

**La formación contable por competencias en la Universidad de Antioquia frente a las exigencias laborales en las PYMES comerciales de Medellín**

**Juan David Benavides Ríos, Germán Alonso Colorado Villa y Jairo Alonso Zapata Cardona.**

**Universidad de Antioquia  
Departamento de Ciencias Contables  
Medellín  
Marzo de 2013**

## Tabla de contenido

Resumen .....	3
Introducción .....	3
Marco Teórico .....	5
Las PYMES .....	5
PYMES y el sector comercial .....	5
Las competencias .....	6
Competencias en la educación superior .....	7
Competencias en la formación contable.....	10
Importancia de las competencias en la formación de los profesionales en Contaduría y su relevancia en las pymes comerciales.....	14
Hipótesis.....	15
Metodología .....	15
Participantes o sujetos .....	16
Instrumentos .....	17
Procedimiento.....	17
Resultados .....	18
Pymes comerciales y su necesidad de profesionales contables.....	18
Percepción de los egresados del programa de Contaduría sobre la formación impartida por la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia .....	21
Discusión y consideraciones finales.....	23
Bibliografía.....	26
Cibergrafía.....	29

## Resumen

El mercado mundial establece las dinámicas que deben manejar las empresas de hoy. Para la supervivencia de estas empresas en un ambiente tan exigente es necesario el ejercicio de profesionales de las áreas económicas y contable apropiadamente formados en competencias que les brinden herramientas para manejar de la mejor manera posible las situaciones Y problemas que cotidianamente se presentan dentro del sector comercial. En este proceso de transición que afrontan los estudiantes al mercado laboral, es necesario contar con universidades que desde las aulas formen a los futuros profesionales con los conocimientos de los posibles problemas que son afrontados en la cotidianidad de las organizaciones, para tener conocimiento de las posibles necesidades laborales que tienen las empresas del sector comercial en Medellín se desarrolla esta investigación, identificando a través de una evidencia empírica (entrevistas) con preguntas enfocadas a determinar las principales exigencia laborales en diferentes aspectos profesionales y personales, así mismo comparando dicha información con la suministrada por estudiantes de contaduría de la universidad de Antioquia, obteniendo como resultado un gran nivel de coherencia entre las competencias contables que logran los estudiantes en la Universidad de Antioquia y las requeridas por las PYMES del sector comercial.

**Palabras clave:** PYMES, competencias contables, currículos, formación profesional, sector comercial.

## Introducción

En la actualidad, se está popularizando la idea de que los sistemas de formación de profesionales en la ciudad de Medellín deben sufrir cambios profundos que les permitan enfrentar las transformaciones y las grandes innovaciones que ocurren en el ámbito tecnológico, el aumento de la competitividad, la globalización de la economía, al igual que aspectos sociales y políticos, entre otros a tener en cuenta.

Debido a esta idea, las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES de ahora en adelante) del sector comercial local se encuentran en una constante transformación desencadenada a partir de

los cambios que acontecen en los mercados tanto regional como mundial. Tal fenómeno alimenta la necesidad de que los nuevos profesionales, contadores en este caso, cuenten con las competencias requeridas para afrontar estos retos que cada día se vuelven más rigurosos, competencias que les permitirán tener continuidad en el medio como tomadores de decisiones y apoyo para el desarrollo de las empresas.

En cuanto a la educación con la que se forman los futuros contadores de la Universidad de Antioquia, la información debe ser clara para los estudiantes por parte de los profesores, pues éstos deben conocer los problemas y dificultades, es decir las situaciones reales que se desarrollan actualmente en los mercados y en las empresas en general. El conocimiento y la comprensión de tales situaciones requieren que el aprendizaje vaya más ligado a la realidad ante la cual se verán enfrentados los estudiantes en sus futuros espacios de desempeño laboral.

El problema que se presenta con esta situación, es que al interior de la Universidad de Antioquia se han llevado a cabo un número muy limitado de estudios actualizados encaminados a determinar la coherencia existente entre la educación contable impartida por el Alma Mater durante los años 2010 y 2011 y los requerimientos de las PYMES del sector comercial de Medellín.

En este orden de ideas, la pregunta problema que orienta la presente investigación es la siguiente: ¿Es coherente la educación contable impartida por la Universidad de Antioquia durante los años 2010 y 2011 con los requerimientos de las PYMES del sector comercial de Medellín?

Para responder a esta pregunta orientadora de la presente investigación, se formula como objetivo general el de determinar la coherencia existente entre la educación contable impartida por la Universidad de Antioquia durante los años 2010 y 2011 y los requerimientos de las PYMES del sector comercial de Medellín y como objetivos específicos los siguientes: 1) Determinar las competencias del contador que son requeridas por las PYMES del sector comercial de Medellín; 2) Identificar los requisitos que exigen las PYMES comerciales de Medellín al vincular personal egresado del pregrado de contaduría de la Universidad de

Antioquia y; 3) Establecer si la educación con la que están siendo formados los estudiantes de contaduría de la Universidad de Antioquia efectivamente son las que necesitan las PYMES comerciales en Medellín.

## **Marco Teórico**

### **Las PYMES**

Hoy en día, las PYMES están constituidas como uno de los sectores productivos más importantes para la economía de los países en vías de desarrollo, debido a su contribución en el crecimiento económico y a la generación de riqueza. En Colombia, la Ley 590 de 2000 y la Ley 905 de 2004, expedidas para promover su desarrollo, las define como: “Toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana,” y las clasifica así: microempresas, son aquellas con hasta 10 empleados y activos de menos de 501 SMMLV; pequeñas empresas, con entre 11 y 50 empleados y activos entre 501 y menos de 5.001 SMMLV y; medianas empresas, con entre 51 y 200 empleados y activos entre 5.001 y menos de 30.000 SMMLV.

La participación de las PYMES en la economía nacional se ha caracterizado por impulsar la generación de empleo. Sin embargo, algunos estudios señalan que éstas deben adoptar una estructura empresarial más sólida y fomentar el uso de herramientas gerenciales más estructuradas que faciliten su desempeño organizacional y, al mismo tiempo les permitan aumentar su nivel de productividad (Beltran, Torres, & Bello, 2004; Muñoz, 2008).

### **PYMES y el sector comercial**

Las estadísticas más recientes muestran que en Antioquia, el 91% de las unidades productivas corresponde a microempresas, seguidas en su orden por las empresas pequeñas (6,3%), medianas (1,9%) y las grandes empresas que son apenas el 0,7%, no obstante la escasa representatividad en cuanto a cantidad que tienen las grandes empresas, en el 2010 facturaron el 76% de todas las exportaciones realizadas por el departamento de Antioquia, mientras que las

Mipyme (micro, pequeñas y medianas empresas) sólo alcanzaron a exportar el restante 24%, cabe resaltar que a partir de la renovación y matricula en el Registro Público Mercantil de las Cámaras de Comercio de Medellín para Antioquia, Aburrá Sur, Oriente Antioqueño, Urabá, y Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, se ha podido establecer que a diciembre de 2010 había en Antioquia 128.244 empresas (Ospina, 2011).

Teniendo en cuenta las cifras anteriores, se calcula entonces que a diciembre de 2010 existían en el departamento de Antioquia un total aproximado de 8.079 pequeñas empresas y 2.437 empresas medianas.

Ahora bien, en lo que respecta a la actividad económica, la principal actividad desplegada por las empresas antioqueñas ha sido la del comercio al por mayor y al por menor (47% de las empresas), se calcula que entre las pequeñas empresas el 33,3% se dedican a esta actividad y entre las medianas el 27% lo hace (Ospina, 2011). Significa esto, que en todo el departamento de Antioquia hay un total de 3.348 Pymes comerciales (2.690 pequeñas y 658 medianas empresas), de las cuales la mayoría estarían ubicadas en Medellín y el Valle de Aburrá, pues como señala Ospina (2011) el 69% de las unidades productivas del departamento están ubicadas en esa zona.

## **Las competencias**

El diccionario de la Real Academia Española define la competencia (Del lat. *competentia*; cf. competente) como pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado (RAE, 2001).

Montenegro (2005) por su parte manifiesta que el concepto de competencia es más amplio y señala que “ser competente es saber hacer y saber actuar entendiendo lo que se hace, comprendiendo cómo se actúa, asumiendo de manera responsable las implicaciones y consecuencias de las acciones realizadas y transformando los contextos a favor del bienestar humano” (p. 15). Para otros autores existen cuatro conceptos que dan sustento al de competencia, así:

- Posibilita el dar cuerpo a un conjunto de capacidades informales y

procedimentales, que son difícilmente traducibles a un repertorio si se utilizan las clasificaciones más tradicionales.

- Está ligado al desempeño profesional. La competencia no existe en sí misma, independiente de una actividad, de un problema a resolver, es decir, del uso que de la misma se hace.
- Se vincula a un contexto determinado, a una situación concreta, lo que por otra parte plantea el problema de su transversalidad, su transferibilidad.
- Integra diferentes tipos de capacidades. No se trata de una suma de capacidades sino de capacidades estructuradas y construidas que constituyen un capital de recursos disponibles que combinan entre sí, permitiendo la actividad-desempeño profesional y la consecución del rendimiento-resultados esperados (Blanco, y otros, 2009, p. 19).

En términos generales las competencias están relacionadas con la habilidad de los profesionales para resolver los problemas cotidianos propios de la profesión, es importante señalar además, que entrarían a formar parte de esas habilidades una serie de características propias de la persona como puede ser por ejemplo su capacidad para trabajar en equipo, su ética o la facilidad para desempeñarse bajo presión.

### **Competencias en la educación superior**

Actualmente el enfoque por competencias forma parte de las políticas de calidad en la educación superior, ello obedece principalmente al afán mostrado por las universidades de superar deficiencias relacionadas con el excesivo énfasis en la transmisión de conocimientos, la escasa pertinencia de las carreras frente al contexto laboral, el poco trabajo interdisciplinar entre docentes, el empleo de sistemas de evaluación autoritarios y rígidos, y la dificultad para homologar los estudios y validar el aprendizaje (Tobón, Rial, Carretero, & García, 2006).

Por otra parte, el advenimiento de la globalización impone nuevos retos a las empresas y por ende al talento humano que trabaja para ellas. Un informe presentado en los EE.UU. en el año 2000 a partir de entrevistas a empresarios y todo tipo de agentes de contratación muestra que

son cinco las competencias que necesitan ser desarrolladas en las escuelas y que son requeridas en el mercado laboral: en cuanto a recursos, el egresado debe identificar, organizar, planificar y localizar recursos; en las relaciones interpersonales, debe ser capaz de trabajar con otros; en la información, debe estar capacitado para adquirir y usar la información; en cuanto a sistemas, debe entender las interrelaciones complejas; y en el mundo de la tecnología el egresado debe estar capacitado para incorporar varias tecnologías (Marco, 2008).

Las competencias antes reseñadas, requieren del egresado una serie de habilidades que son:

- *Capacidades básicas*: leer, escribir; aritmética y matemáticas; hablar y escuchar.
- *Capacidades cognitivas*: pensar creativamente, tomar decisiones, resolver problemas, ver las cosas con objetividad, saber cómo aprender y razonar.
- *Cualidades personales*: responsabilidad, autoestima, sociabilidad, autonomía e integridad (Marco, 2008, p. 43)

Desde la década de los 70s, alrededor del mundo se impartió una educación basada en competencias, la cual posibilita la adaptación de los estudiantes en el medio laboral. Este sistema de educación surgió mediante el diseño y la implementación de currículos que desarrollan en el alumno competencias, “entendidas como el conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad” (Rodríguez y Feliú 1996, 85)

Por ese mismo tiempo en los Estados Unidos de América, las investigaciones de David McClelland (1973) y Richard Boyatz's (1982), arrojaron como resultado lo que ellos denominaron “desempeño superior” y “desempeño pobre”. A partir de estos conceptos se alcanza un acercamiento al concepto general de competencia laboral que es “la habilidad que refleja la capacidad de la persona y describe lo que ella puede hacer, y no necesariamente lo que hace, ni tampoco lo que siempre hace” (Mertens: 1997, 101).

En la siguiente década, durante diferentes congresos que tuvieron lugar en el Reino Unido,

se trató este tema y la conclusión fue, a juicio de los expertos, que “...la calidad de la educación y la capacitación son los factores más importantes para determinar la competitividad económica” (Taylor: 1997,85). Fue en ese tiempo cuando surgió el Consejo Nacional de Calificaciones Profesionales, establecido en 1986 con carácter de órgano público y apoyado por el Departamento de Educación y Empleo, cuyos objetivos eran, entre otros, establecer las calificaciones del entorno productivo.

Luego, en los años 90, con información recolectada en las empresas mediante encuestas a los trabajadores y a las entidades educativas se definieron “las habilidades fundamentales, como aquellas indispensables para todo tipo de actividad laboral y las competencias o habilidades específicas, como aquellas que conciernen a una ocupación en forma específica”. En la actualidad, “los establecimientos de alto desempeño son tomados como estándares que sustentan las evaluaciones de las competencias” (Mertens: 1997,101).

En el ámbito mundial, La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), es una organización de cooperación internacional, compuesta por treinta Estados, que se ha constituido como uno de los foros mundiales más influyentes en el campo de la economía, y cuyo objetivo es coordinar las políticas económicas y sociales de sus integrantes. En una de sus publicaciones (Goncz, 2004), en la que se analiza el crecimiento económico de las naciones por más de dos siglos, se llegó a la conclusión de que todos los países desarrollados son ahora economías basadas en el conocimiento, donde la capacidad de mantener la competitividad depende del saber y de las habilidades de la fuerza de trabajo.

En Colombia, el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA- es la entidad encargada de investigar sobre competencias laborales. “En estos últimos años, el SENA ha tomado modelos de educación para el trabajo de países como España, Inglaterra y México, entre otros, siguiendo un modelo estructural que parte de la consulta a los empresarios para saber cuáles son las funciones que se desarrollan en las unidades productivas para convertirlas luego en competencias laborales”. (Maldonado: 2002,58).

Precisamente, la educación basada en la solución de problemas llegó a la Universidad de

Antioquia, específicamente al Departamento de Ciencias Contables de la Facultad de Ciencias Económicas en el año 2000, de la mano de Elvia María González Agudelo como asesora pedagógica y un grupo de profesores del Departamento, quienes plantearon el modelo curricular basado en la solución de problemas para la formación de contadores. Sobre este modelo (González, Duque y Álvarez, 2007, p. 115) señalan lo siguiente:

Un currículo basado en la solución de problemas para la formación de profesionales, al plantear la selección de la cultura de la humanidad según los problemas que necesita resolver un egresado, parte de una concepción simbólica, ya que un interpretante, el egresado, en su carácter de alumno, tiene la posibilidad de formarse a través del planteamiento y la solución de problemas que provienen de la sociedad (el ícono) lo que se estampa como guía, pero su lectura se hace a través de las metodologías de elaboración de los conocimientos científicos, artísticos, técnicos o tecnológicos, comúnmente llamados procesos investigativos que son objeto de la enseñanza, cuya traducción didáctica, se constituye en el trabajo indicial del profesor, quien a su vez traduce dichos caminos en señas y posibilita al profesional la construcción de su propio proyecto de vida, su proceso formativo (p. 115)

Ahora bien, teniendo en cuenta lo anterior, es importante señalar que mientras los modelos de educación para el trabajo como los del SENA están basados en las competencias de los técnicos, que son competencias eminentemente laborales, en la universidad de Antioquia las competencias de los profesionales egresados están más orientadas hacia la solución de problemas.

### **Competencias en la formación contable**

A nivel internacional, al profesional contable le son exigidas una serie de competencias para ejercer de la mejor manera su profesión, consciente de esta responsabilidad, la Federación Internacional de Contadores (IFAC por sus siglas en inglés) ha incluido en el Manual “Código de Ética para el Profesional Contable” en la sección 130 el principio de competencia profesional y debido cuidado que debe orientar la actividad; mediante la adopción de dicho principio se busca que el contador público mantenga sus habilidades y conocimientos en el nivel requerido para

prestar un buen servicio y sea diligente en sus actuaciones (IFAC, 2010).

La competencia profesional implica que el contador deba en primer lugar alcanzar dicha competencia y en segundo lugar, mantener dicha competencia mediante el conocimiento continuo (actualización) y un entendimiento de las técnicas profesionales y desarrollos empresariales relevantes (IFAC, 2010). Un servicio profesional competente debe estar fincado en “los desarrollos modernos, en la práctica, en la legislación, y en las técnicas” (Fonseca, 2007, p.45).

Por otra parte, el *International Accounting Education Standards Board* (IAESB, Consejo de Estándares Internacionales de Formación Contable) órgano dependiente de la IFAC se ha pronunciado sobre el tema de las competencias profesionales del contador público a través del *International Education Standards IES 3* en el cual se prescribe el conjunto de destrezas que los aspirantes necesitan adquirir para ser reconocidos como contadores profesionales (Dacunto & Casinelli, 2009).

En el IES 3 el Consejo de Estándares Internacionales de Formación Contable señala que las habilidades que el contador público debe desarrollar están relacionadas con cinco categorías principales a saber: habilidades intelectuales; técnicas y funcionales; personales; interpersonales y de comunicación; y gerenciales y de organización (Dacunto & Casinelli, 2009).

En lo relativo a las habilidades intelectuales son las que permiten al contador ejercer su buen juicio, resolver problemas y tomar decisiones en el entorno organizacional, dichas competencias intelectuales son: evaluación, análisis-síntesis, aplicación, comprensión y conocimiento (Dacunto & Casinelli, 2009).

Las habilidades técnicas y funcionales se relacionan con los asuntos contables e incluyen: aplicaciones matemáticas y estadísticas y dominio de la informática; modelos de decisión y análisis de riesgo; medición; informes; y cumplimiento con los requisitos legales y reglamentarios (Dacunto & Casinelli, 2009).

Las habilidades personales tienen relación directa con las actitudes y comportamiento del profesional contable e incluyen: la autogestión; la iniciativa, influencia y autodidáctica; la capacidad de seleccionar y asignar prioridades con recursos limitados y de organizar trabajo para cumplir con plazos estrictos; la capacidad de anticipar y adaptarse al cambio; la consideración de los valores, ética y actitud profesionales en la toma de decisiones; y el escepticismo profesional (Dacunto & Casinelli, 2009).

Las habilidades interpersonales y de comunicación por otra parte, son las que permiten al profesional contable trabajar con otros para el bien común de la organización, recibir y transmitir información, formular juicios razonados y tomar decisiones eficazmente. El conjunto de habilidades requeridas en desarrollo de esta competencia son las siguientes: trabajar con otros en un proceso consultivo, para resistir y resolver conflictos; trabajar en equipo; negociar soluciones y acuerdos aceptables en situaciones profesionales; trabajar eficazmente en un entorno intercultural; presentar, debatir, informar y defender posiciones con eficacia en la comunicación formal, informal, escrita y oral; y escuchar y leer eficazmente, con apertura a la cultura y diferencias idiomáticas (Dacunto & Casinelli, 2009).

Finalmente, en lo relativo a las habilidades gerenciales y de organización se parte del hecho de que el contador ya no es un mero tenedor de libros, sino que cada vez está más involucrado en las decisiones empresariales, las habilidades específicas a ser desarrolladas deben ser las siguientes: la planificación estratégica, gestión de proyectos, administración de personas y recursos, y toma de decisiones; la capacidad para organizar y delegar tareas, motivar y desarrollar recursos humanos; el liderazgo; y el criterio y discernimiento profesional (Dacunto & Casinelli, 2009).

En Colombia, uno de los principios básicos contemplados en la Ley 43 de 1990, es la competencia profesional. Efectivamente, el art. 37.7 de la mencionada ley establece que El Contador Público sólo deberá contratar trabajos para los cuales él o sus asociados o colaboradores cuenten con las capacidades e idoneidad necesaria para que los servicios comprometidos se realicen en forma eficaz y satisfactoria. Igualmente, de acuerdo con este artículo se señala que el Contador Público, mientras se mantenga en ejercicio activo, deberá

considerarse permanentemente obligado a actualizar los conocimientos necesarios para su actuación profesional y especialmente aquéllos requeridos por el bien común y los imperativos del progreso social y económico.

La Universidad de Antioquia por otra parte, ha definido las habilidades profesionales que debe reunir el Contador Público señalando que:

El contador público de la Universidad de Antioquia es una persona con significativa capacidad para desenvolverse en el medio contable. Muestra habilidades para el análisis de problemas, contribuyendo al desarrollo de los procesos que encaucen soluciones adecuadas y oportunas. Es razonador, creativo cuando se trata de diseños, tiene sólida formación conceptual, es diligente y dedicado a su trabajo. Manifiesta deseos de superación y perfeccionamiento en los campos personal y profesional. Los propósitos de formación que definen el perfil y las competencias del profesional contable son:

- Ser consciente y autónomo en su proceso de formación constante.
- Asumir la investigación como un proceso de formación permanente.
- Leer, escribir, escuchar y hablar correctamente para resolver problemas y trabajar en equipo con armonía intelectual y justicia social.
- Ser garante de la información contable privada y pública, nacional e internacional.
- Valorar los procesos contables en beneficio del desarrollo sostenible y sustentable de la sociedad.
- Modelar, diseñar y gestionar, tanto sistemas fiables de información contable, como procesos de auditoría y control.
- Suministrar datos útiles, comparables y de fácil comprensión para diferentes usuarios.
- Participar en la toma de decisiones sobre la base de situaciones administrativas, financieras, económicas y tributarias en todo tipo de organizaciones.
- Crear sistemas de información contable para las nuevas sociedades del conocimiento.
- Procesar, analizar, seleccionar información relevante con el fin de proyectar

escenarios contables futuribles.

- Conocer el entorno para participar activamente en la búsqueda de soluciones a los problemas que se presentan en él (Universidad de Antioquia, 2013).

### **Importancia de las competencias en la formación de los profesionales en Contaduría y su relevancia en las pymes comerciales**

Las PYMES del sector comercial de Medellín requieren que el contador público maneje competencias contables que lo hagan apto para ofrecer soluciones a las situaciones problemáticas. Las empresas buscan profesionales preparados desde el momento en el que terminan sus estudios universitarios; y, al contrario, no requieren profesionales a los que, por falta de preparación, el empresario deba brindarles un complejo proceso de formación teórico práctico, es decir, enseñarles a trabajar, sabiendo que el empresario presume que el egresado ya posee las competencias. En este punto sale a relucir la disyuntiva de la formación que brinda la Universidad de Antioquia en referencia a las competencias contables.

Por lo tanto, “se requiere precisar qué caracteriza a un profesional para considerarlo como tal, cual es el dominio o rango de desempeño” (Maldonado: 2002,10), mediante la determinación del nivel de coherencia que existe entre las competencias contables enfocadas a la solución de problemas instruidas en la Universidad de Antioquia y las requeridas por las PYMES del sector comercial de Medellín.

Entonces, el nivel de coherencia y la relación entre las partes en cuestión son los factores que determinan cual es el nivel de correspondencia en asociación a las competencias; en este caso es medio alto, pues medido en una escala de valor de cero a uno, no se acerca a cero punto cinco. Esta valoración encuentra evidencia en la actitud de la Universidad, pues esta divide la realidad entre “cuotas disciplinarias” (Argudin: 2001,56), como no debería ser, ya que no es representativa del entorno. Además, “el egresado que únicamente ha sido expuesto a conocimientos específicos de una determinada área vive una evidente desventaja cuando se encuentra a los complejos problemas reales y laborales, porque no ha aprendido a aplicar sus conocimientos fuera del aula” (Argudin: 2001,56).

Es por lo anterior que algunas empresas alimentan la necesidad de definir perfiles productivos adaptados al entorno laboral con base en la realidad propia de los mercados de trabajo local y regional; indican orientaciones que conducen a una, cada vez más estrecha y amplia, colaboración entre el sistema educativo y el mundo productivo. De este modo, el papel estratégico que cumplen las competencias en las nuevas realidades explica la importancia de la educación y la formación profesional como fuente de modernización y desarrollo personal de los ciudadanos.

A partir de la necesidad de definición clara de los perfiles, se ha creado una conciencia generalizada de que los actuales modelos o sistemas de formación profesional en Medellín tienen que sufrir importantes transformaciones para poder atender adecuadamente los retos planteados por el imparable desarrollo de la innovación tecnológica, la creciente competitividad, la globalización de las economías productivas, el progresivo incremento de la flexibilidad del mercado de trabajo, la rotación laboral, al igual que las exigencias políticas y sociales.

Entonces las PYMES del sector comercial local están cambiando continuamente. Sus necesidades varían pues dependen del mercado cambiante. Por eso requieren que los contadores, a través de sus competencias que cada vez son más exigentes y necesarias para la sobrevivencia en el medio, proporcionen soluciones oportunas.

### **Hipótesis**

La hipótesis que se plantea en el presente estudio es la de que el nivel de coherencia entre las competencias contables que logran los estudiantes en la Universidad de Antioquia y las requeridas por las PYMES del sector comercial de Medellín está en un nivel medio-alto.

### **Metodología**

El tipo de investigación efectuado correspondió a una descriptiva-cuantitativa, donde se partió de una encuesta general la cual fue llevada a cabo en el segundo semestre de 2011. En tal sentido, el método propuesto para este trabajo consistió en un acercamiento empírico a la

información suministrada por diferentes actores pertenecientes a las empresas seleccionadas y a egresados de la facultad de Ciencias Contables de la Universidad de Antioquia.

## **Participantes o sujetos**

### **Egresados de Contaduría de la Universidad de Antioquia**

Corresponde a estudiantes egresados de la Universidad de Antioquia del programa de contaduría pública entre los años 2010-2011 y pertenecientes a las dos últimas promociones agrupados así: 53 egresados del segundo semestre del 2010 y 84 egresados del primer semestre de 2011. El cálculo de la muestra fue realizado empleando el software Netquest con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 91% dando como resultado un tamaño muestral de 93 egresados que fueron escogidos a través de un muestreo aleatorio simple.

### **Pymes comerciales**

Las entrevistas en la Pymes comerciales estuvieron dirigidas a las personas encargadas del manejo contable dentro de dichas Pymes, como condición previa a la entrevista se tuvieron en cuenta las siguientes consideraciones: dado que a diciembre de 2010 había en Antioquia un total de 3.348 pymes comerciales, a partir de un nivel de confianza del 91% y con un margen de error del 5% una muestra estadística habría dado como resultado que se deberían realizar 265 entrevistas, lo cual superaba el alcance de la presente investigación, por lo tanto, se decidió con el asesor, realizar un muestreo intencional que es aquel muestreo donde “todos los elementos muestrales de la población serán seleccionados bajo estricto juicio personal del investigador (...) aunque este muestreo es subjetivo, requiere que el investigador conozca los elementos muestrales, lo que permite que el muestreo sea representativo” (Namakforoosh, 2005, p. 189).

En este orden de ideas se tomó como muestra un total de 5 pymes comerciales, no obstante, debido a que la principal preocupación era asegurar que la muestra fuera representativa de la población que se debía analizar, se decidió que las pymes comerciales entrevistadas deberían satisfacer los siguientes requisitos: 1) Estar constituidas de forma legal, tener RUT y

estar debidamente registradas en Cámara de Comercio; 2) Ser pequeñas y medianas empresas del sector comercial; 3) Llevar contabilidad conforme con el decreto 2649 de 1993; 4) El tipo de contabilidad no influye en la selección, ya que puede ser que la contabilidad sea manejada por un empleado de la compañía, en este caso el contador, o bien que se haya contratado un contador externo o firma de contadores que cumpla con esta labor; 5) Ser empresas comercializadoras de productos al por mayor o al detal; 6) Tener más de 10 años en el sector, ya que un estudio efectuado por la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia muestra que al cabo de 10 años las empresas constituidas en Antioquia tienen una tasa de mortalidad del 47% (Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, 2011) y; 7) Estar localizada en el área del Valle del Aburrá, debido a que más del 91% de las pequeñas y medianas empresas se encuentran ubicadas en el área del Valle de Aburrá (Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, 2011).

### **Instrumentos**

Dentro del diseño de instrumentos de recolección, medición y análisis de la información para la recolección primaria, los instrumentos fueron la encuesta y la entrevista. La encuesta fue realizada a los egresados de la Universidad de Antioquia del programa de Contaduría Pública entre los años 2010-2011 utilizando los medios tecnológicos, como el Internet a través de correos electrónicos.

La entrevista por otra parte, estuvo dirigida a las pymes comerciales, en cuyo caso el trabajo de campo consistió en visitar y entrevistar a las personas encargadas del manejo contable en dichas empresas para aplicarles la entrevista.

### **Procedimiento**

El procedimiento efectuado para la realización del presente estudio estuvo dividido en varias fases así:

Fase 1: en esta fase se hizo acopio de la información relevante para el estudio disponible en las fuentes secundarias, con dicha información se elaboró el marco teórico.

Fase 2: En el desarrollo de esta fase se procedió a diseñar, con apoyo del asesor, los formularios de encuesta y entrevista que fueron los instrumentos aplicados en el trabajo de

campo.

Fase 3: comprendió la planeación del trabajo de campo donde se calcularon las muestras, se establecieron las condiciones que deberían cumplir los sujetos y la forma en que se aplicarían los instrumentos.

Fase 4: Comprendió el trabajo de campo propiamente dicho, en desarrollo de esta fase se enviaron las encuestas por correo electrónico a los egresados de Contaduría de la Universidad de Antioquia y se visitaron las cinco pymes comerciales que fueron tomadas como muestra previo cumplimiento de los requisitos señalados para ellas.

Fase 5: en esta fase se procedió a la tabulación y análisis de los resultados de las encuestas, mientras que de los resultados de las entrevistas se efectuó un análisis de las respuestas obtenidas dado que se trataba de preguntas abiertas.

## **Resultados**

### **Pymes comerciales y su necesidad de profesionales contables**

Mediante la entrevista realizada en las PYMES, se pudo constatar que la totalidad de ellas necesitan de profesionales en contabilidad no sólo para cumplir con un requisito legal, sino para garantizar la continuidad y buen desempeño de la empresa en el sector. Estos profesionales deben a su vez, ser personas formadas integralmente, capaces de tomar decisiones y aportar con su conocimiento, acciones que permitan la permanencia de las PYMES en un mercado que es cada día más competitivo y agresivo con aquellos que no actualizan sus procesos.

Por otro lado, también es cierto que las características que buscan las PYMES a la hora de contratar contadores incluyen que estos aporten a través de su conocimiento un mayor control y dominio sobre los inventarios, y que les ayuden a disminuir, en gran medida, los impactos negativos sobre estos. Algunos de los controles y medidas de protección de los inventarios que se pueden mencionar que se utilizan en este tipo de PYMES son: a) Rotación de mercancías; b) Métodos de valoración de inventarios; c) Puntos de equilibrio y; d) Precios de venta.

Una vez conocidos los controles sobre los inventarios que deben ser utilizados por estas empresas para su adecuado funcionamiento, igualmente se pudo tener información sobre la responsabilidad que tiene cada uno de los dueños y empleados en aras de mantenerlos para su adecuada preservación y comercialización. Es cierto que los inventarios son su materia prima y la comercialización de los mismos es su razón de ser, por eso es que tratan de protegerlos, para lograr la disminución de los impactos perjudiciales; esto es en la mayoría de los casos.

Como segundo paso, se quiso saber de qué forma se llevan este tipo de medidas dentro de la información contable de las PYMES. En este caso, la generalidad es clasificar los servicios del contador como un gasto debido a que no son percibidos como una relación directa con la comercialización. Aun así, adicionalmente, se presentaron casos contrarios en los que dicha clasificación depende de las medidas a las que se haga referencia; por ejemplo, en el caso de la determinación del precio de venta de las mercancías, los servicios profesionales se interpretan como costo; y cuando se trata de determinar el valor de los impuestos, se considera un gasto. Casi la totalidad de los entrevistados coincidieron, al agregar a su respuesta, que dentro de las PYMES los servicios que presta un contador son considerados gastos.

Aunque estas empresas, por su condición, están muy propensas a adquirir un gran volumen de inventarios, la totalidad de las PYMES visitadas coincidieron en que nunca se han visto en la necesidad de contratar personal con énfasis en otras áreas distintas a las financieras; es decir, aunque no desconocen la necesidad de tener personas éticas con alto contenido de talento humano, lo que realmente ven es la imperiosa necesidad de contratar personas con altos niveles de formación técnica y teórica, o sea, personas capaces de manejar números y de aportar información en tiempo real. Además, muchos microempresarios necesitan de profesionales que les ayuden a determinar en forma exacta el valor de sus impuestos.

En la parte conceptual de las competencias, se hizo mayor énfasis en lo concerniente a los impuestos en cada una de las entrevistas ya que las declaraciones de IVA, retención, renta y retención de IVA son aspectos relevantes en empresas comercializadoras, pues una buena interpretación de la norma tributaria permite que las empresas de este tipo no tengan que incurrir en sanciones que serían onerosas y que se verían reflejadas en los resultados negativos.

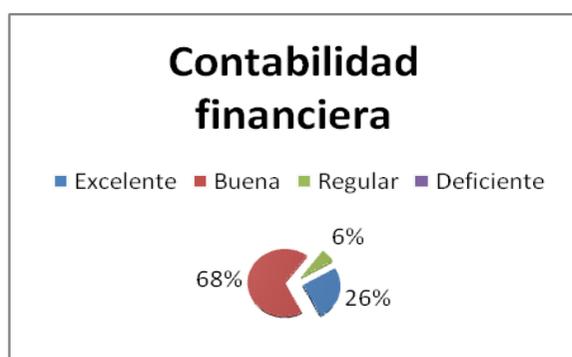
Esa es una de las razones por las que es importante conocer la ley y saberla aplicar para evitar posibles sanciones. Cabe destacar que, aunque la aplicación de la ley en materia de impuestos es la parte más relevante para los entrevistados, es de suma importancia la parte interpretativa del mercado, es decir, cuando una decisión es viable y cuando no lo es. Esto es en los casos en los que las PYMES tienen que entrar a evaluar aspectos cotidianos, como si es o no rentable comprar productos que puedan comercializarse a los distintos regímenes tributarios.

Como último enfoque de las entrevistas se consideraron los aspectos cotidianos como la capacidad de trabajo en equipo del profesional contable, de generar nuevos conocimientos, de procurar la continuidad de la empresa, entre otros. Las respuestas fueron afirmativas en el sentido de que sí consideran dichos aspectos a la hora de contratar personal para sus empresas; piden que contengan conocimientos interdisciplinarios, es decir, personas con un perfil administrativo, ya que muchos consideran que el contador, en un momento determinado, puede llegar a dirigir sus negocios.

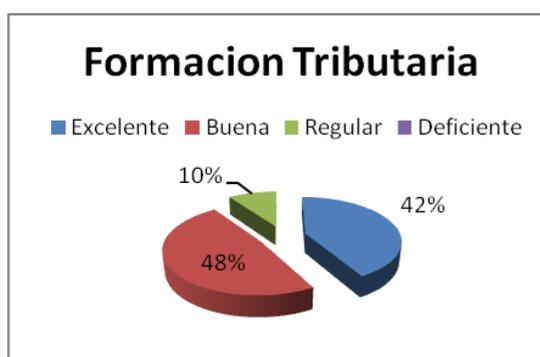
## Percepción de los egresados del programa de Contaduría sobre la formación impartida por la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia

En esta fase del estudio se pudo constatar que en gran medida los egresados perciben que la formación que recibieron por parte del programa de pregrado de Contaduría de la Universidad de Antioquia en cuanto a los conocimientos técnicos, es decir, lo concerniente a la enseñanza en contabilidad financiera, tributación, auditoría y control es excelente o buena y ninguno de los encuestados los considera deficiente, esto puede verse reflejado en los siguientes gráficos:

**GRÁFICO 1**



**GRÁFICO 2**



**GRÁFICO 3**



**GRÁFICO 4**



En lo relativo a la formación teórica, es decir, la formación en fundamentos, normatividad y conceptos contables se puede observar en el gráfico 5 como el 61% de los encuestados considera que la formación fue buena y el restante 39% considera que fue excelente. Pero cuando se indagó respecto a la capacidad de interpretar la normatividad contable colombiana como la internacional, el 48% considera que no es capaz de interpretarla lo cual puede observarse en el gráfico 6.

GRÁFICO 5



GRÁFICO 6



En lo relativo a la parte humana, la universidad obtiene un muy buen desempeño ya que la mayoría de los egresados considera que recibió de la universidad una formación integral (90%), con ética de trabajo (74%), que además los capacitó para trabajar en equipo (94%) e investigar y crear nuevos conocimientos (74%) La evidencia está en la forma afirmativa que tuvieron las respuestas a estas preguntas de la encuesta los egresados (gráficos 7,8 y 9)..

GRÁFICO 7

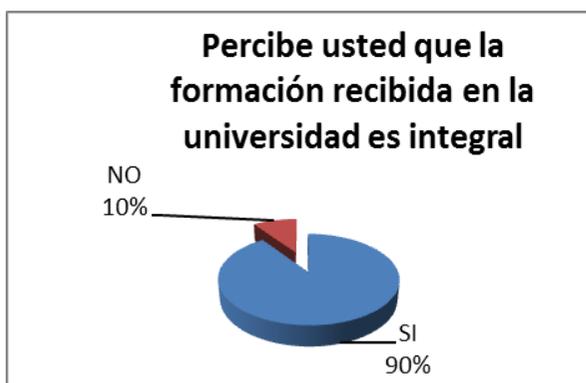


GRÁFICO 8

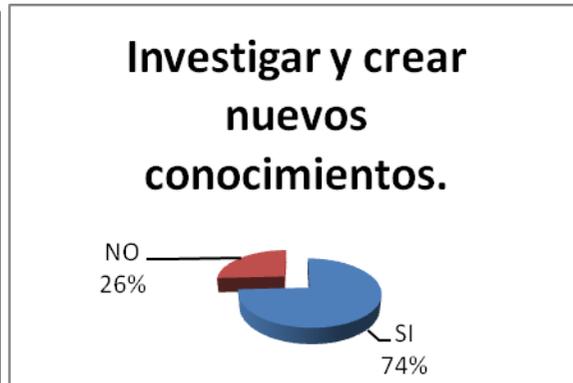


GRÁFICO 9



En lo relativo a otras competencias de índole personal, técnico o cognoscitivo, los resultados de las encuestas muestran que la mayoría de los encuestados considera ser competente en temas de índole personal, técnico o cognoscitivo.

### **Discusión y consideraciones finales**

El análisis de las PYMES del sector comercial de Medellín, evidencia los grandes problemas que estas presentan en su organización. Tales problemas son representados, entre otras cosas, por tecnologías que actualmente son obsoletas, diseños estratégicos débiles que no les permiten estar por mucho tiempo en un mercado que se hace cada vez más global, carencia de personal altamente calificado que se desenvuelva con agilidad en la sociedad de la información, sistemas sencillos de control monetario que dejan por fuera múltiples factores que obstaculizan la obtención de una mayor utilidad.

Por este motivo, las PYMES demandan profesionales que aporten soluciones oportunas a los múltiples inconvenientes que, constantemente, se les presentan y es asunto de la educación superior tratar de suplir o de satisfacer estas demandas mediante la implementación de programas que tomen en cuenta todos estos aspectos que aquejan a las empresas.

Muchas de la PYMES, que actualmente desarrollan su objeto social en la ciudad de Medellín, sienten que las instituciones educativas, como universidades, las han quitado relevancia y solo se enfocan en las grandes empresas. Prueba de esto se ve reflejada en las aulas de clase, en donde se imparte la información para el trabajo y se cultiva el sueño de que los profesionales que están en formación son cultivo para las grandes empresas; es decir, se están formando para ocupar cargos en entidades financieras, en empresas manufactureras que solo se enfocan en los costos y en las declaraciones de renta y que a ellos les toca limitarse a contratar contadores externos, personas que exclusivamente se dediquen a llevar contabilidades y ellos solo contratar auxiliares que, a su vez, pueden ocupar otros cargos, como los que hoy en día se ofrecen en las PYMES. Testimonio de esta realidad se encuentra en los perfiles y en los puestos de trabajo disponibles en este tipo de empresas, por ejemplo: secretaria auxiliar contable o cajero

auxiliar contable.

Es importante resaltar que, hoy por hoy, existen programas e instituciones que se dedican a fomentar las PYMES, como, por ejemplo, Bancoldex y la Alcaldía de Medellín. Así lo expresa Daniel Ricardo Medina en un artículo en el diario La República, donde deja ver que: “Bancoldex y la Alcaldía entregaron, de 2009 a 2010, recursos por \$45 mil millones a 647 empresarios de la ciudad, como resultado de un convenio celebrado hace tres años.

Dichos créditos se desembolsarán con destino a materias primas, inventarios, gastos operativos, compra o arrendamiento de muebles o inmuebles, maquinaria, equipo y/o vehículo vinculados a la actividad económica, adecuaciones o mejoras de instalaciones y locales comerciales, así como certificaciones de calidad, licencias, patentes, registros sanitarios, tecnologías de información. Para el presidente del Banco, Santiago Rojas, el objetivo de esta línea es que los empresarios antioqueños busquen modernizar su compañía y así mejorar sus procesos productivos, con el objetivo de llegar a la exportación de sus productos”.

Es importante resaltar que los Contadores Públicos egresados del pregrado que se dicta en la Universidad de Antioquia, son profesionales altamente formados, capaces de desempeñarse en gran variedad de campos, así como lo expresa su perfil ocupacional. Pero a la hora de cuestionarlos con respecto a temas de interpretación de la normatividad internacional, es decir, normas internacionales de información financiera IFRS-NIC, no son muy claras las respuestas que dan. Solamente el 52% de los encuestados considera estar en capacidad de interpretarlas. El 48% que no logra la interpretación de las normas deja mucho qué pensar de su formación profesional, más aun cuando se piensa en la adopción de estándares internacionales de contabilidad, tal como lo expresa la ley..

No obstante, hay que dejar claro que el perfil ocupacional que promulga el programa de contaduría de la Universidad de Antioquia, cuando se refiere a la parte de investigación, cumple con su objetivo: cerca del 74% de los encuestados se siente capacitado para investigar y generar nuevos conocimientos, lo cual deja muy bien parado al programa en cuanto a la calidad de sus egresados, en este aspecto.

Uno de los resultados de esta preparación ha sido la creación de una considerable cantidad de softwares contables, cuyo manejo ha sido aprendido de cuenta propia por los encuestados, pues en la universidad no se enseña de forma directa la operación de un software específico. Muchos buscan por algún medio conocer cómo operan. Este ejercicio les permite generar nuevos conocimientos.

Cuando se planteó la elaboración de este artículo, se tenía la idea de que la coherencia entre las competencias contables que logran los estudiantes en la Universidad de Antioquia y las requeridas por las PYMES del sector comercial de Medellín, está en un nivel medio-alto. Como resultado del proceso de investigación, basados en indicadores de correspondencia, queda claro que la coherencia sí está en el nivel planteado inicialmente.

En este artículo de investigación se ha analizado la problemática de las PYMES del sector comercial de Medellín en lo relacionado con las exigencias laborales que éstas tienen, además, se pudo establecer que las competencias laborales que exigen hoy por hoy las PYMES de un contador son en las que se están formando los egresados del programa de pregrado de Contaduría de la Universidad de Antioquia.

El Programa de pregrado de Contaduría pública de la universidad de Antioquia sí está cumpliendo de manera positiva con las exigencias laborales de las PYMES comerciales de Medellín, en lo que respecta a los egresados del periodo 2010-2011. Este análisis contribuye con una respuesta lógica y cercana a la realidad, donde se evidencia la necesidad de cerrar cada día la brecha existente entre la academia y las PYMES.

## Bibliografía

Alles, Martha (2002). *Desempeño por competencias. Evaluación de 360 grados*. Editorial Granica S.A.

Argudin Yolanda (2001). Educación basada en competencias. En: *Revista Magistralis*. Volumen 11 No 20.

Beltran, A., Torres, E., & Bello, C. (2004). *Pymes: un reto a la competitividad*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Blanco, Ferré, Asensio, Blanco, Bonsón, Castaño, y otros. (2009). *Desarrollo y evaluación en competencias en educación superior*. Madrid: Narcea Ediciones.

Bogoya Maldonado, Daniel. Et al (2000). *Competencias y proyecto pedagógico*. Universidad Nacional de Colombia, Primera edición. Bogotá.

Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia. (2011). *Empresas sólidas, base de crecimiento sostenible*. Medellín: Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia.

Dacunto, C., & Casinelli, H. (2009). Evaluación de las competencias de los aspirantes a Contadores Profesionales. *XXXI Simposio Nacional de Profesores de Práctica Profesional* (págs. 1-16). Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas Universidad Argentina de la Empresa UADE.

Dimensión del mundo empresarial en Colombia. PYMES: la empresa día a día. Editor portafolio- ETB. 2003.

De Nicolas, Juan Martin (1969). *Formación Universitaria para la Empresa*. Ediciones Ariel. Barcelona

Documentos SINDESENA. Competencias laborales y desinstitucionalización de la formación profesional. Bogotá, junio de 2001.

Fonseca, O. (2007). *Auditoría gubernamental moderna*. Lima: Instituto de Investigación en Accountability y Control IICO.

“Guía para elaborar perfiles de entrada a programas de formación”. Elaborado por la división de aprendizaje y reconocimiento de la dirección del sistema Nacional de Formación Profesional, en agosto de 2002. Pág. 35

Guerrero, Luis Alfredo (2006). Elementos para una pedagogía. En: revista UNIMAR. No 37.

La Contaduría Pública del nuevo milenio, renovación curricular. Convenio FIDESC-ICFES. Eco ediciones, primera edición. Bogotá, abril de 2000.

Ibarra, Agustín (1999). El cambiante escenario económico, social y laboral y las nuevas necesidades de formación. En boletín cinterfor No 146 mayo – agosto de 1999.

IFAC. (2010). *Código de ética para el profesional contable*. Nueva York: Federación Internacional de Contadores.

Maldonado García, Miguel Ángel (2002). Las competencias, una opción de vida. Bogotá. Primera edición. Eco ediciones.

Marco Stiefel, B. (2008). *Competencias básicas. Hacia un nuevo paradigma educativo*. Madrid: Narcea Ediciones.

Mertens L.(1997). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo, Uruguay. Polfulmi OIT, Sinterfor.

Montenegro, I. A. (2005). *Aprendizaje y desarrollo de las competencias*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Muñoz, Á. (2008). *El mundo de las empresas: de las Pymes a las unimundiales*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Namakforoosh, M. (2005). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Editorial Limusa.

Ortiz Lozada, Álvaro y Moreno Heladio (2002). Competencias básicas aplicadas al aula. Segunda edición. Bogotá. Ediciones SEM.

Ospina, O. M. (2011). Analisis de las principales características de las empresas en Antioquia. *Revista Antioqueña de Economía y Desarrollo* , 6-25.

Pacheco, Ruth (2005). Competencias claves para la comunicación organizacional. En: revista Latinoamericana de comunicación CHASQUI. No 90. Junio de 2005.

RAE. (2001). *Diccionario de la lengua española, vigésima segunda edición*. Madrid: Real Academia Española.

Revista ASFACOP. Volumen 2 No 3. Santa fe de Bogotá. Agosto de 1996.

Ramírez Guerrero, Jaime (1999). Visión prospectiva y desarrollo de la formación profesional en Colombia: En: Memorias Seminario. 1999. Bogotá. Pág. 38.

Rodríguez T., Nelson, Feliú S., Pedro (1994). Curso Básico de Psicometría. Técnicas de Entrevista y Decisión de Selección. Caracas, Psico Consult.

SENA CORPU EDUCACIÓN. Estado del arte de las competencias básicas. Publicaciones SENA. Julio de 2001.

SENA (1995). Modernización de la gerencia de las PYMES. Sección de publicaciones SENA. Bogotá, noviembre de 1995.

SENA (2000). Seminario formación profesional: Fundamento para la productividad y competitividad en el nuevo milenio. Grupo de publicaciones SENA. Abril de 2000.

SENA (2002). Sistema de gestión de la calidad. Manual para diseñar estructuras curriculares y módulos de formación para el desarrollo de competencias en la formación profesional integral. Dirección de formación profesional, división de investigación y desarrollo técnico-pedagógico. Bogotá, octubre de 2002.

Sierra Villamil, Gloria María (2003). Una aproximación pedagógica para formar competencias. En: revista EAN. No 48. Bogotá, Mayo- Agosto de 2003.

Silva Duarte, Jorge Enrique (2003). La formación por competencias: de la convicción pedagógica a la creación de una ventaja competitiva. En: revista EAN. No 48. Bogotá, Mayo- Agosto de 2003.

Taylor, M. (1997) Educación y capacitación basados en competencia: un panorama de la experiencia en Reino Unido. En formación basada en competencia laboral, Montevideo, Uruguay. Polfulmi OIT, Sinterfor.

Upegui Velásquez, María Eugenia (2003). Otra vez las competencias. En: revista Contaduría Universidad de Antioquia. No 42. Enero-junio de 2003. pág. 73-86.

Vergara Silva, Juan Carlos (2003). Las competencias: un paradigma para construir. En: revista EAN. No 48. Bogotá, Mayo- Agosto de 2003.

## Cibergrafía

Decreto 0939 de 2002 artículo 4. En:  
<http://lau.unaula.edu.co/unaula/facultades/contaduria/archivospdf/documentoscambioscurriculares/decreto939.pdf> (22 de octubre de 2004).

GONCZI, Andrew. Enfoques De La Educación Y Capacitación Basada En Competencias:  
La Experiencia De Australia. En:  
<http://www.funlam.edu.co/modules/facultadingenierias/item.php?itemid=30>

Ley 30 de 1992. En: [http://201.245.171.68/1621/articles\\_56860\\_Archivo\\_pdf1.pdf](http://201.245.171.68/1621/articles_56860_Archivo_pdf1.pdf) (22 de octubre de 2004).

Ley General de Educación. En:  
[http://201.245.171.68/1621/articles\\_85906\\_Archivo\\_pdf1.pdf](http://201.245.171.68/1621/articles_85906_Archivo_pdf1.pdf) (22 de octubre de 2004).

República de Colombia-Gobierno Nacional. Nueva ley Mipyme. Ley 905 de 2004. En:  
<http://www.consultoriayasociados.com/images/ley%20905%20de%202004.doc> (22 de octubre e 2005).

MEDIAN, Daniel Ricardo. Bancoldex y la Alcaldía apoyan a las pymes de Medellín en:  
Diario la Republica [http://www.larepublica.co/archivos/PYMES/2011-05-10/bancoldex-y-la-alcaldia-apoyan-a-las-pymes-de-medellin\\_128142.php](http://www.larepublica.co/archivos/PYMES/2011-05-10/bancoldex-y-la-alcaldia-apoyan-a-las-pymes-de-medellin_128142.php)