática; conocimientos básicos y fundamentales del área administrativa (planeación, ejecución, control, etc.); en la formación de valores debe poseer buenas relaciones humanas, interpersonales y públicas y como agregado importante: que posea conocimientos básicos y fundamentales en el área de computación para lograr una formación integral. 5. La congruencia que hay entre la formación profesional del Perito Contador egresado de la Escuela Nacional de Ciencias Comerciales Jornada Nocturna de

Quetzaltenango, con los requerimientos del campo laboral es buena y aceptable, tomando como referencia las cuatro áreas de estudio: contable, matemática, administrativa y formación de valores.

Barrera Salguero J.R. (1,994) Tesis de licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación, Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, Barrera Salguero realizó un “*Análisis de la formación ocupacional del egresado de la Escuela Normal Regional de Oriente, de Monjas Jalapa*”, para establecer la relación que existe entre la formación ocupacional y las necesidades e intereses de los maestros que se forman en dicha escuela, conclusiones de la Investigación: 1. Para el 67% de maestros consultados, existe poca relación o congruencia entre la formación ocupacional que contempla el plan de estudios de Escuela Normal Regional de Oriente, con la formación ocupacional que en la actualidad se imparte, debido a que los planes de estudio no se desarrollan como están diseñados. 2. Para el 100% de maestros egresados de la Escuela Normal Regional de Oriente, el conocimiento y mayor capacidad en una ocupación técnica, les permitirá emplearse con más facilidad que solo siendo maestros. 3. Al comparar los resultados obtenidos entre alumnos, maestros egresados, padres de familia y maestros que laboran en la Escuela Regional de Oriente, coinciden en que la escuela debe educar para el cambio y en base a las necesidades e intereses de la sociedad. 4. Las ocupaciones u oficios que están en la preferencia de la comunidad educativa de la región son: agricultura, soldadura, carpintería, corte y confección, panadería y repostería, artesanías y cultor de belleza.

Castillo Jiménez H.E. (1991) Tesis de Ingeniería Industrial de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, Castillo Jiménez realizó un “*Análisis de la formación y ejercicio profesional del ingeniero industrial en Guatemala*”, principales conclusiones de la investigación: 1. Algo que ayudaría a incrementar el avance de la industria sería el contar con recurso

humano suficientemente capacitado, ya que de esa forma se incrementaría la productividad del sector, la calidad de la producción etc. No obstante que el actual proceso de formación en la facultad tiene sus deficiencias en cuanto a la parte práctica y de laboratorio, los cursos que formaran parte del pensum de estudios seguirán beneficiando el saber profesional del estudiante sin embargo la reorientación, el mejoramiento y la inclusión de ciertos curso, así como el mejoramiento de la practica y de laboratorio se ha necesario a efecto de optimizar el proceso de enseñanza. 2. A efecto de elevar la calidad profesional lo cual se logra mediante el mejoramiento del sistema formativo, fue concluyente la opinión de los profesionales entrevistados que es imperativo implantar una adecuada practica de campo, mejorar la calidad del personal docente, practicar exámenes admisión, evaluar el rendimiento de los estudiantes, entre otros. Lo anterior aunado a factores internos como lo son: La concientización sobre la participación del estudiante y el mejoramiento del sistema administrativo proporcionaría la base para llevar a cabo la reforma del actual proceso de formación. 3. Adicionalmente los profesionales entrevistados consideran conveniente la creación de carreras técnicas de pre-grado en áreas de producción, mecánica y recursos humanos, ya que estiman que las mismas son necesarias dentro del campo laboral por la utilidad que tienen para los llamados “mandos medios”. 4. También se consideró conveniente la creación de estudios de post-grado en áreas tales como: administración, producción, finanzas entre otros, para completar la formación a nivel de pre-grado a efecto de que el profesional este mejor preparado académicamente, lo que le permitirá tener un campo de acción más amplio y con mejores perspectivas.

La Universidad Nacional de Tres de Febrero (2,000) Centro de Investigaciones de Estadística, realizó una investigación sobre “La inserción laboral de los egresados universitarios recientes en la Argentina”, los objetivos generales del sondeo fueron: 1. Describir los procesos de inserción laboral de los egresados universitarios. 2. Explorar el punto de vista o la visión del egresado sobre el

mercado de trabajo profesional en el que tiene que desenvolverse. 3. Caracterizar los contenidos de las tareas, el desempeño laboral y las competencias, habilidades y destrezas requeridas o valoradas en los puestos de trabajo. 4. Determinar la evaluación de los propios egresados respecto de la formación de grado recibida, identificando virtudes, defectos, situaciones de sobreaprendizaje y subaprendizaje, deficiencias e insuficiencias respecto de las exigencias del mercado de trabajo. 5. Determinar elementos de la formación cognitivos y no cognitivos vinculados con el desempeño de las tareas y el ejercicio profesional. 6. Caracterizar situaciones de sobreformación o subcalificación en la implantación laboral de los profesionales. Entre las principales conclusiones de la investigación encontramos: los empleadores parecen valorar de manera primordial los antecedentes laborales de los candidatos, un mercado de trabajo con alta tasa de desocupación pero baja proporción de desempleados de larga duración, mucha rotación del empleo, 4,5% de los entrevistados nunca tuvo inserción profesional y que el 12,5% de los ocupados no tiene empleo vinculado con la actividad profesional, uno de cada 5 egresados corre el riesgo de no poder insertarse profesionalmente, en el caso de los informáticos, esta situación se presenta de manera categórica: el 7% no tuvo inserción profesional nunca y el 19% trabaja en otra cosa. Así, 1 de cada 4 egresados de informática no tendrá posibilidades de tener en algún momento empleo de carácter profesional, los dispositivos de ingreso al empleo están basados en los indicadores más baratos de solvencia profesional (antecedentes, experiencia o recomendaciones) y son escasamente estimulantes para el esfuerzo formativo, aunque las herramientas informáticas e idiomas aparecen como déficit o subaprendizaje, el principal problema detectado es el de la falta de aplicación práctica o si se quiere el excesivo teoricismo o enciclopedismo.

Ventura Blanco J. & Martínez Olmo F. (2,005) realizaron un *“Estudio sobre la inserción laboral de los graduados en pedagogía en la universidad de*

Barcelona” dirigido a las personas graduadas en Pedagogía en la Universidad de Barcelona. Las principales conclusiones del estudio fueron las siguientes: 1. Incentivar las relaciones entre la actividad académica y el mundo laboral y profesional. 2. Propiciar estrategias institucionales proactivas hacia el mercado laboral 3. Propiciar políticas activas institucionales. 4. Generar estrategias que provoquen la necesidad de la presencia de los profesionales de la pedagogía en el mercado laboral. 5. Asumir la responsabilidad institucional de propiciar la mejora de la empleabilidad del alumnado, así como procurar una adecuada inserción profesional de los egresados. 6. Mejorar la calidad de la futura titulación 7. Analizar y transferir experiencias de otras universidades nacionales y extranjeras, en relación a la adopción de estrategias que propicien la inserción laboral 8. Analizar sectores laborales próximos emergentes y generar estrategias que permitan la formación para el empleo, la orientación profesional, el seguimiento de la inserción en el mercado laboral de los titulados, 9. Fomentar los intercambios profesionales entre la universidad y el mundo profesional.

Ocaña Mazul H.P. (2,005) Tesis de Maestría en Administración de Recursos Humanos, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, Ocaña Mazul investigó acerca de la *“Capacitación de mandos medios basada en el enfoque de competencias laborales”*, el propósito fue responde a la interrogante ¿De qué forma los conocimientos, habilidades y destrezas son necesarias para mejorar los procesos de trabajo de los mandos medios de la organización?; la población evaluada fueron empleados de mandos medios de una empresa industrial certificada bajo la norma ISO 9000 los cuales fueron: Jefe de aseguramiento de calidad, jefe de logística, jefe de ventas de agroindustria, jefe de recursos humanos, encargado de créditos, contador general, encargado de computo, superintendente de producción y supervisor de producción, para esto se revisaron las descripciones y perfiles del puesto para jerarquizar tareas esenciales y las competencias

requeridas, se priorizaron actividades, se realizó un análisis de cada puesto de trabajo y se estableció el dominio requerido para cada puesto, se estableció el nivel de la persona ocupante del puesto y se justificó la necesidad de capacitar o no capacitar dichas competencias, con los gerentes se realizó la evaluación de los puestos objeto de estudio para determinar la diferencia del perfil ideal versus el perfil real de la persona ocupante del puesto, se establecieron brechas de competencias lo que dio como resultado un diagnóstico de necesidades de capacitación basado en el método puesto persona y según las necesidades de la organización. Entre las principales conclusiones tenemos brechas críticas en relación de competencias a desarrollar entre el perfil del puesto y el nivel actual de la persona como lo son: la comunicación, la planeación estratégica, el manejo del personal específicamente en el liderazgo. Por el contrario hay competencias en las que la brecha a cerrar es mínima: trabajo en equipo, orientación al cliente interno, adaptabilidad al cambio.

Gómez Marroquín E. Y. (2,010) Tesis licenciatura en psicología de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, Gómez Marroquín investigó "*La entrevista por competencias en el proceso de selección de personal*" en una empresa de consultoría de reclutamiento y selección, con el objetivo de implementar la entrevista por competencias laborales y demostrar su efectividad frente al modelo de entrevista tradicional, se aplicó una encuesta a 15 jefes inmediatos de áreas para establecer resultados y grados de satisfacción del desempeño del colaborador, utilizando el perfil idóneo, basado en tener la aprobación de los dos meses de prueba, evaluando las características siguientes: responsabilidad, puntualidad, trabajo en equipo, en general la importancia del desempeño del colaborador; además se aplicaron cuestionarios al personal con el fin de establecer el grado de satisfacción en sus funciones siendo sus indicadores a evaluar como: actitud hacia el servicio, orientación de logros y metas, información que contribuye al mejoramiento de los perfiles de puestos. Las

conclusiones obtenidas fueron las siguientes: 1. La entrevista por competencias laborales es más efectiva que el modelo tradicional, ya que con la efectividad de contratación se ve reflejado en el trabajo el índice de rotación de personal o requerimiento de nuevas contrataciones por las mismas empresas. 2. La entrevista permite observar valiosa información sobre el candidato, en el cual se evaluarán factores personales que no pueden medirse por otro instrumento. El modelo por competencias laborales es una herramienta de apoyo, tanto para el desarrollo del proceso de selección de personal como también para los procesos de evaluación, capacitación, desarrollo humano, entre otros. 3. Todos los elementos de la entrevista tienen importancia: persona, objetivo, lugar, ambiente. El modelo de entrevista por competencias laborales es de gran utilidad, permite averiguar los motivos, habilidades y conocimientos que realmente posee el candidato y una serie de competencias claves. 4. El tiempo en una entrevista por competencias es más reducido, ya que se tiene una guía específica de puntos a identificar, mientras que en el modelo tradicional el proceso toma más tiempo sin tener una estructura específica. 5. Tener un perfil completo que contenga las características idóneas que debe poseer el candidato coadyuva a tomar decisiones más objetivas en cuanto a la contratación, sin mayor influencia o subjetividades del entrevistador, ya que se enfoca en la ausencia o presencia de los comportamientos específicos.

Juárez Orozco M.I. (2,004) Tesis Ingeniería Industrial, Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, Juárez Orozco investigó *“La detección de necesidades de capacitación con base a competencias laborales en las áreas de marketing y ventas de una compañía farmacéutica”*. El objetivo general de la investigación fue la detección de necesidades de capacitación con base a competencias. Los objetivos específicos de esta investigación fueron: proporcionar la teoría básica de la capacitación con base a competencias laborales, evitar el desaprovechamiento de empleados con potencial elevado que el requerimiento para el cargo o bien

que no se adapte a las exigencias del mismo, identificar competencias, determinar el perfil ideal del puesto y las competencias requeridas por el ocupante del cargo, perfil ideal versus perfil real del ocupante del cargo, considerar a través de un estudio las necesidades de capacitación en las áreas de marketing y ventas, así como también evaluar el impacto financiero de la capacitación con base a competencias laborales y la presentación de la opción más factible. Las principales conclusiones de la investigación fueron: 1. Las competencias laborales consideran un conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes que necesita el colaborador para su desempeño en el medio laboral, sin embargo, la referencia ya no es un puesto de trabajo, sino el trabajador trabajando. 2. Las competencias que se requieren para desempeñar una determinada actividad de trabajo se identifican mediante lo que el trabajador logra. 3. El modelo de competencias laborales se basa en una serie de características que están relacionadas con un desempeño superior en puestos de trabajo, así como los conocimientos, las habilidades y la experiencia son importantes, existen también otros rangos de la personalidad y aptitudes que si bien son más difíciles de detectar, son necesarios para lograr desempeño que dé valor agregado a los objetivos organizacionales.

García Herrera L. M. (2,010) Tesis licenciatura en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, García Herrera realizó la investigación "*Programa de admisión de personas basado en competencias laborales en una empresa de logística*" con la finalidad de evaluar la forma actual de realizar los procesos de reclutamiento y selección. Las conclusiones de esta investigación fueron las siguientes: 1. La aplicación inadecuada de un proceso de reclutamiento y selección de personal provoca que existan graves efectos de selección inadecuada de personal y deficiencias en las actividades y tareas requeridas. 2. La empresa cuenta con descriptores de puestos, los mismos no están actualizados y no existe para todos los puestos de trabajo, por lo que la unidad

de recursos humanos simplemente se basa en los requerimientos que el encargado del área donde se encuentra la plaza vacante solicite en ese momento, lo que da lugar a que el encargado de tal proceso no cuente con información objetiva que le permita tomar decisiones acertadas respecto a la eliminación o aceptación de determinados aspirantes. 3. El proceso de reclutamiento y selección que aplica la empresa no es el más adecuado debido a que las fuentes y técnicas de reclutamiento que se utilizan no permiten atraer varios candidatos y el desconocimiento por parte de la unidad de recursos humanos de los elementos e información básica, provoca falta de orientación a la hora de tomar una decisión.

Cejas Martínez M. (s.f.) Tesis doctoral Universidad de Carabobo Venezuela titulada "*Formación por Competencias en Venezuela*", la tesis que se planteo para establece la idea de reforzar, ampliar y adecuar los pensum de estudios en el sistema educativo bajo la metodología por competencias de cara a las exigencias del sector productivo, esta metodología para los efectos de esta investigación se considero como aquel proceso de enseñanza que facilita la transmisión de conocimientos, la generación de habilidades y destrezas que permite lograr un desempeño idóneo y eficiente al individuo para que incluya todos sus saberes y competencias adquiridos en su formación y que pueda ser utilizado para y en el trabajo, la educación basada en competencias es una metodología que se impone en la educación superior y que busca estrechar la brecha existente entre el sector educativo y el productivo, las conclusiones de esta investigación fueron las siguientes: 1. Enfatizar y focalizar el esfuerzo del desarrollo económico y social, sobre la valorización de los recursos humanos y la capacidad humana para construir el desarrollo. 2. Necesidad de encontrar un punto de convergencia promisorio entre educación y empleo y entre el funcionamiento del mercado de trabajo. 3. El enfoque de competencia se adapta a la necesidad de cambio, bajo su multiplicidad de formas.

C. Planteamiento y definición del problema

Anualmente egresan de la Escuela Nacional de Ciencias Comerciales (América) alumnos graduados de Peritos Contadores con el objetivo de desempeñar el puesto para el cual se prepararon, en algunos casos no es fácil la integración de los mismos al mercado laboral debido a la falta de experiencia, falta del conocimiento contable, iniciativa, disposición, flexibilidad de horarios entre otros. Actualmente la preparación académica y desarrollo de competencias de los Peritos Contadores es fundamental para lograr un empleo en cualquier organización, por tal razón las instituciones educativas encargadas de la formación de profesionales deben preocuparse en la formación de profesionales competentes en un mercado laboral que constantemente demanda más calidad.

¿Pero... qué sucede cuando una empresa le abre las puertas y le da la confianza a un Perito Contador recién egresado para que desempeñe un puesto de trabajo? La respuesta es: Idoneidad que no es más que el conjunto de cualidades intelectuales, emocionales y capacidades en el uso de herramientas tecnológicas que lo hacen apto para desempeñar una actividad contable.

¿Qué sucede entonces?, se debe encontrar que es lo que influye en el éxito o fracaso de un profesional recién egresado y se plantea el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la relación entre las competencias del Perito Contador y las demandas del mercado laboral?

¿Cuál es el perfil requerido de un Perito contado para que sea incorporado a una empresa?, ¿Cómo debe ser su desempeño laboral?, ¿Qué formación académica recibió o que competencias desarrolló?

D. Objetivos

Objetivo general: Contribuir con el desarrollo de las competencias del perito contador para su desempeño laboral eficiente y eficaz desde su formación académica.

Objetivos específicos:

- Listar los principales requisitos que el mercado laboral demanda de un perito contador.
- Identificar competencias del perito contador recién egresado en relación a las demandas del mercado laboral.
- Determinar cómo contribuyen las competencias con la estabilidad laboral y desarrollo profesional del perito contador.

E. Justificación

Para un establecimiento educativo, la formación de profesionales es lo más importante, así como impartir una educación de calidad, basada en principios, conocimientos y valores humanos. Es importante establecer si los alumnos que egresan están listos para enfrentar un nuevo mundo en el cual se pondrán a prueba los conocimientos adquiridos y competencias desarrolladas durante el proceso formativo de la carrera de Perito Contador, debido a que las empresas exigen que se cumplan ciertos niveles de conocimiento, la competencia personal y la sociedad lo exigen.

Argüelles A. (2,005) El mundo está en constante proceso de cambio, pero el ritmo de éste se ha acelerado en los últimos años, el desarrollo científico y tecnológico en materia de generación, transformación y difusión de información ha sido notoriamente en todos los aspectos de la sociedad, por todo esto los procesos productivos de avanzada demandan cada vez más trabajadores que

posean una combinación de competencias técnicas y académicas, que sean capaces de tomar decisiones, de aprender y adaptarse con rapidez a las distintas formas de organización del trabajo. La inventiva, las habilidades múltiples, las capacidades de adaptación y de manejo de contingencias están sustituyendo en importancia a la especialización característica de los esquemas productivos tradicionales, basados en una organización de la producción poco flexible, en puestos y responsabilidades fijas y en perfiles laborales excesivamente específicos.

Se proporciona con esta investigación información que sirve de referencia para reforzar las áreas cognitivas, habilidades, aptitudes y competencias que resultaron bajas y que en la vida laboral resultan necesarias, se pretende incentivar la formación de profesionales más competentes.

Las autoridades encargadas de dirigir la educación que se imparte en la Escuela Nacional de Ciencias Comerciales (América), establecimientos educativos que impartan la misma especialidad a alumnos del área perimetral y otros que consideren estar en el mismo perfil, pueden hacer uso de los resultados que se obtuvieron con esta investigación.

Se pueden aprovechar los resultados para innovar en una mejor educación, logrando de este modo una mejor calidad de vida personal, para la familia, para la sociedad y porque no decirlo, para el país; así como también se puede incrementar la calidad de los profesionales egresados ante las exigencias de la sociedad actual y las tendencias de la globalización.

Es evidente que la formación del Perito Contador guatemalteco debe sufrir cambios que le permitan proveer herramientas flexibles para enfrentar los retos y se requiere concebir el ejercicio profesional del Perito Contador con un carácter intelectual y autónomo, que permita reflexionar, indagar, investigar,

experimentar, reconstruir su conocimiento y analizar su intervención en las relaciones interpersonales que faciliten el trabajo en equipo y cooperativo.

F. Tipo de investigación

La presente corresponde a una investigación tipo descriptiva, debido a que se describieron situaciones favorables y negativas de acuerdo a los resultados obtenidos, utilizando criterios cualitativos y cuantitativos sistemáticos que permitieron poner de manifiesto la estructura o comportamiento del fenómeno de estudio, proporcionando de este modo información sistemática y comparable con la de otras fuentes.

G. Variables

LAS COMPETENCIAS DEL PERITO CONTADOR Y SU RELACIÓN CON LAS DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL					
Variables	Definición teórica	Definición conceptual	Definición Operativa	Técnicas	Instrumento
Competencias del Perito Contador	Ibarra (1997: 2) Poseer los conocimientos fundamentales, las habilidades sociales y las actitudes que permitan al individuo resolver problemas y enfrentar situaciones de contingencia, así como transferir su saber, su saber hacer y su saber ser a distintos contextos.	Para efectos de esta investigación se entenderá como competencias a la capacidad o disposición que ha desarrollado al Perito Contador para afrontar y dar solución a problemas de la vida cotidiana en el ámbito laboral y a generar nuevos conocimientos, para participar en un mundo laboral que requiere, cada vez más, amplios conocimientos y competencias.			Aplicado a alumnos egresados en el año 2011.
			- Aptitudes	- Encuesta	- Cuestionario
			- Habilidades motrices	- Entrevista	- Cuestionario
				- Observación	- Lista de Cotejo
			- Capacidad analítica	- Evaluación	- Prueba
			- Valores		
			- Conocimiento		
			- Seguridad		
			- Adaptabilidad		
			- Liderazgo		
- Acción					
- Decisión					
Mercado Laboral	Mercado laboral <i>Guía información y orientación para la inserción laboral (2,004)</i> Es el entorno en el que se interrelacionan las ofertas de trabajo y las demandas de empleo. Por tanto constituye el ámbito en que se define y desarrolla todo lo relacionado con las ocupaciones: empresas, personas que buscan empleo, contratos, instituciones etc.	Mercado donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo, La oferta de trabajo incluye al conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda está formada por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.			Aplicado a empresas:
			- Aptitudes	- Entrevista	- Cuestionario
			- Idoneidad	- Observación	- Lista de Cotejo
			- Capacidad		
			- Rendimiento		
			- Resultados		

H. Método

Para esta investigación el avance fue de menos a más, se utilizó el método inductivo, con este método se llegó a conclusiones generales a partir de premisas particulares. Se caracterizó por cuatro etapas básicas: La observación y el registro de todos los hechos; el análisis y la clasificación de los hechos; la derivación inductiva de una generalización a partir de los hechos y la contrastación.

Técnica

Para determinar los resultados las técnicas que se utilizaron fueron: la entrevista, observación y evaluación, se aplicó una encuesta a 137 alumnos del último año de estudios de la carrera de perito contador para la determinación de conocimientos cognitivos y las competencias desarrolladas, se solicitó entrevista con los jefes de reclutamiento y selección de personal de empresas del área comercial, bancario y gubernamental para identificar las demandas del mercado laboral.

Instrumentos:

Se realizaron visitas a empresas y para su análisis en cuanto al tamaño y estructura organizacional; se utilizó lista de cotejo y se aplicó una prueba a los 137 alumnos del último año de estudios de la carrera de perito contador para verificar conocimientos y competencias desarrolladas.

I. Sujetos de la investigación

Unidad de análisis: Alumnos de la carrera de Perito Contador de la Escuela Nacional de Ciencias Comerciales (América), del municipio de Villa Canales, Guatemala, Guatemala.

Población: Compuesta por 727 alumnos de la carreta de Perito Contador.

Muestra: Es un subconjunto, extraído de la población, cuyo estudio sirve para inferir características de toda la población, en total 137 alumnos.

Población perito contador

Sección	Cantidad de alumnos por sección		
	4to. Perito	5to. Perito	6to. Perito
A	53	52	52
B	54	50	52
C	52	51	52
D	52	52	53
E	52	50	0
Subtotal	263	255	209
Total	727		

Selección de la muestra:

Método: Probabilístico Técnica: Estratificada

Calculo: $M = PX 0.6555$ Selección: Al azar

Muestra:

$$n' = \frac{n' \cdot N}{1 + n' / N} = \frac{400 \cdot 209}{1 + 400 / 209} = 137$$

Factor:

$$Fh = \frac{n'}{N} = \frac{KSh}{N} \quad Fh = \frac{137}{209} = 0.6555$$

Muestra por estratos 6to. Perito contador			
Sección	6to. Perito	Factor	Muestra por sección
A	52	0.6555	34
B	52	0.6555	34
C	52	0.6555	34
D	53	0.6555	35
Total	209	n/a	137

J. Fundamentación teórica

1. Competencias

Este concepto como tal se comenzó a estructurar en la década del sesenta con base en dos aportaciones: la lingüística de Chomsky y la psicología conductual de Skinner. Chomsky (1970) propuso el concepto de competencia lingüística como una estructura mental implícita y genéticamente determinada que se ponía en acción mediante el desempeño comunicativo (uso efectivo de la capacidad lingüística en situaciones específicas), por lo cual este autor siempre opone en el marco de su gramática generativa transformacional competencias desempeño (competence performance). A partir de esto, el concepto de competencias comenzó a tener múltiples desarrollos, críticas y reelaboraciones, tanto en la lingüística como en la psicología (conductual y cognitiva) y en la educación.

En contravía a la propuesta de Chomsky, de considerar la competencia como algo interno, en la línea conductual, poco a poco se fue hablando de la competencia como un comportamiento efectivo y hoy en día hay un sólido modelo conductual de las competencias, que aunque ha trascendido el esquema de estímulo respuesta, sigue basándose en el comportamiento observable, efectivo y verificable, confluyendo entonces así el desempeño dentro de la competencia (que están disociados en Chomsky). El enfoque de competencias desde lo conductual ha tenido notables desarrollos en el campo de la gestión del talento humano en las organizaciones, donde se asume con la orientación de buscar que los trabajadores posean competencias clave para que las empresas sean competitivas. Desde mediados de la década de los años noventa esta concepción de las competencias también ha sido implementada en instituciones educativas de varios países, buscando con ello formar personas

con ciertas competencias que les posibiliten un mayor impacto en la inserción laboral.

Otra línea disciplinar está dada por la psicolingüística y la psicología cultural que enfatizan en la competencia como un concepto que está en la base de la interacción de la persona con el entorno. En este sentido, están las elaboraciones de Hymes (1996), quien plantea el concepto de competencia comunicativa como el empleo efectivo del lenguaje y de la lingüística en situaciones específicas de comunicación, teniendo en cuenta las demandas del entorno.

En una vía diferente, pero también con un enfoque contextual, están los aportes de la psicología cultural que tienen como principal representante a Vigotsky (1985) y que han sido planteados por autores como Torrado (1995, 1998). En esta línea básicamente se ha propuesto que las competencias “son acciones situadas que se definen en relación con determinados instrumentos mediadores” (Hernández et al., 1998, p. 14). Son acciones situadas en el sentido de que tienen en cuenta el contexto en el cual se llevan a cabo. Ahora bien, dichas acciones se dan a partir de la mente; la mente se construye en relaciones sociales y es actualizada por la cultura (Vigotsky, 1985; Brunner, 1992). En general, la psicología cultural le ha aportado al concepto de competencias el principio que la mente y el aprendizaje son una construcción social y requieren de la interacción con otras personas, estando la idoneidad influenciada por el mismo contexto (véase Tobón, 2006).

Otra línea disciplinar que ha hecho aportes significativos a las competencias es la psicología cognitiva. Es de destacar la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner (1987, 1997) la cual da un apoyo teórico sustancial a la comprensión de las competencias en su dimensión cognoscitiva (véase Tobón, 2005). Igualmente, se tienen las contribuciones de Sternberg (1997) en torno a la

inteligencia práctica, la cual se refiere a la capacidad que han de tener las personas para desenvolverse con inteligencia en las situaciones de la vida. Esto implica llegar a la solución de los problemas sin necesidad de pensar y analizar mucho, con el fin de canalizar la atención y la memoria en otras actividades.

Ahora bien, en la consolidación del enfoque de competencias en la educación no sólo han influido estos desarrollos disciplinares, sino también el momento histórico y la economía. Y eso se debe tener en cuenta para tener un criterio crítico en su empleo. En lo social, se tienen las crecientes presiones para que la educación forme para la vida y para el trabajo con calidad y trascienda el énfasis en lo teórico y la mera transmisión de la información, pues con la paulatina emergencia de la Sociedad del Conocimiento, lo más importante no es tener conocimientos sino saberlos buscar, procesar, analizar y aplicar con idoneidad. Con respecto a lo económico, ha crecido la demanda de las empresas a las instituciones educativas para que formen profesionales idóneos, de tal manera que esto les permita competir con otras empresas nacionales e internacionales para mantenerse y crecer. En síntesis, el auge de las competencias en la educación se corresponde con una mayor implicación de la sociedad en la educación, la cultura de la calidad, la globalización y la competitividad empresarial.

Esta construcción histórica del concepto de competencias en torno a múltiples referentes disciplinares y demandas socioeconómicas es lo que explica la diversidad de definiciones y metodologías para llevar a la práctica el enfoque de competencias. Sin embargo, en esta característica, que se ha visto como una falencia sustancial de las competencias (Bustamante, 2003), es donde precisamente reside la mayor virtud del enfoque de competencias, en tanto su naturaleza tiene una visión multidisciplinar y esto hace que este enfoque pueda alimentarse de diferentes contribuciones. Así mismo, esta naturaleza multidisciplinar de las competencias es lo que permite que sean asumidas como

un lenguaje común para referirse al talento humano tanto en las organizaciones educativas, como en las organizaciones sociales y en las organizaciones empresariales, facilitando esto la articulación de la educación con lo social y lo económico.

a. Hacia un concepto complejo de las competencias

Se han establecido múltiples definiciones de las competencias, pero todas ellas tienen problemas por su reduccionismo o falta de especificidad con otros conceptos (véase Tobón, 2005). La definición que propone el autor y que se ha debatido con expertos en diversos seminarios, publicaciones y congresos, es que las competencias son procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad.

1.1 Procesos

Los procesos son acciones que se llevan a cabo con un determinado fin, tienen un inicio y un final identificable. Implica la articulación de diferentes elementos y recursos para poder alcanzar el fin propuesto. Con respecto a las competencias, esto significa que estas no son estáticas, sino dinámicas y tienen determinados fines, aquellos que busque la persona en concordancia con las demandas o requerimientos del contexto.

1.2 Complejos

Lo complejo se refiere a lo multidimensional y a la evolución (orden desorden reorganización). Las competencias son procesos complejos porque implican la articulación en tejido de diversas dimensiones humanas y porque su puesta en acción implica muchas veces el afrontamiento de la incertidumbre.

1.3 Desempeño

Se refiere a la actuación en la realidad, que se observa en la realización de actividades o en el análisis y resolución de problemas, implicando la articulación

de la dimensión cognoscitiva, con la dimensión actitudinal y la dimensión del hacer.

1. 4 Idoneidad

Se refiere a realizar las actividades o resolver los problemas cumpliendo con indicadores o criterios de eficacia, eficiencia, efectividad, pertinencia y apropiación establecidos para el efecto. Esta es una característica esencial en las competencias y marca de forma muy importante sus diferencias con otros conceptos tales como capacidad (en su estructura no está presente la idoneidad).

1. 5 Contextos

Constituyen todo el campo disciplinar, social y cultural, como también ambiental, que rodean, significan e influyen una determinada situación. Las competencias se ponen en acción en un determinado contexto, y este puede ser educativo, social, laboral o científico, entre otros.

1. 6 Responsabilidad

Se refiere a analizar antes de actuar las consecuencias de los propios actos, respondiendo por las consecuencias de ellos una vez se ha actuado, buscando corregir lo más pronto posible los errores. En las competencias, toda actuación es un ejercicio ético, en tanto siempre es necesario prever las consecuencias del desempeño, revisar cómo se ha actuado y corregir los errores de las actuaciones, lo cual incluye reparar posibles perjuicios a otras personas o a sí mismo. El principio en las competencias es entonces que no puede haber idoneidad sin responsabilidad personal y social.

b. Cambios en la docencia a partir del enfoque de competencias (Tobón 2006), la formación basada en competencias está en el centro de una serie de cambios y transformaciones en la educación. A continuación se

describen algunos de estos cambios, con el fin de comprender mejor las dimensiones de este enfoque:

Del énfasis en conocimientos conceptuales al enfoque en el desempeño integral ante actividades y problemas: esto implica trascender el espacio del conocimiento teórico como centro del quehacer educativo y colocar la mirada en el desempeño humano integral que implica la articulación del conocer con el plano del hacer y del ser.

Del conocimiento a la sociedad del conocimiento: esto implica que la educación debe contextualizar el saber en lo local, lo regional y lo internacional, preparando a los docentes, estudiantes y administrativos para ir más allá de la simple asimilación de conocimientos y pasar a una dinámica de búsqueda, selección, comprensión, sistematización, crítica, creación, aplicación y transferencia.

De la enseñanza al aprendizaje: el enfoque de formación basado en competencias implica que el aprendizaje comienza a ser el centro de la educación, más que la enseñanza. Esto significa que en vez de centrarnos en cómo dar una clase y preparar los recursos didácticos para ello, ahora el reto es establecer con qué aprendizajes vienen los estudiantes, cuáles son sus expectativas, que han aprendido y que no han aprendido, cuáles son sus estilos de aprendizaje y cómo ellos pueden involucrarse de forma activa en su propio aprendizaje. A partir de ello se debe orientar la docencia, con metas, evaluación y estrategias didácticas. Esto se corresponde con el enfoque de créditos, en el cual se debe planificar no sólo la enseñanza presencial sino también el tiempo de trabajo autónomo de los estudiantes.

Puede apreciarse entonces un cambio en la enseñanza; cambio que no es hacer más práctico el saber o integrar la teoría con la práctica u orientar la

educación hacia la empleabilidad. El enfoque de formación con base en competencias es mucho más que eso. Pretende orientar la formación de los seres humanos hacia el desempeño idóneo en los diversos contextos culturales y sociales, esto requiere hacer del estudiante un protagonista de su vida y de su proceso de aprendizaje, a partir del desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades cognitivas y meta cognitivas, la capacidad de actuación, el conocimiento y regulación de sus procesos afectivos y motivacionales. Las competencias, entonces, significan calidad e idoneidad en el desempeño, protagonismo de los estudiantes, orientación de la enseñanza a partir de los procesos de aprendizaje y contextualización de la formación.

2. Enfoques y clasificación de las competencias

(Benítez 2,007) Al referirse a la clasificación de las competencias, se debe tener presente como punto de partida, la diversidad de enfoques y perspectivas de análisis que se han formulado al respecto. Con este propósito y la finalidad de presentar un esquema sencillo y de aplicabilidad práctica, se seleccionaron las siguientes perspectivas o enfoques: a. Educativo o curricular, el primero en surgir históricamente, entre los enfoques presentados. b. Funcional o de normalización de las competencias, también conocida como enfoque de la competencia laboral. c. Perspectiva psicológica, surgida de las investigaciones del doctor David Mc Clelland; y d. Enfoque estructural o gerencial, el cual ha surgido fuera del ambiente académico, como resultado del aporte de consultores experimentados en la aplicación del enfoque de competencias en las empresas.

a. Clasificación de las competencias en la perspectiva educativa o de la planificación curricular

En este enfoque, la competencia se refiere a un conjunto de resultados expresados en términos de desempeño profesional, como una meta a alcanzar, al final de un proceso educativo. En esta perspectiva, las competencias se

clasifican en: funcionales o técnicas, instrumentales o de apoyo a las anteriores, y competencias genéricas o actitudinales/sociales.

2.1 Las competencias funcionales o técnicas

Son las más importantes en este enfoque y definen el contenido fundamental de un diseño curricular o pensum de formación. Ejemplos de éstas, son en el caso del pensum de la carrera Gestión de Recursos Humanos: selección de personal, administración de la compensación, entre otras. Estas competencias, generalmente, se expresan o redactan en términos de procesos.

2.2 Las competencias instrumentales

Son aquellas que sirven de apoyo al despliegue de las funcionales o técnicas. Un ejemplo de este tipo de competencia, es para la mayoría de las profesiones actuales: aplicación de la herramienta MS Excel. Estas, generalmente, se redactan en términos de conocimiento y utilización de recursos o herramientas.

2.3 Las competencias genéricas o actitudinales/sociales

Son como su nombre lo indica, de carácter genérico porque están presentes en las más diversas profesiones, oficios o roles. También son denominadas actitudinales/sociales porque se refieren a aquellas capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes), disposiciones o características internas al individuo que son desarrollables o bien las que se despliegan en las relaciones interpersonales. Ejemplos de éstas, son para muchas profesiones: disposición a cooperar, capacidad de negociación o comunicación interpersonal. Éstas, generalmente, se redactan en términos de disposiciones personales o habilidades sociales.

b. Clasificación de las competencias en el enfoque funcional o de la competencia laboral

En este enfoque, toda competencia es funcional o técnica porque se usa para hacer algo u obtener determinados resultados, en el marco de un estándar aceptado como válido y útil. En el enfoque funcional o de normalización, cuando se habla de competencias genéricas se refiere a aquellas competencias funcionales que aplican en diversos contextos.

Igualmente, al hablar de lo actitudinal, se refiere a componentes o aspectos de actitud vinculados al despliegue de una competencia funcional. En síntesis, para este enfoque, toda competencia está vinculada al desempeño de un rol u oficio y generalmente se redactan en términos de acciones o resultado específico a lograr dentro de un proceso de trabajo. Ejemplo: Lograr el acabado final de la pieza procesada.

c. Clasificación de las competencias en la perspectiva psicológica

Este enfoque surge de las investigaciones del doctor David Mc Clelland, cuando descubre, a mediados de los años setenta, que el desempeño exitoso de las personas en unos u otros roles o profesiones, no está directamente relacionado con lo aprendido en la universidad u otra institución educativa, sino con ciertas características subyacentes a la persona que determinan su desempeño superior, tal como describen las competencias, los autores Lyle y Signe Spencer.

En esta perspectiva, las competencias son básicamente atributos personales, algunos innatos o talentos y otras capacidades desarrollables. Sin embargo, en esta escuela se reconoce la existencia de competencias funcionales o técnicas.

Mc Clelland destacó que no basta con adquirir o desarrollar capacidades técnicas o de carácter funcional.

Esto es importante y puede aprenderse por diversas vías más o menos formales, pero lo que determina el desempeño exitoso, son las características personales subyacentes que él denominó competencias.

Por ejemplo: en la actividad funcional de planificación, lo que determina la posibilidad de éxito de una persona, es el pensamiento estratégico, el pensamiento sistémico y el sentido del negocio, principalmente. En la actividad funcional de diseño gráfico publicitario, lo será el pensamiento creativo y en una enfermera lo será la empatía y la inteligencia social.

En síntesis, en esta perspectiva, las diversas competencias están relacionadas, principalmente, con los siguientes aspectos: saber ser, querer ser, querer hacer y saber hacer.

d. Clasificación de las competencias en el enfoque gerencial o perspectiva estructural

Se ha mencionado que este enfoque surgió fuera de las aulas o del ambiente académico; no ha sido el resultado de la investigación científica, sino más bien de aportes de consultores empresariales en su intento de adaptar el enfoque de competencias al medio empresarial y gerencial.

Se denomina estructural porque está alineado con las exigencias estructurales de las empresas. La empresa, normalmente, se organiza a partir de una misión, una visión y un conjunto de objetivos estratégicos y se despliega en un conjunto integrado de cargos, siguiendo una alineación de asignación de responsabilidades, alcance de acción y delegación de autoridad. En este enfoque, hablamos de competencias estratégicas, competencias específicas o funcionales y competencias genéricas.

2.5. Las competencias estratégicas

Son las que independientemente de su naturaleza intrínseca, son importantes para el cabal cumplimiento de la misión, el logro de la visión y para alcanzar los objetivos estratégicos del negocio. En casi todas las empresas e instituciones, hoy día, se considera estratégica la competencia atención y servicio al cliente. En un banco, además de la anterior, son estratégicas: sentido de los negocios o visión comercial, pensamiento estratégico y análisis financiero, entre otras. Estas competencias pueden ser de carácter actitudinal/social o de carácter funcional.

2.6. Las competencias específicas

Son aquellas por las cuales se busca y se emplea a la mayoría de las personas. Se refieren a lo que determina la esencia de un cargo o rol. Para la mayoría de los oficios o roles, estas competencias son de carácter funcional. Para algunos oficios o roles, como en caso de la recepcionista, son de carácter actitudinal/social, como la comunicación interpersonal, la empatía o la atención al cliente.

2.7. Las competencias genéricas

Se refieren a aquellas que están presentes en muchos cargos de la misma organización y hasta en muchas empresas e instituciones, en contraposición al término “específicas”, que son particulares de ciertos cargos. Estas competencias también pueden ser de naturaleza variable, bien sea actitudinal/social o funcional. Ejemplos de estas competencias son: a. De carácter actitudinal/social: comunicación interpersonal, capacidad negociadora, orientación al logro; b. De carácter funcional o técnico: manejo de aplicaciones MS Office y capacidad para redactar informes.

De tal manera que, hoy día, no podemos hablar del concepto “competencia”, como una categoría de análisis con un significado universalmente aceptado, porque la realidad es que hay varios conceptos, cada uno con un significado propio, aunque mantienen una base común: el desempeño laboral o profesional a partir de ciertas capacidades adquiridas y/o desarrollables.

En efecto, para dos de estos enfoques, la competencia sólo puede comportarse como una variable discreta de carácter binario (acepta dos valores: sí o no; competente o no competente aún), mientras que para otros conceptos y enfoques, la competencia se comporta como una variable continua, que admite diversidad de valores dentro de una escala de dominio amplia.

Igualmente, en cuanto a la brecha o diferencia que pudiese existir entre el nivel de dominio exigido por un cargo y el nivel demostrado por el ocupante del mismo, en ciertos enfoques sólo puede ser negativa, mientras que en el enfoque estructural o gerencial, se habla también de brecha positiva o “ascendiente”, implicando que la persona evaluada puede demostrar un nivel de dominio que supera las exigencias de su cargo actual. En este sentido, el carácter positivo o negativo de la brecha es un indicador del potencial de desarrollo de la persona.

3. Estructura conceptual de las competencias (Tobon), Dr. Pérez Márquez Graells 2002

a. Clasificación

Hay varias maneras de clasificar las competencias. La primera de ellas establece dos categorías amplias: competencias diferenciadoras y competencias de umbral (Gallego, 2000). Las primeras se refieren a aquellas características que posibilitan que una persona se desempeñe de forma superior a otras, en las mismas circunstancias de preparación y en condiciones idénticas (por este motivo le aportan ventajas competitivas a la

organización en su conjunto); las segundas, en cambio, permiten un desempeño normal o adecuado en una tarea.

En esta misma línea se proponen también las competencias claves o esenciales de una organización (core-competences). Consisten en un conjunto de características que hacen que una empresa sea inimitable, lo cual se muestra en ventajas competitivas dentro del mercado. Son el aprendizaje colectivo de una organización que posibilitan entrar a una rama variada de mercados y reportan beneficios para los clientes (Ogliastri, 1999). Por ejemplo, la ventaja competitiva de la empresa Canon no es hacer impresoras y copiadoras, sino el poseer competencias esenciales en el manejo de la óptica, el proceso digital de copiado y el uso de controles de microprocesador.

Las competencias también pueden clasificarse en laborales y profesionales. Las primeras son propias de obreros calificados, se forman mediante estudios técnicos de educación para el trabajo y se aplican en labores muy específicas; las segundas, en cambio, son exclusivas de profesionales que han realizado estudios de educación superior (tecnológica o profesional) y se caracterizan por su alta flexibilidad y amplitud, así como por el abordaje de imprevistos y el afrontamiento de problemas de alto nivel de complejidad. Otra clasificación de las competencias consiste en el establecimiento de cuatro clases generales (Echeverría, Isus y Sarasola, 1999): competencias técnicas (conocimientos y destrezas requeridos para abordar tareas profesionales en un amplio entorno laboral); competencias metodológicas (análisis y resolución de problemas); competencias participativas (saber colaborar en el trabajo y trabajar con otros) y competencias personales (participación activa en el trabajo, toma de decisiones y aceptación de responsabilidades).

Una de las clasificaciones más extendidas consiste en dividir las competencias en competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas (Vargas, 1999^a, 1999b). A continuación se describe cada una de estas clases. Competencias básicas: son las competencias fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral. Estas competencias se caracterizan por: (1) constituyen la base sobre la cual se forman los demás tipos de competencias; (2) se forman en la educación básica y media; (3) posibilitan analizar, comprender y resolver problemas de la vida cotidiana; (4) constituyen un eje central en el procesamiento de la información de cualquier tipo.

Tabla 9. Descripción de algunas competencias básicas

Tipo de competencia básica	Descripción	Ejemplo de elementos de competencia
Competencia comunicativa	Comunica los mensajes acorde con los requerimientos de una determinada situación.	<ul style="list-style-type: none"> - Interpretar textos atendiendo a las intenciones comunicativas, a sus estructuras y a sus relaciones. - Producir textos con sentido, coherencia y cohesión requeridos.
Competencia Matemática	Resolver problemas con base en el lenguaje y procedimiento de la matemática.	<ul style="list-style-type: none"> - Resolver problemas con base en la formulación matemática requerida para estos. - Interpretar la información que aparece en el lenguaje matemático, acorde con los planteamientos conceptuales y metodológicos de esta área.
Competencia de autogestión del proyecto ético de vida	Auto gestionar el proyecto ético de vida acorde con las necesidades vitales personales. Las propias competencias, las oportunidades y limitaciones del contexto.	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar las necesidades vitales, personales, las competencias y el contexto. - Planificar el proyecto ético de vida identificando las metas a corto, mediano y largo plazo, las estrategias para alcanzarlas y los factores de la incertidumbre. - Autoevaluar de manera constante la forma de cómo se están satisfaciendo las necesidades vitales personales y modificar las estrategias de acción cuando se estime oportuno.

Tipo de competencia básica	Descripción	Ejemplo de elementos de competencia
Manejo de las nuevas tecnologías de información y la comunicación	Manejar las nuevas tecnologías de la Información y la Comunicación con base en los requerimientos del contexto.	<ul style="list-style-type: none"> -Manejar el Computador a nivel de usuario, procesando información en programas básicos (hojas de cálculo, procesador de texto, diseño de presentaciones etc.). -Comunicarse mediante el uso de internet (correo electrónico, chat, videochat, páginas web etc.). -Comunicarse mediante el empleo de la telefónica móvil.
Afrontamiento del cambio	Manejar los procesos de cambio en los diferentes escenarios de la vida, acorde con las estrategias del plan de vida o de una determinada organización.	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar los procesos de cambio. -Identificar estrategias flexibles que permitan manejar los procesos de cambio inesperados. -Modificar planes y proyectos con el fin de manejar los procesos de cambio.
Liderazgo	Liderar actividades y proyectos en beneficio personal y de las demás personas, con base en las posibilidades del contexto.	<ul style="list-style-type: none"> -Gestionar la consecución de recursos económicos, físicos, materiales y de infraestructura. -Motivar a las personas a alcanzar metas mediante el trabajo cooperativo. -Gestionar alianzas estratégicas para la realización de actividades.

Dentro de las competencias básicas hay un tipo especial que son las competencias cognitivas de procesamiento de información. Al respecto, se han establecido tres competencias básicas: interpretativa, argumentativa y propositiva (véase la Tabla 10). Este modelo surgió a partir de la transformación de los exámenes de estado requeridos para el ingreso a la educación superior por medio del enfoque de las competencias (Hernández, Rocha y Verano, 1998). El manejo de este enfoque consiste en relacionar los contenidos disciplinares y transdisciplinares con cada una de estas competencias básicas.

Tabla 10. Descripción de las competencias cognitivas básicas, Ejemplos de aplicación de la competencia en el área de matemáticas (grado 4 primaria).

Competencia	Descripción	Subproceso implicados	Criterios de idoneidad	Competencias
Competencia interpretativa	Se fundamenta en la comprensión de la información buscando determinar su sentido y significación a partir del análisis de textos, gráficas, expresiones musicales esquemas, teatro, gestos y expresiones orales.	<ul style="list-style-type: none"> - Comprensión del mensaje global de un texto. - Entendimiento del sentido dentro de un contexto. - Análisis de la estructura de los conceptos. - Identificación de un problema. - Reconocimiento de los diferentes elementos de un problema. - Establecimiento de relaciones entre procesos. - Establecimiento de información relevante para resolver un problema. 	<ul style="list-style-type: none"> -Comprensión del mensaje acorde con el contexto. -Relación de la nueva información con los saberes previos. -Flexibilidad en el análisis. 	Comprender los problemas cotidianos y el tipo de razonamiento matemático que es preciso llevar a cabo para resolverlos.
Competencia argumentaría	Consiste en un conjunto de habilidades conocimientos y actitudes dirigidas a la explicación de determinados procesos, proposiciones, tesis, planteamientos procedimientos, teorías, sucesos, anécdotas, mitos, fenómenos naturales y sociales.	<ul style="list-style-type: none"> - Ilación de los conceptos con base en un propósito comunicativo específico. - Derivar implicaciones de teorías. - Teorizar sobre un determinado hecho. 	<ul style="list-style-type: none"> - Coherencia en los argumentos. - Sujeción a pruebas y hechos que los demás puedan constatar. - Sencillez en el discurso. - Lógica. 	Explicar el empleo de un determinado razonamiento matemático en la resolución de problemas de la vida cotidiana (suma, resta, multiplicación, división).

Competencia	Descripción	Subproceso implicados	Criterios de idoneidad	Competencias
Competencia propositiva	Consiste en proponer hipótesis para explicar determinados hechos; construir soluciones a los problemas; deducir las consecuencias de un determinado procedimiento; elaborar unos determinados productos.	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimientos de heurísticos (camino cortos para resolver un problema). - Planteamiento de procedimientos para resolver los problemas y hallar la solución más adecuada de acuerdo con el contexto. - Elaboración de mapas para orientarse en la realidad. - Construcción de mundos posibles a nivel literario. - Establecimiento de regularidades y generalizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> -Claridad en la resolución de problemas. -Hipótesis científicas. -Lógica en las ideas propuestas. 	Resolver problemas de la vida cotidiana aplicando un determinado procedimiento matemático, mediante la formulación y contrastación de hipótesis.

b. Competencias genéricas

Son aquellas competencias comunes a varias ocupaciones o profesiones. Por ejemplo, los profesionales de áreas tales como la administración de empresas, la contaduría y la economía comparten un conjunto de competencias genéricas tales como: análisis financiero y gestión empresarial. Este tema comienza a ser de gran importancia en la educación universitaria, la cual debe formar en los estudiantes competencias genéricas que les permitan afrontar los continuos cambios del quehacer profesional (Corominas, 2001).

Las competencias genéricas se caracterizan por: (1) aumentan las posibilidades de empleabilidad, al permitirle a las personas cambiar fácilmente de un trabajo a otro; (2) favorecen la gestión, consecución y conservación del empleo; (3) permiten la adaptación a diferentes entornos laborales, requisito esencial para afrontar los constantes cambios en el trabajo dados por la competencia, la crisis económica y la globalización; (4) no están ligadas a una ocupación en particular; (5) se adquieren mediante procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje; y

(6) su adquisición y desempeño puede evaluarse de manera rigurosa. De aquí que uno de los retos de la educación actual sea la formación de habilidades generales y amplias (Delors, 1996; SCANS, 1992). (La Tabla 11 muestra un ejemplo de las principales competencias genéricas requeridas por las empresas).

Tabla 11. Ejemplos de competencias genéricas:

Competencia	Descripción	Elementos de competencia
Emprendimiento	Iniciar nuevos proyectos productivos o de mejoramiento de las condiciones de trabajo, con base en los requerimientos organizacionales y las demandas externas.	-Diseñar nuevos proyectos acorde con los requerimientos de la organización y del contexto empresarial. -Ejecutar los proyectos con referencia a las metas propuestas, el proceso administrativo definido y las condiciones del entorno.
Gestión de recursos	Gestionar recursos de diverso tipo con base en los requerimientos de la producción.	-Determinar los recursos que requieren las actividades con base en los requerimientos formulados. -Asignar los recursos económicos y materiales a los procesos y subprocesos, acorde con los requerimientos.
Trabajo en equipo	Planificar el trabajo en equipo teniendo como referencia los objetivos estratégicos de la organización.	-Implementar equipos de trabajo acorde con los requerimientos organizacionales específicos. -Negociar conflictos de manera pacífica, teniendo como referencia los requerimientos situacionales.
Gestión de información	Procesar la información relacionada con un determinado proceso laboral, teniendo como referencia el puesto de trabajo, el nivel de responsabilidad y los requerimientos de la organización.	-Buscar la información requerida para desempeñar las actividades de un puesto de trabajo, acorde a la estructura organizacional. -Procesar la información con base en una determinada metodología definida por la organización.

Competencia	Descripción	Elementos de competencia
Comprensión sistémica	Establecer la interrelación y complementariedad de los diferentes procesos y subprocesos laborales, teniendo en cuenta la estructura y funcionamiento de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> -Comprender las interrelaciones complejas acorde con una situación específica. -Entender los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos con base en las demandas del contexto. -Monitorear y corregir el desempeño dentro de un sistema, acorde con los patrones de funcionamiento.
Resolución de problemas	Resolver los problemas planteados por una determinada situación, con base en el logro de los objetivos estratégicos de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> -Detectar los problemas dentro del marco laboral, teniendo como base el contexto en el cual se presentan y los diferentes actores involucrados. -Implementar acciones concretas para resolver los problemas con base en el contexto laboral y el logro de los objetivos organizacionales.
Planificación del trabajo	Administrar el proceso de trabajo laboral teniendo como referencia las necesidades vitales personales y los requerimientos del puesto de trabajo, así como la estrategia organizacional de producción.	<ul style="list-style-type: none"> -Planificar el proceso de trabajo con base en las expectativas personales y los requerimientos de la organización. -Ejecutar la planeación con base en políticas institucionales y teniendo en cuenta las situaciones específicas. -Autoevaluar el propio desempeño laboral, con base en los logros obtenidos y la autosatisfacción personal.

c. Competencias específicas

Son aquellas competencias propias de una determinada ocupación o profesión. Tienen un alto grado de especialización, así como procesos educativos específicos, generalmente llevados a cabo en programas técnicos, de formación para el trabajo y en educación superior. Por ejemplo, todo administrador

educativo debería tener el conjunto de competencias que se describen en la Tabla 12. Tales competencias difieren de las competencias que debe poseer un médico idóneo, tales como el chequeo de los signos vitales, el diagnóstico de la salud-enfermedad y la implementación de tratamientos pertinentes a las diversas enfermedades.

Tabla 12. Competencias específicas de un administrador educativo:

Competencia específica	Descripción	Elementos de competencia
Diseño del proyecto educativo institucional	Formular el proyecto educativo con base en la filosofía institucional, la política educativa estatal, la normatividad vigente y las necesidades del entorno.	<ul style="list-style-type: none"> -Definir el componente teleológico del proyecto educativo con base en los resultados del diagnóstico. -Trazar la estrategia institucional en coherencia con las prioridades establecidas en el proyecto educativo. -Orientar la formulación de parámetros e indicadores para la evaluación del proyecto educativo, con base en la filosofía institucional.
Liderazgo del proyecto educativo institucional	Liderar el proyecto educativo con base en los indicadores de gestión establecidos, las competencias asignadas y la normatividad vigente.	<ul style="list-style-type: none"> -Dirigir los procesos educativos con base en indicadores de gestión. -Establecer alianzas con diferentes estamentos de acuerdo con la estrategia institucional.
Gestión de recursos	Gestionar la consecución de recursos con base en requerimientos del proyecto educativo.	<ul style="list-style-type: none"> -Organizar proyectos de inversión según la política institucional y la normatividad vigente. -Diseñar la participación en procesos de licitación de acuerdo con la política de la institución y la normatividad vigente. -Gestionar contratos de acuerdo con la política institucional y la normatividad vigente.
Administración del presupuesto	Administrar el presupuesto de acuerdo con la política institucional y normatividad vigente.	<ul style="list-style-type: none"> -Elaborar los planes presupuestales conforme a la normatividad vigente. -Controlar la ejecución presupuestal de acuerdo con criterios legales vigentes y la política institucional.

Competencia específica	Descripción	Elementos de competencia
Dirección del proceso de certificación	Direccionar el proceso de certificación o acreditación calidad de servicio educativo, con base en los lineamientos establecidos y los objetivos de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> -Coordinar el sistema de aseguramiento de la calidad del servicio educativo con base en la filosofía y los lineamientos adoptados por la institución. -Asegurar la documentación de los procesos por certificar o acreditar según parámetros acogidos por la institución. -Evaluar el sistema de aseguramiento de la calidad del servicio educativo con base en los criterios establecidos.
Evaluación del proyecto educativo institucional	Evaluar el proyecto educativo con base en los indicadores de gestión establecidos, las competencias asignadas y la normatividad vigente.	<ul style="list-style-type: none"> -Valorar el desempeño del talento humano a su cargo de conformidad con los indicadores propuestos y la normatividad vigente. Evaluar el alcance del proyecto educativo con base en indicadores establecidos y a la política institucional. -Evaluar el impacto del proyecto educativo, con base en los indicadores establecidos y a la política institucional. -Rendir cuentas de acuerdo con la normatividad vigente y los indicadores de gestión establecidos -Trazar planes de mejoramiento a partir de los resultados de la evaluación institucional.
Organización de perfiles	Definir perfiles con base en requerimientos de planes y proyectos educativos y en la estrategia institucional	<ul style="list-style-type: none"> -Determinar instancias y procesos con base en requerimientos de proyectos establecidos y en la estrategia institucional. -Gestionar redes de interacción permanente entre agentes de la comunidad educativa con base en los planes de mejoramiento educativo.

Competencia específica	Descripción	Elementos de competencia
Gestionar el talento humano	Gestionar el talento del personal a su cargo, de acuerdo con la normatividad vigente, las competencias asignadas y los indicadores de gestión	<ul style="list-style-type: none"> -Organizar la lección y contratación del personal de acuerdo con los perfiles de competencias establecidas y la normatividad vigente. -Crear condiciones que favorezcan el clima organizacional con base requerimientos de los proyectos establecidos. -Liderar el desarrollo de la competitividad del talento humano de acuerdo con los indicadores establecidos.
Marketing	Ofrecer los servicios y productos educativos según los requerimientos de usuarios y organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> -Definir los nichos de mercado, con base en las características y necesidades de los usuarios. -Formular estrategias de promoción y oferta de los servicios educativos en función de la población objetivo.

4. Desarrollo del talento humano basado en competencias

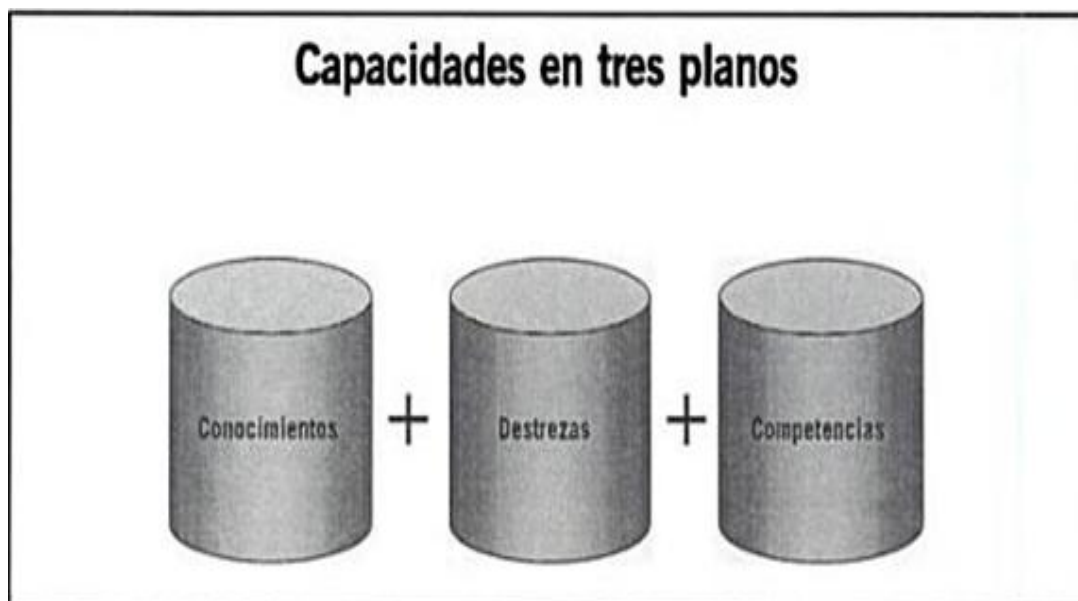
Competencia (Martha Alles 2006): hace referencia a las características de personalidad, devenidos comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados diferentes.

El talento (Obra Gestión del talento 11) requiere capacidades juntamente con el compromiso y acción los tres al mismo tiempo. Y luego continúa Si el profesional tiene compromiso y actúa, pero no dispone de las capacidades necesarias no alcanzara resultados aunque haya tenido buenas intenciones. Si por el contrario dispone de capacidades y actúa en el momento, pero no se compromete con el proyecto puede que alcance resultados, el único inconveniente es que su falta de motivación le impedirá innovar o poner cosas más allá de las impuestas por su jefe. Si por el contrario el profesional tiene capacidad y compromiso, pero cuando actúa ya ha pasado el momento,

tampoco obtendrá los resultados deseados por la sencilla razón de que alguno se le ha podido adelantar.



Las destrezas y conocimientos son más fáciles de evaluar y desarrollar y las competencias son más difíciles de evaluar y desarrollar.



Conocimientos:	Destrezas	Competencias (algunas)
Matemáticas aplicadas	Manejo de vehículo	Adaptabilidad al cambio
Estadística	Manejo de ordenadores (PC)	Alta adaptabilidad – Flexibilidad
Contabilidad General	Escritura o manejo de textos	Aprendizaje Continuo
Costos	Comunicación oral (buena voz y dicción)	Autocontrol
Normas de calidad (ISO)	Resistencia al cansancio	Autodirección basada en el valor
Normas Contables requeridas	Preparación de comidas	Autonomía
Softwares específicos	Reparación de objetos	Liderazgo
Manejo de utilitarios	Trabajo con objetivos pequeños	Innovación
Idiomas	Resolución de problemas complejos	Comunicación
Conocimiento de mercados específicos	Buen trato con animales	Dirección de equipos
Economía macro		Ética
Economía micro		Prudencia
Mantenimiento preventivo		Justicia
Medicina asistencial		Temple

5. Competencias laborales

Según el diccionario de la Real Academia Española (2001:604), la define como pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado.

Levy-Leboyer (1997:54): las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad

cotidiana del trabajo, ponen en práctica de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos.

Competencia laboral Caplab (2,004): no es pues una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. En otras palabras, la competencia laboral significa poder actuar o desempeñarse en una determinada situación, con pleno control de ésta, de manera autónoma y conforme a lo esperado. Para ello no sólo se precisan conocimientos y capacidades técnicas, sino facultades de comunicación y cooperación, la aptitud para poder pensar y actuar dentro de sistemas e interdependencias.

Otros conceptos de competencia laboral:

- CONOCER (México) Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral de México: “Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo”.
- Instituto Nacional de Empleo de España: “Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber -hacer”.
- Consejo Federal de Cultura y Educación (Argentina): “Un consejo identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional”.

- Alemania: posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

- Australia: la competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones

a. Definición de Competencias Laborales

Barrios E. (2,000) Gestión de las Competencias, “El conjunto de actitudes, destrezas, habilidades y conocimientos y actitudes requeridos para ejecutar con calidad determinadas funciones productivas en un contexto laboral. Las capacidades y funciones son definidas por el sector productivo y deben ser medidas por el desempeño laboral del trabajador.”

5. 1 Qué significa ser competente:

Una persona es competente cuando es capaz de desempeñar una función productiva de manera eficiente para lograr los resultados esperados. La persona que es competente puede proporcionar evidencia, es decir, mostrar la posesión individual de un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten contar con una base para el desempeño eficaz de una función productiva. Una función productiva es el conjunto de actividades que se realizan para la generación de un bien o servicio, ya sea como producto final o intermedio.

b. Tipos de competencia

Competencias Básicas: Se refiere a aquellas de índole formativo que requiere la persona para desempeñarse en cualquier actividad productiva, tales como la capacidad de leer, interpretar textos, aplicar sistemas numéricos, saber expresarse y saber escuchar. Estas competencias se adquieren gradualmente a lo largo de la vida, así como por la educación formal.

c. Competencias genéricas

Son aquellos conocimientos y habilidades que están asociados al desarrollo de diversas áreas y sub áreas ocupacionales y ramas de la actividad productiva; es decir, son las competencias que definen un perfil concreto para las distintas actividades del mundo del trabajo (sectores y ramas económicas), por ejemplo, analizar y evaluar información, trabajar en equipo, contribuir al mantenimiento de la seguridad y higiene en el área de trabajo, planear acciones, entre otras, Estas competencias se pueden adquirir en forma autodidacta, por programas educativos y de capacitación, así como en el centro del trabajo.

d. Competencias específicas

Se refieren a aquellas competencias asociadas a conocimientos y habilidades de índole técnicos y que son necesarias para la ejecución de una función productiva. Generalmente se refieren a un lenguaje específico y al uso de instrumentos y herramientas determinadas, por ejemplo, soldar con equipo desoí-acetileno, prepara el molino para laminado en caliente o evaluar el desempeño del candidato, se adquieren y desarrollan a través del proceso de capacitación, en el centro de trabajo o en forma autodidáctica. Los tres tipos de competencia se conjuntan, para constituir la competencia integral del individuo.

Sin individuos competentes es difícil lograr empresas exitosas y competitivas, es decir empresas con la capacidad de garantizar un mejoramiento permanente del desempeño individual y organizacional, que asegure la calidad de sus productos y servicios en un mercado con mayores niveles de exigencia y competitividad.

e. Las dieciséis competencias de referencias, para cumplir con los niveles de exigencia y competitividad del perfil actual del trabajador

- Ser una persona de muchos recursos: saber adaptarse a las circunstancias cambiantes y a menudo ambiguas; capaz a la vez de pensar estratégicamente y de tomar decisiones acertadas bajo presión; capaz de poner a punto sistemas de trabajo complejos y de adoptar conductas flexibles de resolución de problemas; capaz de trabajar eficazmente con los mandos superiores para tratar los problemas de gestión complejos.
- Hacer lo que se debe: perseverar y concentrarse ante los obstáculos; asumir, saber lo que es necesario y seguir adelante; ser capaz de trabajar solo y es también capaz de aprender de los demás en caso de necesidad.
- Aprender de prisa: dominar rápidamente nuevos saberes técnicos y comerciales.
- Tener espíritu de decisiones: preferir actuar con rapidez y de forma aproximativa antes que lentamente y con precisión en numerosas situaciones de dirección.
- Dirigir a subordinados: delegar eficazmente en los subordinados, procurar amplias oportunidades y dar muestras de justicia.

- Crear un clima propicio para el desarrollo: multiplicar los retos para crear un clima que favorezca el desarrollo de los subordinados.
- Hacer frente a los subordinados con problemas: obrar con decisión y equidad al tratar a subordinados con problemas.
- Estar orientado hacia el trabajo en equipo: llevar a cabo el trabajo dirigiendo a la vez el trabajo de los demás.
- Contratar colaboradores con talento para el equipo.
- Establecer o restablecer buenas relaciones con los demás: saber cómo establecer y mantener relaciones de trabajo con colaboradores y grupos externos; poder negociar y regular los problemas de trabajo sin enajenarse las personas; comprender a los demás y ser capaz de conseguir cooperación dentro de relaciones no jerárquicas.
- Ser humano y sensible: dar pruebas de un interés sincero por los demás y de sensibilidad ante las necesidades de los subordinados.
- Enfrentarse con sangre fría: ser firme; confiar en las opiniones basadas en hechos, no censurar a los demás por sus errores y ser capaz de salir de situaciones embarazosas.
- Equilibrar el trabajo y la vida personal: equilibrar las prioridades del trabajo y las de la vida privada, para que ni las unas ni las otras queden desatendidas.

- Conocerse: tener una idea exacta de los puntos fuertes y de las debilidades y está dispuesto a mejorar respecto a estas últimas.
- Hacer que las personas se sientan a gusto: manifestarse afable y dar muestras de buen sentido del humor.
- Actuar con flexibilidad: poder adoptar comportamientos que a menudo son considerados opuestos, ser a la vez duro y compasivo, dirigir y dejar que los otros dirijan.

6. Teoría de las inteligencias múltiples

(Gardner 1,987) La teoría de las inteligencias múltiples es un modelo propuesto por Howard Gardner en el cual la inteligencia no es vista como algo unitario, que agrupa diferentes capacidades específicas con distinto nivel de generalidad, contrario a esto es vista como un conjunto de inteligencias múltiples, distintas e independientes. La inteligencia es definida como la capacidad cerebral por la que conseguimos penetrar en la comprensión de las cosas eligiendo el mejor camino (Antunes, 2006). La formación de ideas, el juicio y razonamiento son actos esenciales e indicadores de la inteligencia. Haciendo un contraste a esta definición Howard Gardner empezó definiendo la inteligencia como la capacidad de resolver problemas o crear productos que son valorados en uno o más contextos culturales. Dos décadas después ofrece una definición más refinada y define las inteligencias múltiples como un potencial biopsicológico para procesar información que se puede activar en un marco cultural para crear problemas o crear productos que tienen valor para una cultura (Gardner, 1999) Este cambio en las definiciones es importante ya que nos indica que las inteligencias no son algo tangible ni concreto, una cultura y todas sus actividades son factores determinantes para desarrollar y mostrar unas capacidades potenciales en un individuo.

Gardner reconoce que la brillantez académica no lo es todo. Establece que para desenvolverse óptimamente en la vida no basta con tener un gran expediente académico. Hay personas de gran capacidad intelectual pero incapaces de, por ejemplo, elegir correctamente a sus amigos; por el contrario, hay personas menos brillantes en el colegio que triunfan en el mundo de los negocios o en su vida personal. Triunfar en los negocios, o en los deportes, requiere ser inteligente, pero en cada campo se utiliza un tipo de inteligencia distinto. No requiere poseer una inteligencia ni mejor o peor, ni mayor o menor, pero sí distinta. No existe una persona más inteligente que otra, simplemente sus inteligencias pertenecen a campos diferentes.

Anteriormente existía la percepción de que se nacía inteligente o no y la educación no podía cambiar ese hecho. Tanto es así que en épocas muy cercanas a los deficientes psíquicos no se les educaba, porque se consideraba que era un esfuerzo inútil. Considerando la importancia de la psicología de las inteligencias múltiples, ha de ser más racional tener un objeto para todo lo que hacemos y no solo por medio de estas inteligencias. Puesto que deja de lado la objetividad, que es el orden para captar el mundo. Gardner hace la analogía de que al igual que hay muchos problemas también existen varias inteligencias. Junto a su equipo de "Harvard" han definido y establecido ocho tipos de inteligencias:

7. Tipos de inteligencias

a. Inteligencia lingüística

Radica en la competencia de usar las palabras de una forma creativa y eficaz, tanto en las expresiones orales como escritas. Supone siempre, tener una gran habilidad en el uso de la sintaxis, la fonética, la semántica y los usos pragmáticos del lenguaje.

b. Inteligencia lógica-matemática

Utilizada para resolver problemas de lógica y matemáticas. Es la inteligencia que tienen los científicos. Se corresponde con el modo de pensamiento del hemisferio lógico y con lo que la cultura occidental ha considerado siempre como la única inteligencia.

c. Inteligencia espacial

Es la destreza en la percepción de imágenes, internas y externas, recrearlas, transformarlas y modificarlas, además de recorrer el espacio, hacer que los objetos lo recorran y producir o decodificar las informaciones gráficas. Es propia del llamado pensamiento tridimensional.

d. Inteligencia musical

Es la capacidad de las personas para percibir, discriminar, expresar y transformar las diversas formas musicales. Implica tener una gran sensibilidad para el ritmo, el tono y el timbre de la música. Es la que permite desenvolverse adecuadamente a cantantes, compositores, músicos y bailarines.



e. Inteligencia corporal cinética (Cinestesia o kinestesia o quinestesia)

Se trata de la habilidad de utilizar el cuerpo para la expresión de ideas y sentimientos. Esta inteligencia supone tener una gran destreza de coordinación, equilibrio, flexibilidad, fuerza y velocidad.

f. Inteligencia intrapersonal

Está organizada en torno a la destreza de construir una percepción muy precisa respecto de sí mismo, de organizar, planificar y dirigir su propia vida. Incluye conductas de autodisciplina, de auto comprensión y de autoestima.

g. Inteligencia interpersonal

Comprende la desventura de entender a los otros y relacionarse eficazmente con ellos. Incluye una gran sensibilidad para entender las expresiones faciales, la voz, los gestos, las posturas, para responder adecuadamente. Disfrutan del trabajo en equipo.

h. Inteligencia naturalista

Comprende la facilidad de distinguir, clasificar y utilizar elementos del entorno, del medio ambiente, comprende las habilidades de observación, experimentación, reflexión y preocupación por el entorno.

8. Mercado de trabajo o laboral

Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de materias primas, etc.) ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo.

En el mercado de trabajo los individuos intercambian servicios de trabajo. La oferta de trabajo incluye al conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda está formada por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores. El salario es el precio del trabajo realizado por el trabajador en este mercado.

a. Las nuevas exigencias del mercado laboral

(Copyleftguadalinfo 2010) La concepción del trabajo ha ido evolucionando en estos últimos años de una manera vertiginosa, se ha pasado de exigir una gran cantidad de conocimientos teóricos, titulaciones académicas y destrezas que faciliten la autonomía y responsabilidad en el desempeño del trabajo. Así pues, aquellos requisitos que plantean los/as seleccionadores/as de personal se observa una clara tendencia a la contratación de personas que tengan los conocimientos necesarios pero que, sobre todo, tengan un gran autoconocimiento y autocontrol.

El hecho es que en la actualidad, las competencias actitudinales son muy valoradas por las empresas en particular y por la sociedad en general, las competencias actitudinales son aquellas que hacen referencia a la predisposición de la persona ante las diferentes situaciones que se le plantean.

Se puede hacer una breve síntesis sobre las características que, actualmente, una empresa busca en su futuro empleado o empleada:

- ✓ Iniciativa.
- ✓ Autorregulación.
- ✓ Inteligencia emocional.
- ✓ Motivación.
- ✓ Capacidades comunicativas.
- ✓ Habilidades Sociales.
- ✓ Empatía.

- ✓ Orientación al cliente.
- ✓ Capacidad para el trabajo en equipo.
- ✓ Habilidades para la resolución de conflictos.
- ✓ Toma de decisión, etc.

b. Perfil personal y profesional

Se centra en lo que se puede ofrecer al mercado de trabajo, tanto puntos fuertes como débiles. Cada vez más, las empresas se encuentran ante candidatos/candidatas con perfiles muy parecidos entre los cuales deben elegir. Precisamente por esta causa, las empresas no se conforman con personal que tan sólo tenga determinados conocimientos y habilidades laborales, sino que, son más exigentes y también van a requerir personas que posean unas competencias específicas, junto con características personales determinadas. En la actualidad se habla de competencias, conceptuales referidas a los conocimientos relacionados con actividades prácticas que se tiene la capacidad de desempeñar y actitudinales son las características personales que dan lugar a comportamientos, como el desenvolvimiento, el enfrentarse ante situaciones de estrés...

c. Perfil y competencias

Hay que tener en cuenta que la imagen propia no dice mucho por sí sola, por lo que es necesario establecer la imagen ante los demás y si la valoración ajena coincide con la propia. Según diversos autores, algunos rasgos de personalidad como la ansiedad, el autocontrol, la perseverancia, tenacidad, la auto eficacia, van a tener una gran influencia sobre la manera de proceder durante la búsqueda de empleo y guardan una estrecha relación con la consecución del éxito desde el principio, es decir, desde que se fija el objetivo profesional coherente con las circunstancias del entorno. Durante la búsqueda de empleo, son tres las actitudes que tendrán repercusiones positivas o negativas según la naturaleza de las mismas:

8. 1 Autoestima profesional

Cuando las expectativas no son realistas y la autoestima profesional es baja, generalmente se proporcionan respuestas poco acertadas que esconden miedo o inseguridad a la hora de enfrentarse a determinadas situaciones, anunciando en muchos casos un no por respuesta: ¿para qué pasar por una entrevista, son pocas las posibilidades? ... No el trabajo no es agradable...

8.2 Atribución del éxito

Hace referencia a las explicaciones que se dan sobre las causas que han llevado a éxitos y fracasos. Se puede pensar en causas internas, es decir, personales o en causas externas, ambientales. Cuando sistemáticamente las personas achacan los éxitos y fracasos a causas externas, probablemente no se sientan responsables del resultado, por lo que es muy probable que no se esté en condiciones de mejorar la situación. Cuando se piensa que son causas internas las que han generado el éxito o el fracaso, suele atribuirse el primero al esfuerzo, al tesón, a la capacidad...y el fracaso a la falta de motivación y de esfuerzo...

Cuando las personas tienen una imagen positiva propia, suelen ser más persistentes y constantes en el esfuerzo para lograr los objetivos, más competitivos/as, se manifiesta menos ansiedad ante situaciones complicadas o difíciles, control y soltura ante las situaciones, se atribuyen los fracasos a la falta de trabajo y esfuerzo antes que a otras causas.

8.3 Competencia conceptual y competencia procedimental

Se debe reflexionar en los conocimientos que se posee ya sean por formación académica, por auto aprendizaje o adquirido a través de la experiencia y sobre

las habilidades y capacidades dominadas, innatas o aprendidas, el nivel que se posee de cada una de ellas, a algunos se les facilitan unas actividades más que otras. Las aptitudes, capacidades y destrezas son aspectos importantes a valorar en el proceso de autoconocimiento. Aunque actualmente la diferencia entre aptitud y capacidad no está muy clara, tradicionalmente se ha considerado a las primeras como cualidades innatas en la persona que permiten desarrollar y ejecutar tareas y funciones y la segunda entendida como un saber que se aprende y que por tanto puede modificarse y potenciarse a lo largo de la vida. Las destrezas están referidas a habilidades específicas que tiene una persona para hacer algo.

A continuación se indican las capacidades más significativas:

- **Motrices**

Competencias que permiten dominar y controlar el cuerpo.

- **Intelectuales**

Operaciones del pensamiento: razonamiento, comprensión, etc.

- **De comunicación**

Potencialidad para expresar ideas, pensamientos y sentimientos.

- **Manipulativas**

Son competencias que nos facilitan el hacer trabajos para los que se va a requerir precisión.

- **Artísticas:**

Se trata de competencias que permiten la representación de formas, figuras, diseños, composiciones, música, etc.

- **Sociales:**

Se refieren a aptitudes que permiten una buena adaptación en los grupos sociales en lo que vivimos.

De las capacidades intelectuales se destacan:

- De razonamiento
Capacidad para la resolución de problemas sin utilizar la palabra.
- Aptitud verbal
Capacidad para utilizar, comprender correctamente y con facilidad el lenguaje oral y escrito.
- Aptitud numérica
Capacidad para comprender las relaciones numéricas, manejar números y resolver problemas.
- Aptitud artística
Capacidad para comprender y crear de acuerdo con principios estéticos.
- Aptitudes físicas
Capacidad para realizar ejercicios físicos que requieran el uso de la fuerza, la agilidad y la rapidez.
- Memoria
Capacidad para retener, recordar y reconocer con precisión cualquier tipo de información (visual, auditiva).
- Atención
Capacidad para estar concentrado y atento de manera prolongada sin distracción.
- Aptitud perceptiva
Capacidad de observar las cosas con detalle.
- Aptitud espacial
Capacidad de imaginar y reconocer objetos o formas en diferentes posiciones en el espacio.

d. Realizar un trabajo que satisfaga

Tendrá como resultado el éxito en la realización de las tareas, la eficiencia y calidad y con esto la realización profesional, lo cual, es una retroalimentación muy positiva para el trabajador.

Es difícil encontrar el trabajo ideal, según las expectativas que cada persona tenga no es imposible y siendo conscientes de ellas se puede ir aproximándose a él. Al elegir una vocación se expresa la personalidad, cuando se hace un análisis e inventario sobre cuáles son los intereses propios, se está haciendo un inventario de la personalidad. Según afirman, los miembros de una profesión tienen personalidades similares e historias parecidas de desarrollo personal. Por este motivo se puede afirmar que la satisfacción, la estabilidad y el logro en la ocupación que se elige dependerán de lo que concuerde la personalidad con el ambiente y las funciones del trabajo.

e. Cómo afrontar la idea de tener cada día que ir a trabajar

Para algunos puede ser una sensación satisfactoria de desarrollo personal, en la cual se interactúa con otras personas con las que se comparten intereses. Para otros puede ser una obligación, en la que la única finalidad es la fuente de ingresos. También se puede percibir como una actividad individual o en equipo. Puede ser un reto con la vida, una manera de adquirir una categoría o prestigio social y muchas más. Según como se considere el trabajo, así la calidad de éste será fruto de la obligación o de la convicción.

9. Reflexiones sobre el valor del trabajo

Gran número de personas piensan que se trabaja ante todo para poder pagar las facturas, no obstante, si se tuviera la elección entre dos empleos parecidos, ¿se elegiría sin dudar el que esté mejor pagado?, no necesariamente. Uno de los empleos puede implicar desarrollar una actividad que parezca monótona o superada; otro puede implicar desplazamientos más largos o trabajar sin compañía. Es evidente que cada persona no concederá la misma importancia a uno u otro condicionante. Está claro que ante la misma oferta, las valoraciones personales son distintas.

¿Qué tiempo se quiere dedicar al trabajo?, no todas las personas tienen la misma opinión acerca de si el trabajo debe absorberle la mayor parte de su tiempo. Aunque la cuestión no se reduce a decidir si prefiere trabajar a jornada completa o media jornada o si desea hacerse cargo de los turnos en días festivos. Se trata más bien de saber si el trabajo debe ocupar una posición central en su vida.

10. Delimitación de los objetivos profesionales

Delimitar objetivos profesionales ayuda a dirigir hacia un itinerario u otro, pero es variable, cambiante, en cada momento, según el desarrollo profesional de la persona. A través de la formación se puede elegir y modificar el objetivo, ya que a través de ella se puede especializar en un campo concreto de la profesión. Se debe tener en cuenta que es más fácil determinar el itinerario profesional, partiendo de dos niveles de objetivos: objetivo profesional principal, que suele coincidir con la profesión que cumple todas tus expectativas e intereses tanto personales como profesionales. Por otro lado el objetivo secundario o trampolín: Son otros puestos de trabajo, relacionados con el objetivo principal, que ayudan a llegar a él a través de la experiencia que aportan, o porque dan la posibilidad de continuar formándose en lo que realmente se pretende conseguir.

K. Presentación de los resultados

11. Aspectos generales de la población

A continuación se detalla la población del establecimiento educativo objeto de estudio y del cual se delimitó la muestra para la comparación de los resultados con los que demanda el mercado laboral.

Ficha técnica	
Participantes:	Peritos contadores graduandos
Muestra:	137
Diseño de estudio:	Descriptivo
Método:	Probabilístico
Técnica:	Al azar
Localización del estudio:	Escuela Nacional de Ciencias Comerciales (AMÉRICA) Villa Canales Guatemala, Guatemala
Fuente:	Encuesta realizada a peritos contadores graduandos
Fecha de aplicación:	Agosto 2011
Resultado generalizado:	Para establecimientos educativos con similares características

Tabla No. 1 Población:

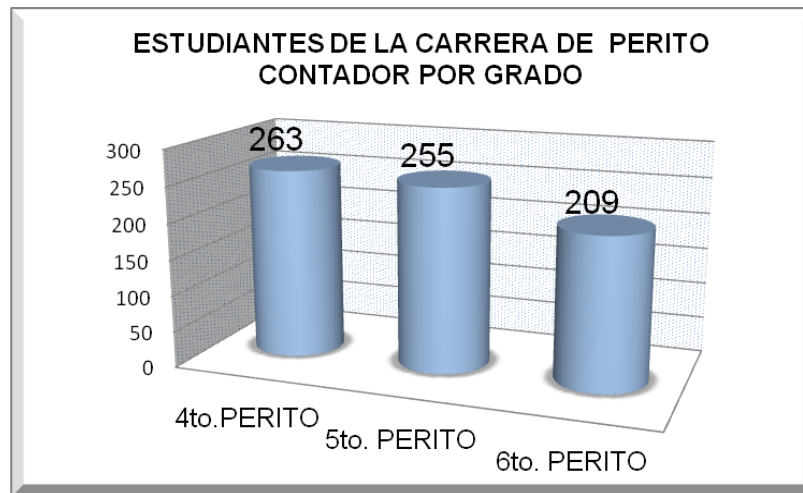
Escuela Nacional de Ciencias Comerciales (América) Villa Canales año 2011

Perito contador				Secretariado		
Sección	Cantidad de alumnos por sección			Sección	Cantidad de alumnas por sección	
	4to. Perito	5to. Perito	6to. Perito		4to. Secretariado	5to. Secretariado
A	53	52	52	A	53	41
B	54	50	52	B		
C	52	51	52	C		
D	52	52	53	D		
E	52	50		E		
Subtotal	263	255	209	Subtotal	53	41
Total	727			Total	94	

Cantidad de docentes que imparten clases a perito	20
Cantidad de docentes que no imparten clases a perito	10
Total docentes	30

Fuente: Dirección Administrativa Escuela Nacional de Ciencias Comerciales (AMÉRICA) ENCCA

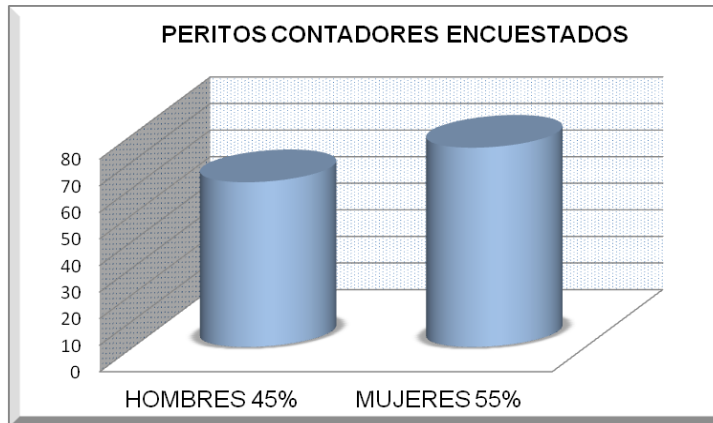
Gráfica No. 1



Fuente: Dirección Administrativa Escuela Nacional de Ciencias Comerciales (AMÉRICA) ENCCA

Para efectos de esta investigación se tomo como objeto de estudio a los alumnos del sexto grado de la carrera contable.

Gráfica No. 2



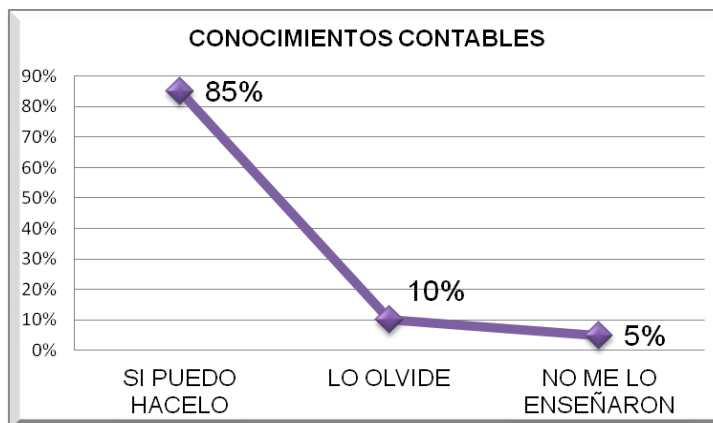
Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos al aplicar instrumentos de investigación.

Se aplicó una encuesta a 137 alumnos, la muestra comprendida en una edad promedio de 18 años de edad.

Algo que también vale la pena resaltar es el uso de tatuajes en el cuerpo: tener tatuajes en el cuerpo puede convertirse en una limitante para conseguir un empleo, debido a que en una ciudad como la nuestra esto puede significar ser parte de grupos delictivos, el resultado positivo de esta encuesta es que el 100% indica no tener tatuajes en su cuerpo.

12. Competencias del Perito Contador

Gráfica No. 3

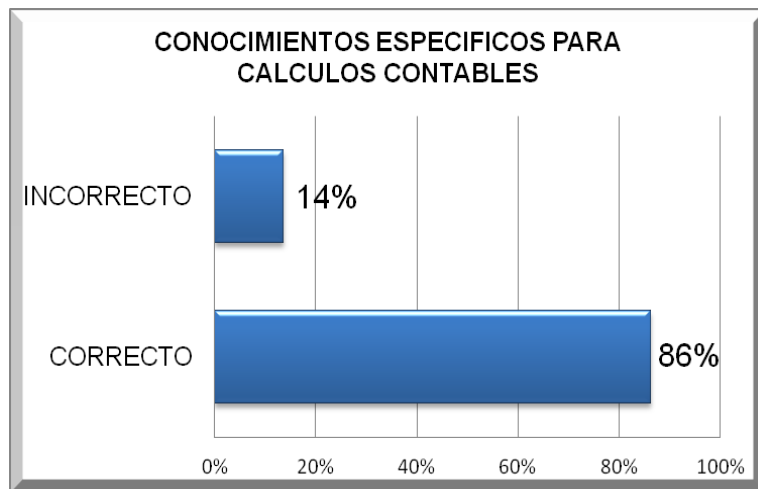


Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos al aplicar instrumentos de investigación.

Conocimientos contables: el 15% de las preguntas acerca conocimientos aplicables en el desempeño de las labores como perito contador en una

empresa en la vida real no se consideran realizables, para el 10% de las preguntas no se tiene muy claro el procedimiento para realizarlos e indican haberlo olvidado y para el 5% se indicó que no se recibió dentro de su formación académica dichos conocimientos, se dio una respuesta afirmativa en cuanto a la capacidad para realizar las acciones y cálculos de la encuesta en un 85%, los conocimientos contables van desde acciones y cálculos sencillos a complejos.

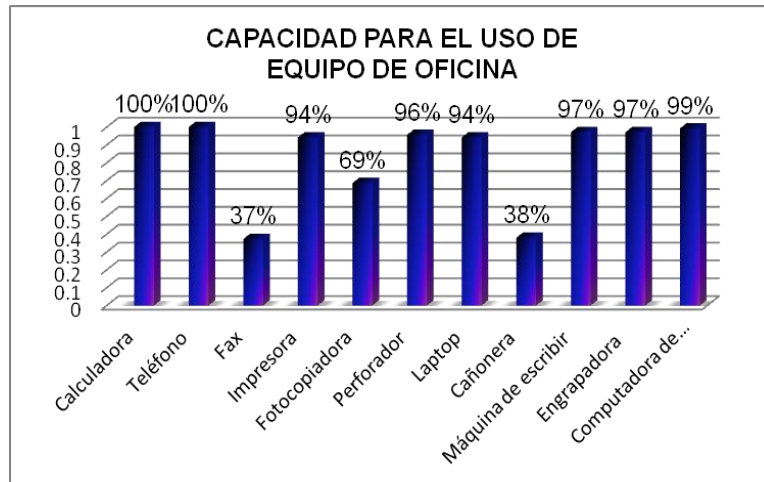
Gráfica No. 4



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos al aplicar instrumentos de investigación.

Estos resultados se distinguen de lo representado en la grafica No. 3 ya que aquí no solo se preguntó si se tenía el conocimiento sino también la respuesta a un cuestionamiento y como resultado se obtuvo que de la encuesta solo el 86% de las respuestas fue correcto y el 14% fue incorrecto.

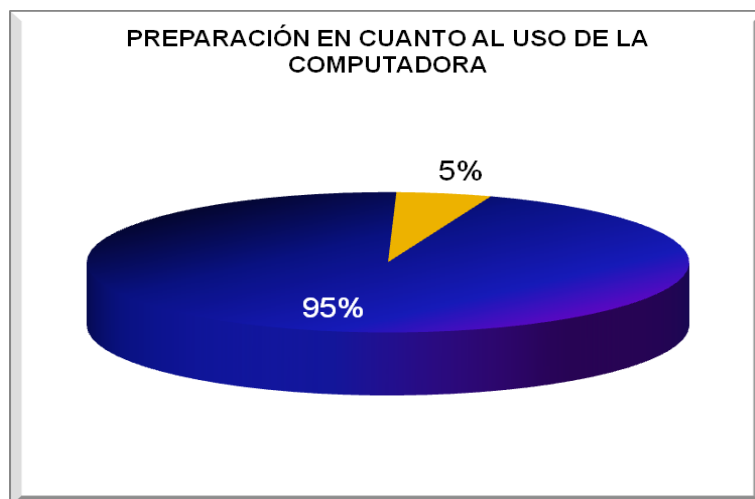
Gráfica No. 5



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos al aplicar instrumentos de investigación.

Otros conocimientos: respuestas positivas a encuesta sobre el uso de herramientas y equipo de oficina. El conocimiento en el uso de herramientas y equipo de oficina es en general de 84% el restante se concentra en tres equipos que son del desconocimiento de la mayoría como lo son el Fax, fotocopiadora y cañonera.

Gráfica No. 6

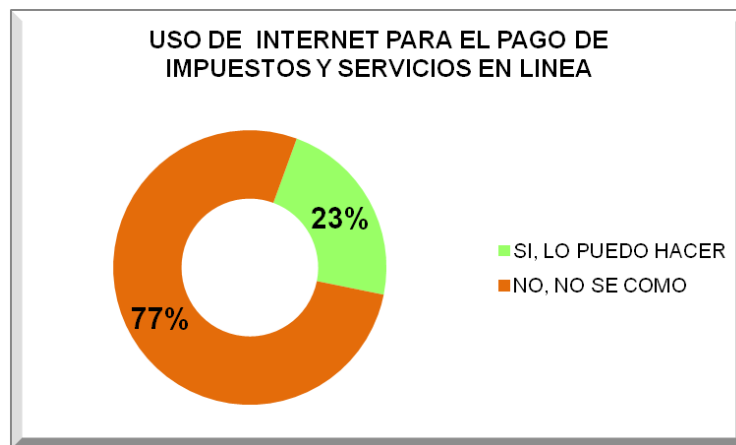


Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos al aplicar instrumentos de investigación.

La preparación en cuanto al uso de la computadora principalmente office (Word, Excel, PowerPoint) fue satisfactorio; ya que solo el 5% de peritos contadores

entrevistados indican inseguridad en cuando a los conocimientos y habilidades que poseen en el uso de la computadora, el 95% de los entrevistados se muestra seguro de lo que saben. Aunque en la actualidad las empresas han adoptado la utilización de programas específicos para registrar operaciones contables, se enfocó la pregunta en el uso de office ya que son los programas básicos para el perito contador.

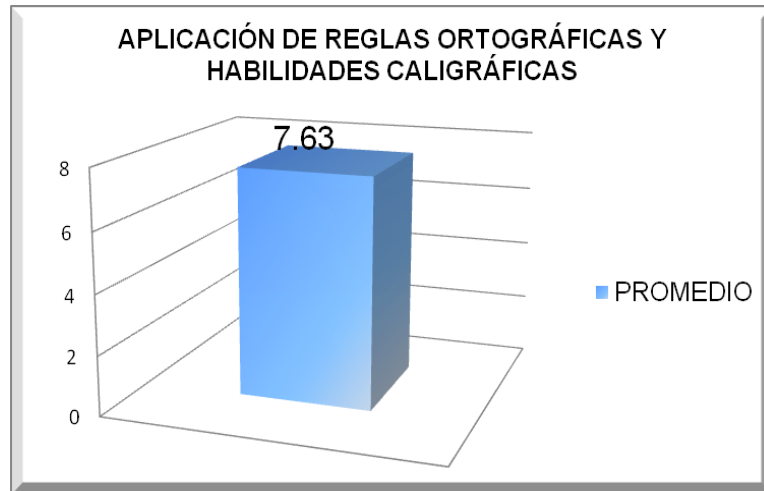
Gráfica No. 7



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos al aplicar instrumentos de investigación.

Del uso de la internet para el pago de impuestos y servicios en línea solo el 23% de entrevistados saben cómo utilizarlo, el 77% restante desconoce cómo realizarlo; los que pueden aprovechar esta facilidad tecnológica indican haber aprendido con su familia, por trabajo como vacacionista, por haber recibido cursos en la SAT y los que no pueden hacerlo aún indican tener toda la voluntad de aprenderlo pero no han recibido inducción en el tema, hay algunos cuantos que desconocen totalmente de que se les está hablando.

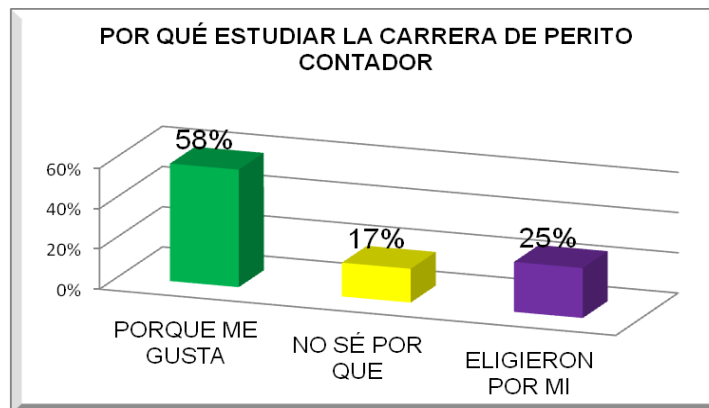
Gráfica No. 8



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos al aplicar instrumentos de investigación.

En la aplicación de reglas ortográficas y habilidades caligráficas (autoevaluación siendo 1 la peor nota y 10 la mejor) el resultado promedio fue de 7.63 lo cual reflejó sinceridad a la hora de responder.

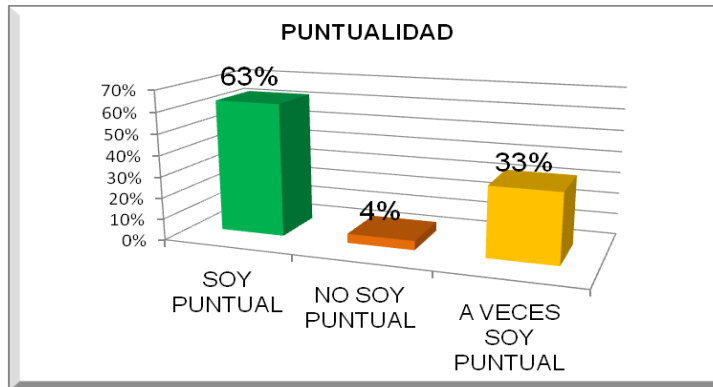
Gráfica No. 9



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos al aplicar instrumentos de investigación.

Las respuestas obtenidas al preguntar a los entrevistados porque decidieron estudiar la carrera de perito contador solo 58% estudiaron la carrera por decisión propia, esto no significa que el 42% restante no pueda desempeñar un trabajo contable, todos tienen debilidades y fortalezas pero probablemente esto sea un factor que influye a la hora de buscar dentro de una empresa un puesto que mejor se ajuste a sus preferencias y capacidades.

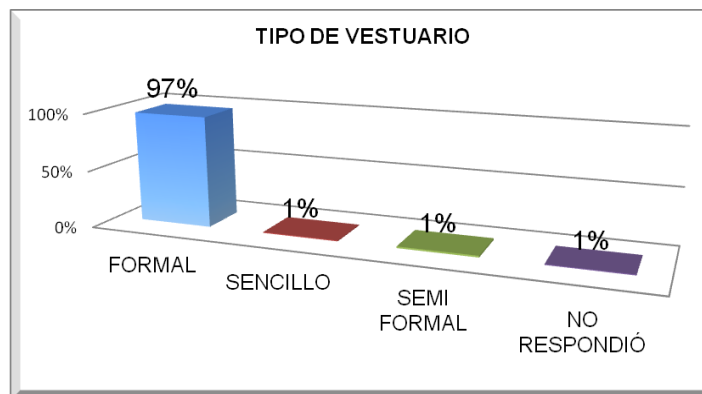
Gráfica No. 10



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos al aplicar instrumentos de investigación.

La puntualidad para cumplir compromisos es un requisito indispensable en el mercado laboral y solo el 63% indica preocupación por ser puntual, el 33% es puntual regularmente y un 4% necesita cambiar su mentalidad ante el compromiso que se adquiere y la imagen que como profesional proyecta; la puntualidad no solo es llegar a tiempo a reuniones, entrevistas, sino también la entrega de resultados en el ámbito laboral.

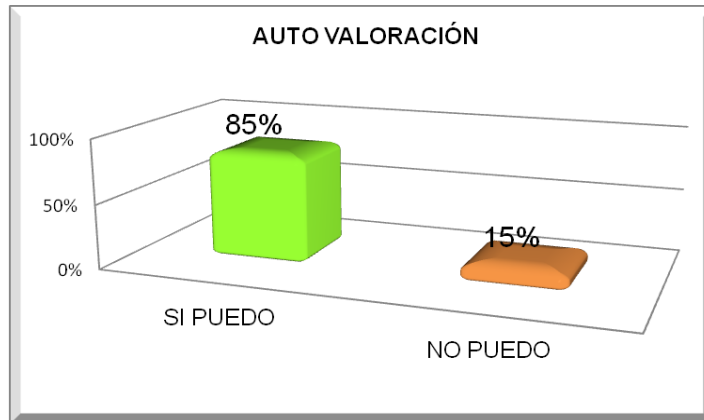
Gráfica No. 11



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos al aplicar instrumentos de investigación.

El buen vestir portado con seguridad y elegancia representa confianza, el 97% sabe la importancia que esto implica y por eso al momento de asistir a una entrevista de trabajo los veríamos así, el 2% no visualiza la importancia que esto trae consigo.

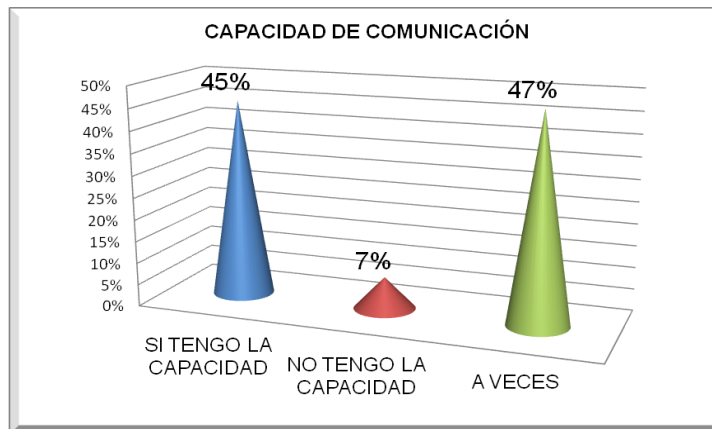
Gráfica No. 12



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos al aplicar instrumentos de investigación.

El 85% se considera capaz, con las habilidades, conocimientos, destrezas y aptitudes para desempeñar el puesto para el cual fue formado, el 15% demuestra inseguridad, ya sea por falta de conocimientos y dudas en cuanto a sus habilidades, también expresaron temor al trabajo y desagrado al área contable, la autovaloración de las capacidades, habilidades y competencias para desempeñar un trabajo juega un papel muy importante para el logro de objetivos,

Gráfica No. 13

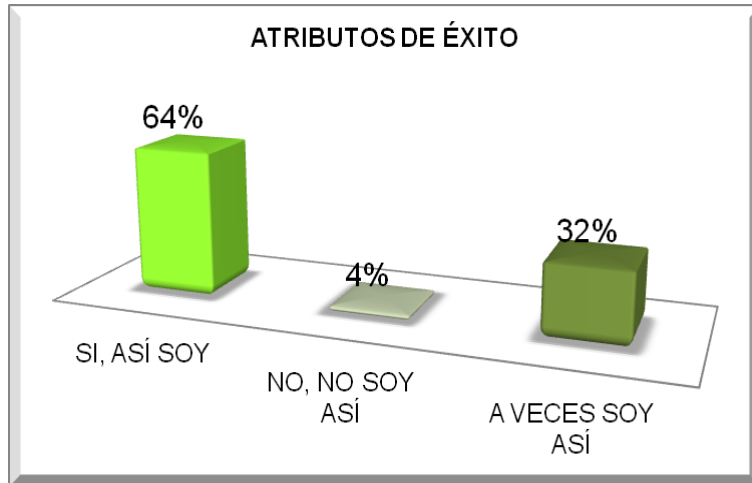


Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos al aplicar instrumentos de investigación.

Capacidad de comunicación para expresar ideas y pensamientos fácilmente. El 45% se considera con la capacidad para expresarse con fluidez y propiedad de palabra y para comunicar ideas y pensamientos con facilidad, el 47% si lo hace

pero con alguna dificultad y solo el 7% necesita desarrollar esta capacidad por el bajo nivel que maneja.

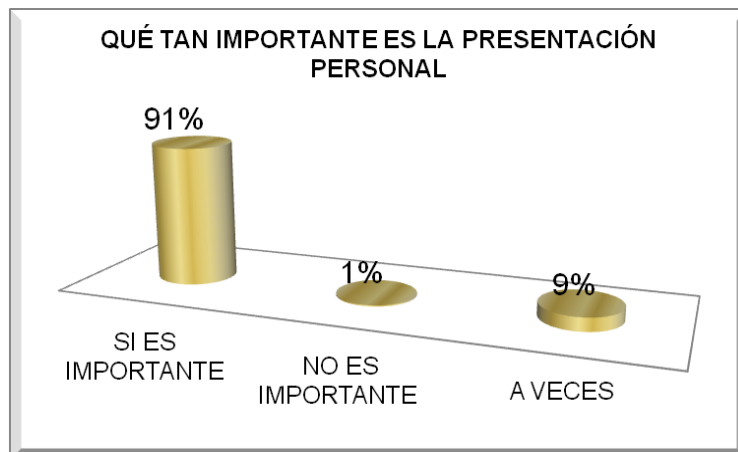
Gráfica No. 14



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos al aplicar instrumentos de investigación.

Una persona atenta, dinámica e innovadora en los procesos que realiza será bien aceptada por su constante deseo de superación en una empresa, de este caso solo el 64% de los entrevistados se considera así, el 32% no lo es del todo y 4% no se identifica como una persona con estas cualidades.

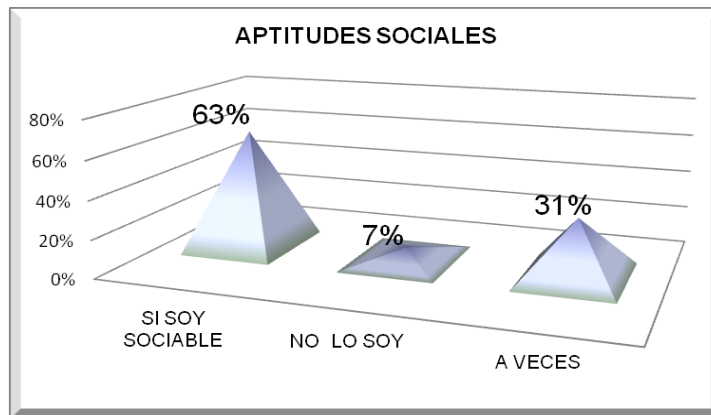
Gráfica No. 15



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos al aplicar instrumentos de investigación.

No hay una segunda oportunidad para una primera impresión y esto es algo que va de la mano el buen vestir, para la mayoría de empresas esta es la llave que permite pasar a la siguiente fase de una oferta de trabajo, el 91% de las personas encuestadas está consciente de esto, el 9% no lo considera tan importante y el 1% no le presta atención.

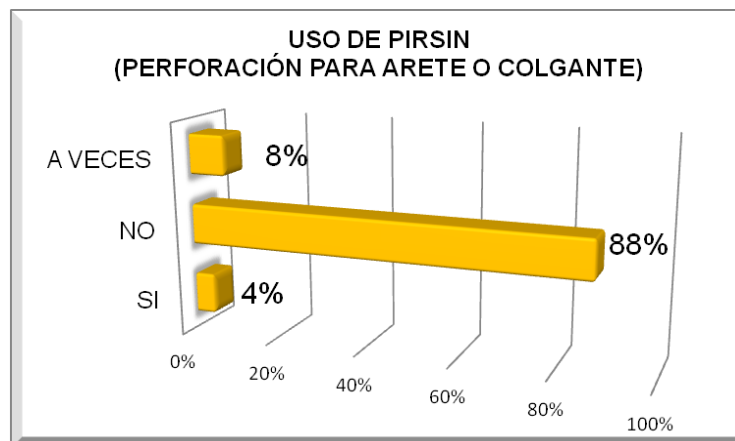
Gráfica No. 16



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos al aplicar instrumentos de investigación.

El logro de objetivos comunes y el aprovechamiento al máximo de las capacidades individuales es clave en una empresa para facilitar el trabajo. De los profesionales entrevistados el 63% considera tener esta capacidad, el 31% no siempre y el 7% no le atrae y prefiere la individualidad.

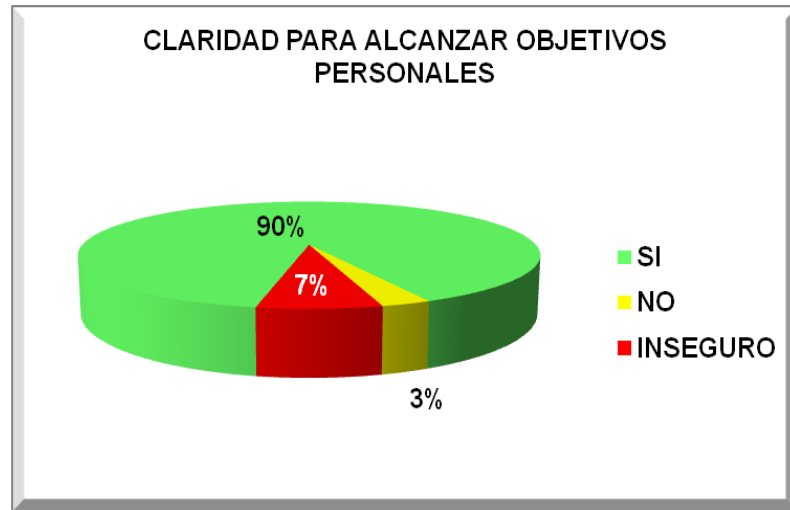
Gráfica No. 17



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos al aplicar instrumentos de investigación.

El 88% no utiliza pirsin, el 8% utiliza eventualmente y el 4% con mayor frecuencia; el utilizar pirsin puede ser motivo para dar por terminado un proceso de contratación, aún cuando no se porte debido que queda la huella de la perforación.

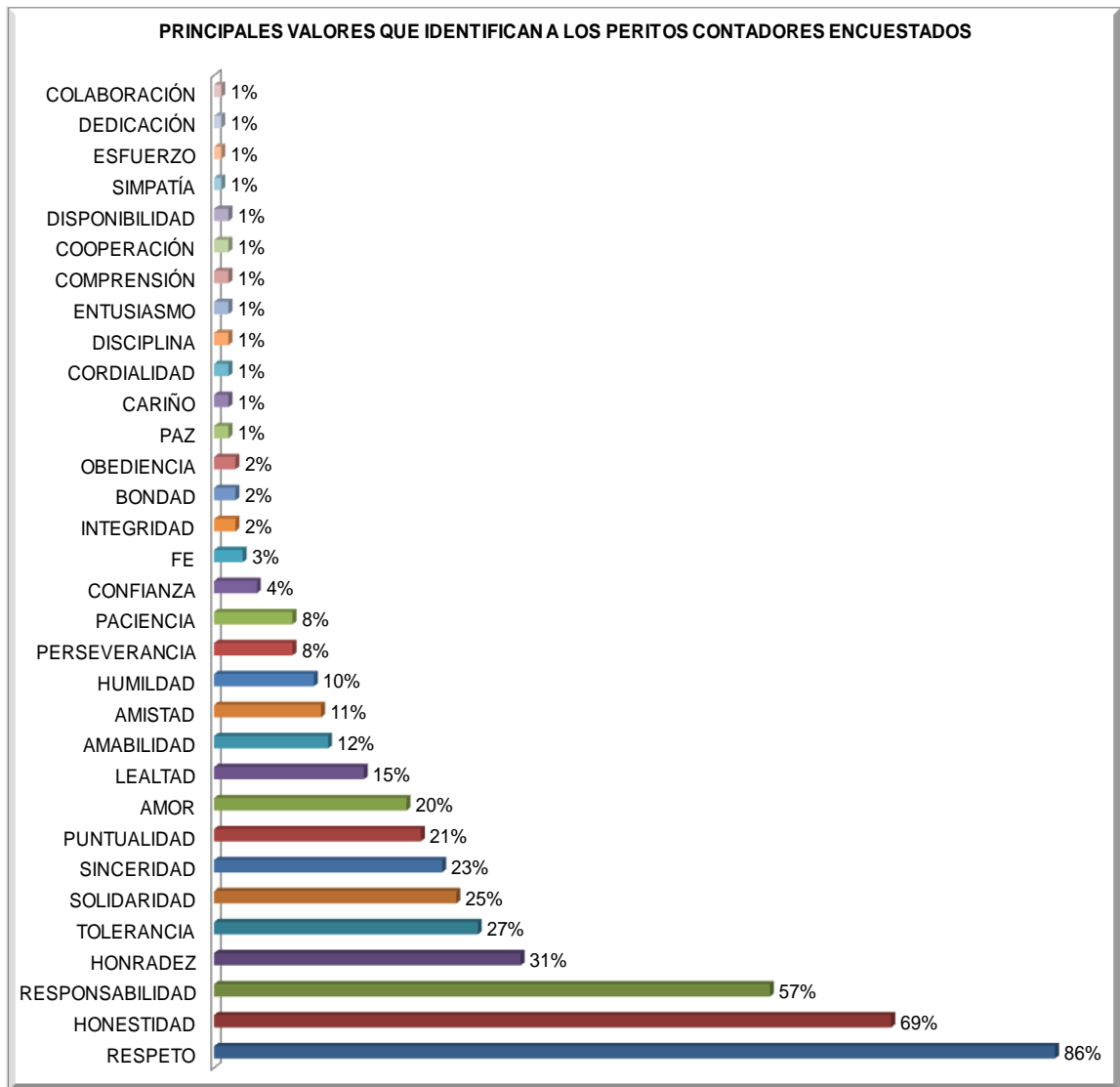
Gráfica No. 18



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos al aplicar instrumentos de investigación.

Tener claros los objetivos para la vida es importante e influye en el ámbito laboral, porque si una persona desempeña un puesto en el cual no se siente a gusto su trabajo será deficiente, el 90% está seguro de lo que quiere para su bienestar futuro, el 7% indicó inseguridad y solo el 3% necesita visualizar el futuro que se desea para sí mismo.

Gráfica No. 19



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos al aplicar instrumentos de investigación.

De los principales valores que identifican a los peritos contadores entrevistados, el 100% sabe que son valores y en esta grafica de indican los valores principales con los que se identifican.

13. Demandas del mercado laboral

La información que continúa corresponde a las demandas del mercado laboral hacia los oferentes contables, para lo cual se entrevistó a los encargados de selección y contratación de empresas del ámbito comercial, bancario, gubernamental y el resultado integrado es el siguiente:

Tabla No. 2

Lo que requiere el mercado laboral de los peritos contadores

1	Puntualidad:	Responsabilidad y compromiso en todo momento
2	Presentación:	Imagen, buen vestir, elegancia, autoestima, valoración, atributos de éxito, confianza
3	Conocimientos:	Aplicación efectiva de los conocimientos recibidos en la formación académica
4	Personalidad	Auto estima, inteligencia emocional, perseverancia, buenos pensamientos, sentimientos, actitudes y hábitos, ejemplo: orden, iniciativa, puntualidad, lealtad, dinamismo, motivación, deseos de superación y de aprender, entre otros.
5	Competencias:	De carácter actitudinal y/o social y funcional o técnicas.
6	Capacidades:	
	6.1 Intelectuales	Análisis, comprensión, síntesis:
		a) Razonamiento para la solución de problemas fáciles y complejos
		b) Aptitud numérica para resolver problemas y operaciones con facilidad
		c) Memoria para retener, recordar y reconocer información visual o auditiva
		d) Atención para estar concentrado en el trabajo realizado sin distracciones
		e) Análisis para observar las cosas a detalle
	6.2 De comunicación	Potencialidad para expresar ideas, pensamientos, sentimientos fácilmente
	6.3 Manipulativas	Uso específico de las herramientas bases para el desarrollo del trabajo
	6.4 Sociales	Aptitudes que permiten una fácil adaptación a los grupos de trabajo
	6.5 Motrices	Habilidades para realizar tareas específicas, rapidez
7	Valores	Propios de cada individuo, por ejemplo: integridad, honestidad, responsabilidad, innovación etc.

Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos al entrevistar a jefes de RR. HH., de empresas.

14. Discusión y análisis de resultados

El sistema actual de educación a criterio propio forma clones pero irónicamente no somos iguales, cada uno aplica de mejor manera sus conocimientos, habilidades, y competencias, ahora la exigencia en el mercado laboral es mayor, Gardner (1,987) con su teoría de las inteligencias múltiples no ve la inteligencia como algo unitario, reconoce también que la brillantez académica no lo es todo, establece que para desenvolverse óptimamente en la vida no basta tener gran expediente académico.

Los resultados obtenidos acerca de las demandas del mercado laboral se describen a continuación, esto es lo indican los encargados de la selección y contratación de personal que requieren de una persona y por qué:

- La puntualidad: para una entrevista de trabajo no está permitido llegar tarde y esto puede significar que el trabajo se lo otorguen a otra persona, esto es algo grave que se debe mejorar desde la formación académica ya que el 37% de los entrevistados no indica respuesta positiva a este cuestionamiento, la puntualidad dice mucho de la persona en cuanto al cumplimiento de compromisos y la responsabilidad adquirida para cuando ya esté contratado.
- Presentación personal: que integra el buen vestir y la apariencia personal, esto es la primera carta de presentación y con esto se empiezan a formar una idea de cómo es la persona, podemos mencionar: el peinado, el uso apropiado de la corbata en el caso de los hombres, la combinación de colores para la ropa, el estilo de los zapatos, el tamaño de las uñas tanto en los hombres como en las mujeres, el uso de cadenas o pulseras, el

uso de anillos en las manos, el pirsin, tatuajes, el tamaño de la barba, el tamaño de los aretes en el caso de las señoritas, entre otros. La buena noticia es que más del 90% de los entrevistados sabe de la importancia que esto implica.

- **Conocimientos:** son evaluados por las empresas de acuerdo a la preparación que se debería tener en base al título académico obtenido, los conocimientos contables son la base para la contratación del perito contador, pero además también se toma en cuenta habilidades, aptitudes, y valores agregados que lo hagan idóneo para desempeñar el puesto. Los entrevistados indican tener la capacidad para resolver operaciones contables aplicando para ello conocimientos adquiridos durante su formación académica. Al momento de una entrevista laboral los peritos contadores en general, indican seguridad en la aplicación de sus conocimientos pero al responder ante una prueba contable para optar a un empleo, los resultados no son del todo acertados, debiendo algunas empresas bajar el nivel de complejidad a las pruebas específicas del área contable y prevenir a los oferentes de lo que se les evaluará.

Algo similar ocurrió en esta prueba pues en contabilidad un error afecta el resultado final, en la serie III de esta encuesta únicamente se preguntó si se tenía el conocimiento y en la serie IV se hicieron preguntas objetivas en donde la respuesta es correcto o incorrecto, el resultado no fue satisfactorio en su totalidad, aún en algunos que indicaron si tener el conocimiento, la importancia de la contabilidad radica en que en base ella los gerentes y/o propietarios tomaran decisiones de relevancia para la empresa y también por esta misma razón es importante el papel que juega el perito contador en una empresa, ya que él integra el resultado final de la operación durante un periodo contable determinado.

- La personalidad: algunas empresas optan por determinarla por medio de la aplicación de pruebas específicas, pero no todas la determinan así, además es observable en todo momento en el individuo. La autoestima personal y profesional denota la seguridad de los conocimientos que posee el aspirante, la aplicación de buenos hábitos necesarios para el desempeño laboral, pensamientos y sentimientos de mejora continua, esto se evalúa constantemente.
- Competencias: es sin duda una parte muy importante del ser humano que concentra conductas determinadas ante situaciones específicas, que son las que diferencian grandemente una persona de otra en el ámbito laboral y que puede ser determinante para alcanzar el éxito, esto se observa de mejor manera en la población económicamente activa, Tobón (2,006) el enfoque de formación con base en competencias es mucho más que hacer mas practico el saber o integrar la teoría con la práctica, u orientar la educación hacia la empleabilidad, pretende orientar la formación de los seres humanos hacia el desempeño idóneo en los diversos contextos culturales y sociales y esto requiere hacer del estudiante un protagonista de su vida y de su proceso de aprendizaje, a partir del desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades cognoscitivas y meta cognitivas, la capacidad de actuación, el conocimiento, regulación de sus procesos afectivos y motivacionales. Las competencias, entonces, significan calidad e idoneidad en el desempeño, protagonismo de los estudiantes, orientación de la enseñanza a partir de los procesos de aprendizaje y contextualización de la formación.
- Las capacidades: se evalúan en el desempeño laboral y para ello Tobón (2,005) acerca del término desempeño indica: se observa en la realización de actividades o en el análisis y resolución de problemas, implicando la articulación de la dimensión cognitiva, con la dimensión

actitudinal y la dimensión del hacer, esto coincide con lo que indica Martha Alles (2,006) al decir que la capacidad es igual a conocimientos más destrezas más competencias. En lo que respecta a los resultados de la encuesta aplicada, la mayoría de los entrevistados ha desarrollado si no al 100% a un elevado porcentaje sus capacidades que le permitirán enfrentarse a la vida profesional.

- Los valores: son parte de nuestra identidad como personas y nos permiten regular nuestra conducta para el bienestar colectivo y una convivencia armoniosa, nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud que nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos. Reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes. Algo importante que resaltar es que el 100% de los peritos contadores entrevistados sabe que son valores, en la encuesta únicamente se solicitó que indicaran cinco valores principales con los cuales se identificaban, por supuesto que como personas tendrán más valores y es seguro que les servirán de brújula en el trabajo, en su casa o en cualquier ámbito que se desempeñen, en la grafica 19 vemos de acuerdo a los porcentajes la inclinación de hacia valores principales.

Los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos indican un gran desarrollo de las competencias Levy-Leboyer (1997:54) indica que las competencias son el repertorio de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada, lo que concuerda con lo que indica Chomsky (1970) quien considera las competencias como algo interno en la línea conductual, por su parte Benítez (2,007) indica que por su naturaleza, las competencias son: a. De carácter actitudinal y/o social, y b. De carácter funcional o técnicas, haciendo

una clasificación de las competencias encontramos las competencias laborales, para lo cual Juárez Orozco (2,004) indica que las competencias laborales consideran un conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes que necesita el colaborador para su desempeño en el medio laboral, sin embargo, la referencia ya no es un puesto de trabajo, sino el trabajador trabajando.

¿Pero... tienen que ver las competencias de los peritos contadores con las demandas del mercado laboral?, la respuesta es sí, sí tienen que ver y son fundamentales para contratación y la estabilidad laboral en una empresa, porque si bien es cierto que el conocimiento es la base para el desempeño de un trabajo se complementa con las competencias.

La población que demanda un trabajo crece constantemente y los peritos contadores que estén mejor preparados y con competencias más desarrolladas serán fuertes candidatos elegibles para optar a una plaza, simplemente el título académico no basta, como muestra de ello tenemos los resultados obtenidos por el Centro de investigaciones de estadística de la Universidad Nacional Tres de Febrero (2,000) los empleadores parecen valorar de manera primordial los antecedentes laborales, el perito contador debe integrar el saber ser, saber hacer y estar consciente de porque o para que se hace y deberá estar siempre preparado para afrontar los cambios constantes en la vida profesional, este concepto concuerda con Barrera (1,994) al establecer que la escuela debe educar para el cambio y en base a las necesidades e intereses de la sociedad, la formación profesional no constituye un fin en sí misma, sino que tiene validez en medida que se relaciona con los objetivos económicos y sociales del país y que la formación profesional debe ser un sistema permanente vinculado con el empleo.

Aguilar (1,999) realizó un investigación para establecer que congruencia hay entre la formación profesional del perito contador egresado de la ENCON de

Quetzaltenango con los requerimientos del mercado laboral y una de las conclusiones más importantes fue que los requerimientos profesionales del campo laboral para el perito contador son: constante actualización en las áreas específicas de la carrera, conocimientos sólidos y profundos en el área matemática; conocimientos básicos y fundamentales del área administrativa (planeación, ejecución, control, etc.); en la formación de valores debe poseer buenas relaciones humanas, interpersonales y públicas, y como agregado importante: que posea conocimientos básicos y fundamentales en el área de computación para lograr una formación integral.

De acuerdo a lo indicado por los peritos contadores objeto de estudio los conocimientos que poseen es aceptable en general, pero es necesario tomar acción sobre las deficiencias que se observan en la encuesta que se aplicó, en esta encuesta se incluyeron las competencias y conocimientos evaluados por la mayoría de empresas actualmente.

Las empresas por medio de la entrevista detectan la idoneidad de las personas oferentes, Gómez Marroquín (2,010) al respecto nos indica en su investigación "*La entrevista por competencias en el proceso de selección de personal*", con la efectividad de la contratación se ve reflejado en el trabajo el índice de rotación de personal o requerimiento de nuevas contrataciones por la misma empresa, la entrevista permite observar valiosa información sobre el candidato, en el cual se evaluarán factores personales que no pueden medirse por otro instrumento, este proceso de entrevista permite averiguar los motivos, habilidades y conocimientos que realmente posee el candidato por medio de la exploración llegando a tener un perfil completo.

Ventura Blanco J. & Martínez Olmo F. (2,005) en su "*Estudio sobre la inserción laboral de los graduados en pedagogía en la universidad de Barcelona*" concluyeron grandes aportaciones que se pueden aplicar a la educación

guatemalteca principiando por: incentivar las relaciones entre la actividad académica y el mundo laboral y profesional. Propiciar estrategias institucionales proactivas hacia el mercado laboral. Mejorar la calidad de los futuros graduandos y esto redundará en mejorar la empleabilidad de los egresados. Generar estrategias que permitan la formación para el empleo, la orientación profesional, el seguimiento de la inserción en el mercado laboral de los titulados. Analizar las necesidades presentes y las tendencias futuras del mercado laboral y de este modo disminuir el subempleo y la tasa del desempleo; según el Diario Prensa Libre (2,011) se encontraba en un 3.52% de la población económicamente activa, esto concuerda con los resultados de la investigación que realizó Cejas Martínez M. (s.f) "*Formación por Competencias en Venezuela*", indicando que se debe enfatizar y focalizar el esfuerzo del desarrollo económico y social, sobre la valorización de los recursos humanos y la capacidad humana para construir el desarrollo, en la necesidad de encontrar un punto de convergencia promisorio entre educación y empleo y entre el funcionamiento del mercado de trabajo con un enfoque de competencia que se adapte a la necesidad de cambio, bajo su multiplicidad de formas.

a. Respuesta a los objetivos específicos de la investigación

El mercado laboral demanda de un perito contador: puntualidad, excelente presentación personal, conocimientos contables, aceptable personalidad, competencias conductuales y funcionales, capacidades mentales, motrices, sociales, manipulativas, valores infaltables como la responsabilidad, respeto, tolerancia, entre otros.

Las competencias, no importando el enfoque se les dé mantienen una base en común el cual es el desempeño a partir de ciertas capacidades, habilidades, conocimientos y comportamientos adquiridos o desarrollados, para efecto de esta investigación del total de la muestra se identificaron las siguientes competencias:

Competencias con resultado positivo:

- El respeto hacia las personas juega un papel importante en cada uno de ellos.
- El 97% está consciente que la presentación personal es importante.
- Se da importancia al cuidado del cuerpo y la salud, no tatuajes, no perforaciones.
- La mayoría sabe cuáles son sus objetivos personales a futuro.
- El 96% sabe la importancia del trabajo contable que realizarán.
- El 100% sabe que son los valores.
- Los conocimientos en el área de computación muestra un resultado bastante positivo en programas básicos a nivel usuario.
- Todos los entrevistados le dan importancia a las leyes, teniendo por entendido que serán claves en el desempeño de las labores futuras.
- El 97% se muestra seguro de lo que sabe, se planteo el siguiente escenario: supongamos que usted está en una entrevista de trabajo y le preguntaran: ¿por qué deberíamos contratarlo a usted para esta plaza?, y únicamente el 03% no sabría que responder.
- El conocimiento contable en general según las respuestas es aceptable con un 85% positivo.
- Buen conocimiento en el uso de la tecnología.

Competencias con resultado que requiere mejora:

- Saber expresar ideas y pensamientos con claridad y propiedad de palabra muestra niveles bajos.
- La iniciativa, el dinamismo, la innovación no parece ser de mucha importancia.
- Se presta poca atención a la participación y colaboración en actividades que motivan el trabajo en equipo.
- Se detecta indecisión para la realización de acciones.
- No se le presta importancia a la puntualidad para cumplir compromisos.

- ✘ Para el 42% el estudiar la carrera contable no fue su elección, pero sin embargo la terminaron.
- ✘ El 15% de los entrevistados no se siente académicamente preparado y además se no se sienten capaces de desempeñarse en el área contable.
- ✘ No se está actualizando a los peritos contadores acerca de la utilización de internet para realizar pago de impuestos y servicios, debiendo ellos aprender por sus propios medios.
- ✘ En la aplicación de reglas ortográficas y la habilidad caligráfica se obtuvo un resultado menor al 80% de satisfacción.
- ✘ El 16% de los entrevistados desconoce que es un recibo de caja y su utilidad.
- ✘ En algunas empresas el área contable se encarga de extender los certificados del IGSS para empleados, el 37% no sabe cómo hacerlo.
- ✘ El perito contador debe estar actualizado y aunque solo se aplica para las facturas de combustible y derivados del petróleo, el 91% no sabe como calcular este impuesto.
- ✘ El 35% no sabe calcular retenciones del IVA, el decreto 20-2006 Disposiciones Legales para el Fortalecimiento de la Administración tributaria es la base de esta pregunta, se da importancia a las leyes pero es necesario una enseñanza integral.
- ✘ Es necesario instruir a los alumnos en proceso de formación acerca de cómo llenar formularios de la SAT, solo el 52% indicó tener la capacidad.
- ✘ Se requiere reforzar urgentemente el tema de los trámites que legalmente se necesitan para poner en marcha un negocio, solo el 36% indico poder realizar estos trámites además de una actualización constante en el tema tributario y actualización tecnológica para el efecto.
- ✘ Es necesario que los alumnos en proceso de formación aprendan a analizar y no a memorizar.

Cuando una persona logra integrarse al mercado de trabajo empieza una labor constante “la evaluación en el desempeño laboral” por parte del jefe inmediato y de todo el entorno de personas que hacen funcionar un negocio, entiéndase compañeros del mismo nivel jerárquico, gerentes, propietarios, clientes, accionistas etc., y la importancia de una formación integral, el desarrollo de las competencias al máximo determinan posibilidades de crecimiento, estabilidad, desarrollo personal en cuanto al logro de objetivos y adquisición de nuevos conocimientos, de lo contrario una persona no durará mucho en cualquier organización.

M. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones:

- ✓ El trabajo del perito contador es fundamental para la administración y el uso eficiente de los recursos económicos; con los resultados del trabajo contable se toman las más importantes decisiones que mantienen el negocio en marcha, por esta razón las empresas necesitan personas idóneas para desempeñar estos puestos clave en específico.

- ✓ El recurso humano es el motor que mueve una organización, hay gran variedad de empresas, muchas se dedican a la fabricación, comercialización o prestación de servicios similares, pero las personas que para ellas laboran hacen la diferencia entre un negocio y otro, por esta razón el mercado laboral es exigente en cuanto a la calidad de su personal; en un negocio toda acción buena o mala significa costo.

- ✓ En el mercado de trabajo guatemalteco para optar a una plaza vacante se presentan gran cantidad de postulantes y los profesionales que tengan más que ofrecer en cuanto habilidades, capacidades y competencias tendrán mayor oportunidad, los principales requisitos que demanda el mercado laboral guatemalteco son: la puntualidad, excelente presentación personal, conocimientos específicos del puesto, personalidad aceptable, competencias, capacidades y valores bien cimentados, para efectos de esta investigación en general los Perito Contadores entrevistados muestran un resultado satisfactorio del 85%.

- ✓ El perito contador debe ser competente para abrirse camino en campo laboral, se puede determinar que algunas competencias son innatas y otras son desarrolladas mediante procesos formativos, por tanto, los peritos contadores deben integrar todo lo que las empresas contratantes pudieran requerir de ellos.

Recomendaciones:

- Es necesario preparar a los peritos contadores para el mercado laboral; ante la mirada de las empresas ellos dan una buena o mala imagen del establecimiento educativo que los formó.
- Se requiere desarrollar la capacidad de análisis en los peritos contadores, la inquietud para saber por qué se realizan las operaciones contables, cuál es la finalidad, las consecuencias de las acciones y decisiones realizadas, así mismo tomando en cuenta que la tecnología avanza a pasos agigantados y cada vez más se automatizan los procesos, se hace necesario actualizar e instruir a los peritos contadores en este tema, el uso de esta herramienta hoy en día es común en las empresas, para el pago de servicios e impuestos en línea, el uso de programas de contabilidad, herramientas tributarias y en el uso de herramientas y equipos de oficina.
- Se hace necesario preparar a los peritos contadores para dejar de ser alumnos y pasar ser profesionales, dejando atrás los malos hábitos e incentivarlos a ser competitivos preocupados constantemente, de actualizar sus conocimientos, mejorar sus aptitudes y desarrollar competencias.
- Con base a la experiencia adquirida en la formación de peritos contadores; con los resultados de esta investigación y las aportaciones realizadas por los profesionales objetos de este estudio, se requiere, analizar deficiencias e implementar planes de acción a corto y mediano plazo (que estén dentro del círculo de influencia) que involucren

autoridades educativas de la Escuela Nacional de Ciencias Comerciales “América”, docentes, alumnos y padres de familia para mejorar la preparación y formación de profesionales.

L. Referencias bibliográficas

Documentales:

- Aguilar Sacor M.L. (1,999) Tesis de Licenciatura en Pedagogía y ciencias de la Educación, Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala, *Formación profesional del perito contador de la escuela nacional de comercio jornada nocturna (E.N.C.O.N.) y los requerimientos del campo laboral.*
- Barrera Salguero J.R. (1,994) Tesis de licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación, Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala, *Análisis de la formación ocupacional del egresado de la Escuela Normal Regional de Oriente, de Monjas Jalapa.*
- Castillo Jiménez H.E. (1991) Tesis de Ingeniería Industrial de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, *Análisis de la formación y ejercicio profesional del ingeniero industrial en Guatemala.*
- Cejas Martínez M. (s.f.) Tesis doctoral Universidad de Carabobo Venezuela, *Formación por Competencias en Venezuela*
- García Herrera L. M. (2,010) Tesis licenciatura en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala *Programa de admisión de personas basado en competencias laborales en una empresa de logística*
- Gómez Marroquín E. Y. (2,010) Tesis licenciatura en psicología de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala *La entrevista por competencias en el proceso de selección de personal*
- Juárez Orozco M.I. (2,004) Tesis Ingeniería Industrial, Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala *Detección de*

necesidades de capacitación con base a competencias laborales en las áreas de marketing y ventas de una compañía farmacéutica

- Ocaña Mazul H.P. (2,005) Tesis de Maestría en Administración de Recursos Humanos, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, *Capacitación de mandos medios basada en el enfoque de competencias laborales*
- Ventura Blanco J. & Martínez Olmo F. (2,005) Estudio sobre la inserción laboral de los graduados en pedagogía en la universidad de Barcelona
- Bibliográficas:
- Universidad Nacional de Tres de Febrero (2,000) Centro de Investigaciones de Estadística, *La inserción laboral de los egresados universitarios recientes en la Argentina*, 1era. Edición julio de 2000.

Artículos:

Diario Prensa Libre (2,011, enero) “En el país crece la tasa de desempleo” pp. 6

Referencias de recursos electrónicos:

- @ Alles M. (2,006) Desarrollo del talento humano basado en competencias, recuperado de
http://books.google.com.gt/books?id=FYxjgmxValC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- @ Argüelles A. (2,005), Competencia laboral y educación basada en normas de competencia, editorial Limusa, S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores. Baldera 95, México, D.F. recuperado de
<http://books.google.com.gt/books?id=RqrZ7noapqsC&pg=PA46&dq=necesidad+de+competencias+laborales&hl=es&sa=X&ei=9R9cT-3DEsKltwfbzumEDA&ved=0CEYQ6AEwBQ#v=onepage&q=necesidad%20de%20competencias%20laborales&f=false>

- @ Barrios E. (2,000) Gestión de las Competencias Intecap, Guatemala recuperado de http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/observ/vargas/intecap/gest_com/index.htm
- @ Benítez R. J. (2,007), Competencias: enfoques y clasificación, recuperado de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/competencias-enfoque-y-clasificacion.htm>
- @ Caplab (2,004), La formación por competencias laborales, Lima Perú recuperado de <http://www.caplab.org.pe/descargas/la%20formacion%20por%20competencias%20laborales.pdf>
- @ Copyleft Guadalinfo (2,010), Las nuevas exigencias del mercado laboral, recuperado de http://www.edukanda.es/mediatecaweb/data/zip/1116/page_01_b.htm
- @ Gardner Howard (s.f.) Inteligencias Múltiples recuperado de http://sanjulian.com.li.com/PDFS/PROF_MERINO_HOWARD_GARDNER.pdf
- @ Gardner Howard (s.f.), la teoría de las Inteligencias Múltiples recuperado de http://www.infoamerica.org/teoria_imagenes/gardner_graf.jpg
- @ Guía Información y Orientación para la inserción laboral (2,004), Ideas Propias, Editorial Vigo, España, recuperado de <http://books.google.com.gt/books?id=rJxOJWnRU3UC&pg=PA1&dq=mercado+laboral&hl=es&sa=X&ei=HaFeT-X4F8PEtwe7sMiVBw&ved=0CD8Q6AEwAw#v=onepage&q=mercado%20laboral&f=false>
- @ Jiménez J.C. (2,008) El Valor de los Valores en las Organizaciones, recuperado de <http://www.elvalordelosvalores.com/definicion/index.html>
- @ Preciado Sánchez A. C. (2,006) Modelo de evaluación por competencia laborales, Publicaciones Cruz O. S.A. México, recuperado de <http://books.google.com.gt/books?id=47aiKacwZrUC&pg=PA21&dq=defin>

icion+competencias+laborales&hl=es&sa=X&ei=tixcT_GPFcbItgeS3PGT
Dw&ved=0CC0Q6AEwAA#v=onepage&q=definicion%20competencias%2
0laborales&f=false

- @ Tobón Sergio, (2,006) Aspectos básicos de la formación basada en competencias, recuperado de <http://www.uv.mx/facpsi/proyectoaula/documents/Lectura5.pdf>
- @ Tobón S. (s.f), Estructura Conceptual de las competencias, recuperado de <http://www.uovirtual.com.mx/moodle/lecturas/caliedu/12/12.pdf>
- @ Wikipedia (s.f.) Mercado de trabajo, recuperado de http://es.wikipedia.org/wiki/Mercado_de_trabajo

Apéndice

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media



**GUÍA DIRIGIDA A PROFESIONALES DE NIVEL DIVERSIFICADO RECIÉN
GRADUADOS DEL ÁREA CONTABLE PARA LA INCORPORACIÓN AL
MERCADO LABORAL**

Elaborado por:

Jorge Rolando Gómez Soyós

Guatemala, julio de 2012

Introducción

Se presenta una guía para reforzar o mejorar algunos aspectos de la presentación curricular, personal y conductual orientado a la lograr una integración con las competencias y conocimientos que ya posee el profesional egresado de la Escuela Nacional de Ciencias Comerciales “América” del municipio de Villa Canales Guatemala para la obtención de empleo y permanencia en una empresa.

Esta guía puede ser aplicada ante el primer empleo o en futuras oportunidades laborales, se inicia detallando los pasos que se llevan a cabo para la contratación de personal, posteriormente la forma de preparar una carta de presentación y currículum, también recomendaciones para una mejor presentación personal, actitudes y acciones personales que podrían ser útiles ante una entrevista de trabajo, así también la expresión corporal.

Esta guía está diseñada con ilustraciones, debido a que está dirigida a jóvenes y presenta una forma atractiva y amigable para una mejor comprensión.

Objetivo general:

Contribuir con los peritos contadores para una lograr inserción laboral más pronta

Específicos:

- Proporcionar una guía para causar una buena impresión ante los oferentes laborales.
- Indicar los aspectos principalmente observables y que podrían ser decisivos para la obtención de empleo.

Justificación

Porque es necesaria una orientación para causar una buena impresión ante los demandantes de servicios profesionales contables, porque en ocasiones los conocimientos no son tomados en cuenta para la obtención de un empleo, porque la presentación es importante tanto curricular como personal, porque las competencias del “ser” tienen significado ante los empleadores y porque si es posible llegar mejor preparado ante una situación de empleo, algo que en algunos establecimientos educativos no forma parte de la preparación formativa.

El profesional contable al finalizar su formación académica posee el deseo de incorporarse al mercado de trabajo, pero esto no sucede de la forma y en el tiempo que se pretende, esto no sucede por falta de oportunidades, sino porque la demanda de un empleo es lo suficiente codiciada y obliga a las empresas a realizar un filtro y de este modo adquirir el mejor personal, desechando a los que no se ajusten a sus preferencias.

El único medio que tienen los interesados en contratar personal para formarse una imagen del interesado es a través del currículum; si el currículum le llama la atención al encargado de selección, éste procederá a convocar a una entrevista, si el resultado de la entrevista es satisfactorio, posteriormente se realizan todos los pasos de la selección hasta llegar a una probable contratación, pero porque es importante resaltar estos dos pasos principales *currículum* y *entrevista*, porque son la llave de las siguientes etapas de la contratación.

A. ¿Cómo hacen las empresas para abastecerse de capital humano?

1. Procesos de selección

El proceso de selección es aquél que realiza una entidad y que se inicia por el proceso de reclutamiento, pasando a la elección del candidato/a más idóneo/a para el puesto vacante de entre los reclutados, procurando aumentar la eficiencia y el desempeño del personal y de la propia empresa, comprende una serie de pasos específicos, cuyo objetivo final es decidir qué candidato/a será contratado/a.



a. Reclutamiento

Se trata del proceso por el cual la entidad o empresa atrae a suficientes solicitantes para desempeñar el puesto de trabajo que está vacante. Las vacantes se producen por la creación de un nuevo puesto, la renuncia o jubilación de quien lo ocupaba hasta entonces, un aumento en el volumen de trabajo, etc.

1.1 Preselección curricular

Una vez se hayan recibido todos los currículum vitae de los/as solicitantes, se realizará una revisión de los mismos. En esta revisión se descarta automáticamente a quienes no posean la formación o la experiencia requerida.

1.2 Entrevista personal

Se trata de una reunión entre seleccionador/es y candidato/a. En ella la persona encargada de la selección de personal constatará de forma directa y personal si el candidato/a se ajusta a lo que se busca. En este paso del proceso de selección se recoge y revisa una mayor cantidad de información sobre el

candidato; a la vez que el solicitante recibe más información sobre la organización en sí y sobre el puesto en concreto.

1.3 Realización de pruebas

Algunas empresas suelen incluir una prueba y/o test, dependiendo del puesto a cubrir, con el fin de seleccionar al candidato/a más idóneo para desempeñar el puesto ofertado.

Consisten en contestar una serie de preguntas o resolver una serie de problemas en el tiempo y forma que establezcan, a partir de los resultados obtenidos, analizan y tratan de deducir la personalidad, aptitudes, intereses,... del candidato/a; algunas de las pruebas más utilizadas con las que podrás encontrarte son:



a.1 Test de cultura general

Según la Real academia de la lengua, la inteligencia se puede entender como la capacidad de entender, comprender y resolver problemas. Estas pruebas proporcionan a las empresas información muy útil, es imprescindible, contar con personal capacitado para adaptarse a situaciones nuevas y saber desenvolverse ante cualquier circunstancia adversa.

a.2 Test de aptitudes



Estas pruebas tratan de identificar en qué tipo de actividades la persona es más hábil, el rendimiento y nivel de conocimientos del sujeto dependiendo de la cantidad y la calidad de capacidad intelectual.

Entre las capacidades o cualidades que miden se encuentran:

- Aptitud verbal o capacidad para utilizar, comprender correctamente y con facilidad el lenguaje escrito.
- Aptitud numérica o capacidad para comprender las relaciones numéricas, manejar números y resolver problemas.
- Aptitud espacial o capacidad para imaginar y reconocer objetos o formas en diferentes posiciones en el espacio.
- Atención, también llamada aptitud perceptiva o aptitud burocrática, se refiere a la capacidad para estar atento/a y concentrado/a de manera prolongada sin distracción y para observar las cosas en detalle.
- Aptitud mecánica o capacidad para comprender e imaginar los principios de la naturaleza en los que se basa el funcionamiento de las máquinas.

a.3 Cuestionarios

Suelen ser pruebas con multitud de preguntas con respuesta de elección múltiple, intentan descubrir rasgos como la estabilidad emocional, extroversión-introversión, iniciativa, dominio de uno mismo, responsabilidad, sentido del deber, flexibilidad, decisión, sociabilidad, sinceridad, autoconfianza, autodisciplina, lealtad, agresividad, independencia, autonomía, etc.



a.4 Test Proyectivos

Los test proyectivos son aquellos que permiten llegar fácilmente al inconsciente, debido a que el sujeto desconoce qué aspecto de su personalidad están evaluando y por tanto, no puede controlar las respuestas de forma consciente. Estos test son muy complejos de tratar y son muy diferentes unos de otros:

1.3.1 Test de Rorschach

Es una prueba proyectiva de aplicación individual, aporta información sobre la forma de operar mentalmente del sujeto, habilidad emocional, distorsión en la

percepción de la realidad, uso de la inteligencia o emoción en la solución de problemas, etc.

1.3.2 Test del árbol

El test del árbol es un test proyectivo que evalúa la personalidad profunda y que consiste en dibujar un árbol. Es una técnica muy utilizada tanto en la práctica clínica como en la práctica laboral.

1.3.3 El test del dibujo de la figura humana

Este test consiste en el dibujo de una figura humana reflejando cómo se ve y qué piensa de sí mismo, qué imagen tiene de sí mismo y de su cuerpo, etc.

1.3.4 Grafología

Es una técnica proyectiva cuyo objeto de estudio es la escritura; a través de su análisis y con una metodología propia, permite conocer la personalidad de un individuo de forma integral. En términos generales se analizan ocho aspectos fundamentales de la escritura: Orden, tamaño, inclinación, dirección, presión, rapidez, continuidad y forma.

a.5 Examen médico

Hay perfiles profesionales o puestos de trabajo que requieren de una alta carga de trabajo o esfuerzo físico, por ello, el futuro contratante considera oportuno que sus futuros trabajadores demuestren su idoneidad física para poder desempeñar el puesto de trabajo.



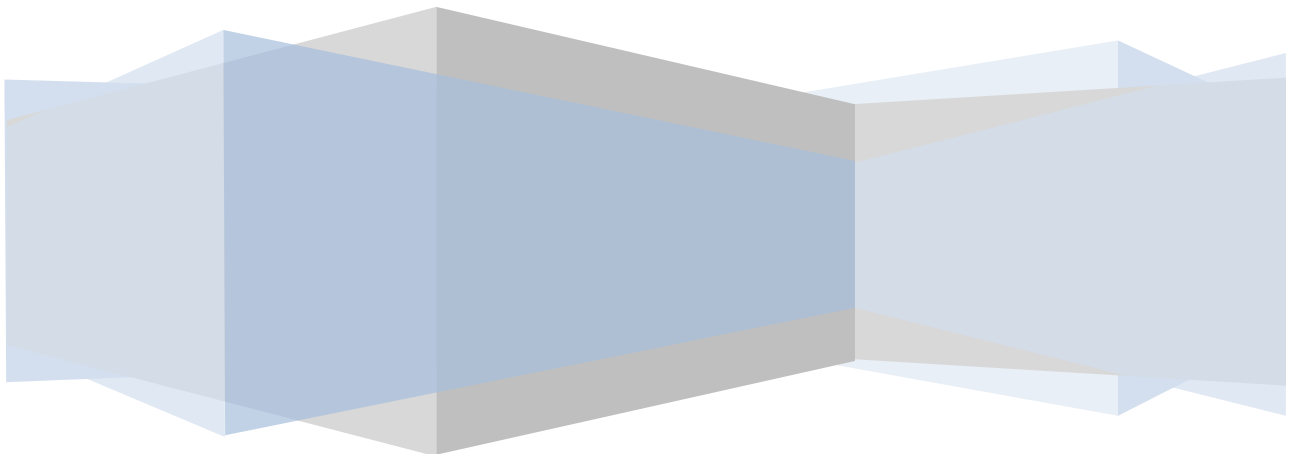
2. Contratación

Es el final del proceso de selección de personal. Su culminación es la firma del contrato tanto por parte del candidato/a seleccionado como por la empresa

Partiendo desde la perspectiva que la preparación académica recibida forma parte de los objetivos de tu vida y para tu satisfacción personal, se proporciona una guía para los profesionales de la contabilidad que se desean incorporar al mercado laboral.



≡ **¡Bienvenido a la empresa,
está usted contratado!**



B. Guía dirigida a profesionales de nivel diversificado recién graduados del área contable para la incorporación al mercado laboral

3. Herramientas de búsqueda de empleo

a. Carta de presentación

La función de esta carta es llamar su atención, marcar la diferencia con los demás aspirantes al puesto y en definitiva conseguir una entrevista personal.



No hay que olvidar que la carta puede ser tan importante como el currículum, ya que, aunque en ella no se describen conocimientos y experiencia profesional, sí que quedan plasmadas las actitudes: reflejan el interés que tiene el candidato por la empresa y el puesto de trabajo que solicita, la capacidad de comunicación e incluso dejar ver una parte de su personalidad.

No debemos olvidar nunca que el currículum que enviamos es nuestra presentación y que es acerca de este sobre el que se va a emitir un juicio. La empresa no tiene otra forma de hacerse una idea sobre nosotros sino por el currículum y la carta que lo acompaña.

3.1 Cómo escribir la carta de presentación

Una carta de presentación tiene que ser muy profesional y estar redactada de forma clara, concisa y sin faltas de ortografía. Su contenido debe ir dirigido a explicar porqué el candidato reúne los requisitos del puesto, destacando y dirigiendo la atención del seleccionador hacia las habilidades, capacidades y conocimientos.

3.2 Partes de una carta de presentación

- ☑ Saludo: cada carta debe estar dirigida a la persona con la que te interesa hablar, es decir, aquella que puede contratarte, habla a la empresa para asegurarte de que tienes el nombre correcto y escríbelo correctamente.
- ☑ Introducción: preséntate y explica el objetivo de la carta, porqué te interesa la empresa a la que escribes, el sector y el puesto en particular.
- ☑ Cuerpo de la carta: esta es la parte que tiene que aprovechar para “venderte”, explica aquí qué es lo puedes aportar (logros, experiencia), qué habilidades y capacidades tienes y podrás utilizar para desarrollar las funciones del puesto.
- ☑ Cierre: no puedes tener lo que no has pedido, al final de la carta, pide una entrevista. Se creativo, no uses “espero su llamada”, menciona que puedes llamar para concertar una cita o reunión, no una entrevista, termina con algún cumplido estándar pero cercano, seguido de tu firma, también puedes incluir tu número de teléfono bajo la firma, a modo de recordatorio.

3.3 Consejos de redacción

Usa un lenguaje claro y conciso, siempre son mejor frases cortas y sencillas, evitar las frases rebuscadas, párrafos cortos y separados, utiliza verbos de acción, emplea un tono cordial y respetuoso, sé positivo, deja que tu optimismo se entrevea en tus palabras, evita usar un tono demasiado efusivo, evita dar lástima, describe tus aptitudes, tus habilidades y logros, no repitas lo que ya aparece en el currículum, sino remarca lo que consideres más destacable.



Modelo de carta de presentación:



Guatemala, mes (en letras), día (en números) de 2012

Lic., Ing. (según corresponda) y nombre a quien va dirigida
Puesto que ocupa
Empresa:
Dirección:
Presente

Estimado Lic. /Ing. / xxxxx:

En la edición del 9 de enero de 2012 del periódico (Ej. *Prensa Libre*), se anunciada la oportunidad de trabajar en su empresa como asistente de contabilidad. *(O la forma de cómo te enteraste de este empleo)*

Poseo disciplinas y capacidades enfocadas al cumplimiento de metas, así como otras cualidades que son muy necesarias para el éxito de toda empresa. Estoy seguro de que con mis conocimientos y competencias podré contribuir a su empresa.

En el currículum que se adjunta a la presente, se incluye información sobre mi preparación académica y mi desarrollo en el campo de contabilidad. Desearía entrevistarme con usted para saber las posibilidades de emplearme en su empresa.

Espero saludarle personalmente.

Atentamente,

Nombre y firma
Identificación (DPI)
Número telefónico

b. Currículum vitae

Debemos ponernos en la mentalidad de la persona que lo va a leer, convencerle de que nuestra personalidad laboral (formación, competencias personales y



profesionales adquiridas) encajan perfectamente con el perfil del candidato/a que necesitan y así concedernos una entrevista, donde demostraremos lo que se indica en el CV. Por tanto su nivel de desarrollo no debe quedarse en un mero listado sólo de fechas y empresas, pero tampoco debe tratarse de una biografía detallada. Debe ser una descripción de lo que valemos redactada de la manera más atractiva posible.

Reglas básicas para escribir el currículum:

Antes de redactar el currículum, conviene que conozcas y tengas presente unas sencillas reglas esenciales que te ayudarán a lograr un buen currículum, conciso y bien estructurado. No las olvides.

- Sé breve, conciso y directo.
- Tu currículum no debe pasar de una o dos hojas, como máximo.
- Utiliza un papel de color blanco o de colores claros, tamaño carta.
- Escribe con una fuente legible y con una presentación espaciada que facilite la lectura
- No lo escribas a mano, a menos que así lo exija la empresa.
- Evita los adornos y no abuses de los colores, el currículum debe transmitir profesionalidad.
- Respeta los márgenes, deja espacio entre los párrafos y escribe por una sola cara del folio.
- Cuida el estilo y evita los errores de ortografía, exprime al máximo tu riqueza verbal, utiliza sinónimos y evita las repeticiones excesivas.
- No conviene utilizar abreviaturas.

- Sé honesto, muestra tus mejores habilidades, resalta lo que te conviene resaltar, tus logros pero nunca inventes.
- Sé positivo, vende lo mejor de ti mismo, pero de forma breve, concreta y sencilla.
- La fotografía que adjuntes debe ser reciente y de tamaño carnet, es preferible que sea de color.
- Cuando termines de redactar tu currículum conviene someterlo a una lectura crítica por parte de terceros para detectar errores o para hacer mejoras.

Modelo de currículum vitae:



Profesión	
Datos personales	
Nombre y Apellidos Dirección: Teléfono: Fecha de nacimiento: Edad: DPI: NIT: E-mail:	
Perfil Profesional	
Descripción general del perfil profesional: trabajos ejercidos, funciones desempeñadas, cargos. Síntesis de las principales cualidades y capacidades para el trabajo. Logros. No es necesario que sean muy detalladas, pero si que den una idea general de las capacidades del candidato.	
Experiencia profesional	
2009-2012: Cargo: Función:	Nombre de la empresa en la que ha laborado Nombre del cargo que se ha desempeñado Descripción de las funciones principales que se han desempeñado en la empresa. No es necesario que sean muy detalladas, pero si que den una idea general de las capacidades del candidato
2007-2009: Cargo: Función:	Nombre de la empresa en la que ha laborado Nombre del cargo que se ha desempeñado Descripción de las funciones principales que se han desempeñado en la empresa. No es necesario que sean muy detalladas, pero si que den una idea general de las capacidades del candidato
Formación académica	
Título Obtenido	Establecimiento educativo De qué año a que año
Título Obtenido	Establecimiento educativo De qué año a que año
Título Obtenido	Establecimiento educativo De qué año a que año
GUATEMALA, MES, AÑO	
1	

Otros conocimientos, habilidades y aptitudes

Idiomas	Inglés:	Hablado	Escrito
		"X"%	"X"%

Otros...

Programas de Informática: Que programa y nivel de conocimiento

Habilidades: Habilidad mecanográfica, habilidad numérica, analítica, para hablar en público, entre otros

Aptitudes Liderazgo, innovador, buenas relaciones interpersonales, analítico, otros.

Referencias

Laborales

Nombre	Puesto	Teléfono
Nombre	Puesto	Teléfono
Nombre	Puesto	Teléfono

Personales

Nombre	Teléfono
Nombre	Teléfono
Nombre	Teléfono

GUATEMALA, MES, AÑO

2

Nota: El modelo de carta de presentación es opcional y al igual que el currículum no es el diseño único utilizado, en internet puedes encontrar variedad de formas y diseños.

C. ¿Y... si te llaman para una entrevista de trabajo?

4. Recomendaciones

a. Puntualidad

- Planifica un día antes como llegar al lugar de la entrevista, qué contratiempos podrás encontrar, por ejemplo reparación de carreteras, desvíos vehiculares, si es un lugar donde se congestiona el tránsito, si es época de invierno, si tendrás que caminar etc.
- Ten claro el nombre completo de la persona con la que te diriges (memorízalo), el nombre del edificio, número o nombre de la oficina, registra el número telefónico de la empresa si en todo caso no la ubicas con facilidad.
- Organiza la ropa que utilizarás, la loción y accesorios que usarás ese día.
- Prepara tu currículum y colócalo en un lugar visible.
- Es probable que te apliquen una prueba contable, no olvides calculadora, lápiz, lapicero y borrador, las hojas, formularios y prueba las empresas lo proporcionan.
- No olvides tu documento de identificación.
- Confirma no haber olvidado algo que te pudiera servir.
- Si descansas lo suficiente es más probable que no tengas dificultades para levantarse con anticipación.
- Preséntate al lugar de la entrevista con 15 minutos de anticipación como mínimo de la hora programada.



La puntualidad es básicamente pensar en el tiempo de los demás y puede considerarse como una falta de respeto el incumplimiento o bien puede significar perder una oportunidad de empleo.

b. Presentación personal

Tanto la documentación que presentemos y la imagen a la hora de la respectiva entrevista personal son dos aspectos vitales. Es un tema que para muchos no merece de gran importancia, debemos darnos cuenta que hay ocasiones en las que para el entrevistador es más importante la imagen que las palabras del oferente. Por ello, debe ser un aspecto en el que se debe trabajar desde antes de la entrevista:



Cuando una persona se presenta ante otras, antes de pronunciar una palabra, ya está transmitiendo datos e ideas, aún sin quererlo. Aunque no seamos conscientes, todos proyectamos nuestra personalidad a través de la imagen que ofrecemos al exterior.

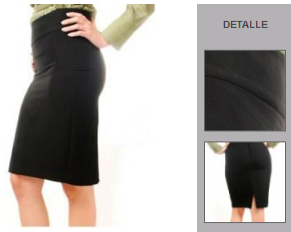
Suele decirse, que el periodo más crítico cuando se produce el primer encuentro con una persona son los primeros cinco minutos, podemos mencionar en referencia a este tema en particular los siguientes comentarios “la primera impresión es la que cuenta”, “no existe una segunda oportunidad para causar una primera impresión”.

4.1 Recomendaciones de cómo vestir con profesionalidad si eres una mujer



- Tu ropa debe lucir siempre limpia y bien planchada
- Utiliza la talla adecuada o a la medida
- Utiliza un traje chaqueta, puede ser con falda, vestido o pantalón, elegirlo en un solo color y en colores oscuros como los azules marinos, negros o grises, proyectan más profesionalismo.

- ☑ Los trajes bicolors o estampados dan un toque más informal y alegre; no abuses de las tonalidades o colores excesivamente llamativos.
- ☑ Se recomienda que las blusas sean de un color más claro, lisas o colores combinados, evita usar blusas que sean muy ajustadas o escotadas.



- ☑ Si utilizas falda esta debe llegar a la rodilla, evita usar minifalda, lleva siempre medias de color natural, las piernas se verán mejor, no uses medias de colores ni figuras.

- ☑ Utiliza trajes tipo sastre con o sin chaqueta o un pantalón para oficina, el pantalón debe llegar al tobillo, procura vestir siempre elegante.



- ☑ Evita usar para la oficina pantalones cintura baja, pantalones de lona, pantalones semi cortos, pantalones demasiado ajustados al cuerpo.

- ☑ No uses ropa transparente o demasiado ajustada que denote tu ropa interior, tanto blusa, falda o pantalón.

- ☑ Cuida el exceso de complementos y joyas.



- ☑ El bolso o maletín debe ir en sintonía con el resto del vestuario.

- ☑ El zapato bajo no es el apropiado; lo mejor es un zapato de salón (zapato cerrado) con tacón de entre unos 4 y 5 centímetros, siempre y cuando la profesión lo permita.

- ☑ El zapato como el resto de los componentes, ha de combinarse de manera acertada y armonizando con el conjunto en general, procura que las tapitas y suelas este siempre en buen estado

- ☑ El maquillaje también influye mucho en el aspecto general, utiliza lo necesario y de forma natural.



- ☑ Utiliza fragancias discretas, deja el perfume fuerte para otras ocasiones o momentos del día, recuerda que el olor que para ti es agradable para otra persona puede no serlo.

- ☑ El cabello debe lucir siempre limpio de manera natural, siempre bien peinada. Procura variar con discreción el tipo de peinado; si la largura de tus cabellos lo permiten: un día con una trenza, otro con una cola de caballo, suelto, medio recogido, etc.



- ☑ Conviene destacar que los complementos son importantes y sirven, para eso, para complementar el atuendo, combinados con acierto permiten realzar y resaltar la imagen personal en todo su conjunto. No conviene ir muy sobrecargada de accesorios, si utilizas alguna joya, que sea solamente una en cada mano o una cadena o collar; el reloj que haga juego con el atuendo clásico, preferiblemente, no deportivo.
- ☑ El color de las uñas debe ser discreto, evita usar colores extravagantes, el largo máximo que deben tener tus uñas es de medio centímetro después de la yema del dedo.



4.2 Recomendaciones de cómo vestir con profesionalidad si es un hombre

- ☑ Utiliza los trajes más elegantes, de colores neutros como el gris, el azul marino y de un color liso o con algún dibujo clásico como la raya diplomática,



príncipe de Gales, etc.

- ☑ Si utilizas traje completo debe llevarlo siempre abrochado.
- ☑ Los calcetines deben hacer juego con los zapatos o los pantalones.
- ☑ Si usas cinturón no lleves tirantes y al revés, nunca se usan las dos cosas juntas.

- ☑ El cinturón debe ser del color de los zapatos.
- ☑ Con la corbata, no lleves el cuello de la camisa abierto, procura llevar el botón abrochado, asegúrate que el nudo está bien hecho y centrado; si no es así, la imagen que ofreces es desequilibrada.



- ☑ El extremo de la corbata debe tocar la hebilla del cinturón.
- ☑ Se debe cuidar que la corbata vaya bien combinada con la camisa y el traje.
- ☑ Las camisas deben ser de manga larga que combine bien con el traje y la corbata.
- ☑ Se deben evitar los colores excesivamente llamativos.
- ☑ El tamaño de las uñas no debe sobrepasar la yema de los dedos.
- ☑ No es recomendable el uso excesivo de joyas o complementos: un anillo en cada mano (matrimonio y/o graduación), un reloj acorde con la vestimenta evitando los relojes deportivos, alfiler de corbata, etc.
- ☑ Es aconsejable, en cuanto al perfume, usar una colonia o perfume fresco y discreto.

- ☑ Es aconsejable ir siempre bien rasurado y si usas bigote que esté bien recortado

Elegir el cómo vestir depende, en gran medida, del tipo de empresa en la que trabajes, el puesto que ostentes. También es muy importante observar el entorno en donde estableces tus relaciones comerciales y de negocios.

5. Al momento de la entrevista

La mejor actitud en una entrevista es que ante una pregunta sigamos los siguientes pasos: parar - pensar - responder.

Debemos reducir nuestro nivel de estrés y aumentará la confianza en nosotros mismos por lo que todo será mucho más fluido y ayudará a prevenir el bloqueo ante preguntas imprevistas.



a. La postura

- ☑ Las primeras impresiones son de gran importancia, así que, debes dar una buena impresión.
- ☑ Saluda al entrevistador, ten en cuenta que es la persona que te entrevista quien toma la decisión de contratarte o no.
- ☑ Saluda con un apretón de manos
- ☑ No te sientes hasta que te lo digan
- ☑ Siéntate derecho, sentarse al borde de la silla suele denotar inseguridad y hacerlo demasiado relajado, falta de respeto.



- ☑ No tutees si no te lo indican
- ☑ Está siempre atento
- ☑ Evita ponerte nervioso y, si lo haces, evita los gestos que lo demuestran
- ☑ No interrumpas

- ☑ Mira al entrevistador a los ojos, pero sin intimidar
- ☑ No hables demasiado, ni demasiado poco.
- ☑ Cuida tu lenguaje
- ☑ No pongas los codos sobre el escritorio del entrevistador
- ☑ No cruces los brazos, puede parecer que estás a la defensiva

b. La forma de expresarte

- ☑ Piensa antes de contestar
- ☑ Responde de forma clara y breve
- ☑ Di siempre la verdad
- ☑ No uses palabras rebuscadas
- ☑ No respondas con evasivas o dudas
- ☑ No esperes demasiado tiempo para responder, podría parecer síntoma de distracción
- ☑ No utilices expresiones tajantes “siempre, nunca”.
- ☑ Muestra entusiasmo por el trabajo, pero no lo supliques
- ☑ Nunca hables mal de las empresas en las que has trabajado
- ☑ No te niegues a responder preguntas



c. La actitud

- ☑ Piensa positivamente
- ☑ No pidas el puesto como si fuera una limosna
- ☑ No digas que necesitas terriblemente el trabajo
- ☑ No critiques a pasados empresarios

d. El interés

- ☑ Haz preguntas, pero sin parecer prepotente
- ☑ Si tienes dudas, pregunta sobre las posibilidades de desarrollo, la empresa o el puesto de trabajo

- ☑ Los temas económicos siempre son penosos, pregunta si tienes dudas, pero que no parezca que es tu principal motivación.
- ☑ Expresa siempre tu agradecimiento

D. Tu lenguaje corporal habla más fuerte que sus palabras

¿Alguna vez se te ocurrió pensar cuánto le dices a la gente aun cuando no hablas? constantemente estás enviando mensajes sobre lo que realmente piensa y sobre sus sentimientos, uses palabras o no.

- ☑ El contacto visual es la forma más obvia en la que nos comunicamos. Cuando estás mirando a otra persona, demuestras interés. Cuando no se hace contacto visual, se da la impresión de que la otra persona no es importante.

- ☑ La expresión facial es otra forma de comunicación no verbal. Una sonrisa envía un mensaje positivo y es apropiada en la mayoría de las situaciones.



- ☑ Tu boca también da claves y no sólo cuando hablas, los movimientos de la boca, tales como fruncir los labios o torcerlos hacia un costado, pueden indicar que estás pensando sobre lo que te dicen y que te guardas algo.
- ☑ La posición de tu cabeza también comunica, si la mantienes derecha, se verá segura y autoritaria, la gente la tomará en serio.

- ☑ La posición de tus brazos sugiere cuan receptiva es una persona, los brazos cruzados o doblados también puede indicar un “No estoy de acuerdo con lo que dice”. Quizás tu sólo tienes frío, pero a menos que estés tiritando al mismo tiempo, la otra persona muy probablemente la malinterpretará.

- ☑ El ángulo de tu cuerpo le da a las otras personas indicaciones de lo que está sucediendo dentro de tu cabeza. Reclinado hacia adelante dice: “dígame más”. Reclinado hacia atrás indica que ya has escuchado suficiente.

- ☑ La postura es tan importante, cuando se te ve demasiado relajado/a en una silla o te recuesta contra la pared, el mensaje que transmite es de cansancio.

- ☑ Controla tus manos prestando atención a donde están, tus manos deben verse, esto significa que debe sacarlas de los bolsillos, mantener las manos en cualquier lugar por encima del cuello, pasarse los dedos por los cabellos o frotarse la cara es poco profesional.

- ☑ Las piernas también hablan, mucho movimiento indica nerviosismo. La posición más apropiada y profesional es mantener los pies sobre el piso o una pierna cruzada a la altura del tobillo. La posición menos profesional y ofensiva es tener una pierna cruzada con el tobillo apoyado sobre la rodilla de la otra pierna, algunas personas denominan esta postura “figura del cuatro”, transmite arrogancia.

- ☑ La distancia corporal con la otra persona es crucial para establecer un buen entendimiento. Ponerse demasiado cerca “encima de la cara del otro” se entenderá como arremetedor y agresivo. Por lo contrario, si te

sitúas demasiado lejos, la gente creerá que eres muy reservado/a, lo más importante es buscar la distancia que hace que la otra persona se sienta más confortable, si la persona con la que estás hablando continuamente retrocede, detente, esa persona necesita más espacio.

E. Y... Si te contratan

Cuando hayas logrado pasar a formar parte de una empresa; aplica todos tus conocimientos, competencias, habilidades, aptitudes que te hacen único. Cuida tu imagen, aplica los valores que te caracterizan, se siempre sincero, integro ante toda situación, innovador, respeta los derechos y opiniones de los demás, la mejor recomendación la crea uno mismo en todo momento, en el desarrollo de sus labores y es seguro que dejaras huella.



Si quieres triunfar, no te quedes mirando la escalera. Empieza a subir, escalón por escalón, hasta que llegues arriba.

Anónimo

Referencias de recursos electrónicos

- @ Silvia Citrullo (2005) Etiqueta: La imagen Personal y Profesional, recuperado de:
http://www.mujeresdeempresa.com/relaciones_humanas/relaciones050403.shtml
- @ Lydia Ramsey (2006) Su lenguaje corporal habla más fuerte que sus palabras, recuperado de
http://www.mujeresdeempresa.com/relaciones_humanas/relaciones060103.shtml
- @ Transdoc (2008) Cómo hacer un currículum vitae , recuperado de
<http://transdoc.com.gt/interna.php?id=8574#cur1>
- @ Universidad del este, Centro de empleo (2008) , recuperado de
[http://www.suagm.edu/une/pdf/\(176\)ejemploCartaPresentacion.pdf](http://www.suagm.edu/une/pdf/(176)ejemploCartaPresentacion.pdf)
- @ Modelo Curriculum (2008), Consejos de redacción, recuperado de
<http://www.modelocurriculum.net/consejos-de-redaccion.html>
- @ Google, imágenes (s.f) Forma correcta de vestir de un profesional, recuperado de
http://www.google.com.gt/search?hl=es&q=forma+correcta+de+vestir+de+un+profesional&rlz=1W1GGLL_es&gs_sm=e&gs_upl=4879l22863l0l23520l52l26l1l9l10l2l3300l11451l0.8.7.1.2.7-2.1.1l23l0&bav=on.2,or.r_gc.r_pw.,cf.osb&biw=1024&bih=572&wrapid=tlif132192287411510&um=1&ie=UTF-8&tbm=isch&source=og&sa=N&tab=wi
- @ La entrevista de trabajo (2008-2012) recuperado de
<http://www.entrevistadetrabajo.org/entrevista-de-trabajo.html>

Anexos

Recomendaciones indicadas por los peritos contadores entrevistados que contribuirían para mejorar la preparación profesional

A. En relación al establecimiento educativo y a la formación:

1. Mejorar el nivel académico, 70 puntos o más para ingresar a esta escuela.
2. Mejorar la calidad de los maestros, que estos se dediquen a su trabajo y se comprometan con los alumnos.
3. Reparar los techos de algunas aulas debido a que se filtra el agua.
4. Mejorar en general las instalaciones.
5. Enseñar o inculcar valores ya que es un factor importante dentro del ser humano.
6. No permitir los noviazgos.
7. Instruir a los alumnos en el uso de herramientas de oficina.
8. Velar por que los maestros estén preparados.
9. Ampliación de aulas, menos alumnos por sección.
10. Mejorar la disciplina en clase.
11. Velar porque no manchen las instalaciones, por ejemplo baños, da una mala presentación.
12. Más computación y programación porque en las empresas mejoran continuamente en su tecnología, por ejemplo donde haré mis prácticas es en el área de contabilidad informática.
13. Exigir que los profesores sean más dinámicos.
14. Más inglés, es una herramienta que abre camino en muchos puestos.
15. Mejorar el mobiliario.
16. La escuela es una excelente institución pero a veces pareciera que no hay organización entre profesores y dirección.
17. Hay que mejorar el ambiente que se hace por la mala organización.

18. Recibir clases de manera más estables y sin interrupciones, la falta de pago a los maestros por parte del gobierno no ha quitado tiempo, mas educación.
19. Recibir más practica supervisada.
20. Mejorar el ambiente y/o mantenimiento de las aulas.
21. Inculcar una cultura del cuidado del medio ambiente limpio y paz.
22. Estar a la vanguardia de la tecnología para estar preparados tecnológicamente en el área contable.
23. Que se cumpla a cabalidad el pensum ya que este año tuvimos muchos asuetos y por ello dejamos de ver temas muy importantes.
24. Que las clases pudieran ser más tecnológicas.
25. Extender los horarios de clases y agregar más maestros.
26. Hacer pruebas a los maestros para comprobar si están capacitados para el trabajo.
27. Que se den más clases de contabilidad para tener un mejor conocimiento.
28. Que nos ayuden más a conocer instrumentos de trabajo.
29. Formar jóvenes responsables.
30. Que supervisen al momento de realizar exámenes y laboratorios.
31. Que todos los catedráticos que laboran en la ENCCA se rijan por una misma norma y no que cada uno establezca la propia.
32. Mejorar la iluminación de las aulas.
33. Velar por capacitación especial para el maestro.
34. Coordinación con el tiempo para enseñar lo necesario.
35. Debería haber una mejor preparación desde cuarto perito ya que algunas clases no contribuyen tanto al conocimiento de los jóvenes.

B. En relación a los catedráticos que contribuyen con la formación:

1. Que los docentes usen uniforme.
2. Sería bueno que los catedráticos trabajaran mas unidos, hay mucha des unión.
3. Que algunos maestros no se duerman en clase.
4. Mejorar la capacidad de los maestros para mantener a los alumnos bajo control en horario de clase que no hablen ni molesten ya que interrumpe.
5. Que todos los maestros tengan un poco mas de carácter porque así se crean buenos profesionales.
6. Capacitar a algunos maestros en métodos de enseñanza, ya que no tienen creatividad.
7. Algunos maestros deben tomar en serio el trabajo que realizan.
8. Los maestros no enseñan lo suficiente.
9. Algunos maestros dan un mal ejemplo de valores éticos.
10. Por parte de los maestros falta exigir más a los alumnos para que se superen, falta ser más estricto.
11. Velar por la puntualidad en los alumnos.
12. Mejorar la comunicación con los alumnos, a veces se cometen injusticias.
13. Que los docentes preparen las tareas con tiempo y que se esfuercen más y no dejar todo a última hora.
14. Profesores con más paciencia para enseñar.
15. Que los profesores no regalen los puntos.
16. Que los profesores se preocupen por su presentación, algunos llegan a trabajar como que se acaban de levantar.
17. Que los maestros sean más ordenados en su trabajo.
18. Que los profesores eviten las pérdidas de tiempo.
19. A algunos maestros no les va la materia que imparten, deberían revisar esto.

20. Los docentes siempre deben motivar a los alumnos y no decirles que son inútiles.
21. Es importante que cada maestro ponga más interés en el alumno y no solo por ganar un sueldo.
22. Que los maestros hagan las clases más dinámicas y participativas.
23. Que los profesores expliquen más.
24. Mejorar el nivel de valores de maestros para con el trato hacia los alumnos.
25. Que los maestros se preocupen más del ejemplo que dan a los alumnos.
26. Que algunos maestros sean prudentes al dirigirse a los alumnos y que sus palabras no sean hirientes.
27. Que los maestros que enseñan leyes estén más preparados y que sean más disciplinados.
28. Algunos maestros deben ser más positivos, tolerantes y deben darle lugar al alumno para expresar sus opiniones.
29. Los maestros deben hacer sus clases más entretenidas, deberían ayudarse de la tecnología para motivar el aprendizaje del alumno.
30. Deberían enseñar trámites para la inscripción de empresas, en sentido de realizar actividades en las cuales se haga todo el proceso que se realiza de forma dinámica.
31. Que no se tenga consideraciones y preferencias con los hijos de los maestros, tratar a todos los alumnos por igual.
32. Proporcionar una mayor preparación acerca de las leyes mercantiles y de trabajo.
33. Que se enseñe a pagar impuestos por internet.

C. En cuanto al alumno

1. La formación que se da en la escuela está bien, el que tiene que cambiar es el alumno, debe ser más responsable.

Instrumento aplicado a peritos contadores egresados de la Escuela Nacional de Ciencias Comerciales "América", Villa canales Guatemala año 2011.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE ENSEÑANZA MEDIA
 LIC. EN LA ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS ECONÓMICO CONTABLES

REFERENTES: PERITOS CONTADORES EGRESADOS DE LA ESCUELA NACIONAL DE CIENCIAS COMERCIALES, VILLA CANALES GUATEMALA DEL AÑO 2011.

Respetable Perito: La información que se le pide a continuación es de gran importancia para los futuros perito contadores, ya que los resultados que se obtengan servirán para identificar fortalezas y debilidades formativas actuales, que posteriormente analizarán las autoridades educativas de esta escuela.

Género: Masculino Femenino Edad: _____

Usted se evaluará a sí mismo(a) responda con sinceridad

Serie I:

1.1 Escribir una "X" en las columnas de "SI", "NO", "A veces", según lo considere.

	SI	NO	A veces
Cuando me dirijo a otras personas lo hago con respeto			
Me expreso con fluidez y propiedad de palabra			
Me gusta ser atento, dinámico, innovador			
Para mí es importante la presentación personal: Ropa limpia, zapatos lustrados, peinados no extravagantes...			
Me gusta participar y colaborar en actividades de grupo			
Me gusta y uso pirsin (perforación para arete o colgante)			
Me gusta y me hice tatuaje			
Tengo claros mis objetivos personales para la vida			
Estoy seguro de lo que digo y hago			
Soy puntual en mis compromisos			

Serie II: Escriba una "X" en la casilla que considere.

2.1 ¿Sabe usted la importancia del trabajo que realiza el Perito Contador en una empresa?

SI NO

2.2 ¿Por qué estudió usted la carrera de Perito contador?

Porque me gusta No sé por que Eligieron por mi

2.3 ¿Sabe usted que son valores?, si su respuesta es afirmativa escriba 5 valores que lo identifican a usted.

SI NO

[Handwritten signature]
 Lic. Carlos Francisco Mejía Ceballos.



Hoja 2



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE ENSEÑANZA MEDIA
LIC. EN LA ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS ECONÓMICO CONTABLES

2.4 ¿Se siente usted preparado académicamente y capaz de desempeñar un puesto en el área contable de una empresa?

SI NO

Por qué:

2.5 ¿Describa brevemente como vestiría usted para ir a una entrevista de trabajo?

2.6 Supongamos que usted está en una entrevista de trabajo y le preguntaran: *¿por qué deberíamos contratarlo a usted para esta plaza?*
Cuál sería su respuesta:

2.7 ¿Se siente usted preparado en el uso de la computadora, principalmente (Word, Excel, PowerPoint)?

SI NO

Porqué:

2.8 ¿Sabe usted como pagar servicios e impuestos por internet?

SI NO

Por qué:

2.9 ¿Cómo Perito Contador, considera usted necesario conocer las leyes?

SI NO

Cuál es la importancia:

2.10 ¿En escala de 1 a 10, siendo 1 la peor nota y 10 la mejor nota, como se evalúa usted en ortografía y caligrafía?

¿De 1 a 10?



Serie III. Conocimientos específicos:

Supongamos que usted solicita trabajo en una empresa y le aplican una prueba para comprobar que usted realmente tiene el conocimiento, **lea la acción y/o cálculo a realizar y escriba una "X"** en la columna de "Si puedo hacerlo" o en una de las dos columnas de "No puedo hacerlo".

Acción y/o cálculos a realizar:		SI PUEDO HACERLO	NO PUEDO HACERLO PORQUE:	
			LO OLVIDE	NO ME LO ENSEÑARON
1	Llenar los datos de una factura: Nombre, nit, dirección etc.			
2	Llenar un cheque			
3	Llenar un recibo de caja			
4	Hacer arqueos de caja chica			
5	Llenar un certificado del IGSS para cuando un trabajador lo solicita			
6	Realizar partidas de diario, simples como: compras, ventas de mercaderías al crédito o al contado etc.			
7	Calcular el IVA de un producto			
8	Calcular la cuota patronal y laboral del IGSS			
9	Calcular estimación para cuentas incobrables			
10	Calcular depreciaciones y amortizaciones			
11	Calcular prestaciones laborales, indemnización, aguinaldo, bono 14, vacaciones			
12	Calcular el costo de horas extras			
13	Regularizar las cuentas del IVA			
14	Hacer conciliaciones bancarias			
15	Hacer facturas especiales y calcular los impuestos que para el efecto deben incluirse			
16	Hacer una planilla de sueldos			
17	Calcular el ISR a pagar por la utilidad del ejercicio			
18	Calcular el impuesto a los combustibles y derivados del petróleo			
19	Calcular retenciones del IVA (Agentes de retención)			
20	Calcular el ISR a retener en pago de planilla a las personas con un sueldo mayor de Q3,000.00			
21	Realizar un estado de resultados			
22	Realizar un balance General			
23	Llenar formularios de la SAT para pago de impuestos (Ejemplo: IVA, ISR, ISR-IPF Retenciones, entre otros).			
24	Llenar recibo para pago de IGSS			
25	Realizar todo el proceso legal para el funcionamiento de una empresa. (Inscripción al Registro Mercantil, SAT, habilitación de libros, trámites necesarios para la impresión de facturas y de los regímenes para el pago de impuestos que optará...)			



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE ENSEÑANZA MEDIA
 LIC. EN LA ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS ECONÓMICO CONTABLES

Serie IV:

Responda a las siguientes interrogantes:

- | | |
|--|----------------------|
| | ¿ % ? |
| 4.1 ¿Cuál es el % para cálculo del IVA? | <input type="text"/> |
| 4.2 ¿Cuál es el % para calcular la cuota patronal del IGSS | <input type="text"/> |
| 4.3 ¿Cuál es el % para estimar cuentas incobrables? | <input type="text"/> |
| 4.4 ¿Cuáles son los % para depreciar: | |
| a) Vehículos | <input type="text"/> |
| b) Edificios | <input type="text"/> |
| c) Herramientas | <input type="text"/> |
| d) Mobiliario y equipo | <input type="text"/> |
| e) Equipo de computo | <input type="text"/> |
| 4.5 ¿Cuál es el % para calcular la cuota laboral del IGSS | <input type="text"/> |

¿Cuáles de las siguientes herramientas de oficina puede usar?

	SI	NO
4.6 Calculadora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.7 Teléfono	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.8 Fax	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.9 Impresora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.10 Fotocopiadora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.11 Perforador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.12 Laptop	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.13 Cañonera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.14 Máquina de escribir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.15 Engrapadora de diferentes tamaños	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.16 Computadora de escritorio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Serie V:

Escriba en este espacio **todo lo que considere que se debe mejorar o corregir** en esta escuela, para tener mejor preparación profesional.

Otros comentarios adicionales:

**Ubicación Geográfica de la Escuela Nacional de Ciencias Comerciales
“AMÉRICA”**



Ingreso a establecimiento educativo

