

Una investigación de campo relacionada a la gestión del profesional.

Andrea Fernanda Barrezueta

Licenciada. Instituto Superior Tecnológico Almirante Illingworth, afbarrezueta@aitec.edu.ec
Guayaquil – Ecuador, <https://orcid.org/0000-0003-3714-0001>

Resumen

La perspectiva del mundo del trabajo se expresa fundamentalmente en el perfil profesional el talento humano. Este articula el conjunto de realizaciones profesionales que el técnico puede demostrar en las diversas situaciones de trabajo propias de su área ocupacional, una vez que ha completado el proceso formativo. En estas realizaciones el personal pone de manifiesto su competencia para resolver los problemas de un mundo laboral complejo, cambiante e incierto y su capacidad de aprender de las nuevas situaciones que enfrenta. Para el perfil profesional está conformado por una serie de tareas, conductas, actitudes, competencias y habilidades relacionadas en un conjunto integrado que pretende configurarse como una “personalidad profesional”. El perfil profesional es una referencia fundamental en los momentos actuales, porque orienta el proceso de gestión especificando las competencias que el personal debe desarrollar, además constituye la principal fuente para la identificación de las situaciones problemáticas que el colaborador enfrenta en su accionar cotidiano. Para el Perfil. - Conjunto de parámetros (edad, nivel de educación, aficiones, etc.) que delimitan las características de un grupo objetivo, de un conjunto de población que tiene un determinado comportamiento o de los integrantes de una lista o base de datos.

Palabras clave:

investigación de campo,
profesional, competencia.



A field investigation related to professional management.

Abstract

The perspective of the world of work is fundamentally expressed in the professional profile of human talent. This articulates the set of professional achievements that the technician can demonstrate in the various work situations typical of his occupational area, once he has completed the training process. In these achievements, the staff shows their competence to solve the problems of a complex, changing and uncertain work world and their ability to learn from the new situations they face. For the professional profile, it is made up of a series of tasks, behaviors, attitudes, competencies and related skills in an integrated set that aims to be configured as a “professional personality”. The professional profile is a fundamental reference at the present time, because it guides the management process by specifying the competencies that the staff must develop, it also constitutes the main source for the identification of the problematic situations that the collaborator faces in their daily actions. For the Profile. - Set of parameters (age, level of education, hobbies, etc.) that delimit the characteristics of a target group, of a set of population that has a certain behavior or of the members of a list or database.

Keywords

field research, professional, competence.

Recibido 2 enero 2020 – Aceptado 09 febrero 2020

1. Introducción

El Contador Público es un profesional que se desempeña en el campo comercial, administrativo y de servicios para ser incorporación en óptimas condiciones al mercado ocupacional y contribuir de esta manera al desarrollo económico y tecnológico del país, Actualmente, tanto el sector privado como público, requieren de manera permanente, especialistas contables que tengan un enfoque globalizador y sistémico, que se desempeñe en la planificación, diseño, implementación, control y seguimiento de los sistemas contables.

Problemas de la profesión de contabilidad y auditoría:

- Registra operaciones contables y de costos.
- Elaboración de informes preliminares de auditoría.
- Reconocimiento de los Estados Financieros
- Realización de Controles Internos dentro de una Empresa

Objeto de la profesión contabilidad y auditoría

- Procesos contables de una empresa de servicio y comercial.
- Interés simple y compuesto.
- Depreciación, amortización y fondo de amortización.
- Tratamiento contable, ajuste contable y cierre de periodo.
- Contabilización y control de los elementos de costo de producción.
- Conocimientos tributarios.
- Análisis y razones financieras.

Objetivos de la profesión contabilidad y auditoría

- Registrar operaciones contables y de costos.
- Elaborar informe preliminar de auditoría.
- Reconocer estados financieros.
- Realizar controles internos dentro de una Empresa
- Aplicar las tecnologías de la información y comunicación relacionadas con el ejercicio contable y actividades afines.

2. Metodología

Según Sampieri (1991, pp. 60-62) Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Buscan a demás medir o evaluar diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar, para lo cual se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así, describir lo que se investiga; lo que implica un considerable conocimiento del área que se investiga, para realizar las preguntas específicas que se busca responder.

La presente investigación es descriptiva porque busca especificar el perfil para cada puesto de trabajo en el Departamento de Contabilidad de la Empresa Tarjeal Cia. LTDA y determinar un modelo de gestión por competencias en el Departamento fundamentado en el análisis e interpretación de la información obtenida.

La investigación es de campo porque se realiza en situación natural, es decir en la Empresa Tarjeal Cia. LTDA de la ciudad de Guayaquil donde se encuentra el problema de la investigación, lo que permite la generalización de los resultados.

Para Carlos Sabino la investigación de campo se basa en informaciones obtenidas directamente de la realidad, permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos.

Métodos teóricos:

Analítico –sintético: Este método es imprescindible para profundizar en el conocimiento de las partes y descubrir sus interrelaciones en el fenómeno estudiado. La autora lo utiliza durante toda la investigación permitiéndole hacer un análisis del proceso de gestión como un todo y de cada una de las partes que conforman dicho proceso hasta llegar a la concepción teórica de la propuesta.

Histórico–lógico: Se utilizó en el análisis de los antecedentes del problema de la investigación y la evolución histórica de los diferentes enfoques teóricos relacionados con la gestión por competencias.

Empíricos

Análisis documental: Proporciona la información necesaria del estado actual del objeto de investigación, analizándose autores que han trabajado el tema y sus resultados.

Observación: La autora utiliza este método durante todo el estudio, desde la constatación del problema, hasta la elaboración del modelo y posterior identificación de los perfiles, permitiéndole a la autora conocer con mayor profundidad el objeto de investigación.

Entrevista: A directivos de la Empresa Tarjeal Cia. LTDA para obtener información sobre el modelo de gestión que se implementa en la empresa.

Encuesta: a trabajadores de la Empresa Tarjeal Cia. LTDA para obtener información acerca del desempeño de los colaboradores del Departamento de contabilidad.

3. Resultados y discusión

La población de la investigación está conformada por directivos, mando medio y colaboradores: 5 directivos, 11 colaboradores del área contable y 118 colaboradores de la Empresa Tarjeal Cia. LTDA. Se toma como muestra a los 5 directivos, a todo el personal del área contable y se determina la muestra de los colaboradores aplicando la fórmula de Restituto Sierra Bravo.

TAMAÑO DE LA MUESTRA

Fórmula Restituto Sierra Bravo

Tamaño muestra $n = 90$

Número de sigmas "s" $s = 1,96$

Variabilidad "p" $p = 0,50$ % $n/N = 76,65416\%$

margen de error $e = 5,00\%$

Variabilidad "q" $q= 0,50$
 universo $N= 118$

Tabla 2.1 Tamaño de la muestra

Elaborado por: Andrea Fernanda Barrezueta

La muestra de la investigación es de 90 colaboradores, de ellos 59 son hombres y 31 mujeres, según los datos obtenidos en la encuesta más del 50% de la muestra tienen más de 2 años de trabajo en la Empresa Tarjeal Cia. LTDA.

En cuanto a las técnicas de investigación científica se consideraron de dos formas principales: la técnica documental y la técnica de Campo.

Técnicas Instrumentos

Entrevista Cuestionario

Encuesta Cuestionario

Tabla 2. 2Técnicas de recolección de datos.

Elaborada por: Andrea Fernanda Barrezueta

Como se observa en la tabla 2.1 en la investigación se utilizan dos instrumentos de investigación para la recopilación de datos que permiten diagnosticar la situación inicial del objeto de investigación, a través del análisis e interpretación de los resultados.

Se utilizan dos instrumentos de investigación para la recolección de datos que permiten diagnosticar la situación inicial del objeto de investigación, a través del análisis e interpretación de los resultados.

Entrevista (Ver anexo 1) y Encuesta (Ver anexo 2) para diagnosticar la situación actual del Departamento de contabilidad de la Empresa Tarjeal Cia. LTDA.

Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Empresa Tarjeal Cia. LTDA.

1. Años de trabajo en la Empresa Tarjeal Cia. LTDA.

Años	Muestra	%
------	---------	---

1 año o menos	22	24,40%
2 años	20	22,20%
3 años	8	8,88%
4 años	18	20%
5 años o mas	22	24,40%
Total	90	100%

Tabla 2.3 Años de trabajo en la Empresa Tarjea Cia. LTDA

Elaborado por: Andrea Fernanda Barrezueta

Más del 50% de los colaboradores muestra de la presente investigación tienen más de 2 años de trabajo en la Empresa Tarjeal Cia. LTDA, como lo muestra la tabla 2.3 y el gráfico 2.1; elemento de gran importancia para la presente investigación.

2. ¿Cómo evalúa el desempeño de los colaboradores del departamento de contabilidad?

Desempeño	Muestra	%
Muy bueno	12	13%
Bueno	20	22%
Regular	40	45%
Malo	18	20%

Tabla 2.4 Desempeño de los colaboradores del departamento de contabilidad de la Empresa Tarjeal Cia. LTDA

Elaborado por: Andrea Fernanda Barrezueta

Como se puede observar en la tabla 2.4 y el gráfico 2.2, el 45% de los entrevistados evalúan el desempeño de los colaboradores del departamento de contabilidad de la Empresa Tarjeal Cia. LTDA como regular y solo el 13 % que equivale a 12 colaboradores calificaron de muy bueno el desempeño de los compañeros del área contable esto

evidencia que los colaboradores de la empresa no se sienten satisfecho con el desempeño de esta área tan importante para cualquier organización.

3. ¿Cómo evalúa el trato de los colaboradores del departamento de contabilidad?

Trato	Muestra	%
Muy bueno	28	31%
Bueno	20	22%
Regular	30	34%
Malo	12	13%

Tabla 2.5 Trato de los colaboradores del departamento de contabilidad de la Empresa TarjealCia. LTDA

Elaborado por: Andrea Fernanda Barrezueta

De los 90 entrevistado solo 28 evaluaron el trato de los colaboradores del departamento de contabilidad como muy bueno que representa el 31% de la muestra y 20 de bueno, es decir que el 51% de la muestra evalúan el trato de los colaboradores entre muy bueno y bueno, sin embargo es importante tener en cuenta que el 13% de los encuestado lo califican de malo, elemento a tener en cuenta por la autora a la hora de diseñar la propuesta, ver tabla 2.5 y grafico 2.3.

4. ¿Los colaboradores del departamento de contabilidad ofrecen soluciones a los problemas o situaciones que se les presenta dentro del área?

	Muestra	%
Siempre	30	33%
A veces	42	47%
Nunca	18	20%

Tabla 2.6 Soluciones a los problemas o situaciones que les presenta dentro del área de contabilidad de la Empresa Tarjeal Cia. LTDA

Elaborado por: Andrea Fernanda Barrezueta

Ante la pregunta ¿los colaboradores del departamento de contabilidad ofrecen soluciones a los problemas o situaciones que se les presentan dentro del área? Solo el 33% respondió que siempre; a veces, respondieron 42 de los encuestados y el 20% respondió que nunca los colaboradores del departamento de contabilidad ofrecen soluciones a los problemas o situaciones que les presenta dentro del área, como se observa en la tabla 2.6 y el grafico 2.4

5. ¿Los colaboradores del departamento de contabilidad resuelve proactivamente los problemas que se le presentan?

	Muestra	%
Siempre	28	31%
A veces	40	45%
Nunca	22	24%

Tabla 2.7 Resuelve proactivamente los problemas que se le presentan

Elaborado por: Andrea Fernanda Barrezueta

De los 90 encuestado solo 28 respondieron siempre, ante la pregunta ¿Los colaboradores del departamento de contabilidad resuelve proactivamente los problemas que se le presentan? Lo que representa el 31% de la muestra; a veces respondió el 45% de la muestra y 22 encuestado respondieron que nunca los colaboradores del departamento de contabilidad resuelve proactivamente los problemas que se le presentan, como se observa en la tabla 2.7 y el grafico 2.5. Datos que se corresponden con la pregunta anterior

6. ¿Considera usted que los colaboradores del departamento de contabilidad tienen las competencias necesarias para ejercer sus funciones?

Competencias	Muestra	%
Si	32	36%
No sé	18	20%

No	40	44%
Total	90	100%

Tabla 2.8 Competencia de los colaboradores del departamento de contabilidad

Elaborado por: Andrea Fernanda Barrezueta

El 36% de la muestra considera que los colaboradores del departamento de contabilidad tienen las competencias necesarias para ejercer sus funciones, el 18% no sabe si tienen o no dichas competencias; pero un dato de mucha importancia y que le permite a la autora diseñar la propuesta de la presente investigación, es que 40 encuestado respondieron que los colaboradores del departamento de contabilidad no tienen las competencias necesarias para ejercer sus funciones.

7. ¿La empresa ofrece capacitación a los colaboradores del departamento de contabilidad para que mejoren su desempeño?

Capacitación	Muestra	%
Siempre	18	20%
A veces	52	58%
Nunca	20	22%
Total	90	100%

Tabla 2.9 Capacitación a los colaboradores del departamento de contabilidad

Elaborado por: Andrea Fernanda Barrezueta

Solo 18 colaboradores de los encuestados respondieron que siempre la empresa ofrece capacitación a los colaboradores del departamento de contabilidad, sin embargo el 52% de la muestra manifiesta que a veces se capacita al personal del área contable, datos que no coincide con la información obtenida en la entrevista a los colaboradores del departamento de contabilidad, que manifestaron que las frecuencia

de las capacitaciones eran muy periódicas y que no sentían que no estaban en función de mejorar su desempeño.

8 ¿Considera usted que el establecimiento de perfiles para los puestos de trabajo dentro del departamento de contabilidad mejorara el desempeño de los colaboradores?

Perfiles	Muestra	%
Si	70	78%
No sé	12	13%
No	8	9%

Tabla 2.10 Establecimiento de perfiles para los colaboradores del departamento de contabilidad

Elaborado por: Andrea Fernanda Barrezueta

Gráfico 2.8 Establecimiento de perfiles para los colaboradores del departamento de contabilidad

Elaborado por: Andrea Fernanda Barrezueta

De los 90 encuestados, 70 consideran necesario establecer perfiles para cada puesto de trabajo dentro del departamento de contabilidad, para mejorar el desempeño de los colaboradores., solo el 9% de la muestra dijo que no consideran necesario el perfil para mejorar el desempeño de los colaboradores; esta información corrobora la importancia de resolver el problema de la presente investigación, a través del establecimiento de los perfiles para cada puesto dentro del área contable.

Los directivos de la Empresa Tarjeal Cia entrevistados, ante la pregunta ¿Qué fuentes de reclutamiento emplea la organización para la selección del personal del área contable? respondieron que la principal fuente de reclutamiento son los medios de difusión escrita, aunque en ocasiones se ha utilizado recomendaciones y registros internos. Esto evidencia que el proceso de selección establecido por la empresa tiene como fuente principal los medios de difusión masiva, particularmente escrito.

Los exámenes que se les realiza a los aspirantes para seleccionar al personal según lo que respondieron los directivos, solo realizan

entrevistas, no consideran importante evaluar los conocimientos generales de los colaboradores, aunque comprueban la experiencia para determinados puesto como los del área contable y administrativa, a través de la hoja de vida. Identificaron al área contable dentro de las áreas que si se requieren conocimientos previos al momento de contratar el personal. En sentido general todos los entrevistados le restaron importancia a la evaluación de los aspectos psicológicos y personales del personal en sentido general.

Ante la pregunta como usted evalúa los conocimientos que poseen el personal del Departamento de contabilidad: 2 respondieron que bueno y el resto que regular. Dentro de los conocimientos que requiere la empresa para contratar al personal del área contable, según el criterio de los entrevistados son: Conocimientos generales de contabilidad y tributación fiscal y sistemas de computación.

Dentro del perfil profesional del contador de su empresa cuales requisitos personales y profesionales considera usted debe poseer la persona que opta por un puesto dentro de esta área, respondieron: seguridad en el manejo de sistemas de información, capacidad para crear redes informáticas y analista en sistemas de información contable, además debe saber trabajar en equipo, tener amplitud de criterio y capacidad para resolver conflictos administrativos y tecnológicos.

Luego del análisis de los resultados obtenido de la entrevista aplicada al personal del área contable de la Empresa Tarjeal Cia. LTDA se concluye que la mayor parte del personal es relativamente joven y tienen menos de 2 años de experiencia profesional.

Con relación a la fuente de reclutamiento que emplea la organización para la selección del personal del área contable, respondieron: medios de difusión escrita, datos que se corresponden con lo obtenido en la entrevista a los directores de la empresa.

Ante la pregunta qué examen le realizó la empresa para seleccionarlo respondieron entrevista y hoja de vida, con recomendaciones; todos los entrevistados manifestaron que no le hicieron pruebas de conocimientos, ni test psicológico.

Los entrevistados manifiestan que durante el proceso de selección no le indicaron cuales eran las competencias que requería el puesto por el

que optaba y que al iniciar les dijeron cuáles eran sus funciones, aunque con mucha frecuencia tienen que asumir funciones que no le estaban asignadas.

Manifiestan los entrevistados que la empresa si capacita al personal, pero no consideran que estas hayan aportado a su desempeño profesional, porque los temas que imparten son generales, para todos los colaboradores, no se realizan capacitación al personal contable directamente; con relación a la frecuencia con que capacitan al personal dijeron que 2 veces al año. Esto evidencia que no está establecido por la empresa un programa de capacitación y desarrollo para el personal del área contable.

Ante la pregunta, usted orientan al cliente interno y externo; la mayoría respondió que sí y consideran que la calidad de su trabajo es buena. Manifiestan tener los conocimientos necesarios para laborar en el Departamento de Contabilidad, lo que se contradice con la opinión de los directivos.

Los cursos más solicitados por el personal entrevistado que labora en el área contable de la empresa, están en primer lugar: Tributación Fiscal, seguido de control interno y análisis financiero; también solicitaron otros cursos como Tesorería y Excel.

4. Conclusiones

Los modelos de gestión por competencias para las empresas constituyen un instrumento de importancia para el Ecuador ya que incrementa las potencialidades del talento humano y mejora el desempeño personal y profesional a los individuos, permitiendo de forma objetiva el mantener un diálogo fluido y coherente entre las diferentes funciones de la organización.

Luego de aplicación de los instrumentos y los análisis necesarios el diagnóstico corroboró la existencia del problema planteado evidenciándose que los directivos no exponen claramente las funciones que se deben realizar, además de que se recibe la capacitación necesaria en el área contable que mejore el desempeño de sus profesionales.

Referencias

- Coello, José (2005). Análisis de las competencias requerida por el personal administrativo y docente de las instituciones de nivel superior. Trabajo de ascenso. Universidad de Oriente. Venezuela.
- Ducci, M. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. Formación basada en competencia laboral. Montevideo.
- Forgas Jorge. Modelo para la formación profesional en la Educación Técnica y Profesional sobre la base de Competencias Profesionales en la Rama Mecánica. ÍVETA 2001 Conference. Montegobay". Jamaica.
- Fuentes González, Homero. Modelo Curricular en base de Competencias Profesionales. INPAHU. Sta. Fé de Bogotá. Colombia. 2000.
- Fuentes González, Homero. El Modelo Holístico Configuracional. Universidad de Oriente. CEES. Santiago de Cuba 1998.
- Hernández R, Fernández C y Baptista P. (2003). Metodología de la Investigación. Tercera Edición. Editorial McGraw - Hill. México.
- Kebinger, Nicole. El sistema de formación profesional y técnico por competencias desarrollado en Québec. Canadá 1996.
- López, José. (1989). Métodos e hipótesis científicas. Editorial Trillas. México.
- Méndez, C. (2003). Metodología. Tercera Edición. Editorial McGraw - Hill. Colombia.
- Montolío, E. (2002). Manual práctico de escritura académica. Editorial Ariel. España.
- PAREDES, Alfredo y Asociados Cia. Ltda. Elaboración de Perfiles y Modelos de Competencias, Seminario Taller, Quito, Año 2001.
- Reis, O. (1992). Calificación contra competencia. Editorial Pretende Hall. México.

- Sabino, C. (1986). La perseverancia trae buena fortuna. Editorial Panapo. Venezuela.
- San Epifanio, J. y Velasco, A. (1999). Jugar en equipo. Segunda Edición. Editorial Planeta Colombia S.A. Colombia.
- Serna, H. (1997). Gerencia Estratégica. Sexta Edición. 3R Editores. Colombia.