



La experiencia profesional, un desafío para el recién graduado de la profesión contable

Erenia Portillo Alvarez

Mariana Salas González

Trabajo de grado presentado para optar al título de Contador Público

Asesora

Lina María Muñoz Osorio

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Económicas

Contaduría Pública

Apartadó, Antioquia, Colombia

2024

Cita	(Portillo Alvarez & Salas González, 2024)
Referencia	Portillo Alvarez, E., & Salas González, M. (2024). <i>La experiencia profesional, un desafío para el recién graduado de la profesión</i> [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Apartadó, Colombia.
Estilo APA 7 (2020)	



Centro de Documentación Economía

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

LA EXPERIENCIA PROFESIONAL, UN DESAFÍO PARA EL RECIÉN GRADUADO DE LA PROFESIÓN CONTABLE

“La experiencia del empleado es la suma de todo lo que un empleado experimenta a lo largo de su relación con una organización” Denise Lee Yohn.

RESUMEN

Este artículo se centra en la paradoja que enfrentan los recién egresados del programa de Contaduría Pública, entre su poca o nula experiencia laboral y los años de experiencia exigidos por parte de los empresarios. Para identificar los factores que justifican la exigencia de experiencia profesional para la empleabilidad de los recién egresados de Contaduría Pública en la zona de Urabá y así darle respuesta a la pregunta de investigación, se empleó un enfoque de investigación cualitativo con alcance descriptivo, que permite mediante una revisión bibliográfica, análisis del mercado laboral actual, y el uso de la encuesta como instrumento principal para la recolección de información, que posibilita interpretar, depurar y sintetizar los datos obtenidos, comprender e identificar cuáles son las razones en las que las empresas se basan para poder contratar a un profesional Contable. También se buscó identificar cuáles son las bases que tiene este profesional para poder enfrentarse al mundo laboral, como las competencias adquiridas, una buena formación, y otras capacidades que el mismo pueda reconocer y lo acerquen a lo que realmente buscan las empresas o el mercado laboral. Existen diferentes percepciones sobre la experiencia profesional, cada empresa tiene una interpretación y sobre la cual establecen los requisitos que exigen a la hora de contratar a un profesional. En las empresas no solo se fijan en el requisito de experiencia profesional, si no en el conjunto de requisitos establecidos en el perfil de las vacantes y los conocimientos contables son el factor relevante, además la competencia técnica en el

área en la que se hará la contratación por lo cual la experiencia profesional se identifica como una ventaja competitiva en el mercado laboral.

PALABRAS CLAVE: empleabilidad, mercado de trabajo, recién egresados, inserción laboral.

INTRODUCCIÓN

La noción del concepto de experiencia profesional permite hacer una relación de conceptos que amplían la posibilidad de entender lo que esta significa, su estructura, e identificar las bases o surgimiento de la exigencia de esta en el mercado, para tener una guía que permita establecer la relación entre la demanda del profesional contable con experiencia profesional y la empleabilidad de los recién egresados de Contaduría Pública. Reconocer las ventajas que la experiencia profesional aporta a los recién egresados en términos de su desarrollo profesional y habilidades los hace competitivos, ya que se identifican las barreras o desafíos que enfrentan para obtener experiencia, puesto que si se habla de empleabilidad para el profesional se podría decir que las empresas suelen imponer el requisito de experiencia laboral, debido a la especialización de su industria o cultura de trabajo, ya que es una forma de asegurar que contratarán a un profesional que ha trabajado en el área y que se considera que cuenta o ha desarrollado las habilidades necesarias para asumir el cargo. Se utiliza la encuesta como herramienta de investigación, aplicada a través de un formulario Google, por medio de la cual se pretende identificar cuáles son los factores que justifican la exigencia de experiencia profesional para la empleabilidad de los recién egresados de Contaduría Pública, esto pretende ayudar a que las empresas identifiquen claramente que este requisito se convierte en ocasiones en una barrera que no permite que el profesional acceda a dicha experiencia, y que además le quita las oportunidades a estas de tener en su nómina un profesional que pueden crecer atendiendo a las necesidades de la misma organización, lo que a largo plazo les permite generar valor mediante su vinculación como recurso clave del desarrollo de la empresa. Esta temática se relaciona con la línea de investigación Educación contable, ayuda a que las universidades identifiquen elementos para revisar sus perfiles, y que estos atiendan a su vez lo que las

empresas demandan de un profesional, y a los profesionales del área contable, para que se formen y adquieran las capacidades necesarias para que siendo recién graduados pueda salir al mundo laboral con las bases y ventajas competitivas necesarias.

El trabajo se desarrollará en 4 capítulos, el primer capítulo se encuentra el diseño metodológico, donde se puede identificar los enfoques utilizados para el desarrollo de la investigación, en el segundo se identificará los antecedentes de investigación, en la cual se tendrá la contextualización donde se desarrollarán los conceptos y enfoques que se tienen de la experiencia profesional desde la perspectiva del estudiante, el mercado y la educación, además de dar a conocer elementos históricos y contextuales, para seguir con el tercer capítulo donde se plasma análisis de resultados obtenidos de la investigación y finalmente el capítulo cuarto en el que se plasmaron las conclusiones del trabajo.

CAPÍTULO 1: DISEÑO METODOLÓGICO

El desarrollo de esta investigación se da mediante un enfoque cualitativo, con alcance descriptivo, la recolección de información se hizo mediante el uso del lenguaje, es decir, bases de datos e información de textos que fueron interpretados para sintetizar la información que se presenta, temas como la experiencia del profesional contable, calidad de trabajo, formación del profesional Contable, requisitos exigidos por empresa, la experiencia como requisito profesional integral permite el desarrollo y solución a la pregunta de investigación, como parte del desarrollo metodológico se hizo uso de la encuesta como herramienta de investigación, la cual se aplicó a través de un formulario de Google con preguntas de selección múltiple, enviado a los correos de cada una de las 130 empresas que hacen parte de la muestra intencional, seleccionada teniendo en cuenta los municipios que componen la región de Urabá (Arboletes, Necoclí, San Juan de Urabá, San Pedro de Urabá, Apartadó, Carepa, Chigorodó, Mutatá, Turbo, Murindó y Vigía del Fuerte) y los sectores a los que pertenecen cada una de ellas. Todos estos datos fueron obtenidos por medio de la base de datos suministrada por la cámara de comercio de Apartadó.

y así poder llegar a conclusiones que permitan en primera instancia responder la pregunta plantada, y poder observar y contrastar lo que se dice en los textos con lo que refleja la realidad del mercado sobre el tema en particular.

CAPÍTULO 2: ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

Tener conceptos unificados y claros, permite abordar las conversaciones y las interpretaciones del lenguaje, permitiendo que se identifique claramente lo que cada concepto dice o representa para la correcta lectura y entendimiento de las conclusiones del trabajo investigativo. Dentro de los conceptos definidos para este artículo, están relacionados, como concepto principal la experiencia profesional, de este se puede identificar lo que se entiende por experiencia, es decir “los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.”

(Concepto 061421 de 2021, Departamento Administrativo de la Función Pública, párr. 3), para así llegar al concepto compuesto de experiencia profesional la cual es “la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo.”

(Concepto 061421 de 2021, Departamento Administrativo de la Función Pública, párr. 5-7)

Tener claro los conceptos anteriormente mencionados, es clave para el entendimiento del artículo, ya que, a lo largo de la recolección de la información, se ha podido identificar, que estos conceptos suelen ser confundidos con otros, por ejemplo, con el de practica laboral el cual es “el proceso de formación profesional que se realiza en las entidades laborales para vincular a los estudiantes con la actividad productiva o de servicios, directamente en los puestos de trabajo afines con la especialidad, desarrollando habilidades profesionales básicas definidas por año de estudio. Mined (Como se citó en Mena et al., 2019, p. 179) Ambos conceptos suelen ser empleados de la misma forma, sin embargo, es clara su diferencia, ya que el primero se da una vez finalizada la formación profesional, mientras que el otro se da como complemento dentro del desarrollo de la formación profesional entendiendo esta como “una actividad educativa. Se orienta a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para un correcto desempeño profesional y laboral, pero también a permitir el ejercicio pleno de la ciudadanía por parte de trabajadores (Casanova F, 2003, pág. 11)

En el artículo se pretende identificar aquellos factores que justifican la exigencia de experiencia profesional por parte del mercado laboral, donde el primer paso es hacia la inserción laboral del recién egresado, entendiendo esta como “el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos, y aquí se considerará que es exitosa siempre y cuando la actividad o el empleo desempeñado sea afín con el área de la formación profesional. (Padilla, 2017, p. 25) Teniendo en cuenta que el recién egresado pasara por un proceso de reclutamiento “mediante el cual la organización atrae candidatos del MRH para abastecer su proceso selectivo, funciona como un proceso de comunicación, abastece el proceso de selección con materia prima (los candidatos)” (Chiavenato, 2009, pág. 47) dicho proceso cumple el papel de “divulgar en el mercado las oportunidades que la organización pretende ofrecer a las personas que poseen determinadas características deseadas.” (Chiavenato, 2009, pág. 47) definiendo así la futura empleabilidad del recién egresado, comprendiendo esta como “el potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en el. Formichela, et (Como se citó en Suárez, 2016)

Ahora, se pretende identificar el concepto de experiencia profesional desde diferentes enfoques, permitiendo así una contextualización más amplia de la percepción de cada uno de los actores principales de esta investigación, el estudiante, el mercado y la educación.

La experiencia profesional desde distintos enfoques (del estudiante, del mercado “empleador”, la educación)

La experiencia como forma de práctica y aplicación de conocimientos mediante la cual se desarrollan habilidades en un ámbito general es la forma más simple de definirla, aunque también se puede tratar como aquella que “se utiliza de diversas maneras para transmitir un proceso en sí mismo, participando en una actividad, en el afecto, el pensamiento o la emoción que se siente a través de los sentidos o la mente, e incluso se puede decir que se vive una experiencia por medio de una habilidad o aprendizaje” (Barrios, 2012, p. 69), la existencia de una diversificación de conceptos relacionados al

tema, permite que se obtengan diferentes interpretaciones estas enfocadas en diferentes contextos, y un claro ejemplo de esto, es la experiencia profesional que va más enfocada a ese paso a seguir después de una formación académica bien sea técnica o profesional y de la cual se tiene claro que es una de las bases para el desarrollo de una formación profesional exitosa, por ende para tener una interpretación más clara se debe abordar desde diferentes perspectivas.

Considerando la experiencia con una de las bases fundamentales para los recién egresados, se podría mirar como la que les brinda la oportunidad de aplicar sus conocimientos académicos y su formación total en un entorno laboral práctico, es decir, donde realmente se hace necesario que desempeñen unas tareas específicas, por lo que se puede considerar como si fuese un mediador entre la teoría y la práctica, es decir, se puede identificar como el medio por el cual todos esos conocimientos y habilidades desarrolladas o adquiridas son ejecutadas a la hora de buscar posibles soluciones a las diferentes situaciones del mundo laboral, lo que más adelante permite que se desarrollen diferentes competencias profesionales las cuales “determinan los procesos de inserción laboral, con la finalidad de que dispongan de mejores oportunidades para su futuro” (García y Blanco,2018,p.327)

Desde la perspectiva educativa se puede analizar el papel que esta desarrolla para el estudiante, es decir uno de los objetivos de las instituciones de formación profesional es formar integralmente, por ende no solo se centra en que el estudiante retenga la teoría si no que esta misma la ponga en práctica , por lo cual es muy importante que los programas académicos vayan acorde a las necesidades y evolución del mercado laboral ya que “la experiencia es considerada como elemento esencial de formación para ser competitivo dentro de la industria” (Acevedo, Montes y González, 2007, p. 6) por lo cual es claro que la pedagogía social universitaria debe estar inmersa en las dificultades del día a día y debe comprometerse creando conocimiento, pero también proponiendo, orientando y aplicando su saber en acciones concretas (Vilar, 2002, p.149).

Ya que el mercado laboral crece constantemente y se vuelve más exigente, hace que aquellos que quieran integrarse a este mercado deban poseer ciertas características y competencias definidas por los estándares que el mismo mercado define, la experiencia profesional en esta ámbito se adquiere y se establece como una ventaja competitiva ya que “ En la reflexión empírica, la experiencia laboral es valorada por los empresarios por ser un factor que contribuye al “savoir faire” o conocimientos técnicos de los individuos en su diario profesional” Acevedo, Montes y González, 2007,p. 6) y esto puede llegar a convertirse en un fuente de confianza al momento de desempeñar determinadas labores y tomar decisiones importantes que impacten una organización, desde esta perspectiva se toma la experiencia profesional herramienta que puede sugerir una mayor posibilidad de obtener un empleo. Todas estas perspectivas se encuentran relacionadas, ya que la universidad establece y se encarga de proporcionar una formación integral, dotada de los conocimientos necesarios para que el estudiante de el paso siguiente y obtenga la experiencia profesional, permitiendo destacar en el mercado, donde sin duda el tenerla lo hace más atractivo para este, y por ende que se encuentre en ventaja en comparación con otros profesionales que carezcan de ella. Con todo lo descrito anteriormente se determinó desde diferentes perspectivas la noción del concepto de experiencia profesional.

Los empleadores perciben la experiencia como una ventaja que les permite volverse mas selectivos a la hora de escoger al profesional adecuado para la vacante o plaza que tengan disponible, por lo cual el valor que estos le dan a la experiencia en comparación al valor que le dan a la formación educativa.

El valor que le dan los empleadores a la experiencia en relación con la formación educativa

El empleador se basa en sus intereses, es decir, en lo que necesita para que su estructura funcione y es ello lo que plasma al momento de adentrarse en el mercado laboral y ofertar un puesto dándole paso al profesional para que desempeñe cierta cantidad de actividades específicas para él, las cuales requieren

ciertos conocimientos que pueden ser obtenidos a través de la formación educativa. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la formación que posee el universitario le puede brindar muchas posibilidades para obtener los puestos ofertados, y no se puede dejar de lado, que hay otros factores o requerimientos que empleador impondrá para que se haga acreedor del puesto, esto se comprende al entender que “Una alta de proporción de los empleados no consigue trabajo, no porque no haya vacantes disponibles, sino porque no cumple con los requisitos que cumplen los empleadores, en capacitación y experiencia previa, para llenar estos cargos”. (Reyes, 1995:23). (como se citó en Acevedo et al.,2007, p. 25)

De esto se puede inferir, que adicionalmente a la formación académica se hace necesario complementarla con la experiencia profesional, estas dos se convierte en formas de esquivar competencias necesarias para desenvolverse en el mundo laboral, “los teóricos del capital humano han traído a colación la influencia de formación inicial y de la experiencia profesional en el aumento de la productividad individual resultante de las capacidades productivas adquiridas a partir de estas dos fuente de competencias”. (Zulema y Paul, 2007, p.115)

Relación entre la experiencia profesional, las habilidades y competencias profesionales.

Las habilidades y competencias profesionales son fundamentales a la hora de entrar a un trabajo, porque son aquellas que permiten mostrar las cualidades que se tienen para desempeñar un cargo y también mostrarse como persona, es por esto que cuando hablamos de estudiantes recién graduados que en su momento no cuentan con tantos años de experiencia, incluso sin nada de experiencia, deberían tener cualidades que los haga destacarse y de esta manera poder ser contratados, porque puede ser una variable que impulsa a las empresas a contratar a “inexpertos”. Cada vez en las empresas se evidencia que van exigiendo cambios, son requerimientos que les piden a sus trabajadores, ya que cada vez deben ir evolucionando como lo hace la sociedad, y esos cambios son generar nuevas capacidades, en ese mismo

ritmo van surgiendo numerosas opiniones en relación con que la Universidad no corrige en la formación práctica, y por tanto no se acomodaría a los requerimientos de los empleos y a lo que los empleadores buscan en realidad (Izura, T. A, 2010).

Si cada vez se exigen nuevas capacidades no debería ser una opción adaptarse a ellas, puesto que se debería siempre trabajar para tenerlas, y mostrar esas habilidades que pueden ayudar a mejorar o evolucionar y más si son recién egresados que están en búsqueda, ya sea de su primer empleo o de una estabilidad laboral, no está de más mostrar esas competencias y habilidades que pueden llegar a mejorar su área de trabajo y contribuir a esa empresa.

Muchas de las investigaciones en este tema se realizan de manera cualitativa y se aplican métodos descriptivos, realizan encuestas tomando referencias de estudiantes, empresas y empleabilidad, en una investigación que se realizó con egresados de la Universidad de la Salle afirman que:

En el ejercicio de su profesión se hace necesario e importante, aplicar lo aprendido durante la formación profesional y complementarlo a su ejercicio laboral en la que se desempeñan a diario, es por esto, que se infiere la importancia de fortalecer competencias que otorguen al egresado un buen perfil profesional que lo destaque frente a otros profesionales. Adicional, atribuir al egresado, la capacidad de aplicar a cargos laborales, siendo aptos para satisfacer los requerimientos establecidos previamente por parte del mercado laboral y los empleadores, teniendo una percepción positiva y a favor por parte de estos. (Villaquiran Méndez, M. A., y Delgado Ramírez, K. Y, 2018, p. 28)

De acuerdo con estos autores, es importantes que los profesionales siempre muestren una postura que los haga ver competentes y puedan aportar en las empresas, por eso se menciona mucho el tema de fortalecer esas competencias que podemos obtener en la formación profesional y estar siempre

adquiriendo más conocimientos que refuercen lo aprendido, además para nadie en un secreto que conseguir un empleo no es fácil y más si es una persona que no cuenta con tanta experiencia, ya que muchas empresas siempre exigirán tener años de experiencia, pero si estas no le dan la oportunidad a estos recién graduados, ¿cómo ellos podrán conseguir después esa experiencia y poder adquirir un trabajo?. Es la pregunta que muchos recién graduados se hacen, pero ¿qué piensan las empresas sobre esto?

Teniendo en cuenta el desarrollo de la información se puede determinar que se identificaron las ventajas que la experiencia profesional aporta a los recién egresados de Contaduría Pública y a las empresas en términos de su desarrollo profesional y habilidades.

Habilidades y competencias profesionales que se espera que adquieran los estudiantes de contaduría pública

La realidad en estos momentos es que las empresas ya no están dispuestas a responsabilizarse de los costos que generan las capacitaciones a los empleados, fuera de que algunos hasta carecen de las habilidades que se necesitan o simplemente no las aprendió en su universidad como deberían de hacerlo (Lozano et al., 2022).

Esta es una postura que tienen algunas empresas, simplemente piensan en los costos y es normal porque ellos no se quieren ver perjudicados, ese es uno de los motivos por el cual todos los recién egresados deberían tener un plus que muestre que tienen esas habilidades que las empresas buscan y que pueden aprender mucho más con ellos y aportar a estas empresas, y es necesario saber que un profesional no simplemente se debe quedar con lo que le enseñan en la universidad, sino que también deben complementar por su parte.

Por esta y más razones como lo expresan estos autores

Es claro, indicar que su éxito profesional y la generación de ingresos dependerá entonces de su capacidad para negociar, de cualificarse profesionalmente, de ser innovador, de apropiarse de competencias y habilidades que le permitan generar valor agregado a las organizaciones en las que se emplee, autoemplee, sea dueño y llegase a ser inversionista. Aclarando que siempre deberá propender por estar ubicado en el cuadrante derecho para generar mayores ingresos y éxito profesional. Por tanto, el profesional recién egresado tiene un mundo de posibilidades para abrirse camino en el mundo empresarial, deberá forjar su carácter dentro de un código de ética firme, que pueda poner en contexto lo aprendido en su formación profesional, con el conjunto de valores, fortalezas, debilidades e intereses esenciales que le permitan ejercer como Contador Público en proceso de crecimiento personal, profesional y económico. (Lozano, J., Bustos Peña, M., Meneses Ramos, Y. & Chara Prado, L, 2022, p. 278)

Aspectos legales e históricos

Lo relacionado con el reconocimiento de la experiencia previa como experiencia profesional válida para la inserción laboral de jóvenes en el sector público se rige por el artículo 15 de la Ley 1780 del 2016 Decreto 952 de 2021 y este establece que:

Las prácticas laborales son actividades formativas que desarrollan los estudiantes de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral. (párr. 5)

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede inferir que las prácticas laborales son aquellas que permiten desarrollar competencias necesarias relacionadas con su área de estudio, sin embargo, en la norma no

se expresa que sea obligatorio tenerla para acceder a una vacante de hecho tal y como lo expresa el artículo 64 de la Ley 1780 del 2016 Decreto 952 de 2021:

para los empleos que requieran título de profesional o tecnológico o técnico y experiencia, se podrá homologar la falta de experiencia por títulos adicionales obtenidos, bien sean en instituciones de educación superior o de educación para el trabajo y el desarrollo humano nacionales o internacionales convalidados. Será tomada en cuenta la experiencia laboral adquirida en prácticas laborales, contratos de aprendizaje, judicatura, relación docencia de servicio del sector salud, servicio social obligatorio o voluntariados. (párr. 3)

Conforme a la Ley 43 de (1990) “La inscripción como Contador Público se acreditará por medio de una tarjeta profesional que será expedida por la Junta Central de Contadores” (p. 01).

En uno de los párrafos de esta misma ley expresan algunos requisitos que deben tener y uno de ellos menciona el tiempo de experiencia que deberían tener para poder realizar la inscripción, según la Ley 43 de (1990):

Haber obtenido el título de Contador Público en una universidad colombiana autorizada por el gobierno para conferir tal título, de acuerdo con las normas reglamentarias de la enseñanza universitaria de la materia, además de acreditar experiencia en actividades relacionadas con la ciencia contable en general no inferior a un (1) año y adquirida en forma simultánea con los estudios universitarios o posteriores a ellos. (p. 02)

En esta ley también podemos encontrar más información clara acerca de las actividades que debería realizar como un profesional con competencias, según el artículo 1, del capítulo 1 de la presente ley:

Se entiende por Contador Público la persona natural que, mediante la inscripción que acredite su competencia profesional en los términos de la presente Ley, está facultada para dar fe pública de

hechos propios del ámbito de su profesión, dictaminar sobre estados financieros, y realizar las demás actividades relacionadas con la ciencia contable en general. (p. 1)

Aspectos contextuales

Los recién egresados de contaduría pública se encuentran a un paso de la inserción laboral, sin embargo, en el mercado laboral la oferta de puestos o bacantes se reduce a los requisitos establecidos en el perfil laboral que se presente para determinada bacante, en dicho perfil se encuentra la exigencia de la experiencia profesional la cual se convierte en un limitante para aquellos que no cuentan con ella, dicho hace que los que la posean cuenten con una ventaja competitiva, aunque la práctica que se realiza en pregrado ya cuenta como primer empleo, se queda corta esta experiencia, porque ni siquiera es 1 año, solo serían 6 meses, por lo que se es comprensible que “Una alta de proporción de los empleados no consigue trabajo, no porque no haya vacantes disponibles, sino porque no cumple con los requisitos que cumplen los empleadores, en capacitación y experiencia previa, para llenar estos cargos”. (Reyes, 1995:23). (Acevedo, M. C., Montes, Maya, González 2007, p. 25)

Por otro lado, se puede identificar que existen factores que justifican la exigencia de este requisito, los cuales van de la mano con el desarrollo de competencias que se presume que se desarrollan con la formación profesional que se recibe y la práctica profesional.

Este capítulo desglosa las relaciones normativas y conceptuales que interviene en el desarrollo de la investigación, donde Las universidades tiene una disposición absoluta para diseñar un perfil de egresado que abarque todas las características y rasgos del contador que el mercado “necesita”. La imagen que estas pretende proyectar de lo que debería tener el profesional o egresado, es lo que los convierte en

aptos ante el mercado, pero no suficientes, ya que las empresas no solo buscan un estudiante que rinde en clase, si no un profesional que ha puesto en práctica sus conocimientos, competencias y habilidades por un periodo de tiempo en el mercado y que ha adquirido conocimientos complementarios con el manejo de herramientas informáticas o softwares contables.

Teniendo en cuenta que el papel que juega el contador involucra el dar confianza social se podría decir que la educación y exigencias que este debe cumplir deben estar orientadas a un mercado abierto y guiadas por una normativa que permita alcanzar dicho objetivo aquí es donde se presentan, los estándares internacionales de educación (IES) estructuran las prácticas más adecuadas para los procesos educativos, desde una perspectiva teórica.

Con el conjunto de toda la información recopilada en el capítulo de antecedentes de investigación, se identificaron las diferentes posibilidades para la exigencia de la experiencia profesional y además posibles barreras o desafíos que enfrentan los recién egresados de Contaduría Pública para obtener experiencia profesional.

Respecto a la temática principal de este artículo “la experiencia profesional” se puede identificar que su discusión es permanente, ya que mucha de la formación obtenida y las referencias encontradas no corresponden a los últimos 5 años, por lo cual se podría demostrar que la discusión sobre esta es permanente, además no se llegaron a identificar estudios similares o previos en la región de Urabá.

CAPÍTULO 3: ANÁLISIS DE RESULTADO

En respuesta a la pregunta, ¿Cuál de los siguientes ítems describe mejor tu percepción de lo que entiendes por experiencia profesional?

La encuesta reveló una distribución bastante equitativa de las percepciones sobre la experiencia profesional. Como se muestra en la gráfica 1 un 29% consideró que los cargos y responsabilidades es el aspecto principal para considerar, seguido por un 23% que valora y tiene más en cuenta la educación y

formación profesional. Dos aspectos que obtuvieron el mismo resultado, el 24% de los encuestados destacó la importancia de las habilidades y conocimientos, otro 24% otorgó importancia a los años de trabajo en áreas específicas. Estos resultados permiten observar que en el mercado hay un gran espectro de posibilidades a la hora de definir un perfil para un profesional, y que la experiencia laboral puede ser interpretada o entendida desde varias perspectivas dependiendo de la persona o empresa que contrata.

En esta parte de la investigación se revela una percepción de personas encargadas de la vinculación o la generación de perfiles profesionales acerca de la experiencia profesional, donde se pudo observar que hay una variedad de interpretaciones y que ninguna predomina, sino que presentan un valor similar a los ítems que las personas encuestadas consideran importantes. La distribución no permite asociar un solo criterio o dos al aspecto de la experiencia profesional, esto hace que a la hora de la evaluación de perfiles, un candidato deba presentar capacidades que le permitan cubrir varios aspectos, ya que las personas o empresas seleccionadoras podrían verse llamados a adaptar y crear algunas estrategias de selección, donde lo primordial sean sus habilidades, conocimientos, creatividad y puede que sea factible crear un equipo diverso y valorar también a las personas por otros aspectos.

Desde otra perspectiva de los resultados obtenidos se puede identificar que el concepto de experiencia profesional se encuentra disperso, esto quiere decir, que las organizaciones pueden definir lo que ellos perciben del perfil que debería tener un contador o estudiante recién egresado, esto hace que según sea la construcción conceptual posea un reclutador o el encargado de las contrataciones en una organización, este establezca los requisitos necesarios para contratar a el profesional esto puede ser adjudicado al hecho de que de forma mecánica ha marcado una gran separación entre la teoría y la practica ya que mientras algunos se enfocan en habilidades y el conocimiento, otros se rigen netamente por la mecánica para asignar un puesto de trabajo. Todo lo mencionado hace que, de cierta forma, quienes aspiran a un cargo, deben tener una mezcla de todos estos aspectos para que puedan tener mejor visibilidad y sean la mejor opción.

Grafica 1

¿Cuál de los siguientes ítems describe mejor tu percepción de lo que entiendes por experiencia profesional?



Nota: La grafica muestra los resultados obtenidos en la investigación (fuente propia)

En respuesta a la pregunta, ¿Considera el requisito de la experiencia profesional cómo?

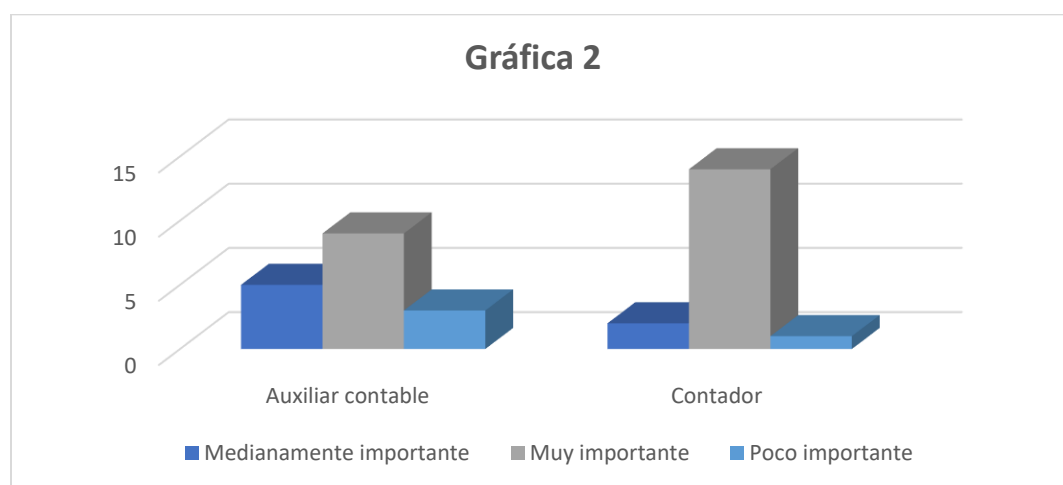
El resultado de la encuesta en esta secuencia arroja que, en el área de auxiliar contable, del porcentaje de personas encuestadas, 3 de ellas consideran que la experiencia profesional es poco importante, por otra parte 5 de las personas lo consideran como medianamente importante y 9 evalúan que es muy importante. En el área de contador público indican que 1 de las personas piensa que es poco importante, 2 de ellas consideran que es medianamente importante y 14 lo evalúan como muy importante. Aunque

en el puesto de auxiliar contable sean más diversas las opiniones, es notorio que la tendencia más marcada es la importancia que se le da a la experiencia profesional, lo que puede indicar que las empresas se inclinan con más frecuencia por esta condición, quizá los resultados estén basados en políticas que definen las empresas, y que consideran es bueno y conveniente para ellas.

Marrero (como se citó en Luz Golpe, 2015) plantea que la falta de experiencia previa en sus carreras es uno de los aspectos que vuelven más dificultoso el ingreso de los jóvenes al mercado laboral y cuestiona cómo es posible cumplir con ese requisito si la misma es exigida siempre. Esto puede ser algo cuestionable, ya que se puede volver como un círculo vicioso donde los estudiantes necesitan esa experiencia para entrar a una empresa, y donde la otra cara de la moneda sería que, como adquieren esa experiencia, si no obtienen un trabajo donde ejerza la profesión. Es allí donde un recién egresado se las debe ingeniar para trabajar e ir escalando y poder tener un trabajo digno para un profesional.

Grafica 2

¿Considera el requisito de la experiencia profesional cómo?



Nota: La grafica muestra los resultados obtenidos en la investigación (fuente propia)

En respuesta a la pregunta, ¿Cuáles considera que son los requisitos que se debe tener en cuenta a la hora de formar el perfil para contratar un Auxiliar Contable?

Empezando desde los requisitos que tienen en cuenta las empresas a la hora de contratar a un auxiliar contable y a un contador público, se obtuvo como resultado (observar grafica 3) que en el perfil de auxiliar contable el 12% reconoce que es importante el manejo de un software contable, al igual que tener capacidad para trabajar en equipo y de análisis, este último con un 11%, un 6% de las personas que se encuestaron respondieron que tenían en cuenta la experiencia previa en el área contable, la actitud de aprender y ser diligente, la mayoría de encuestados se enfocaron en un requisito primordial, es el conocimiento sobre contabilidad con un porcentaje de 53%. Hay que tener en cuenta que son demasiados criterios que deben considerar a la hora de seleccionar personal en estas áreas, que muchas veces se deben enfocar en lo que realmente consideran importante. Los resultados indican que los conocimientos contables son el factor relevante y que es de importancia la competencia técnica en el área.

Esta puede ser una respuesta esperada, y que se puede considerar a favor de los recién egresados, o que simplemente toda empresa espera obtener de algún empleado, los conocimientos que lo habilite para el trabajo y a su vez es una condición que un estudiante recién graduado está en capacidad de cumplir, ya que se espera que los programas académicos brinden una base sólida y los conocimientos necesarios para desenvolverse en la realidad de las empresas, además de otras capacidades o competencias mencionadas. Algo que se puede notar, es que los resultados obtenidos muestran la variedad de aspectos que los empleadores tienen en cuenta a la hora de formar este perfil, y es entendible que quieran buscar un buen profesional con las habilidades necesarias, capacidad analítica, conocimientos en su área y demás.

Grafica 3

¿Cuáles considera que son los requisitos que se debe tener en cuenta a la hora de formar el perfil para contratar un Auxiliar Contable?



Nota: La grafica muestra los resultados obtenidos en la investigación (fuente propia)

En respuesta a la siguiente pregunta, ¿Cuáles considera que son los requisitos que se debe tener en cuenta a la hora de formar el perfil para un Contador Público?

En el perfil de contador público, (Ver grafica 4) los requisitos que se consideran relevantes son la experiencia en contabilidad y auditoría con un 23%, lo que señala una vez más la práctica como un elemento a considerar, y tener la tarjeta profesional con un 35% que es más un factor de certificación en la profesión y que habilita al profesional para certificar y dictaminar, es decir, para dar fe pública, algo de la esencia en el que hacer del contador. Siguiendo con los porcentajes medios, el 18% escogió como factor relevante la capacidad de análisis y organización, un 12% de personas encuestadas tienen en cuenta el título universitario como factor determinante. Por último, la capacidad para abordar problemas contables complejos con un 6% y el otro 6% destacan la experiencia específica en la industria o sector,

resaltando el conocimiento sectorial. Estos factores muestran varias expectativas o dimensiones que pueden ser consideradas por una empresa a la hora de la selección de un contador.

Es de considerarse que si bien es importante cumplir con todos los aspectos como se menciona en este caso la tarjeta profesional, y los conocimientos profesionales, se podría pensar en la posibilidad de ofrecerle la oportunidad a un contador, en este caso a un recién egresado, donde él pueda demostrar sus conocimientos en la práctica, al ser relativamente nuevos están motivados a adaptarse rápidamente, tiene conocimientos actualizados, logrando formar un equipo con energía, moldearlos a la manera de las necesidades de la empresa, al igual, como se presenta la situación en el pregrado donde muchas empresas reciben estudiantes en formación y reconocen que estas personas son buenas en su trabajo, permitiéndoles quedarse en la empresa.

Grafica 4

¿Cuáles considera que son los requisitos que se debe tener en cuenta a la hora de formar el perfil para un Contador Público?



Nota: La grafica muestra los resultados obtenidos en la investigación (fuente propia)

En respuesta a, qué tipo de profesional contable requiere la empresa:

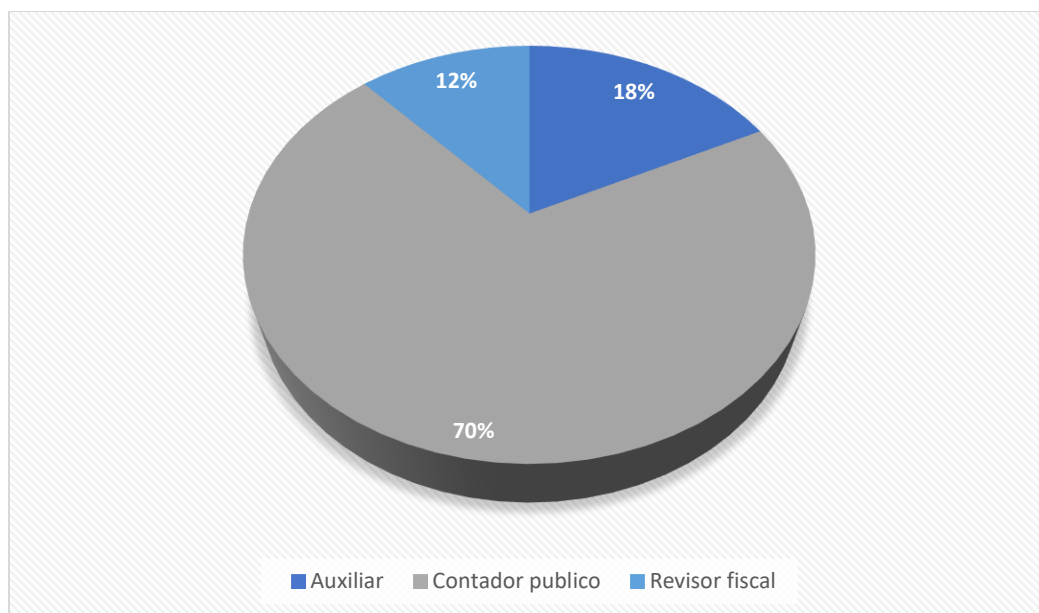
Las empresas según sus necesidades establecen el tipo de profesional que requieren para cubrir sus necesidades de estructura y que este le preste sus servicios, esto se integra a los aspectos para tener en cuenta a la hora de definir el perfil del profesional para una vacante. Según la información obtenida, las empresas que hacen parte de la muestra requieren en un 70% un contador público, seguido de un 18% de un auxiliar contable y un 12% de un revisor fiscal, de allí, podemos identificar que el profesional más requerido es el contador público. Además, los 3 perfiles son requeridos por los diferentes sectores económicos identificados, debido a que no hay uno en especial en el que se enfoque la población, tal y como se identifica en las tablas 1,2 y 3, esto puede interpretarse de la siguiente manera, que sin importar el sector al que pertenecen las empresas, el profesional que pueda llegar a requerir puede depender de otro tipo de factores, como los puede ser el tamaño de las empresas por su complejidad,

o las normativas a cumplir de manera específica, dentro de las cuales están las NIIF para Pymes, NIF o NIIF plenas. Atendiendo a la normatividad vigente se puede observar el Código de Comercio [CCO]. En su Artículo 19. Obligaciones de los comerciantes en la cual la numero 3, establece que este debe “Llevar contabilidad regular de sus negocios conforme a las prescripciones legales” en este artículo no establecen que tipo de profesional contratar si no la obligación de llevar la contabilidad, y si da indicios de las obligaciones legales de la empresa, dando una idea del profesional o servicio que la empresa ha de requerir para cumplir a cabalidad con sus obligaciones legales.

Dentro de la obligación legal de llevar contabilidad, no está establecido como requisito legal que sea elaborada por un contador público o revisor fiscal, de hecho, un técnico o auxiliar puede cumplir con esta tarea, la obligación de tener un contador público o revisor fiscal surge cuando las empresas están obligadas a presentar declaraciones tributarias que deben ser firmadas por estos profesionales, ya que según en el artículo 580 del Estatuto Tributario (E.T.) literal “d” las declaraciones se entenderán como no presentadas “Cuando no se presente firmada por quien deba cumplir el deber formal de declarar, o cuando se omita la firma del contador público o revisor fiscal existiendo la obligación legal.

Gráfica 5

Qué tipo de profesional contable requiere la empresa:



Nota. La grafica muestra las respuestas obtenidas en la encuesta "Factores que justifican la exigencia de experiencia profesional para la empleabilidad de los recién egresados de Contaduría Pública en la región del Urabá Fuente: Creación propia con base a resultados de encuesta.

Tabla 1

Respuestas de la encuesta por sector

SECTOR	4. Qué tipo de profesional contable requiere la empresa:
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS	Contador publico
ALOJAMIENTO Y SERVICIOS DE COMIDA	Contador publico
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS	Contador publico
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	Contador publico
ALOJAMIENTO Y SERVICIOS DE COMIDA	Contador publico
CONSTRUCCIÓN	Contador publico
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS	Contador publico
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	Contador publico
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	Contador publico
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	Contador publico
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	Contador publico

Tabla 2

Respuestas de la encuesta por sector

Sector	4. Qué tipo de profesional contable requiere la empresa:
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS	Auxiliar
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS	Auxiliar
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	Auxiliar

Tabla 3

Respuestas de la encuesta por sector

Sector	4. Qué tipo de profesional contable requiere la empresa:
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS	Revisor fiscal
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	Revisor fiscal

En respuesta a, en qué rango se encuentra la cantidad de años de experiencia profesional requeridos para el perfil de la vacante para el profesional contable que requiere esta empresa:

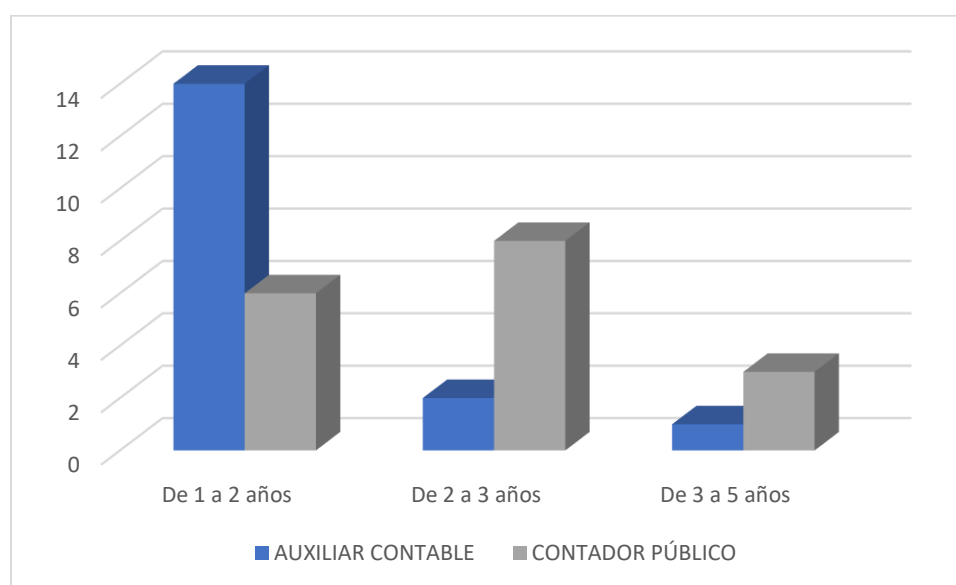
En esta etapa de la investigación se revelan algunas preferencias de rangos de experiencia, según el área o la vacante del profesional contable, específicamente en el área de auxiliar contable, la mayoría de los encuestados aducen que requiere que sea de 1 a 2 años de experiencia en el cargo como lo muestra la gráfica 6, y en el área de contador público, la mayoría de los votantes prefieren el rango de experiencia de 2 a 3 años.

Es claro que deben considerar la experiencia contable, todo esto es comprensible para muchos y más aún cuando se debe ser selectivos a la hora de elegir su personal, ya que muchos se han especializado en algún proceso de la empresa y conocen más las normativas. A pesar de ello, al siempre tener esa

inclinación por un rango específico de experiencia, estarían excluyendo a profesionales contables recién egresados, que pueden contar con talento y capacidades para aportar a su empresa, integrando el equipo y aprendiendo de la entidad para crecer con la impronta de esta.

Grafica 6

En qué rango se encuentra la cantidad de años de experiencia profesional requeridos para el perfil de la vacante para el profesional contable que requiere esta empresa:



Nota: La grafica muestra los resultados obtenidos en la investigación (fuente propia)

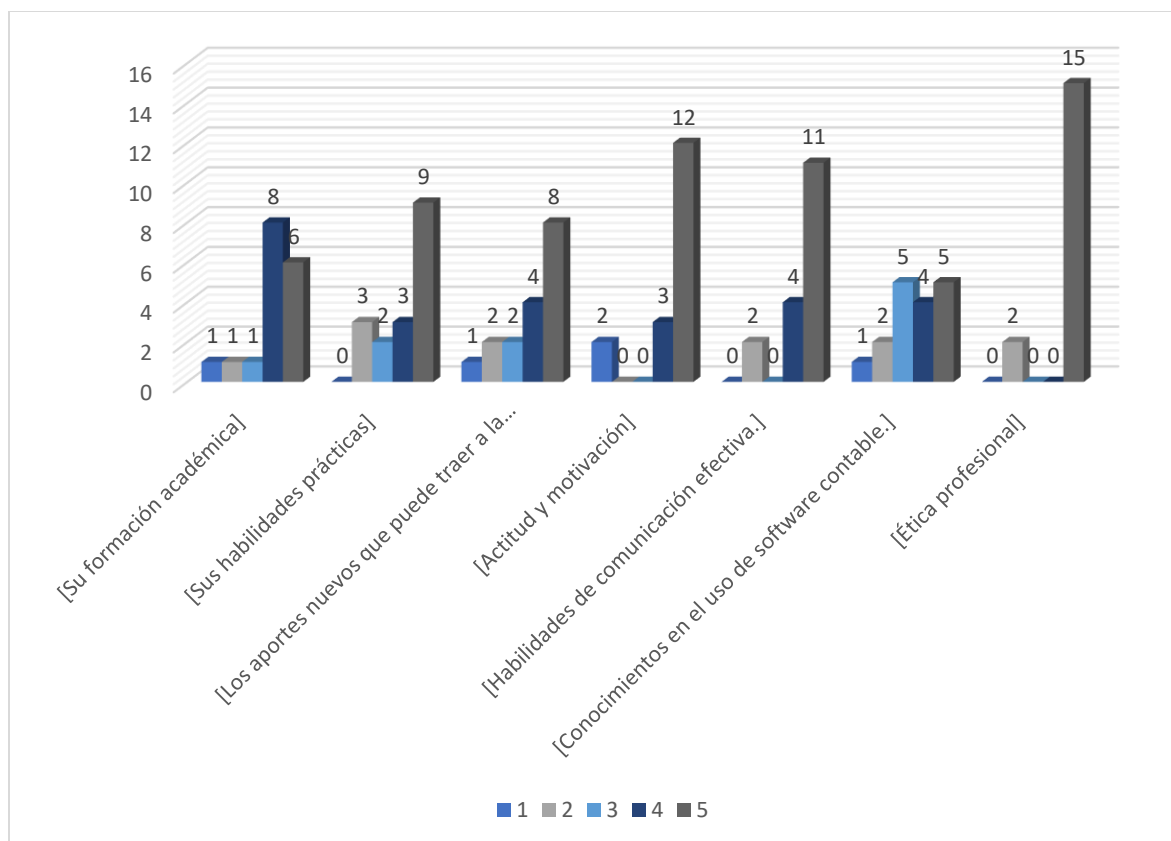
En respuesta a, qué valoras más en un candidato recién egresado de Contaduría Pública: (Califique de 1 a 5 según la importancia, siendo 1 menor y 5 mayor)

Como se puede observar en la gráfica 7 la mayoría de los encuestados califica y valoran altamente todas las habilidades de formación, prácticas, actitud, ética y conocimientos de los recién egresados, las calificaciones que predominan son entre 4 y 5. La que representa mayor importancia de calificación es la ética profesional, esto denota que las empresas buscan personas integrales en el campo, que defienden la idea de que tener buenos valores es fundamental en cualquier cargo y más aún en el ejercicio de la

contaduría pública por el hecho de otorgar fe pública en sus actos profesionales. La mayoría de los encuestados calificaron de buena manera los aspectos mencionados, aunque la que tuvo mayores calificaciones fue la ética, las habilidades, los aspectos nuevos en la empresa, la actitud y habilidades de comunicación, teniendo como resultado una mayor importancia. Aunque la ética profesional no debería ser un aspecto faltante y que se puede ver como relevante, las habilidades y conocimientos que puedan tener los egresados también seguirá siendo un factor crucial para los empleadores reflejando así la capacidad del estudiante para aplicar esos conocimientos en la vida real. Cada ítem mencionado en la pregunta fue calificado según la necesidad del empleador, tienen varios aspectos al evaluar un posible empleado. Todo candidato con perfil contable o cualquier profesional debería tener los aspectos mencionados, habilidades, conocimiento teórico, actitud y ética, esto hace lucir a un profesional competente para desempeñar su trabajo, y que toda empresa espera tener.

Grafica 7

Qué valoras más en un candidato recién egresado de Contaduría Pública: (Califique de 1 a 5 según la importancia, siendo 1 menor y 5 mayor)



Nota: La grafica muestra los resultados obtenidos en la investigación (fuente propia)

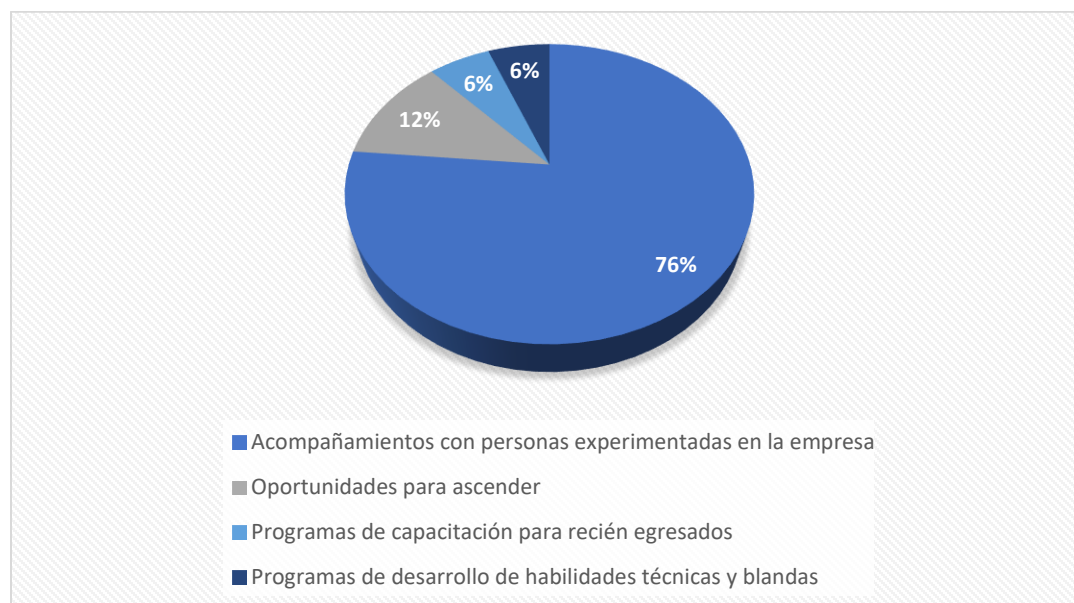
En respuesta a la siguiente pregunta, ¿Qué oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento ofrecen a los recién egresados dentro de su empresa?

Dependiendo del tipo de empresa y como sea su posición en el mercado, estas establecen diferentes oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de las mismas, identificar las oportunidades que ofrecen las empresas le permitirá tener un acercamiento de la realidad a la que enfrentar el contador público recién egresado al ser contratado. Según los resultados obtenidos más del 76% de la población ofrece a los recién egresados acompañamiento de personas experimentadas en la empresa, un 12% oportunidades de ascenso, un 6% Programas de capacitación para recién egresados y el 6% restante Programas de desarrollo de habilidades técnicas y blandas. Esta información se analizó desde perspectivas del costo relacionado a cada una de las oportunidades, en el primer caso el

acompañamiento por parte de personas experimentadas en la empresa no exige un costo extra o inversión en herramientas, ya que es tarea extra que se le asigna a algunos empleados de la empresa, la segunda que es la oportunidad de ascender se enfocada en el desempeño, en esta puede generarse o no un costo adicional ya que, puede existir un ascenso pero de forma simbólica por lo que no se presenta un aumento del sueldo, mientras que las últimas dos exigen usos de recurso humano y herramientas necesarias para su desarrollo lo que se convierte en un gasto adicional, de esta forma se puede llegar a inferir que las empresas no cuenten con la capacidad económica para implementar dichas estrategia o no tienen en cuenta la importancia de estas.

Grafica 8

¿Qué oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento ofrecen a los recién egresados dentro de su empresa?



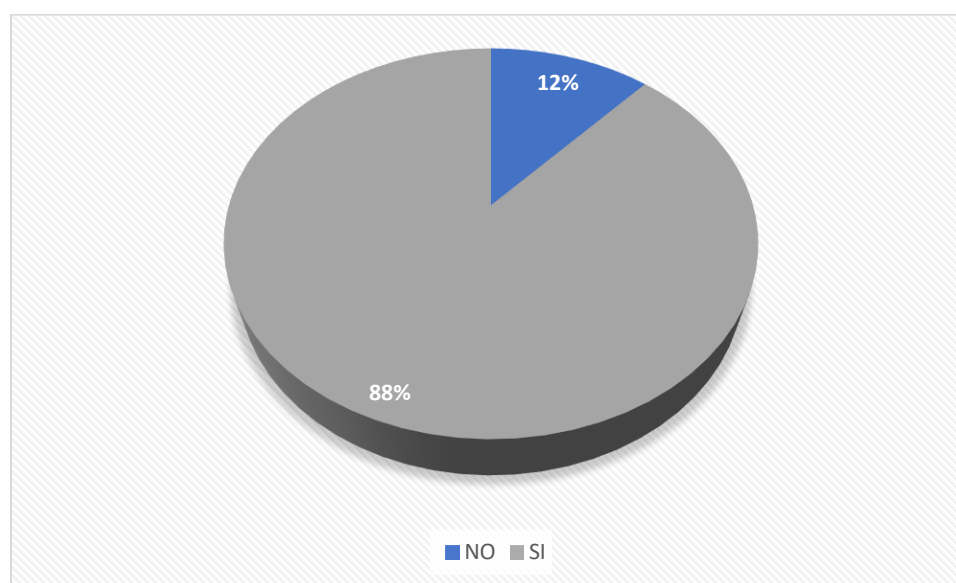
Nota. La grafica muestra las respuestas obtenidas en la encuesta "Factores que justifican la exigencia de experiencia profesional para la empleabilidad de los recién egresados de Contaduría Pública en la región del Urabá. Fuente: Creación propia con base a resultados de encuesta.

En respuesta a la siguiente pregunta, ¿Se han presentado casos en la empresa donde se contratan a recién egresados sin ningún tipo de experiencia profesional?

El requisito de experiencia profesional se encuentra en la mayoría de las vacantes para profesionales o auxiliares contables, lo que se convierte en impedimento para los recién egresados a la hora de acceder a estas plazas, ya que aun que cuentan con el título profesional, este no es suficiente ni el único requisito que deben cumplir. Según los datos analizados se identifica que el 88% de la población ha hecho contrataciones de egresados sin experiencia y el 12% restante no, por lo que se puede decir que aun que la experiencia es uno de los requisitos para acceder a una vacante como profesional contable, estas empresas que hacen parte de la población se están enfocando en la conjunto de requisitos que ellos establecen en el perfil del profesional que necesitan para cubrir sus obligaciones legales, evidenciando así que poseen un enfoque más amplio en lo que respecta a las capacidades que puede llegar a desarrollar el profesional recién egresado.

Grafica 9

¿Se han presentado casos en la empresa donde se contratan a recién egresados sin ningún tipo de experiencia profesional?



Nota. La grafica muestra las respuestas obtenidas en la encuesta "Factores que justifican la exigencia de experiencia profesional para la empleabilidad de los recién egresados de Contaduría Pública en la región del Urabá. Fuente: Creación propia con base a resultados de encuesta.

En respuesta a, que tan de acuerdo está usted con las siguientes afirmaciones: teniendo en cuenta la escala de calificación donde; En desacuerdo (ED); Neutral (NT); De acuerdo (DA); Totalmente de acuerdo (TA)

a) [La ausencia de experiencia profesional limita el desarrollo de habilidades y capacidad de solución de problemas necesarias para la realización de las actividades asignadas al profesional contable.]

b) [La experiencia profesional es la única forma de medir el nivel de conocimientos de un Contador Público]

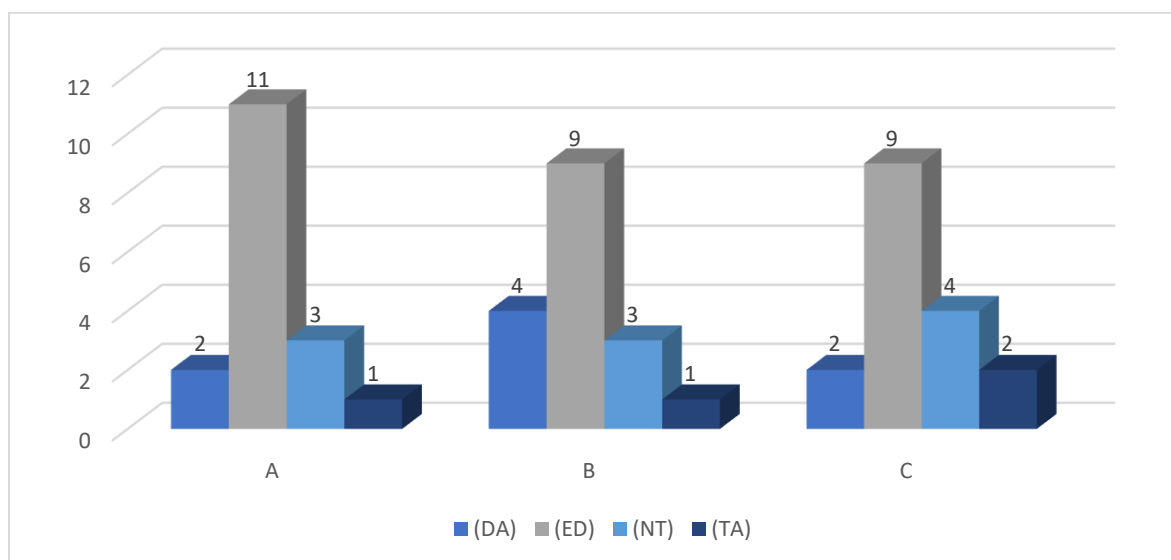
c) [La experiencia profesional es la única forma de medir el nivel de conocimientos de un recién egresado en Contaduría Pública]

Para identificar como se percibe o que tan importante es la experiencia profesional para la población encuestada se realizaron las siguientes afirmaciones ; a) “La ausencia de experiencia profesional limita el desarrollo de habilidades y capacidad de solución de problemas necesarias para la realización de las actividades asignadas al profesional contable” de los resultados obtenidos se puede identificar que las respuestas obtenidas están relacionadas con las presentadas en la pregunta #8, ya que las empresas que contrataron profesionales sin experiencia presentan respuestas relacionadas proporcionando un claro indicio del resultado, para la afirmación inicial (A) un 64,71% está en desacuerdo ; 17,65% en posición neutral, estos dos porcentajes de la población se encuentra identificada dentro de aquellos que les han dado la oportunidad a profesionales sin experiencia de hacer parte de su recursos humano por lo que se puede inferir que este porcentaje de la población identifican que no hay una relación directa entre la

experiencia profesional y el desarrollo de habilidades y capacidad de solución de problemas , mientras que el 11,76% que está en desacuerdo y 5,88% total mente de acuerdo, no presentan un acercamiento directo con el profesional recién egresado y por ende pueden poseer ese sesgo de prejuicio que se puede ver plasmado en la exigencia de la experiencia profesional con un requisito fundamental para ser contratado. Del mismo modo se realizó el análisis de las afirmaciones B y C ya que estas aplican a la misma relación entre los resultados obtenidos de las preguntas 9 y 8 de la encuesta, ya que están enfocadas a identificar la influencia de la experiencia profesional para el desarrollo del conocimiento y habilidades desde la perspectiva de las empresas que hacen parte de esta población, (véase en la tabla %)

Grafica 10

Que tan de acuerdo está usted con las siguientes afirmaciones: teniendo en cuenta la escala de calificación donde; En desacuerdo (ED); Neutral (NT); De acuerdo (DA); Totalmente de acuerdo (TA)



Nota. La grafica muestra las respuestas obtenidas en la encuesta "Factores que justifican la exigencia de experiencia profesional para la empleabilidad de los recién egresados de Contaduría Pública en la región del Urabá. Fuente: Creación propia con base a resultados de encuesta.

Tabla 4

Tabla en porcentajes de los resultados de la encuesta

Respuesta	A	B	C
(DA)	11,76%	23,53%	11,76%
(ED)	64,71%	52,94%	52,94%
(NT)	17,65%	17,65%	23,53%
(TA)	5,88%	5,88%	11,76%

Finalmente, a través del desarrollo del capítulo 2 antecedentes de investigación y con los resultados de la encuesta que se encuentra en el capítulo 3, se pudo establecer la relación entre la demanda del profesional contable y la experiencia profesional y la empleabilidad de los recién egresados de Contaduría Pública.

CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta que la investigación se centró en la paradoja que enfrentan los recién egresados de Contaduría Pública, de no poseer experiencia laboral y los años de experiencia exigidos por parte de las empresas para contratar a profesionales, e identificar los factores que justifican la exigencia de experiencia profesional, se puede decir, que desde la teoría analizada se identificaron 3 factores relevantes, dentro de los cuales se encuentra, primero la conceptualización, la forma en la que se define el concepto de experiencia profesional permitió identificar que esta tiene sus bases en el hacer o la práctica de tareas propias de la profesión, es decir, el ejercer como profesional, teniendo en cuenta que esta se puede percibir como un medio por el cual el profesional contable afirma que ha desempeñado su labor y desarrollado habilidades propias de la profesión, permitiendo que el mercado se vuelva más exigente, segundo, la norma, en la normatividad no se identificó explícitamente una ley que establezca a la experiencia profesional como requisito indispensable para la contratación de un profesional contable, de hecho desde lo observado, la normatividad va enfocada a la estructura y funcionamiento de las empresas, estableciendo obligaciones a las cuales se ven sujetas, y que al final se transforman en necesidades que debe suplir el profesional que las empresas contrataran desde su perfil, tercero, desde

el análisis realizado se pudo identificar que el mercado o los empleadores atribuyen a la experiencia profesional el desarrollo de habilidades y competencias profesionales.

Estos tres factores identificados en contraste con la información obtenida, por medio de la encuesta realizada, permitieron identificar relaciones entre lo que establece la teoría y la realidad de las empresas que hacen parte de la población encuestada, puesto que tiene una percepción del concepto de experiencia profesional que no se centra netamente en la práctica o tareas propias de la profesión, ya que también se percibe como desarrollo de habilidades, la educación y la formación profesional, sin embargo, si establecen a la experiencia profesional, como una forma de medir los conocimientos del recién egresado, reflejando así la importancia que le dan a este requisito a la hora de incluirlo en el perfil del profesional que requiera la empresa. Los resultados de la investigación ponen en manifiesto una tensión entre las expectativas que tienen las empresas y las expectativas o realidad de los recién egresados, ya que aunque con conocimientos y teniendo las habilidades que se adquieren en la práctica profesional y en su formación académica, no es suficiente para entrar a una empresa con un cargo, ya sea de auxiliar o contador público, sigue siendo un obstáculo a falta de experiencia profesional, por parte de un recién egresado de contaduría, en este punto ya tendrían un nivel de experiencia como se mencionó anteriormente, sin embargo, en los resultados se observa que se necesita un nivel adicional de experiencia profesional para ser contratados en una empresa. Tampoco se puede generalizar y decir que en las empresa no contratan recién egresados, porque se evidencia que en varios resultados de la investigación calificaron que han tenido recién egresados y que les han brindado la oportunidad, solo que son casos esporádicos y que esto no se presenta en todas las empresas.

Desde el análisis realizado y teniendo en cuenta la información recolectada de la población, se interpreta que los principales factores en que las empresas pueden llegar a justificar la exigencia de este requisito, es la contribución que aporta la experiencia profesional al desarrollo de conocimientos técnicos, la dificultad de las tareas relacionadas con el cargo, también se podría añadir que al empleador tener

tantos aspectos por evaluar, busca a un profesional supercompleto que pueda ser útil en varios escenarios, y como última variable que se puede concluir según los resultados de la investigación, es que al empleador tener esa exigencia, se encontraría un poco de competencia en el mercado laboral para estos egresados.

Desde una perspectiva personal, se podría decir que las empresas deberían de evaluar la manera en que ellos están teniendo en cuenta a la hora de contratar a un profesional contable o que esté relacionado con la profesión, considerando las políticas que tienen en su empresa, ampliando la manera de pensar y no cerrándose a la idea de que siempre deben tener ciertos años de experiencia, teniendo en cuenta a estos recién egresados no solo les aportaran a ellos esa experiencia que necesitan en su trayectoria profesional, si no beneficios y aportes hacia la empresa, contratando a profesionales con nuevas ideas, con conocimientos frescos y actualizados, y construyendo un equipo de trabajo dinámico e inclusivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acevedo, M. C., Montes, I. C., Maya, J. J. V., González, M. N. V., & Mejía, T. B. (2007). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. Cuadernos de investigación, (56).

<https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287/1166>

Alba, Alfonso (1996). e-archivo.uc3m.es.En busca del primer empleo: el precio de la experiencia.

<https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/5034#preview>

Araya-Fernández, E., & Garita González, G. (2019). Propuesta para el fortalecimiento de habilidades técnicas, blandas y complementarias, y su impacto en el currículo TIC desde una perspectiva laboral, profesional y de gestión académica. Revista Electrónica Calidad En La Educación Superior, 10(2), 112–141

<https://doi.org/10.22458/caes.v10i2.1907>

Barrios, M. (2012). Marketing de la Experiencia: principales conceptos y características. Palermo Business Review, 7(1), 67-83.

https://www.palermo.edu/economicas/PDF_2012/PBR7/PBR_04MarceloBarrios.pdf

CASANOVA, F. Formación profesional y relaciones laborales. Montevideo: CINTERFOR, 2003.

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/casan.pdf

Concepto 061421 de 2021. (2021, 22 de febrero), Departamento Administrativo de la Función Pública. Función Pública. 20216000061421.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=161514>

DECRETO 952 DE 2021. (2021, 19 de agosto). Sistema único de información normativa. No. 51.771

<https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30042197>

De Comercio, C. (1971). Decreto 410 de 1971. Artículo 19. Obligaciones de los comerciantes.

http://secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_comercio_pr019.html

Estatuto Tributario. Decreto Ley 624 de 1989. Art. 580. Declaraciones que se tienen por no presentadas.

<https://estatuto.co/580>

García-Blanco, M. & Cárdenas-Sempértegui, E.B. (2018). La inserción laboral en la Educación Superior. La perspectiva latinoamericana. [Job placement in Higher Education. The Latin American perspective]. Educación XX1, 21(2), 323-347, doi: 10.5944/educXX1.16209

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/166823/16209-45131-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Idalberto Chiavenato (2009). gestión del talento humano. (141) recuperado de:

<https://drive.google.com/file/d/0B08c1LEUictRa0gxZ0Vod0o5NGc/view?resourcekey=0-CobDxHopAVjsCy2GtPPrrQ>

Izura, T. A. (2010). Graduados y empleo. VI Jornadas de Sociología de la UNLP, 9 y 10 de diciembre de 2010, La Plata, Argentina.

https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5429/ev.5429.pdf

LEY 43 DE 1990. (1990, 13 de diciembre). Congreso de la republica

https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-104547_archivo_pdf.pdf

Lozano-Lozano, J., Bustos-Peña, M., Meneses-Ramos, Y. & Chara-Prado, L. (2022). Mercado laboral de los Contadores Públicos recién egresados en Villavicencio-Meta y la teoría del cuadrante de flujo de dinero. El Ágora USB, 22(1), 263-280.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-80312022000100263

Luz Golpe, V. (2015). LA EXPERIENCIA LABORAL: ¿Determina para las organizaciones la contratación de jóvenes recién graduados y les acarrea repercusiones? [Trabajo final de grado, Universidad de la república] Portal Udelar

<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/7785/1/Luz%2C%20Valentina%20da.pdf>

Mena Lorenzo, J.A., Aguilar Blanco, Y., Mena Lorenzo, J.L. La práctica laboral en la Educación Técnica y Profesional. Su historia, 2019, p.167-182

<http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1526>

Padilla Ruezga, J.A. 2017.La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos. Tesis. Maestría en Administración de Negocios. CUALTOS.UdeG

<http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis%20Inserci%20b3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTOS.pdf>

Suárez Lantarón (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. Revista de Investigación en Educación, n 14 (1), pp. 67-8

<https://revistas.uvigo.es/index.php/reined/article/view/2066/2030>

Vilar Martín, J., (2002). Responsabilidad y compromiso ético de los formadores en Pedagogía Social y Educación Social. Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria, (9), 143-160.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=135018332008>

Vilar Martín, Jesús; Riberas Bargalló, Gisela; Rosa Gregori, Genoveva. "El compromiso de la universidad frente a un mundo incierto y complejo: propuestas para la formación de profesionales reflexivos.". Universitat Ramon Llull. Facultat d'Educació Social i Treball Social Pere Tarrés. 2014.

<http://hdl.handle.net/2072/241054>

Villaquiran Méndez, M. A., & Delgado Ramírez, K. Y. (2018). Inserción laboral de los egresados de administración de empresas y contaduría pública. Casos egresados de la Universidad de La Salle.

https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2553&context=administracion_de_empresas