

Loyda Dury
Colmenares de
Carmona¹

María Concepción
Da Costa Rivas²

Paola Andreina
Hernández Paredes³

Carlos Alberto Castro Araujo⁴

Demanda laboral en el ejercicio profesional del Contador Público en el estado Trujillo, Venezuela

Recibido: 10-02-2017

Aceptado: 15-09-2017

RESUMEN

La demanda laboral son las exigencias que el empresario puede requerir respecto a la contratación de sus trabajadores. Al respecto, la presente investigación tiene como objetivo examinar la demanda laboral en el ejercicio profesional del Contador Público en el estado Trujillo. En tal sentido, se fundamenta metodológicamente en un tipo de investigación descriptiva, con un diseño de campo. La población estuvo constituida por un número de cuatro (4) sujetos informantes pertenecientes a los gremios que agrupan las entidades del estado Trujillo, que se han considerado de prioridad, debido a la vinculación directa que estos tienen en el desempeño profesional del Contador Público. Se aplicó como instrumento un cuestionario de preguntas de selección múltiple, validado por el juicio de expertos. Entre las conclusiones se destaca: la innegable relación entre el comportamiento de la demanda laboral y el desarrollo del Contador Público, pues la evolución de su desempeño profesional va de la mano con las necesidades de formación del experto contable. Además, las entidades exigen, de un mismo profesional, el desempeño de lo referente al área contable y, que a su vez, responda a funciones de un Administrador. Situación ésta que puede reducir el gasto de personal, pero representa merma en la posibilidad de inserción al mercado laboral para el Administrador. Se recomienda, la adquisición y mejora de habilidades, vinculadas con el área contable para lograr objetivos profesionales, garantizándose de este modo el desarrollo de competencias coherentes con las necesidades de la organización.

Palabras claves: Mercado laboral, Requisitos intelectuales, Responsabilidades, Contaduría.

ABSTRACT

Labor Demand in the Professional Exercise of the Public Accountant in Trujillo State, Venezuela

Labor demand are represented by the requirements that the employer demands for hiring workers (requirements, responsibilities, and conditions that the job needs for an appropriate performance). In this regard, the present research aims to examine the labor demand in the professional practice of the Public Accountant in Trujillo state, Venezuela. In this sense, this work is methodologically based on a type of descriptive research, with a fieldwork.

The population was constituted by a number of four (4) informants belonging to the guilds grouped in the Trujillo state, which were considered a priority due to the direct link these have in the professional performance of the Public Accountant. A multiple-choice questionnaire, validated by the judgment of three experts, was used as instrument of data collection. One of the most important conclusions is the undeniable relationship between the behavior of the labor demand and the development of the Public Accountant. Since, as the Public Accountant evolves during his professional performance, so the training needs of the accounting expert does. It is recommended to emphasize the acquisition and improvement of skills to achieve professional goals; thus, ensuring the development of competencies that are consistent with the needs of the organization.

Keywords: Labor Market, Intellectual Requirements, Responsibilities, Accounting.

¹ Doctora en Ciencias Gerenciales. Profesora Asociado. Universidad de Los Andes (ULA). Núcleo "Rafael Rangel". Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. Investigadora del Centro Regional de Investigación Humanística, Económica y Social (CRIHES). PEII Nivel B. email: loydacdc@ula.ve

² Licenciada en Administración de Empresas. Maestrante en Ciencias Administrativas. Profesora Asistente. Universidad de Los Andes (ULA). Núcleo "Rafael Rangel" Trujillo. email dacostamariac@hotmail.com

³ Licenciada en Administración de Empresas. Maestrante en Ciencias Administrativas. Profesora Asistente. Universidad de Los Andes (ULA). Núcleo "Rafael Rangel" Trujillo. email dacostamariac@hotmail.com

⁴ Licenciado en Contaduría Pública de la Universidad de Los Andes (ULA). Núcleo "Rafael Rangel" Trujillo – Venezuela. email cc21062@gmail.com

1. Introducción

El mercado laboral, también conocido como mercado de trabajo, es en principio sujeto a la oferta y demanda. Sin embargo, tiene sus elementos distintivos. Según, Chiavenato (2002) el mercado laboral es aquel que está "conformado por las ofertas de trabajo o de empleo hechas por las organizaciones en determinado lugar y época. En esencia, lo define las organizaciones y sus oportunidades de empleo" (p.180). Las entidades escogen a personas que desean como trabajadores, también las personas escogen a las organizaciones donde pretenden trabajar y aplicar sus esfuerzos.

Desde esta perspectiva, el mercado laboral de cada país presenta características tan específicas que vale la pena ser examinado de manera particular, ya que en este se negocia el más importante y valioso talento, como es el humano, el cual presenta unas características muy peculiares. El mercado laboral se compone de oferta y demanda, en el caso que ocupa esta investigación se considerará la demanda que los sectores productivos exigen para el ejercicio profesional del Contador Público actualmente.

Las entidades necesitan trabajadores para poder desempeñar su actividad y obtener el máximo beneficio a través de la venta de los bienes y servicios. Para ello, demandan fuerza de trabajo en el mercado y estarán dispuestas a contratar trabajadores siempre que los ingresos que consigan por su labor sean mayores que el salario que les tiene que pagar. Además, existen una serie de consideraciones institucionales (regulaciones, sindicatos, políticas públicas) que afectan y complican aún más su funcionamiento.

En este contexto, la demanda laboral se considera como aquellas decisiones

que el empresario puede tomar respecto a la contratación de trabajadores (requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño). Según, Morillo (2006) la demanda de trabajo depende "de la utilidad o contribución que reporta el trabajador a la creación de bienes y servicios (productividad) constituyéndose así en una demanda indirecta o derivada de otros bienes y servicios" (p.504).

Ahora bien, las entidades están considerando formalmente que el desarrollo del talento humano es una clave importante para el éxito, tal como lo señalan Becerra, García, Higuerey, y Paredes (2005) es de gran importancia que las organizaciones puedan dotarse con personas que posean buen liderazgo, comunicación, motivación, visión estratégica y coordinación, todo ello en una cultura de colaboración, aprendizaje y sentido de responsabilidad social.

Desde este contexto, se ubica al Contador Público, quien no se encuentra ajeno a las exigencias de la demanda laboral, para Gómez, Chirinos, y Herrera (2005) en la medida que el mundo de los negocios se mueve hacia economías de mercados, con inversiones y operaciones que traspasan fronteras geográficas, el profesional contable debe tener una perspectiva global más amplia para entender el contexto en el cual operan los negocios en la actualidad.

Las entidades presentan constantes cambios en políticas de empleo que abarcan tanto conocimientos como destrezas exigidas a los profesionales, orientadas a incorporar nuevas estrategias para hacerlas competitivas y brindar servicios de calidad. Si profesionales de distintas disciplinas como el Contador Público no se adaptan a estas exigencias, sus

oportunidades de insertarse al mercado laboral serán nulas. Para Santiago (2002) “[e]l contador Público debe requerir del perfil de un profesional proactivo que esté dispuesto a dar la respuesta precisa en el momento oportuno sobre los diferentes campos que interesan al mercado laboral” (p.17).

Las ventajas de estudiar la demanda laboral, por parte del Contador Público, radican en que éste podrá capacitarse de acuerdo con los requerimientos del mercado y así poder insertarse en este; pues la adaptabilidad y habilidades del trabajador son claves para garantizar su permanencia en este mercado. La intención es fomentar y desarrollar las actitudes en las personas para permitirles permanecer y progresar dentro del mercado laboral; con el fin de lograr un desempeño profesional ético y responsable. Igualmente, permitir que este profesional obtenga conocimiento y la remuneración salarial y beneficios que le son otorgados por el desempeño de sus funciones en la organización, permite a su vez que una entidad no solo capte y emplee el personal adecuadamente, sino también que lo mantenga motivado a seguir en la organización.

Es por ello que la presente investigación se dirigió a hacer un acercamiento con los representantes de los gremios que agrupan a las entidades del estado Trujillo, donde los contadores públicos ejercen profesionalmente o tienen vinculación profesional; con la finalidad de que describieran la percepción real de la demanda laboral en el ejercicio profesional del Contador Público. Como consecuencia, surge el objetivo del estudio, el cual se direccionó en examinar la demanda laboral en el ejercicio profesional del Contador Público en el estado Trujillo.

2. Revisión de la literatura

A continuación, se presentan los postulados teóricos que proporcionaron

el sustento de la investigación, así como el planteamiento propuesto dentro del campo de conocimiento en el cual se ubica el investigador.

En este contexto, para fundamentar teóricamente la investigación se hace referencia en primer término a lo que significa “demandante” (entidad), la cual se entiende como quien busca o solicita los trabajadores. Por tanto, es importante identificar las especificaciones que requiere el mercado laboral desde la perspectiva de la demanda. Uribe (2006), al referirse a la demanda laboral en términos microeconómicos, expresa que son los diferentes principios a través de los cuales los empresarios toman ese tipo de decisiones y en términos macroeconómicos la teoría de la demanda laboral explica la cantidad de trabajadores que demandan las empresas y el tipo de trabajadores que éstas requieren.

Por su parte el autor Parkin (2009, p. 61) define la demanda laboral como aquella que “representa la cantidad de trabajadores que las empresas o empleadores están dispuestas a contratar” y añade que es la relación entre la cantidad demandada de trabajo y la tasa de salario real cuando todos los demás factores que influyen sobre los planes de contratación de las empresas permanecen sin cambio.

Según Chiavenato (2011, p. 191), la demanda laboral está determinada por “datos ocupacionales relacionados con los puestos, los requisitos necesarios para ocuparlos y las características del ocupante, que sirven de base para la asesoría vocacional, la valuación de puestos, la selección de personal”. Además, las exigencias o requisitos de tareas o funciones que se imponen al ocupante del cargo se concretan en cuatro tipos de requisitos que se aplican a todo tipo de puesto: a) Requisitos Intelectuales; b) Requisitos Físicos; c)

Responsabilidades Implícitas; y d) Condiciones de Trabajo.

Es importante acotar que a efectos de esta investigación, no se consideran los requisitos físicos del trabajador, pues por ser un estudio enfocado al profesional contable, los investigadores consideran que no son relevantes las condiciones físicas que este debe mostrar para el desempeño de sus funciones; así como tampoco se examinaron las condiciones de trabajo. En cuanto a los demás requisitos observados se presentan a continuación los siguientes:

a) Requisitos Intelectuales:

comprende las exigencias del puesto en lo referente a los conocimientos que debe tener el ocupante para desempeñar adecuadamente el puesto. Entre los requisitos intelectuales están los siguientes factores de especificaciones:

- *Instrucción básica necesaria:* es el grado más alto completado, dentro del nivel más avanzado que se ha cursado, y de acuerdo con las características del sistema educacional del país, donde se consideran tanto los niveles primario, secundario, terciario y universitario del sistema educativo que requiere el empleador. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1978) define que la instrucción de una persona corresponde al grado más avanzado terminado y/o al último año de estudios cursado o terminado a que haya llegado esa persona en el sistema de enseñanza ordinario, especial y de adultos de su Estado o de otro Estado.

Al hacer referencia sobre la instrucción básica necesaria en este estudio, se habla de los conocimientos que corresponden al campo específico de la Licenciatura en Contaduría Pública, así como aquellos propios del área de investigación que deben poseer las personas que desean obtener un

puesto de trabajo. Por tanto, en cuanto a la instrucción básica necesaria, se entiende que será el nivel universitario, según lo establecido en la Ley del Ejercicio Profesional del Contador Público en Venezuela (1973) en su artículo 3: "Es contador público a los efectos de esta Ley, quien haya obtenido o revalidado en Venezuela el título universitario de Licenciado en Contaduría Pública".

- *Experiencia indispensable:* se entiende como una forma de conocimiento o habilidad derivada de la observación, participación y vivencia de un evento o proveniente de las cosas que suceden en la vida. Blanch, Espuny, Gala, y Martín (2003) señalan que cuando se analiza la experiencia laboral, desde el punto de vista del sujeto, se trata de las necesidades y recursos de la persona que le ayudan a interactuar con su medio laboral; así como de los derechos y deberes intelectuales, actitudes, habilidades y destrezas con respecto al empleo.

El concepto de experiencia laboral hace referencia al conjunto de conocimientos y aptitudes que un individuo o grupo de personas ha adquirido a partir de realizar alguna actividad profesional en un transcurso de tiempo. Para Martín, Hernangómez y Rodríguez (2005), la experiencia del individuo ha sido una de las variables que, en un mayor número de ocasiones, se ha mostrado significativa en la distinción entre empresarios con éxito y sin éxito.

- *Adaptabilidad al puesto:* es la resultante de la acción conjunta de todas las capacidades cognitivas (racionales y emocionales) para la solución de diversos problemas. Para Chiavenato (2002, p.30) es "...la capacidad para resolver problemas y reaccionar de manera flexible a las exigencias cambiantes e inconstantes del ambiente". Por tanto, es la virtud de ajustarse a los cambios sin que ello

redunde en una reducción de la eficacia y el compromiso.

Al respecto Vallejo (2011) señala que la adaptación es un proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales, e implica adaptarse a la organización, tarea y ambiente de trabajo, lo cual es impedido por las condiciones laborales cambiantes y desfavorables presentes en muchas organizaciones, afectando a su vez el rendimiento y satisfacción laboral de los trabajadores, y por ende la productividad de la empresa.

- *Iniciativa requerida:* es la predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad y la autodirección. Si las entidades no aprovechan la iniciativa de sus colaboradores corren el riesgo de quedarse estáticas o perecer muy pronto, siendo separadas por otras organizaciones. La misma ha jugado un rol muy importante en el desarrollo de la humanidad, según González (2001) es el tener deseo de hacer algo, ponerlo en marcha y procurar que salga bien, supone adoptar una actitud proactiva, despierta ante la realidad y con la madurez suficiente para asumir las consecuencias de la acción.

La iniciativa hace referencia a la actitud en la que el sujeto asume el pleno control de su conducta de modo activo, lo que implica la toma de decisiones en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras. En efecto, es la capacidad de asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan, decidir en cada momento lo que se quiere hacer y cómo se va hacer.

- *Aptitudes requeridas:* la aptitud se refiere a la capacidad de una persona para realizar adecuadamente cierta actividad o

para desenvolverse adecuadamente en determinado ámbito. Según, Chiavenato (2009, p. 156) es "la predisposición natural para determinada actividad o trabajo, se evalúa mediante comparaciones y existe sin ejercicio previo, sin entrenamiento o aprendizaje".

La aptitud permite pronosticar el futuro del candidato al trabajo pues permite encaminarse hacia determinado puesto. Por lo cual, se refiere a la capacidad y buena disposición que una persona debe ostentar para desempeñarse o ejercer determinada tarea o función. Se vincula estrechamente al nivel de inteligencia y a las habilidades tanto innatas como adquiridas en el proceso de socialización.

b) Responsabilidades Implícitas: Chiavenato (2011, p. 193) considera que:

La responsabilidad que el ocupante del cargo tiene, además del trabajo normal y de sus atribuciones, con la supervisión directa de sus subordinados, del material, herramientas o equipo, patrimonio de la empresa, dinero, títulos o documentos, pérdidas o ganancias de la empresa, relaciones internas o externas e información confidencial.

Las responsabilidades implícitas están comprendidas por:

- *Supervisión de Personal:* Cuando se hace referencia a este aspecto, se alude a la responsabilidad que un empleado tiene de apoyar, vigilar y coordinar las actividades de tal manera que se realicen en forma satisfactoria. Según Chiavenato (2011, p. 370) supervisar se relaciona con dar seguimiento, ver de cerca, observar, revisar el andamiaje de las cosas. Por lo cual, la constante observación, identificación, análisis y registro de todas y cada una de las actividades que se llevan a cabo en un dentro de un área de trabajo específica.

- **Información confidencial:** el Código de Ética para regular el ejercicio profesional del Contador Público, instaurado por la Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela (2013) dispone el principio de confidencialidad como un elemento fundamental de la ética profesional y para ello señala que:

Un Contador Público deberá respetar la confidencialidad de la información obtenida como resultado de relaciones profesionales y no deberá revelar nada de esta información a terceros, sin autoridad apropiada y específica, a menos que haya un derecho, deber legal o profesional de hacer la revelación. La información confidencial obtenida como resultado de relaciones profesionales no deberá usarse para ventaja personal del Contador Público o de terceros.

De igual manera, la Ley de Ejercicio de la Contaduría Pública (1973) en su artículo 11 numeral 1, estipula el secreto profesional como una norma de ética que el Contador Público debe cumplir, por lo cual le corresponde: “[g]uardar el secreto profesional, quedando en consecuencia prohibida la divulgación de información o la presentación de evidencia alguna obtenida como consecuencia de estas funciones, salvo ante autoridad competente y solo en los casos previstos en otras leyes”.

3. Aspectos metodológicos

El tipo de investigación del presente estudio, se ubicó en el nivel de conocimiento descriptivo. Se categorizó dentro de un diseño de campo, debido a que los datos se recolectaron en forma directa de los representantes de los gremios que agrupan las entidades del estado Trujillo. La muestra fue de tipo intencional, por ser aquella capaz de “...seleccionar los elementos de la muestra entre lo que están más disponibles o que resulten más convenientes para el investigador”

(Hernández et al. 2006); la misma fue escogida a conveniencia de los investigadores, quedando conformada por un número de cuatro sujetos informantes (Ver Cuadro 1), debido a la vinculación directa que tienen con el desempeño profesional del Contador Público.

Cuadro 1. Gremios informantes

Gremios	Informantes	Cargo
Colegio de Contadores del estado Trujillo	01	Presidente
Asociación de Comerciantes e Industriales de Valera (ACOINVA)	01	Presidente
Consejo Nacional del Comercio y los Servicios (CONSECOMERCIO) Trujillo	01	Director
Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECÁMARAS) Trujillo	01	Vicepresidente

Fuente: Adaptado por los investigadores (2015).

Es importante destacar por qué se consideraron estas instituciones; el Colegio de Contadores Públicos del estado Trujillo, específicamente, por ser la entidad que promueve el mejoramiento profesional de sus miembros, a través de estudios continuos y acuerdos entre las distintas dependencias profesionales, también impulsa el mejoramiento profesional de sus agremiados para fortalecer la profesión, siendo honestos e íntegros en su ejercicio profesional y así dar fiel cumplimiento al Código de Ética profesional, la Ley del ejercicio profesional de la Contaduría Pública y los Estatutos de la Federación.

La Asociación de Comerciantes e Industriales de Valera (ACOINVA) fue seleccionada por ser una organización gremial autónoma, protagónica, financieramente sustentable, con criterios de competitividad sostenible y calidad de servicio, que contribuye con el fortalecimiento de la empresa y el

desarrollo socioeconómico del estado Trujillo, mediante la formación empresarial y ciudadana, y la participación activa en la toma de decisiones públicas que impacten la calidad de vida de la fuerza productiva y la sociedad en general.

Asimismo, fue incluido en el muestreo intencional al Consejo Nacional del Comercio y los Servicios (CONSECOMERCIO) la cual es una asociación sin fines de lucro, constituida por las Cámaras y Asociaciones representativas del sector terciario de la economía para unificar y coordinar su acción en aras del desarrollo económico del país. Y por último, la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECÁMARAS) quien es una asociación civil sin fines de lucro formada por entidades económicas gremiales privadas integradas por empresarios, personas naturales o jurídicas que conjunta o separadamente, ejercen la representación de actividades e intereses económicos.

En cuanto a las técnicas de recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta. Se diseñó como instrumento de recolección de la información, contentivo de preguntas de selección múltiple, con la finalidad obtener la opinión de los sujetos informantes en cuanto a la demanda laboral en el ejercicio profesional del Contador Público del estado Trujillo.

La validez del instrumento se sustentó en el juicio de tres expertos en contenido teórico y metodológico, con lo cual se determinó la eficiencia, correspondencia, claridad de cada ítem frente a las variables a medir.

4. Discusión de Resultados

A continuación se presentan los resultados, resumidos y ordenados, evidenciando los principales hallazgos, conectándolos con las bases teóricas consultadas. En efecto, se muestran los datos obtenidos en la aplicación del instrumento dando respuesta a cada ítem formulado en el proceso investigativo, dispuestos en tablas para su análisis.

En el contexto de los **Requisitos intelectuales**, se consideró en primer término la **Instrucción básica necesaria**, la cual como se evidencia en los resultados de la Tabla 1, la mayoría (75%) de los representantes de los gremios consideran que la instrucción básica necesaria requerida por las entidades que ellos representan debe ser Licenciado(a) en Contaduría Pública; mientras que 25% expresan que además debe tener Postgrado en área afines y, en la misma proporción, expresaron la opción 'Otros'; mencionaron que adicionalmente deben poseer instrucción básica en emprendimiento, seguridad laboral, procesos y recursos humanos.

De acuerdo con la situación descrita, la Federación de Colegios de Contadores Públicos a través de la Ley del Ejercicio Profesional del Contador Público en Venezuela (1973) señala que en Venezuela es Contador Público quien haya obtenido o revalidado el título universitario de Licenciado en Contaduría Pública concordando con lo expresado por la mayoría de los encuestados.

Tabla 1. Instrucción básica necesaria demandada

Según su experiencia como representante de este gremio ¿Cuál es la instrucción básica requerida por las organizaciones, a la hora de emplear un Contador Público?		
Alternativas de Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado(a) en Contaduría Pública	3	75%
Postgrados en áreas afines	0	0%
Ambas	1	25%
Otro(s)	1	25%
Casos Válidos	4	

Fuente: Elaboración propia.

Sobre la **Experiencia indispensable**, partiendo de los resultados mostrados en la Tabla 2, se puede observar que existen opiniones divididas exactamente a la mitad, pues parte de los sujetos informantes estiman que deben tener experiencia y para la otra mitad no es indispensable. Ahora bien, al indagar con aquellos quienes respondieron afirmativamente, ellos creen conveniente tener entre 1 a 5 años de experiencia en puestos similares. Mientras que los demás señalaron que no es preciso, como un requisito fundamental, pues consideran que aquellos profesionales recién

egresados carecerían de una oportunidad laboral, que pudiera hasta generarles un cierto grado de frustración.

También se considera relevante destacar que una parte significativa de los entrevistados concuerdan con Blanch y otros (2003) al señalar que la experiencia es un elemento importante en lo que se refiere a la preparación profesional y por ende en un mejor desempeño laboral en general, además la experiencia garantiza el correcto desempeño del cargo.

Tabla 2. Experiencia Indispensable demandada

Desde su perspectiva como representante de este gremio ¿Las organizaciones agrupadas por ustedes consideran la experiencia como elemento importante en la preparación profesional del contador público?		
Alternativas de Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	50%
No	2	50%
Total	4	100%
De ser afirmativa su respuesta: Desde su perspectiva como representante de este gremio Cuántos años de experiencia, requiere el contador público? importante en la preparación profesional del contador público?		
Alternativas de Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a de 0 a 1 año en puestos similares	0	0%
b de 1 a 3 años en puestos similares	1	50%
c de 3 a 5 años en puestos similares	1	50%
d de 5 años en adelante	0	0%
Total	2	100%

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la **Adaptabilidad al puesto** para el Contador Público, según los resultados arrojados en la Tabla 3, se obtuvo que el 100% de los encuestados, coincidieron con que el Contador Público debe poseer capacidad para resolver problemas, reaccionar ante las exigencias del ambiente, adecuarse a los cambios y capacidad para relacionarse con todos sus compañeros de trabajo. Adicionalmente, un 25% también consideró que también deben poseer la capacidad para el manejo de conflictos, pues estos son inherentes a toda organización.

Como lo argumenta Chiavenato (2002), la adaptabilidad es la capacidad para resolver problemas y reaccionar de manera flexible a las exigencias cambiantes e inconstantes del ambiente. Todo ello, coincide con lo expresado por los encuestados, cuando indicaron que la adaptabilidad al puesto es la capacidad que debe poseer el Contador Público para ajustarse a los cambios demandados por la organización, sin que ello redunde en una reducción de la eficacia y el compromiso.

Tabla 3. Adaptabilidad al puesto

De acuerdo con su experiencia como representante de este gremio ¿Cuáles de estas capacidades son considerados fundamentales para la adaptabilidad al puesto en el ejercicio profesional del Contador Público?		
Alternativas de Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Capacidad para resolver problemas	0	0%
Capacidad para reaccionar ante las exigencias del ambiente	0	0%
Capacidad de adecuarse a los cambios	0	0%
Capacidad para relacionarse con sus compañeros de trabajo	0	0%
Todas las anteriores	4	100%
Otros	1	25%
Casos Válidos	4	

Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, como resultado de la **Iniciativa requerida por las entidades** para el desempeño profesional del Contador Público, como se muestra en la Tabla 4, los sujetos informantes concordaron en un 100% en que debe tener predisposición a emprender acciones, capacidad de adoptar una actitud proactiva, así como también, autorresponsabilidad y la autodirección.

Coincidiendo con lo expuesto por González (2001) el cual considera que la iniciativa es la predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje. El profesional contable debe poseer la cualidad para anticiparse a los demás dialogando, actuando, resolviendo o tomando decisiones sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo.

Tabla 4. Iniciativa requerida

En concordancia con su pericia como representante de este gremio ¿Cuál iniciativa requieren las entidades para el desempeño profesional del Contador Público?		
Alternativas de Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Predisposición a emprender acciones	0	0%
Adoptar una actitud proactiva	0	0%
Autorresponsabilidad y la autodirección	0	0%
Todas las anteriores	4	100%
Otro.	0	0%
Casos Válidos	4	

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las **Aptitudes requeridas**, según los representantes de los gremios, el 25% optó por aptitudes que estén cimentadas en la capacidad y buena disposición para ejercer determinada tarea, en la misma proporción opinan que deben estar fundamentadas en habilidades tanto innatas como adquiridas en el proceso de socialización. Mientras que 75% consideró la opción de todas las anteriores, es decir, las aptitudes requeridas para el ejercicio profesional del Contador Público deben estar basadas en la predisposición natural, para determinada actividad, capacidad y buena disposición para ejercer una

tarea y en habilidades tanto innatas como las adquiridas en el proceso de socialización (Tabla N° 5).

En este contexto se destaca que la iniciativa según la mayoría de los encuestados, concuerdan con los postulados de Chiavenato (2009) al referirse que la aptitud es una predisposición natural para determinada actividad o trabajo, esta se evalúa mediante comparaciones que existen sin ejercicio previo, sin entrenamiento o aprendizaje. Por lo cual, se puede deducir que una actitud proactiva en el ejercicio profesional del Contador Público le puede orientar hacia los requerimientos actuales del mercado laboral.

Tabla 5. Aptitudes requeridas

En proporción a su experiencia como representante de este gremio. Las aptitudes requeridas para el ejercicio profesional del contador público por parte de las entidades que ustedes agrupan deben estar basadas en:		
Alternativas de Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Predisposición natural para determinada actividad	0	0%
Capacidad y disposición para ejercer determinada tarea	1	25%
Habilidades innatas y adquiridas en proceso de socialización	1	25%
Todas las anteriores	3	75%
Otra	0	0%
Casos Válidos	4	

Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, en cuanto a las Responsabilidades que le demanda el mercado laboral al Contador Público,

este indicador se analizó considerando en primer lugar la Supervisión de personal; por lo cual, según la Tabla N° 6, la mayoría (75%) de los encuestados

consideran que estos deben: inspeccionar y controlar el trabajo a su cargo. Por otro lado, en un 50% señalan que deben darle seguimiento a las actividades, de igual manera, en la misma proporción (75%) consideran apoyar y vigilar la supervisión de actividades, así como en asegurarse que los objetivos sean llevados a cabo correctamente.

Lo anterior coincide con lo expuesto por Chiavenato (2011), el cual considera que supervisar es dar

seguimiento, ver de cerca, observar, revisar el andamiaje de las cosas; es decir, la constante observación, identificación, análisis y registro de todas cada una de las actividades que se llevan a cabo dentro de un área de trabajo. Por tanto, se puede deducir que el Contador Público debe hacer una supervisión constante observando, identificando, analizando y registrando todas y cada una de las actividades que se llevan a cabo en un dentro del área de trabajo.

Tabla 6. Supervisión de personal

Según su experiencia como representante de este gremio ¿Considera usted que una de las responsabilidades del Contador Público en su ejercicio profesional es la supervisión del personal?			
Alternativas de Respuesta		Frecuencia	Porcentaje
Sí		4	100%
No		0	0%
Total		4	100%
De ser afirmativa su respuesta: Los lineamientos que pueden ser utilizados por el contador público para la supervisión del personal son:			
Dar seguimiento a una actividad		2	50%
Inspeccionar, controlar el trabajo a su cargo		3	75%
Apoyar y vigilar la supervisión de actividades		2	50%
Asegurarse que los objetivos lleven a cabo correctamente		2	50%
Otro		0	0%
Casos Válidos		4	

Fuente: Elaboración propia.

Al ser consultados sobre el manejo de información confidencial, según los resultados de la Tabla 7, un 75% de los encuestados, consideran que debe ser reglamentada por el Código de Ética del Contador Público. Por otro lado, un 25% opina que debe ser la Ley del Ejercicio del Contador Público y por último ese mismo porcentaje seleccionó la opción todas las anteriores, es decir, además de estar regulado por la Ley del Ejercicio del Contador Público y el Código de Ética del Contador Público, también debe ser regida por la Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela.

Estos resultados concuerdan con el principio de confidencialidad expresado en el Código de Ética para regular el Ejercicio Profesional del Contador Público (2013), establecido por la Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela, el cual lo dispone como uno de los principios fundamentales de ética profesional según el cual el Contador Público deberá respetar la confidencialidad de la información obtenida, como resultado de relaciones profesionales.

Tabla 7. Manejo de información confidencial

De acuerdo con su pericia como representante de este gremio ¿Cree usted que una de las responsabilidades del Contador Público es manejar información confidencial de la organización?		
Alternativas de Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	4	100%
No	0	0%
Total	4	100%
De ser afirmativa su respuesta: La información confidencial manejada por el Contador Público debe ser regulada por:		
Ley del Ejercicio del Contador Público	1	25%
Código de Ética del Ejercicio del Contador Público	3	75%
Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela	0	0%
Todas las anteriores	1	25%
Otro	0	0%
Casos Válidos	4	

Fuente: Elaboración propia.

5. Conclusiones

Se concluye, en primer término, que debe poseer como mínimo la Licenciatura en Contaduría Pública para optar a un cargo dentro de una organización. Aunado a ello, en algunos casos se considera indispensable la experiencia por parte de este profesional; sin embargo, reconocen que se deben brindar oportunidades a los recién egresados para que estos puedan adquirirla.

Además, cabe considerar, que el contador público debe desarrollar la habilidad de afrontar situaciones cambiantes con flexibilidad y versatilidad, pues es fundamental para que se adapte al puesto del trabajo. A su vez se requiere que este profesional desarrolle iniciativa y aptitudes que le permitan responsabilizarse del trabajo, comprometiéndose con su área de actividad, sin necesitar una supervisión

directa continua y tomando de manera personal las decisiones que le corresponden.

Se debe señalar que entre las responsabilidades del Contador Público, en su ejercicio profesional dentro de las organizaciones, está la supervisión del personal y el manejo de información confidencial. En cuanto a la supervisión del personal, esta principalmente hace referencia a la inspección y control que el profesional contable debe realizar sobre el trabajo que se encuentra a su cargo, sin excluir, el apoyo y la vigilancia que debe brindar a las actividades que desarrollan los otros trabajadores.

Aunado a lo anterior, el Contador Público debe manejar información confidencial en la organización, según los resultados obtenidos, y debe ser resguardada, según lo establecido por el Código de Ética del Ejercicio del Contador Público, y por lo designado en la Ley del Ejercicio del Contador Público,

emitidos por la Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela.

Asimismo, se evidencia que aun cuando las entidades requieren a un profesional egresado en Contaduría Pública, éste debe también desarrollar habilidades administrativas tales como supervisión, liderazgo, toma de decisiones, manejo de conflictos, e incluso ser agente de cambio; habilidades éstas que han sido consideradas propias del Administrador. Esto último induce a concluir que el mercado laboral en el estado Trujillo, no solo demanda de un Contador Público capacitado para desempeñar las funciones propias de su profesión, sino que a su vez pueda igualmente desenvolverse en roles administrativos; así al contratarlo, las entidades encuentran en un mismo profesional, quien desempeñe lo referente al área contable y a su vez, responda a funciones de un administrador. Situación ésta que reduce el gasto de personal para la organización, pero al mismo tiempo representa una remuneración desequilibrada para el Contador Público y una merma en la posibilidad de inserción al mercado laboral del profesional egresado en Administración.

Finalmente, la demanda laboral en el ejercicio profesional del Contador Público, en el estado Trujillo, Venezuela, exige que éste aspire ser un agente de cambio social, incrementando su creatividad en la solución de los problemas que afectan a la entidad, a través de iniciativa y aptitudes que le son innatas. Conjuntamente, debe poseer la capacidad para ampliar sus conocimientos en áreas prioritarias.

5.1. Recomendaciones

Sobre la base de la información obtenida y exigencias analizadas, se considera pertinente el desarrollo y aplicación de estrategias que coadyuven a la formación de un profesional integral, capaz de dar

respuestas a exigencias crecientes y a mayores necesidades sociales y económicas, las cuales requieren la suma de la capacitación, talento y actitud.

Así pues, es sin duda el entrenamiento y preparación que recibe el Contador Público durante su formación profesional, la que le permite tener una ventaja competitiva sobre algunas otras disciplinas. Sin embargo, tal formación no sólo debe depender de la Universidad de la cual egresó el profesional, sino que recae en el propio contador, pues tiene la obligación y el compromiso de actualizarse y renovarse en su campo de trabajo.

Es importante acotar que los Rediseños Curriculares de las carreras de Administración y Contaduría Pública de la Universidad de los Andes, Núcleo "Rafael Rangel, aprobados por Consejo Universitario en noviembre de 2016, se han perfilado de manera tal que se formen profesionales en campos de actuación delimitados, para que ejerzan en el campo laboral según las áreas de formación específicas y en concordancia con lo requerido por el ámbito de trabajo actual.

Adicionalmente, a objeto de hacer aplicables los resultados hallados en la presente investigación se consideran pertinentes las recomendaciones, que se detallan a continuación:

A los Contadores Públicos

- Adquirir mayor experiencia en nuevas teorías, reforzar sus conocimientos y valores, en los cuales puedan presentar debilidades, con la finalidad de hacer frente a los cambios que presenta el mercado laboral.

- Realizar cursos, talleres, jornadas e investigaciones de actualización profesional a fin de garantizar la calidad de los servicios prestados y, de esta manera, estar aptos para ingresar al mercado laboral.

- Desarrollar competencias que aumenten sus posibilidades de empleabilidad, que le permitan ampliar su campo de acción, y le favorezcan en la posibilidad de emerger hacia otras esferas de la profesión.

A las Universidades

- Realizar monitoreo continuo de los egresados en Contaduría, a fin de lograr un equilibrio de lo que el mercado laboral demanda y la universidad oferta.

- Propiciar la formación profesional para mejorar la inserción laboral, a través de mecanismos de actuación tales como: compromisos de contratación y realización, y prácticas en empresas con posibilidades de empleo reales futuros.

- A través de su trabajo curricular, emprender reformas curriculares que incluyan, áreas formativas destinadas a mejorar la empleabilidad de los estudiantes y profesionales futuros a través de la mejora actitudinal, a fin de garantizar una educación más integral y no solo la capacitación profesional.

- A la Universidad de Los Andes – Trujillo: aunar esfuerzos con miras a formar un profesional que ejercerá sus funciones con una actitud crítica, analítica, ética, responsable, emprendedora y con pensamiento orientado a la gestión ambiental y social; que pueda asesorar, en cuanto al conjunto de deberes, derechos y obligaciones tributarias en el ámbito nacional, municipal y parafiscal, de acuerdo con el marco legislativo vigente; preparado para generar, analizar, revisar e interpretar información financiera interna y externa en un todo, de acuerdo

con el ordenamiento jurídico y normativo aplicable. En su proceder, será un profesional con actitud escéptica frente a los hechos contables que analiza, buscando garantizar a la sociedad la generación de información financiera fiable, objetiva y oportuna que promueva la confianza en su actuación como experto en el área; capaz de adaptarse a los cambios y de integrar equipos multidisciplinarios, destacando su desempeño con una actitud de liderazgo y resaltando en cualquier contexto el valor de su profesión.

A los Gremios

- Unificar esfuerzos con los sistemas educativos, para que estos obtengan conocimientos acerca de los requerimientos del mercado laboral, y de esta manera se formen profesionales aptos para afrontar los retos que plantea el entorno organizacional.

- Diseñar y evaluar políticas de empleo que propicien la rápida absorción del recién egresado al mercado laboral, realizando asesorías, con respecto al diagnóstico de las necesidades del profesional contable.

- Tomar acciones con respecto a los planes de compensación que ofrece la organización a los contadores públicos, específicamente hacer conocer a dichos profesionales cuáles son los beneficios que realmente disfrutan por el trabajo que realizan.

6. Referencias

Arias L. y Heredia V. (2006). Administración de recursos humanos. Para el alto desempeño.

- Sexta Edición. Editorial Trillas. México.
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Guía para su Elaboración. Editorial Episteme. Caracas.
- Becerra L, García L., Higuerey A. y Paredes R. (2005). *La formación del contador público como fuente de capital humano*. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-99842005000400003&script=sci_arttext
- Blanch J., Espuny M., Gala C. y Martin A. (2003). Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos. Primera Edición. Editorial UOC. Barcelona, España.
- Chiavenato I. (2002). Gestión del Talento Humano. Editorial Campus. Bogotá, Colombia.
- Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano. Tercera Edición. Editorial McGraw-Hill. D.F., México.
- Chiavenato I. (2011). Administración de recursos humanos. El Capital humano de las organizaciones. Novena Edición. Editorial McGraw-Hill. D.F., México.
- Federación de Colegios de Contadores Públicos en Venezuela (1996). Código de Ética Profesional del Contador Público Venezolano. Recuperado de: http://fccpv.org/cont3/data/files/PROYECTO_NORMA_CODIGO_DE_ETICA_IFAC_-_ADOPTADO_-_CONSULTA_PUBLICA_13-08-2012.pdf
- Gómez, O., Chirinos, A., Herrera, D. (2005). Comportamiento de las firmas de contadores públicos en el municipio Maracaibo. Recuperado de: <http://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/10388/10377>
- González, M. (2001). Iniciativa y formación (I). *Una sociedad sin individuos con iniciativa es una sociedad adormecida*. Recuperado de: <http://www.santelmo.org/revista/n3/claustrumgtoruno.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. Cuarta Edición. McGraw-Hill Inteamericana. México.
- Hurtado, J. (2000). Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio. Tercera Edición. Ediciones Episteme Consultores y Asociados. Valencia, Venezuela.
- Ley del Ejercicio de la Contaduría Pública (1973). Gaceta Oficial N° 30.273. Extraordinario de fecha 5 de Diciembre. Caracas-Venezuela.
- Méndez, C. (2001). Metodología, Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación. Tercera Edición. McGraw-Hill Interamericana. Santa Fe de Bogotá, Colombia.
- Martín N., Hernangómez J. y Rodríguez A. (2005). Análisis de la formación y la experiencia laboral como determinantes del espíritu emprendedor de los estudiantes universitarios. Recuperado de: <http://www.revistaasturianadeeconomia.org/raepdf/34/MARTIN.pdf>
- Morillo M. (2006). Análisis del mercado laboral venezolano. Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/20730/2/articulo11.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1978). Recomendación revisada sobre la normalización internacional de las estadísticas relativas a la educación. Recuperado de: http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13136&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- Parkin M. (2009). Economía. Octava Edición. Editorial Pearson Education. México.
- Santiago N. (2002). Mercado laboral del contador público en el estado

Trujillo y sus expectativas de desempeño. Trabajo de grado. Universidad de Los Andes. Trujillo, Venezuela.

Tamayo, M. (2003). El Proceso de la Investigación Científica. Cuarta Edición. Editorial Limusa/Grupo Noriega Editores. México, D.F.

Uribe J. (2006). Ensayos de Economía Aplicados al Mercado Laboral. Editorial Universidad del Valle. Cali, Colombia.

Vallejo O. (2011). *Adaptación laboral: factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo*. Recuperado de:
http://revistascientificas.cuc.edu.co/index.php/culturaeducacionysociedad/article/view/946/pdf_166