

ESTUDIO SOBRE LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS CONTADORES
PÚBLICOS EGRESADOS DE LA UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DURANTE EL
PERIODO 2010-2015

ERIKA VANESSA PRADA BEJARANO

UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES
CONTADURÍA PÚBLICA
TULUÁ
2015

ESTUDIO SOBRE LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS CONTADORES
PÚBLICOS EGRESADOS DE LA UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DURANTE EL
PERIODO 2010-2015

ERIKA VANESSA PRADA BEJARANO

Trabajo de Grado para optar al título de
CONTADOR PÚBLICO

Director:
JORGE ENRIQUE GUEVARA BEJARANO

UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES
CONTADURÍA PÚBLICA
TULUÁ
2015

CONTENIDO

	pág.
RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN	10
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1 ANTECEDENTES	12
1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.4 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.5 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	16
2. JUSTIFICACIÓN	17
3. OBJETIVOS	19
3.1 OBJETIVO GENERAL	19
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
4. MARCO DE REFERENCIA	20
4.1 MARCO DE ANTECEDENTES	20
4.2 MARCO TEÓRICO	22
4.2.1 Calidad del empleo según agentes del mercado	22
4.2.2 Diferencia entre calidad del empleo y calidad del puesto de trabajo	22
4.2.3 La calidad del empleo y la satisfacción en el empleo	23
4.2.4 Calidad del empleo	23
4.2.5 La profesión contable	25

4.2.6	Mercado laboral	28
4.3	MARCO CONCEPTUAL	29
5.	METODOLOGÍA	30
5.1	ENFOQUE	30
5.2	TIPO DE INVESTIGACIÓN	30
5.3	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	30
5.4	FUENTES DE INFORMACIÓN	30
5.4.1	Fuentes primarias	30
5.4.2	Fuentes secundarias	31
5.4.3	Técnicas de recolección de información	31
6.	ANTECEDENTES SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS CONTADORES PÚBLICOS A NIVEL NACIONAL Y REGIONAL	33
6.1	DESEMPLEO Y SUBEMPLEO EN COLOMBIA	33
7.	DIAGNÓSTICO SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS CONTADORES PÚBLICOS EGRESADOS DE LA UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DURANTE EL PERIODO 2010-2015	37
7.1	FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO	37
7.2	INFORMACIÓN GENERAL DE LA MUESTRA	39
7.3	DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CONTADORES PÚBLICOS	40
7.4	CALIDAD DEL EMPLEO	44
7.4.1	Remuneración y otros beneficios no salariales	44
7.4.2	Modalidad contractual	46
7.4.3	Seguridad social	48

7.4.4	Intensidad laboral	49
7.4.5	Representación gremial	51
7.4.6	Condiciones de trabajo	52
7.4.7	Acceso a capacitación	54
7.5	RESUMEN DE RESULTADOS SOBRE LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS CONTADORES PÚBLICOS	57
7.5.1	Fortalezas	58
7.5.2	Debilidades	59
8.	RECOMENDACIONES PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS CONTADORES PÚBLICOS EGRESADOS DE LA UNIDAD CENTRAL DEL VALLE	62
9.	CONCLUSIONES	65
	BIBLIOGRAFÍA	67

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Indicadores para la medición de la calidad de empleo en América Latina.	20
Cuadro 2. Población en estudio	37
Cuadro 3. Estimación de la muestra	38
Cuadro 4. Tasa de cotización en seguridad social. Valle y egresados UCEVA.	49
Cuadro 5. Resumen de resultados sobre calidad del empleo	57

LISTA DE GRÁFICOS

	pág.
Gráfico 1. Subempleo de la Población Ocupada Formal e Informal en empresas. Cantidad de personas, promedio trimestral. 2006-2009.	34
Gráfico 2. Distribución de la Población Ocupada Informal en empresas según nivel educativo. Porcentajes, 2006-2009.	35
Gráfico 3. Distribución de la muestra según género	39
Gráfico 4. Distribución de la muestra según año de graduación	40
Gráfico 5. Sector de desempeño laboral de los egresados de contaduría pública	41
Gráfico 6. Cargos desempeñados por los contadores públicos	41
Gráfico 7. Relación entre las funciones desempeñadas y la profesión	43
Gráfico 8. Desempleados luego de obtener el título profesional	43
Gráfico 9. Nivel de salario promedio devengado por los contadores públicos	44
Gráfico 10. Nivel de satisfacción con el salario devengado por los contadores públicos	45
Gráfico 11. Beneficios sociales obtenidos por el trabajo de contadores públicos	46
Gráfico 12. Tipo de contratación de los contadores públicos	47
Gráfico 13. Tipo de contrato de los contadores públicos	47
Gráfico 14. Antigüedad en el trabajo	48
Gráfico 15. Instrumentos de seguridad social del contador público	48
Gráfico 16. Fuente de pago de la seguridad social	49

Gráfico 17. Horas que demanda la actividad laboral de los contadores públicos	50
Gráfico 18. Labores en horas nocturnas, domingos y festivos.	50
Gráfico 19. Equilibrio entre el trabajo y la vida personal de contadores públicos	51
Gráfico 20. Representación gremial de los contadores públicos	52
Gráfico 21. Seguro de riesgos profesionales para los contadores públicos	53
Gráfico 22. Cumplimiento de requisitos de salud ocupacional en lugar de trabajo	53
Gráfico 23. Capacitación en materia de salud ocupacional, riesgos y enfermedades profesionales	54
Gráfico 24. Capacitaciones recibidas por los contadores públicos	55
Gráfico 25. Financiación de las capacitaciones	56

RESUMEN

Se presentan los resultados del trabajo que tuvo como objetivo describir la situación laboral actual de los profesionales contadores públicos egresados en el período 2010-2015 de la Unidad Central del Valle, con relación a la calidad del empleo. Para ello inicialmente se identifican antecedentes sobre la situación laboral de los Contadores Públicos a nivel nacional y regional, seguidamente se realiza un diagnóstico sobre el desempeño de estos profesionales en las diferentes áreas laborales a partir del trabajo de campo realizado a una muestra de 171 egresados de la institución, donde se tiene en cuenta el ámbito de desempeño y la calidad del empleo, basados en variables de estudio como la remuneración, beneficios no salariales, modalidad contractual, seguridad social, intensidad laboral, representación gremial, condiciones de trabajo y acceso a capacitación laboral, lo cual permitió identificar las fortalezas y debilidades de la calidad de empleo obtenida por estos profesionales en estudio y finalmente, formular recomendaciones para el mejoramiento de la situación. Se logra concluir que la disminución de la calidad del empleo de los contadores públicos está relacionada más con aspectos intrínsecos al propio profesional, más que a la oferta, es decir, a las empresas. Podría decirse que éstas cumplen su parte, al garantizar los derechos laborales a los profesionales en estudio, pero, la aspiración de mejores salarios necesariamente depende de las competencias adquiridas por los contadores públicos en su proceso de formación universitario y el fortalecimiento de su conocimiento a través de capacitaciones.

Palabras clave: calidad del empleo, política laboral, agentes de mercado, satisfacción en el empleo, prestaciones sociales, derechos del trabajador, contrato de trabajo, empleo, subempleo, capacitación.

INTRODUCCIÓN

La calidad del empleo es un tema que viene cobrando mayor interés, más allá de la simple generación de empleo y la consecuente disminución del desempleo. La importancia del tema radica no solo en el componente social, por ser un elemento fundamental en la calidad de vida de las personas, sino también por la estrecha relación que existe entre la productividad laboral y la calidad del empleo generado por las empresas, máxime en el actual contexto económico de alta competitividad en los mercados.

Debido a esto, se pretende establecer, desde el punto de vista cualitativo (características no monetarias) y cuantitativo (características monetarias), la calidad del empleo de los contadores públicos egresados en el periodo 2010-2015 de la Unidad Central del Valle (UCEVA). Se busca construir comparaciones entre la calidad del empleo que obtienen los contadores públicos en distintas organizaciones según tamaño micro, pequeña, mediana y grande empresa, así como los independientes.

La calidad del empleo depende de variables tanto externas como internas a las empresas; entre las primeras se encuentra la política laboral y la situación socioeconómica general, mientras que entre las segundas, están los aspectos monetarios (remuneraciones salariales) y no monetarios (estabilidad laboral, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de desarrollo personal). Todos estos elementos se diagnostican en este trabajo para los contadores públicos egresados en el periodo 2010-2015 de la Unidad Central del Valle, a través de indicadores diseñados por el DANE y la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que miden la calidad del empleo.

Para ello el presente documento se estructura en 9 capítulos; los capítulos 1 al 5 incluyen los elementos teóricos y metodológicos que permiten delimitar y ejecutar la investigación, donde se incluye el problema, objetivos, justificación, marco de referencia y la metodología; luego, el capítulo 6 presenta los antecedentes sobre la situación laboral de los contadores públicos a nivel nacional y regional; el capítulo 7 muestra el diagnóstico sobre el desempeño de los contadores públicos egresados de la Unidad Central del Valle durante el periodo 2010-2015 como resultado del trabajo de campo realizado a una muestra de 171 egresados de la institución; posteriormente, en el capítulo 8 se plantean recomendaciones para el mejoramiento de la calidad del empleo de los contadores públicos egresados de la institución; el capítulo 9 esboza las conclusiones del trabajo.

Se logra concluir que la disminución de la calidad del empleo de los contadores públicos está relacionada más con aspectos intrínsecos al propio profesional, más que a la oferta, es decir, a las empresas. Podría decirse que éstas cumplen su parte, al garantizar los derechos laborales a los profesionales en estudio, pero, la

aspiración de mejores salarios necesariamente depende de las competencias adquiridas por los contadores públicos en su proceso de formación universitario y el fortalecimiento de su conocimiento a través de capacitaciones.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 ANTECEDENTES

Es importante reseñar algunas investigaciones que se han realizado a nivel académico, sobre temas relacionados con el empleo, calidad del empleo y situación de egresados.

El primer antecedente aparece publicado en La Revista Lebret de la Universidad Santo Tomás de la ciudad de Bucaramanga, titulada “Diagnóstico del desempeño de las y los egresados/as de la Facultad de Contaduría Pública”¹ del año 2009. Esta investigación fue realizada por varios grupos tales como: Grupo de Investigación de Economía Social, Grupo de Investigación para el Desarrollo de la Contaduría Pública y de Negocios Internacionales. El problema en este estudio se basa en un interrogante que indaga acerca de si la formación académica impartida por la universidad logra garantizar una educación integral a los estudiantes y acorde a los requerimientos y necesidades del sector empresarial. La metodología que se utilizó en este estudio comprende un proceso de investigación con un enfoque descriptivo y cuantitativo, el cual giró en torno a la aplicación de una prueba piloto. A partir de los resultados obtenidos en esta prueba, se logró realizar las consideraciones respectivas, para aplicar el instrumento de recolección de información definitivo. Se encuestó a empresarios de la región, tanto del sector industrial como comercial y de servicios, para conocer sus opiniones acerca del egresado del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomás.

Los resultados que se encontraron: en primer lugar, fue que el egresado labora en áreas acorde a su profesión, lo que resalta la excelente formación que recibieron los profesionales de Contaduría Pública de la Institución. En segundo lugar se encontró que el egresado puede desempeñarse en el sector laboral siendo un empleado, un empresario o como independiente, lo que le otorga una gran oportunidad para desarrollarse profesionalmente; además se evidencia que el profesional se desempeña más en el sector privado que el sector público.

Este estudio le permitió a la Universidad darse cuenta que se debe evaluar con más frecuencia el impacto de sus egresados, ya que les permite afianzar las fortalezas con el fin de competir en el mercado; también lograr un mayor relación entre la teoría y la práctica de tal forma que el egresado pueda enfrentar con mayores argumentos el ejercicio profesional; otro punto fue el de basar la formación con el apoyo de herramientas tecnológicas que faciliten el desempeño profesional.

¹ VALDIVIESO, Luis Eusebio y LOZANO, Elizabeth. Diagnóstico del desempeño de las y los egresados/as Tomasinos de la facultad de contaduría pública. En: Revista LEBRET [en línea]. No. 1 (diciembre, 2009). Disponible en: <http://econpapers.repec.org/scripts/redir.plex?u=http%3A%2F%2F200.21.227.132%2Finicio%2Fpublicaciones%2Fdiv_eco_no%2Fpdf%2Flebret.pdf;h=repec:col:000385:007151> [citado en 15 sep. 2014]

Un antecedente adicional respecto a la situación de los recién egresados, lo revela el Observatorio Laboral para la Educación,² donde se resalta que un dato muy importante es que, en promedio, el 80% de los graduados en 2009 está vinculado al sector formal de la economía en 2010, tasa muy superior a la registrada a nivel nacional, en ese mismo año, donde entre toda la población laboralmente activa, solo el 30% de personas estaba vinculada al sector formal. Con respecto al año anterior, se registró un aumento de 1,4 puntos porcentuales en esta cifra, ya que la tasa de vinculación de los recién graduados en 2008 y vinculados a un trabajo en 2009, era de 78,6%. El Observatorio Laboral para la Educación muestra también que el 1,6% de los recién graduados continúa su formación superior al año siguiente de graduarse. Por nivel de formación, se destaca que de los recién graduados en 2009, el 59% de los egresados de programas técnicos se encuentra trabajando en el sector formal y el 11,2% continúa estudiando. Por su parte, el 75,9% de egresados de programas tecnológicos está vinculado formalmente al mercado laboral y el 4,8% siguió sus estudios. Para el nivel universitario, el 77,4% de los egresados está vinculado a un empleo en el sector formal de la economía. En posgrados, el 91,3% de recién graduados de especialización, el 92,1% de maestría, y el 94,2% de posgrados, se encuentra en esta condición.

En el año 2008, Gonzalez³ presenta su trabajo de grado titulado “ESTUDIO SOBRE EL COMPORTAMIENTO ACADÉMICO Y LABORAL DE LOS ESTUDIANTES Y EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIDAD CENTRAL DEL VALLE ” con el objetivo de efectuar un estudio del comportamiento académico, deserción de los estudiantes que ingresan al programa de Administración de Empresas y su posterior comportamiento laboral cuando son egresados. Concluye que en un mercado tan competido como es el laboral y especialmente el profesional, los egresados que salgan mal preparados percibirán mayores obstáculos para emplearse o para desempeñar cargos más importantes. En el caso de los egresados de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE , solo el 8% desempeña en la actualidad cargos de dirección, la mayoría se encuentran en cargos administrativos (40%) y operativos-ventas (19%). La anterior situación condiciona también el nivel de ingresos de los egresados, porque la mayoría de ellos devengan entre 1 y 3 SMLV (\$461.500 y \$1.384.500).

² UNIVERSIA. Panorama Laboral. [en línea] <<http://noticias.universia.net.co/en-portada/noticia/2011/08/09/855262/ministra-educacion-presento-resultados-observatorio-laboral-educacion.html>> Consultado el 10 de septiembre de 2014.

³ GONZALEZ DUARTE, Diana Marcela. Estudio sobre el comportamiento académico y laboral de los estudiantes y egresados del programa de administración de empresas de la Universidad del Valle sede Buga. Trabajo de Grado Administrador de Empresas. Universidad del Valle, Facultad de Ciencias de la Administración. Programa académico de Administración de Empresas, Guadalajara de Buga, 2008

1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad el empleo es uno de los temas con mayor importancia económica y social, a nivel nacional y regional. Según Vásquez,⁴ además de la situación del desempleo, persiste el problema de la baja calidad de los empleos existentes, debido a que en materia laboral se han realizado cambios para favorecer la cantidad del mismo, sin embargo, la calidad se puede afectar en muchas situaciones.

En este contexto se presenta el concepto de calidad del empleo, el cual abarca múltiples dimensiones, como son el salario y otros aspectos que tienen que ver con el bienestar de los trabajadores.⁵ Para la medición de la calidad del empleo se utilizan variables como el ingreso laboral mensual, la modalidad contractual, la seguridad social y el horario de trabajo entre otros.

Actualmente el incremento de la calidad de vida se hace necesario, así como la responsabilidad social de las empresas con la sociedad. Además, existe la necesidad de que las empresas sean productivas en un ambiente de alta competitividad, por lo tanto la baja calidad del empleo relacionada con las condiciones laborales, van en detrimento de la productividad de las empresas.

Según Vasquez,⁶ un indicador de la calidad del empleo existente en una sociedad tiene que ver con la protección a través de los derechos del trabajo: el pago de un salario mínimo, la afiliación a la seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales; las vacaciones pagas, el pago de la prima de servicios, de las cesantías y de los intereses a las cesantías; la protección de los derechos derivados de la maternidad; la protección de la salud en los lugares de trabajo; la protección especial de la estabilidad laboral de ciertas categorías de trabajadores en condición de minusvalía; la prohibición del trabajo infantil, de la discriminación en el trabajo y del trabajo forzoso; la dotación y el subsidio de transporte; el pago de indemnizaciones por despido injusto; el derecho a constituir sindicatos y a negociar efectivamente las condiciones de trabajo y de empleo.

Para las empresas es importante contar con profesionales altamente productivos y versátiles. Para los trabajadores, la calidad del empleo está vinculada a factores relacionados con sus ocupaciones como la estabilidad en el mercado de trabajo o el nivel de ingresos, los cuales redundan en su bienestar.

La profesión contable desde hace ya un buen tiempo parece padecer una crisis que ha llevado a muchos contadores a trabajar por una remuneración baja con

⁴ VÁSQUEZ FERNÁNDEZ, Héctor. Empleo y calidad del empleo en Colombia. Escuela Nacional Sindical. Octubre de 2005. Disponible en: www.gpn.org/data/colombia/colombia_calidad.pdf

⁵ GRUPO DE ECONOMIA LABORAL. La coyuntura laboral en el área metropolitana de Cali entre los años 2006 y 2007. Universidad del Valle. Cali, 2008.

⁶ VÁSQUEZ FERNÁNDEZ (2005). Op. Cit. P. 7

relación al conocimiento profesional que se debe tener y a las tareas que se deben desarrollar. Al revisar las diferentes ofertas laborales para contadores públicos en los diferentes sitios Web de empleo, en el Sena o en los anuncios clasificados, se encuentran que en su mayoría hacen grandes exigencias y ofrecen una remuneración muy baja.⁷

En el caso particular de los egresados del programa de Contaduría Pública de la UCEVA, un estudio desarrollado en el año 2012 por Salgado y Villarreal⁸ se concluyó que el mercado laboral presenta dos aspectos diametralmente opuestos para los egresados del programa académico de Contaduría Pública de la UCEVA. Primero, un mercado amplio, representado por el segmento de empresas privadas, especialmente micro y pequeñas empresas, que por su estructura ofrecen empleos de menor nivel. Segundo, un mercado estrecho, constituido por las medianas y grandes empresas, las cuales brinda importantes oportunidades laborales y cargos de mayor nivel. En cada uno de los segmentos identificados, las exigencias en materia de formación son distintas; en el primer caso, el perfil de los egresados en referencia se adecúa a tales requisitos, sin embargo, en el segundo caso, la formación de pregrado se queda corta.

Además, la existencia de un mercado amplio representado por el segmento de empresas privadas, especialmente micro y pequeñas empresas, que por su estructura ofrecen empleos de menor nivel, indica que la gran cantidad de egresados del programa de contaduría pública tiene mayores probabilidades de emplearse en este tipo de organizaciones, desconociendo en sí la calidad del empleo que pueden obtener en la actualidad.

Por lo anterior, es necesario abordar el tema de la calidad del empleo desde el punto de vista del profesional, para los egresados del programa de Contaduría Pública de la UCEVA, desde dicha perspectiva, la calidad del puesto de trabajo está relacionada con los aspectos monetarios (remuneraciones salariales) y no monetarios (estabilidad laboral, buenas condiciones de trabajo y posibilidades de desarrollo personal). Teniendo en cuenta lo anterior, la calidad del empleo del trabajador se encuentra condicionada por las políticas internas de las empresas y en general por la política laboral vigente en el país, las cuales son necesarias referenciar.

Con base a lo anterior, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

⁷ <http://www.gerencie.com/ofertas-de-empleo-indignas-para-contadores-publicos.html>

⁸ SALGADO, Ximena y VILLARREAL, María F. Inserción laboral de las y los egresados/as del programa de Contaduría Pública de la Unidad Central del Valle del Cauca, en el periodo 2000 a 2010 en la ciudad de Tuluá. Trabajo de grado Contador Público. UCEVA, Facultad de Ciencias Contables y Administrativas. Programa de Contaduría Pública, Tuluá, 2012. 122 p.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las características de la situación laboral actual de los profesionales de Contaduría Pública egresados de la Unidad Central del Valle entre los años 2010-2015, con relación a la calidad del empleo?

1.4 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los antecedentes sobre la situación laboral de los Contadores Públicos a nivel nacional y regional?

¿Cuál es el diagnóstico sobre el desempeño de los Contadores Públicos egresados de la Unidad Central del Valle en las diferentes áreas laborales?

¿Qué recomendaciones se pueden dar para el mejoramiento de la calidad del empleo de los Contadores Públicos egresados de la Unidad Central del Valle?

1.5 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

El problema se encuentra delimitado a la población de egresados del programa de Contaduría Pública de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE, entre los años 2010-2015, que corresponde a 309 estudiantes. Adicionalmente, para la medición cualitativa de la calidad el empleo, se utilizará como referente a los autores Rodgers y Reinecke los cuales retoman lo sugerido por Rodgers y proponen la siguiente lista de temas para considerar:

- Otros beneficios salariales
- Regularidad del trabajo (existencia de contrato o registro de trabajo)
- Duración del contrato (modalidad de contratación)
- Protección social (salud, desempleo, jubilación)
- Representación (sindical u otra)
- Horas de trabajo (cantidad de horas de trabajo y organización del tiempo de trabajo)
- Intensidad del trabajo
- Riesgos ocupacionales (condiciones de seguridad e higiene laboral)
- Participación en las decisiones
- Posibilidades de desarrollo de capacidades

2. JUSTIFICACIÓN

Para el estudio de la calidad del empleo de los egresados de Contaduría Pública de la UCEVA, se utilizan como referentes teóricos a Reinecke y Valenzuela⁹ quienes indican que la satisfacción en el empleo es “la percepción de un número de características objetivas de la calidad del empleo, ponderadas por las preferencias, normas y expectativas del trabajador”. También Barros y Mendoza,¹⁰ quienes hacen una distinción entre la calidad del empleo y calidad de los puestos de trabajo; para esta última se trata de aquella inherente o propia a las características de los puestos de trabajo. Ella depende de factores de tipo tecnológico y organizacional y se refleja, al final, en la productividad de los mismos. La calidad del empleo, por su lado, es determinada por el tipo de inserción laboral, las remuneraciones, la capacitación y motivación de los trabajadores.

Desde el punto de vista metodológico, el trabajo tiene un enfoque mixto, es decir, tiene un componente cualitativo, debido a que la calidad del empleo aborda variables de este tipo, sin embargo, también es cuantitativo, dado que se realiza un estudio estadístico para conocer los promedios que obtienen los egresados en cuanto a calidad de empleo se refiere, según las variables definidas a través de indicadores. El tipo de estudio es descriptivo porque se trata de indagar el comportamiento de un conjunto de variables, asociadas con el objeto de estudio de la investigación, a partir de un trabajo de campo utilizando encuestas, a través de las cuales se describe una situación particular de interés, en este caso, la calidad del empleo de los egresados del programa académico. Se utilizan fuentes primarias, en éste caso los profesionales egresados del programa de Contaduría Pública de la Unidad Central del Valle, así como secundarias, tales como: fuentes de carácter bibliográfico además de textos, ensayos, tesis, revistas, periódicos, documentales, acceso a internet.

Desde el punto de vista práctico, el trabajo de grado busca describir la situación laboral del contador público en Tuluá, desde la perspectiva de la calidad del empleo, lo cual es una condición de gran importancia para el desempeño de los profesionales y su responsabilidad frente el ejercicio de su labor. Ante la existencia de indicios que muestran el deterioro de la calidad del empleo ofrecido a estos profesionales, el estudio tiene pertinencia actual, en la medida que permite, a través del diagnóstico, estructurar algunas recomendaciones que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de empleo para el contador público.

⁹ REINECKE, G. y VALENZUELA, M.E. (2000), “La calidad del empleo: un enfoque de género”, en Valenzuela, M.E. y Reinecke, G. (Eds.). Citado por: Farné (2003). p. 13.

¹⁰ BARROS, R. P. y MENDOZA, R. S. (1999), “Una evaluación de la calidad del empleo en Brasil, 1982-1996”, en Infante (1999) (Ed.). Citado por: Farné (2003). P. 13

Además de lo anterior a través de la realización de este trabajo de grado se puede identificar la calidad del empleo ofrecida por los empleadores en Tuluá, lo cual se logra por medio del análisis de una serie de variables relacionadas con el tema incluido en el estudio.

Los resultados del trabajo beneficiarán al gremio de contadores públicos, debido a que se podrán establecer las causas de las diferencias entre la calidad del empleo ofrecido a los profesionales en diferentes ámbitos de desempeño, ya sea en la gran empresa o pequeña, así como los independientes.

Para la UCEVA, los resultados del trabajo de grado dan claridad sobre el desempeño de sus contadores públicos egresados de la institución y su situación laboral en la actualidad, relacionada con la calidad del empleo obtenida.

Por su parte, para la autora del estudio, es importante la realización del mismo porque aporta conocimiento sobre las características del campo laboral en el cual se desempeñarán en el futuro próximo, identificando las fortalezas y debilidades que se presentan en el mercado laboral, específicamente en lo concerniente a la calidad del empleo profesional.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Describir la situación laboral actual de los profesionales contadores públicos egresados en el periodo 2010-2015 de la Unidad Central del Valle, con relación a la calidad del empleo.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar antecedentes sobre la situación laboral de los Contadores Públicos a nivel nacional y regional.

Realizar un diagnóstico sobre el desempeño de los Contadores Públicos egresados de la Unidad Central del Valle en las diferentes áreas laborales.

Formular recomendaciones para el mejoramiento de la calidad del empleo de los Contadores Públicos egresados de la Unidad Central del Valle.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1 MARCO DE ANTECEDENTES

Weller y Roethlisberger¹¹ señalan que a fines de los años noventa, el trabajo realizado en la OIT sobre el tema de la calidad del empleo dejó sus huellas también en las actividades del organismo internacional en América Latina y el Caribe. En varios estudios se ofrecieron un debate conceptual y esfuerzos de medición. Si bien no todos estos trabajos abarcaron exactamente el mismo juego de indicadores, en general partieron de los avances del debate europeo introducido al trabajo regional de la OIT por Rodgers e introdujeron algunas modificaciones. Se puede agrupar los indicadores propuestos en este contexto de manera como lo indica el cuadro 1.

Cuadro 1. Indicadores para la medición de la calidad de empleo en América Latina.

Agrupaciones	Ingresos	Estabilidad de trabajo e ingresos	Protección socio-laboral	Organización del trabajo	Integración social	Desarrollo personal
Indicadores	Salarios	Tipo de contrato	Salud	Número y organización de horas de trabajo	Participación en decisiones	Capacitación
	Beneficios no salariales	Tipo de pago	Maternidad	Intensidad del trabajo	Organización de intereses laborales	Perspectiva de trayectoria ascendente
			Jubilación	Riesgos ocupacionales (salud, accidentes)	Ambiente social del trabajo (con interacciones, trato digno, libre de acoso)	
			Discapacidad	Ambiente físico (contaminación, calor, ruido)		
			Desempleo	Interés del trabajo (monotonía)		
			Igual pago para igual trabajo			
			Cumplimiento de legislación			

Fuente: WELLER, Jürgen y ROETHLISBERGER, 2011.

Algunas otras variables utilizadas en la literatura sobre la calidad del empleo en América Latina son:¹²

¹¹ WELLER, Jürgen y ROETHLISBERGER, Claudia. La calidad del empleo en América Latina [en línea]. CEPAL, División de Desarrollo Económico, Santiago de Chile, abril de 2011 [citado el 14 de oct. de 2015]. Disponible en: http://www.lai.fu-berlin.de/homepages/marull/Forschung_und_Publikationen/Weller_Roethlisberger.pdf

¹² *Ibid.* p. 21.

- La tasa del subempleo que tiene, por ejemplo en la perspectiva del DANE de Colombia, tres componentes, a saber: el empleo con insuficiencias de horas o de ingresos y el empleo inadecuado por competencias (Pineda, 2006).
- La permanencia en empleo (Sehnbruch, 2004; López, 2006).
- La categoría de ocupación (Sehnbruch, 2004).
- El número de empleos en que se desempeña un ocupado (Messier y Floro, 2008; Marull Maita, 2010).
- La ubicación del puesto de trabajo (Messier y Floro, 2008; Marull Maita, 2010).

Aparte del trabajo sobre la calidad del empleo, la OIT también ha aplicado en la región el concepto y la medición del “trabajo decente” (OIT, 2006)²⁷. Partiendo de este concepto, OIT y ChileCalidad (2009) desarrollaron 19 indicadores para operacionalizar seis componentes del trabajo decente que definen a partir de los once componentes propuestos por Anker et al. (2002), y excluyendo algunos de ellos. Los seis componentes son: estabilidad en el trabajo, ingreso adecuado y trabajo productivo, condiciones de trabajo y empleo, protección social, balance entre trabajo y familia y diálogo social y relaciones laborales. Lo interesante de esta propuesta es que la información procedente de las fuentes accesibles (encuestas de hogares, registros administrativos, etc.) se complementa con una encuesta especial de empresas.¹³

A nivel nacional, Farné¹⁴ presenta un índice global seleccionado para la estimación de la calidad del empleo en las trece principales ciudades colombianas en el mes de junio del 2001. La calidad de los empleos se determina a través de un índice sintético que se fundamenta en cuatro variables básicas: el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo. El ingreso corresponde al ingreso laboral mensual total que incluye la remuneración monetaria y en especie en el (primer) empleo desempeñado por los individuos. La modalidad contractual incluye tres alternativas: existencia de un contrato laboral escrito a término indefinido, existencia de un contrato laboral escrito a término fijo y ausencia de contrato escrito. En lo atinente a la seguridad social se consideró la opción de que el trabajador estuviera afiliado a los sistemas de pensión y salud o a uno sólo de ellos. Por último, conforme a lo establecido por la legislación laboral colombiana, un horario de trabajo habitual de hasta 48 horas semanales se considera lo normal.

¹³ Ibid. p. 22.

¹⁴ FARNÉ, Stefano. ESTUDIO SOBRE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN COLOMBIA. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Segunda edición, 2003. P. 12

4.2 MARCO TEÓRICO

El estudio sobre la calidad del empleo de los contadores públicos egresados de la Unidad Central del Valle requiere en primer lugar una precisión sobre el concepto como tal, además, en segundo lugar es importante definir desde el punto de vista teórico cuáles son los indicadores utilizados para medir dicha calidad.

4.2.1 Calidad del empleo según agentes del mercado¹⁵

El concepto de calidad del empleo tiene diferentes connotaciones según los agentes del mercado. Para el Estado se relaciona con las necesidades de gasto social, por lo tanto un empleo de buena calidad es aquel que reduce la presión que ejerce el mercado de trabajo sobre dicho gasto y que permite a los ciudadanos mantener a sus familias por encima del nivel de pobreza. Para el Estado la calidad del empleo es importante también por sus efectos sobre el crecimiento económico, por lo tanto los niveles educativos y la experiencia laboral de la fuerza de trabajo se constituyen en las principales variables de interés.

Para las empresas es importante contar con trabajadores altamente productivos y versátiles, sin embargo no interesa mucho la estabilidad laboral y las prestaciones sociales, caso contrario ocurre por parte de los trabajadores, los cuales aprecian altamente dichas variables.

En el contexto del presente estudio, el análisis de la calidad del empleo se focalizará sobre la perspectiva de los trabajadores, en este caso, los profesionales egresados de Contaduría Pública, teniendo en cuenta que desde esta óptica, la calidad del empleo está vinculada a factores relacionados con su profesión que redundan en su bienestar.

4.2.2 Diferencia entre calidad del empleo y calidad del puesto de trabajo

Algunos autores como Barros y Mendoza,¹⁶ hacen una distinción entre la calidad del empleo y calidad de los puestos de trabajo; para esta última se trata de aquella inherente o propia a las características de los puestos de trabajo. Ella depende de factores de tipo tecnológico y organizacional y se refleja, al final, en la productividad de los mismos. La calidad del empleo, por su lado, es determinada por el tipo de inserción laboral, las remuneraciones, la capacitación y motivación de los trabajadores. Así que, puede que disminuya la calidad del empleo por una

¹⁵ FARNÉ, Stefano. ESTUDIO SOBRE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN COLOMBIA. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Segunda edición, 2003. P. 12

¹⁶ BARROS, R. P. y MENDOZA, R. S. (1999), "Una evaluación de la calidad del empleo en Brasil, 1982-1996", en Infante (1999) (Ed.). Citado por: Farné (2003). P. 13

disminución en los salarios reales y que la calidad de los puestos de trabajo no sufra modificaciones.

4.2.3 La calidad del empleo y la satisfacción en el empleo

Es muy importante comprender que el concepto de calidad del empleo debe fundamentarse en consideraciones objetivas, por lo tanto es necesario distinguir sobre la satisfacción en el empleo, que básicamente es una medida típica subjetiva. Por lo tanto, según Reinecke y Valenzuela¹⁷ la satisfacción en el empleo es “la percepción de un número de características objetivas de la calidad del empleo, ponderadas por las preferencias, normas y expectativas del trabajador”.

Al depender del estado psicológico de los individuos, es claro que la satisfacción en el empleo pueda experimentar modificaciones sin que se altere la calidad del empleo. Hasta aspectos no directamente relacionados con el trabajo de los individuos pueden modificar la satisfacción en el empleo.

4.2.4 Calidad del empleo

Un análisis adecuado de la calidad del empleo no puede limitarse a considerar sólo los beneficios financieros —salariales y no— ofrecidos por el cargo, sino que también debe tener en cuenta las múltiples dimensiones relacionadas con el bienestar de los individuos que trabajan. Además de los ingresos o salarios Rosenthal¹⁸ propone tomar en cuenta cinco grupos de atributos:

- Tareas y condiciones de trabajo, que incluyen la peligrosidad, autonomía, repetitividad, el estrés, el esfuerzo y espacio físico asociados al empleo desarrollado. También incluyen la posibilidad de trabajar en los detalles y en equipo.
- Satisfacción en el empleo, que a su vez depende de la posibilidad de poder palpar los resultados del propio trabajo, de poder utilizar en pleno las propias capacidades y de aprender unas nuevas. La creatividad, el reconocimiento de los logros alcanzados, la posibilidad de solucionar problemas, las oportunidades de ascenso y la habilidad de influenciar o asesorar a otros son características que también entran en este grupo.
- Período de trabajo: durante el fin de semana y por turnos; horas extras; tiempo parcial; flexibilidad del horario.

¹⁷ REINECKE, G. y VALENZUELA, M.E. (2000), “La calidad del empleo: un enfoque de género”, en Valenzuela, M.E. y Reinecke, G. (Eds.). Citado por: Farné (2003). p. 13

¹⁸ Rosenthal N.H.(1989), "More than wages at issue in job quality debate", Monthly Labor Review, December. Citado por: Farné (2003). p. 10

- Estatus del trabajo, tanto social como en la empresa donde se trabaja.
- Seguridad en el empleo
- La afiliación a salud y pensiones y el reconocimiento de vacaciones pagadas.

Gittleman y Howell¹⁹ consideran:

- La afiliación a salud y pensión
- La densidad sindical
- El porcentaje de trabajadores de tiempo parcial involuntarios
- El número de semanas trabajadas en el año.
- El número de horas semanales normalmente trabajadas
- Un indicador de educación formal general
- Un indicador de capacitación específica
- Un indicador de habilidades personales
- Un indicador de destreza manual
- Un indicador de las condiciones de trabajo físicas y ambientales y del esfuerzo requerido.

Rodgers²⁰ hace la siguiente lista de dimensiones para analizar:

- Beneficios no salariales
- Regularidad y confiabilidad del trabajo y del ingreso
- Modalidad de contratación
- Protección social (pensión, salud y contra el desempleo)
- Representación
- Regulación de los tiempos de trabajo y su duración
- Intensidad del trabajo
- Riesgo de accidentes y enfermedades profesionales
- Involucramiento en decisiones relativas al trabajo
- Posibilidades de aplicación y desarrollo de las habilidades y de la creatividad de los individuos.

Rodgers y Reinecke²¹ retoman lo sugerido por Rodgers (1997) y proponen la siguiente lista de temas para considerar:

¹⁹ Gittleman M.B.-Howell D.R.(1995), "Changes in the structure and quality of jobs in the United States: effects by race and gender, 1973-1990", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 48, No 3, april. Citado por: Farné (2003). p. 10

²⁰ Rodgers G.(1997), "The quality of employment: issue for measurement, research and policy", OIT-Santiago, mimeo, marzo. Citado por: Farné (2003). p. 10

²¹ Rodgers G.-Reinecke G. (1998), "La calidad del empleo: perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil", en OIT, *Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas*. Citado por: Farné (2003). p. 11

- Otros beneficios salariales
- Regularidad del trabajo (existencia de contrato o registro de trabajo)
- Duración del contrato (modalidad de contratación)
- Protección social (salud, desempleo, jubilación)
- Representación (sindical u otra)
- Horas de trabajo (cantidad de horas de trabajo y organización del tiempo de trabajo)
- Intensidad del trabajo
- Riesgos ocupacionales (condiciones de seguridad e higiene laboral)
- Participación en las decisiones
- Posibilidades de desarrollo de capacidades

4.2.5 La profesión contable

La contaduría pública es una profesión que tiene como objetivos el establecimiento, desarrollo y evaluación del sistema de información contable y el análisis de los resultados obtenidos por un ente económico.²²

Quizás no existe una profesión como la contaduría que tenga que hacer un énfasis tan marcado en una adecuada estructura de valores para que el contador actúe correctamente en interés de la sociedad y de la propia profesión. Los atributos que constituyen los valores y actitudes del contador público son:²³

- Compromiso para actuar con integridad y objetividad, y ser independiente en la aplicación de las normas profesionales.
- Conocimiento de las normas éticas de la profesión.
- Preocupación por el interés público y sensibilidad hacia las responsabilidades sociales.
- Compromiso permanente hacia el aprendizaje.

El campo profesional del contador público está suficientemente definido por las normas legales. Las permanentes discusiones sobre las actividades propias de la ciencia contable deben soportar la validez de un currículo de carácter nacional, así como la construcción de currículos regionales y mundiales que se concretan en planes de estudios elaborados por organizaciones como la Asociación Interamericana de Contabilidad (actualmente en construcción por su Comisión de Educación) y por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo –UNCTAD-.²⁴

²² CARVALHO B., Javier A. La Contaduría Pública en Colombia. Universidad de Antioquia. Medellín. 2002

²³ *Ibid.* p. 23

²⁴ *Ibid.* p. 24

Por las condiciones de globalización en la contaduría es conducente prepararse para garantizar: Información de mejor calidad, oportuna y comprensible para usuarios de diversos países; un lenguaje común que facilite la comparación de información contable entre países y la toma de decisiones en mercados internacionales; capacidad creativa en un ambiente de competitividad; agilidad en los mercados y servicios al cliente; adaptación a las repercusiones de la inversión extranjera, alianzas estratégicas y fusiones de grandes empresas.

Sobre los campos de actuación profesional, Yanel Blanco Luna expresa que:²⁵

La contabilidad opera en un campo muy amplio y diversificado tal como puede apreciarse en la siguiente lista no definitiva de actividades:

- Contabilidad financiera;
- Contabilidad de costos;
- Diseño e implantación de sistemas;
- Análisis e interpretación de estados financieros;
- Auditoría interna, operativa, administrativa y de sistemas;
- Auditoría externa;
- Informes de carácter fiscal o tributario;
- Cuantificación de programas y presupuestos;
- Análisis y evaluación de alternativas de inversión; y
- Estudio para otorgar u obtener crédito.

Los contadores públicos pueden desarrollar las actividades anteriormente enunciadas, bien sea en forma independiente, como empresa de servicios o bien sea bajo una dependencia laboral, es decir, como funcionario de una determinada organización pública o privada. En este caso, el contador es miembro de la administración y dependiendo del tamaño y organización de la empresa, así como de las funciones asignadas al cargo, puede recibir una de las siguientes denominaciones:

- Vicepresidente financiero;
- Gerente o director financiero;
- Contralor o contador administrativo;
- Tesorero;
- Auditor interno;
- Contador financiero, y
- Jefe de contabilidad.

Asesoría tributaria. En este tipo de servicios el contador público es el nexo de interpretación entre la ley y los usuarios.

²⁵ BLANCO LUNA, Yanel. Guía para el ejercicio de la contaduría pública. Editora Roesga, 1992, P. 6 a 8, 40 a 43

Los servicios de asesoramiento tributario pueden comprender en la práctica desde requerimientos eventuales de interpretación de disposiciones por parte de los clientes hasta asesoramiento permanente e inclusive elaboración o supervisión de las declaraciones de renta y declaraciones de ventas.

Los servicios de asesoría tributaria en la práctica pueden llevar a servicios recurrentes con una periodicidad menor a una base anual. Además en este campo de actividad ha existido siempre una discusión sobre cuál es la formación académica adecuada necesaria para brindar este servicio en forma eficiente y la disyuntiva parece ser contador público especializado en impuestos versus abogado especializado en derecho tributario.

Teneduría de libros. Este tipo de servicios suelen requerirlo empresas que por el volumen de sus operaciones y actividad, usualmente pequeñas empresas, no requieren contar con un departamento de contabilidad dentro de la organización y en ese sentido a través de una cuota fija mensual contratan el servicio de teneduría de libros. Suele tener características de permanencia y continuidad.

Auditoría operacional y operativa. Este tipo de servicio no suele ser una necesidad fácilmente detectable por los administradores de las empresas y por lo tanto no es frecuente. Generalmente se requiere algún tipo de acercamiento previo entre la firma de contadores y el cliente que facilite el hacer sentir al cliente la necesidad de este servicio.

Servicios especiales de auditoría. Servicios que suelen derivarse de la prestación previa de otro servicio; por ejemplo auditoría financiera, que revela la ocurrencia de un hecho con alto grado de riesgo relativo y posible importancia, que lleva a un examen más detenido, minucioso y en mayor profundidad. Por su naturaleza, este tipo de servicios son de poca frecuencia y de alto contenido operativo en su ejecución.

Peritazgos. Cuyo objetivo es la emisión de un informe sobre un aspecto específico, pero con la característica diferencial de que los resultados de dicho peritaje serían utilizados en un proceso legal. Este tipo de servicios suele ser requerido por alguna de las partes litigantes, en cuyo caso se denomina “peritaje de parte” o puede ser requerido por un juez, con el objeto de que éste se forme un juicio sobre el aspecto económico o financiero involucrado en un proceso legal.

Consultoría gerencial. Servicio ampliado y que practica el contador público, convirtiéndose en elemento de apoyo a la gerencia en todos los aspectos de las ciencias administrativas y cuya participación puede estar referida al planteamiento, desarrollo e implementación de cualquier sistema o la emisión de una opinión y que proporciona o se constituye en un elemento de juicio, información, como parte de un proceso de toma de decisiones por parte de la gerencia.

Otros servicios. Revistas y compilaciones, actividad de producción y reproducción de material técnico, de utilidad y actualidad sobre aspectos de competencia del contador público. Supone trabajo de investigación y desarrollo o de acomodamiento entre la teoría y la práctica. No suele representar una retribución directa, es decir, no se cobra por la revista, sino que es un servicio complementario o adicional a través del cual se transmite una posición de firma o del profesional sobre tal o cual aspecto que de otro modo requerirá una comunicación directa con cada uno de los receptores y/o clientes. Por lo tanto, es un canal de comunicación y de promoción útil en procesos de expansión o mantenimiento de firmas medianas o grandes.

4.2.6 Mercado laboral

El mercado laboral es un sitio real o abstracto donde la demanda por servicios laborales por parte de las empresas y organizaciones productivas y no-productivas se encuentra con la oferta de destrezas y habilidades de producción adquiridas y acumuladas por las personas en una economía o región. La teoría clásica del mercado competitivo postula que el salario pagado estará determinado por la demanda y oferta. No obstante, teorías más modernas reconocen que imperfecciones en el mercado permiten que el salario pueda ser negociado entre las partes o determinado por el poder de los grupos y organizaciones que demandan y ofrecen trabajo.²⁶

El mercado laboral, a diferencia del mercado de bienes, es más abstracto que real, pues no existe un lugar determinado para realizar el intercambio. En el mercado laboral se compran servicios laborales y se venden habilidades y destrezas productivas de manera diferente al de bienes. En el mercado de bienes se venden y se compran mercancías físicamente visibles y tangibles en lugares donde acuden los consumidores a realizar sus compras, como plazas del mercado, centros comerciales, centros urbanos tradicionales y otros.

En el mercado laboral existen intermediarios que actúan para facilitar la gestión de encontrar un empleo. Agencias del gobierno y entidades privadas coordinan la información pertinente para que las empresas puedan encontrar los recursos humanos con las habilidades y destrezas requeridas. Esta gestión la realizan también los clasificados de empleo de los medios de comunicación, los cuales actúan de manera parecida a una gerencia de empleo. Además, hoy día la red del Internet juega un papel importante no sólo en el comercio y otras facetas de la vida cotidiana sino también en el mercado laboral. Por este medio se suele brindar información sobre la demanda de servicios laborales de parte de empresas privadas y del gobierno.

²⁶ ALAMEDA, José. El mercado laboral en Puerto Rico: fundamentos básicos, análisis e interpretación. [en línea]. Disponible en: http://ceterisparibus.uprm.edu/articulos/vol2/mercado_laboral.htm

4.3 MARCO CONCEPTUAL

Los siguientes son los principales conceptos utilizados en el presente trabajo, que ayudan a la comprensión del tema:

Calidad del empleo: es determinada por el tipo de inserción laboral, las remuneraciones, la capacitación y motivación de los trabajadores.

Satisfacción en el empleo: básicamente es una medida típica subjetiva. Por lo tanto, la satisfacción en el empleo es la percepción de un número de características objetivas de la calidad del empleo, ponderadas por las preferencias, normas y expectativas del trabajador.

Desempeño laboral: es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Ámbito de desempeño laboral: corresponde a los campos de actuación profesional.

Calidad del puesto de trabajo: se trata de aquella inherente o propia a las características de los puestos de trabajo. Ella depende de factores de tipo tecnológico y organizacional y se refleja, al final, en la productividad de los mismos.

El mercado laboral: es un sitio real o abstracto donde la demanda por servicios laborales por parte de las empresas y organizaciones productivas y no-productivas se encuentra con la oferta de destrezas y habilidades de producción adquiridas y acumuladas por las personas en una economía o región.

5. METODOLOGÍA

5.1 ENFOQUE

El enfoque del trabajo a realizar es mixto, es decir, tiene un componente cualitativo, debido a que la calidad del empleo aborda variables de este tipo, sin embargo, también es cuantitativo, dado que se realiza un estudio estadístico para conocer los promedios que obtienen los egresados en cuanto a calidad de empleo se refiere, según las variables definidas a través de indicadores.

5.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio de la calidad del empleo de los contadores públicos en Tuluá se considera una investigación de tipo descriptivo, porque se trata de indagar el comportamiento de un conjunto de variables, asociadas con el objeto de estudio de la investigación, a partir de un trabajo de campo utilizando encuestas, a través de las cuales se describe una situación particular de interés.

5.3 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

A partir de la información suministrada por el sector empresarial de Tuluá, proveniente de los ámbitos de desempeño del contador público egresado de la UCEVA, se puede llegar a conclusiones generales sobre el empleo en la ciudad, esto quiere decir que el método de investigación va de lo particular a lo general, por lo tanto se utiliza el método inductivo y descriptivo.²⁷

5.4 FUENTES DE INFORMACIÓN

5.4.1 Fuentes primarias

Son aquellas de las cuales se obtienen información directa, en éste caso los profesionales egresados del programa de Contaduría Pública de la Unidad Central del Valle.

²⁷ GÓMEZ LÓPEZ, Roberto (2004) Evolución científica y metodológica de la Economía Texto completo en <http://www.eumed.net/coursecon/libreria/>

5.4.2 Fuentes secundarias

Dados los objetivos de la investigación se pueden identificar como fuentes secundarias aquellas orientadas a las necesidades de información tales como: fuentes de carácter bibliográfico además de textos, ensayos, tesis, revistas, periódicos, documentales, acceso a internet.

5.4.3 Técnicas de recolección de información

Se utiliza el análisis documental y las encuestas para la recolección de información, aplicadas a los egresados del programa Contaduría Pública de la Unidad Central Del Valle, en el periodo 2010-2015.

A continuación se relaciona cada objetivo específico con las fuentes de información requeridas para su cumplimiento:

Para la identificación de antecedentes sobre la situación laboral de los Contadores Públicos a nivel nacional y regional, se requiere de información proveniente de fuentes secundarias, principalmente del Observatorio Laboral Colombiano.

Con relación al diagnóstico sobre los ámbitos de desempeño laboral de los contadores públicos egresados de la Unidad Central del Valle, se necesitan fuentes primarias, representadas en los propios egresados de la institución, cuya base de datos será entrega por la misma. Como instrumento de recolección de datos se tendrá la encuesta, compuesta por preguntas que conduzcan a establecer dichos ámbitos de desempeño. La tabulación de resultados para su análisis se realizará en la hoja electrónica de Excel 2010.

El objetivo relacionado con la comparación de la calidad del empleo obtenido por los contadores públicos en los diferentes ámbitos de desempeño laboral en Tuluá, se realiza también con fuentes primarias, es decir, los egresados del programa académico en referencia, a través del mismo instrumento de recolección, con preguntas que se relacionen con los indicadores de calidad del empleo y permitan el cruce de variables para interpretar los resultados comparativos. Para esto se utiliza como referente los estudios del Ministerio de Educación Nacional, a través del Observatorio Laboral para la Educación, sobre las condiciones laborales de los graduados de educación superior 2001-2012 y los certificados de educación para el trabajo y el desarrollo humano 2010-2012.²⁸

²⁸ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Resultados de las condiciones laborales de los graduados de educación superior 2001-2012 y los certificados de educación para el trabajo y el desarrollo humano 2010-2012. (Documento técnico) [en línea]. Disponible en: http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-334303_documento_tecnico_2013.pdf

Para la medición cualitativa de la calidad el empleo, se utilizará como referente a los autores Rodgers y Reinecke (1998) los cuales retoman lo sugerido por Rodgers (1997) y proponen la siguiente lista de temas para considerar:

- Otros beneficios salariales
- Regularidad del trabajo (existencia de contrato o registro de trabajo)
- Duración del contrato (modalidad de contratación)
- Protección social (salud, desempleo, jubilación)
- Representación (sindical u otra)
- Horas de trabajo (cantidad de horas de trabajo y organización del tiempo de trabajo)
- Intensidad del trabajo
- Riesgos ocupacionales (condiciones de seguridad e higiene laboral)
- Participación en las decisiones
- Posibilidades de desarrollo de capacidades

Finalmente, la formulación de recomendaciones para el mejoramiento de la calidad del empleo de los contadores públicos en Tuluá se realizará como resultado de los análisis previos y reforzados con entrevistas a profesores y directivos del programa académico de la UCEVA.

6. ANTECEDENTES SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS CONTADORES PÚBLICOS A NIVEL NACIONAL Y REGIONAL

La calidad del empleo es una característica que está directamente relacionada con las políticas laborales en el país, teniendo en cuenta que la legislación generalmente busca, además de impulsar el empleo, mejorar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores. Debido a esto, el punto de partida del presente trabajo de grado es la descripción de la política laboral en Colombia, que constituye el marco general de análisis, bajo el cual deben estudiarse posteriormente las características del empleo generado para los contadores públicos en Tuluá, especialmente en lo que atañe a su calidad.

6.1 DESEMPLEO Y SUBEMPLEO EN COLOMBIA

Antes de iniciar la descripción de la política laboral en Colombia, conviene revisar las cifras de desempleo y subempleo, para comprender los fundamentos de la política relacionada con la calidad del empleo.

A pesar de la reducción en la tasa de desempleo en Colombia registrada en el mes de octubre de 2010, ubicándose en el 10.2% y que corresponde a una reducción del 1.3% frente al mismo mes del año 2009, la tasa de subempleo creció más de dos puntos porcentuales. Mientras que en octubre de 2009 este indicador se ubicó en 11,3 por ciento, en el mismo mes de 2010 alcanzó el 13,6 por ciento.²⁹

El subempleo, se define como una categoría del mercado de trabajo según la cual, la ocupación que tienen un conjunto de trabajadores es inadecuada respecto a determinadas normas o a otra ocupación posible.³⁰ De acuerdo con cifras del Ministerio de la Protección Social de Colombia (gráfico 1), el subempleo de la población ocupada formal e informal en empresas del país ha venido creciendo en todos sus tipos. Según la insuficiencia en horas, en el 2006 existían en Colombia 251.076 personas en situación de subempleo, mientras que en el 2009 la cifra fue de 396.295, es decir, un crecimiento del 57.8% entre los años referenciados.

Respecto al empleo inadecuado por competencias, se tiene que en el 2006 existían en Colombia 494.227 subempleados, mientras que en el 2009 la cifra fue de 683.676 personas, lo que corresponde a un incremento del 38.3%.

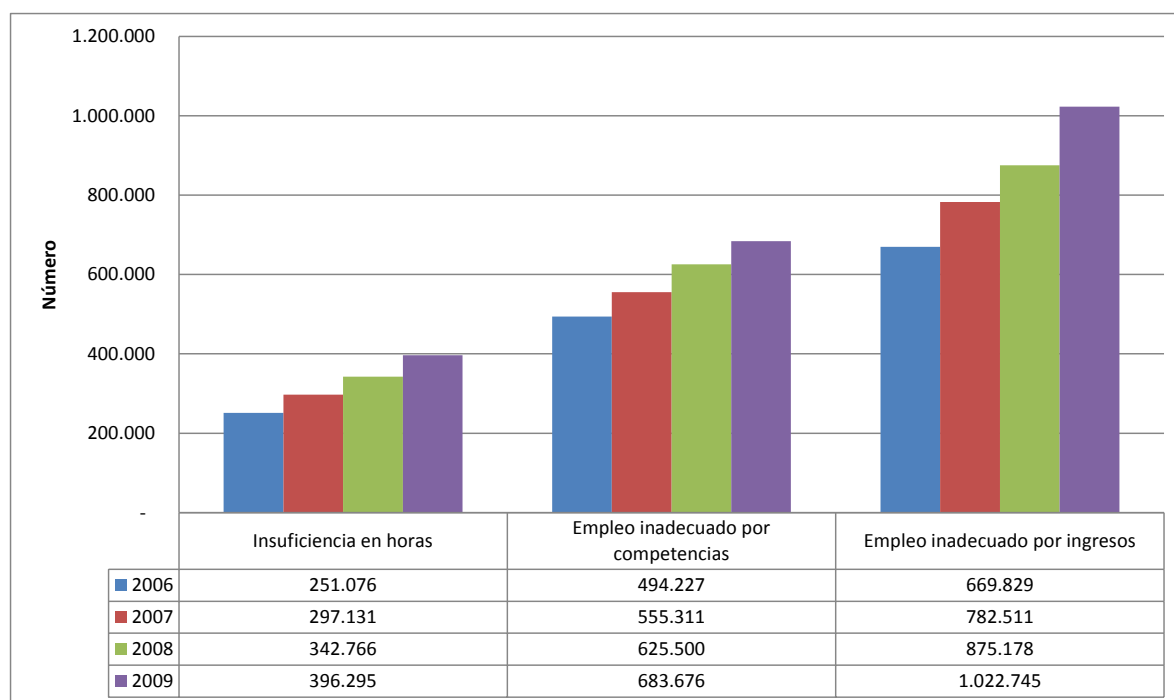
²⁹ REVISTA SEMANA. Tasa de desempleo sigue cediendo. En: Revista Semana [documento en internet]. Noviembre de 2010 [consultado 6 de diciembre de 2014]. Disponible en <<http://www.semana.com/noticias-economia/tasa-desempleo-sigue-cediendo-octubre-del-102/148175.aspx>>

³⁰ RAMÍREZ ROJAS, Manuel Álvaro y GUEVARA FLETCHER, Diego Andrés. Mercado de trabajo, subempleo, informalidad y precarización del empleo: los efectos de la globalización. Universidad Autónoma de Colombia, Revista Economía y Desarrollo, Volumen 5, Nro. 1. Marzo de 2006. p. 103

Finalmente, en lo que atañe al subempleo, según la categoría empleo inadecuado por ingresos, en el 2006 se registraban en Colombia 669.829 personas, mientras que en el 2009 ascendió a 1.022.745, es decir, un crecimiento del 52.6% entre los años referidos.

Según estas cifras, se puede apreciar la importancia del subempleo como un fenómeno que afecta la calidad del empleo generado en Colombia, su dinámica de crecimiento constituye un factor de preocupación para los gestores de la política pública de empleo y para los trabajadores, quienes son los directamente afectados por esta problemática.

Gráfico 1. Subempleo de la Población Ocupada Formal e Informal en empresas. Cantidad de personas, promedio trimestral. 2006-2009.

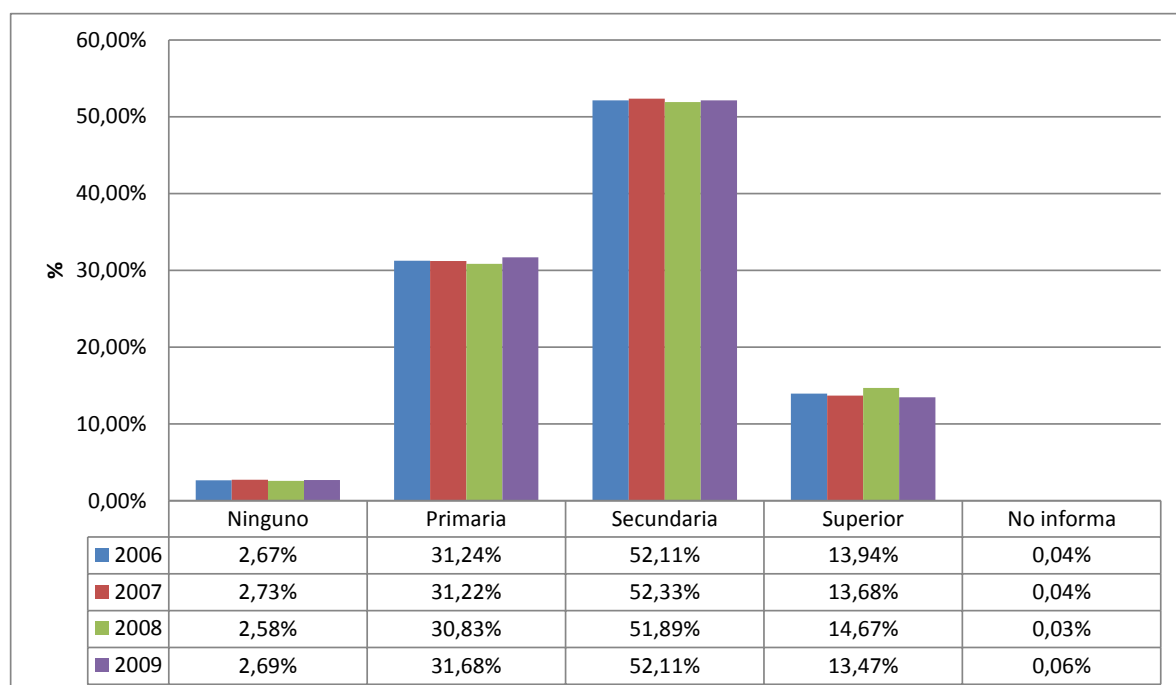


Fuente: Ministerio de la Protección Social. Base de datos Observatorio de mercado de trabajo [base de datos en línea]. [consultado 6 dic. 2014]. Disponible en <<http://www.minproteccionsocial.gov.co/trabajoEmpleo/Paginas/informalidad.aspx>>

Ahora conviene apreciar la distribución de la población ocupada informal en empresas según nivel educativo, para comprender la magnitud de la problemática de la informalidad, especialmente en el segmento de personas profesionales. En el gráfico 2 se aprecian las estadísticas referidas.

La población ocupada informal en las empresas en Colombia, está concentrada principalmente en personas con un nivel educativo de secundaria, que constituyen en promedio el 52.11% en el período 2006-2009, seguido de las personas con un nivel de educación hasta primaria con el 31.24% en promedio. A pesar de las características del empleado con educación superior, que supone un conjunto de condiciones cognitivas mayores, existe un porcentaje dentro de la población ocupada informal constituida por profesionales, los cuales, según las cifras del Ministerio de Protección Social, asciende en el 2009 al 13.47% del total de esta población, lo que significa que la informalidad toca todas las esferas sociales, incluso a los empleados con formación profesional.

Gráfico 2. Distribución de la Población Ocupada Informal en empresas según nivel educativo. Porcentajes, 2006-2009.



Fuente: Ministerio de la Protección Social. Base de datos Observatorio de mercado de trabajo [base de datos en línea]. [consultado 6 dic. 2014]. Disponible en <<http://www.minproteccionsocial.gov.co/trabajoEmpleo/Paginas/informalidad.aspx>>

Estas estadísticas también confirman que una elevada cifra de colombianos se encuentra en condiciones de subempleo o en el llamado rebusque. De acuerdo con la Presidenta de la Sociedad Colombiana de Economistas esta es una de las más altas cifras de América Latina en materia de desempleo. De agosto a septiembre de este año (2010), el DANE reporta que el subempleo pasó del 28.4

al 32.5 por ciento.³¹ Según el economista Eduardo Sarmiento el problema es grave toda vez que la gran mayoría de colombianos devengan un salario por debajo del mínimo, la informalidad llega al 65% de la fuerza laboral del país y son miles de personas que laboran medio tiempo, en ocupaciones no acordes con sus estudios y con salarios que no llenan sus expectativas en materia de calidad de vida, lo cual confirma también el deterioro de la calidad en el empleo para la población colombiana.

³¹ ZONACERO.INFO. Colombia lleva la bandera en número de subempleados de América Latina. En: zonacero.info [documento en internet]. Noviembre de 2010 [consultado 6 de diciembre de 2010]. Disponible en <http://www.zonacero.info/index.php?option=com_content&view=article&id=4361:colombia-lleva-la-bandera-en-numero-de-subempleados-de-america-latina&catid=82:generales&Itemid=124>

7. DIAGNÓSTICO SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS CONTADORES PÚBLICOS EGRESADOS DE LA UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DURANTE EL PERIODO 2010-2015

En el presente capítulo se muestran los resultados de la encuesta aplicada a egresados para el diagnóstico sobre el desempeño laboral de los contadores públicos de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE en el periodo 2010-2015; a continuación se describe la ficha técnica del estudio realizado.

7.1 FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO

Población: egresados del programa de Contaduría Pública de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE, entre los años 2010-2015, que corresponde a 309 estudiantes.

Cuadro 2. Población en estudio

AÑO GRADO	Población	Peso relativo
2010	49	15,86%
2011	38	12,30%
2012	65	21,04%
2013	76	24,60%
2014	66	21,36%
2015	15	4,85%
TOTAL	309	

Fuente: UNIDAD CENTRAL DEL VALLE, Base de datos egresados programa Contaduría Pública (3841)

Fecha: Mayo 24 de 2015 – Junio 15 de 2015

Tipo de muestreo: Muestreo aleatorio estratificado con fijación proporcional, teniendo en cuenta que los egresados se distribuyen proporcionalmente según año en el que obtuvieron en grado. De acuerdo a la proporción de egresados en cada uno de los años de grado se estima el número de encuestas requeridas para cada segmento.

Nivel de confianza y error: El Nivel de Confianza es el Grado de certidumbre sobre la exactitud de la estimación de la muestra. Se fija para este estudio en 95% ($Z = 1.96$). El error muestral se origina al trabajar una muestra y no un censo.

Corresponde al error que se comete al extraer la muestra. Se escoge un nivel de error del 5%

Tamaño de la muestra: se estimó con base al muestreo estratificado con fijación proporcional y la población objetivo de la siguiente manera:

p= Probabilidad favorable (éxito) del atributo que se investiga en la población.

q= Probabilidad desfavorable (1-p)

A partir de estos datos, se aplica la siguiente fórmula de muestreo para poblaciones finitas:

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{(N \times e^2) + (z^2 \times p \times q)}$$

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 309}{(309 \times 0.05^2) + (1.96^2 \times 0.5 \times 0.5)} = 171$$

Cuadro 3. Estimación de la muestra

AÑO GRADO	Población	Peso relativo	# encuestas
2010	49	15,86%	27
2011	38	12,30%	21
2012	65	21,04%	36
2013	76	24,60%	42
2014	66	21,36%	37
2015	15	4,85%	8
TOTAL	309		171

Fuente: cálculos de la autora

Se realizaron 170 encuestas, distribuidas proporcionalmente de acuerdo a los años de grado.

Técnica de recolección de datos. Encuesta, entrevista personal.

Número de preguntas formuladas: veintitrés (23), con opción de respuesta múltiple (Ver Anexo A para el diseño de la encuesta).

Levantamiento y análisis de datos: el levantamiento de la información, análisis y gráficos fueron realizados en Google Formularios.

Limitantes: se presentaron algunos problemas en la recolección de la información, especialmente por la falta de colaboración de la mayoría de egresados del programa de Contaduría Pública.

7.2 INFORMACIÓN GENERAL DE LA MUESTRA

Con relación a la muestra de egresados consultada, finalmente se distribuyó con el 75.9% de mujeres y el 24.1% de hombres (ver gráfico 3). Esta distribución es consecuente con la realidad que se presenta en el Valle del Cauca con relación a los graduados según sexo, considerando que, según cifras obtenidas en el Observatorio Laboral para la Educación de Colombia, en este departamento se graduaron en el año 2013 un total de 1232 personas en el programa de contaduría pública a nivel universitario, de los cuales 361, es decir, el 29.3% son hombres y 871, o sea el 70.7% mujeres.³²

Lo anterior indica que la contaduría pública es una carrera universitaria con mayor demanda femenina, según muestran las estadísticas para el Valle del Cauca.

Gráfico 3. Distribución de la muestra según género

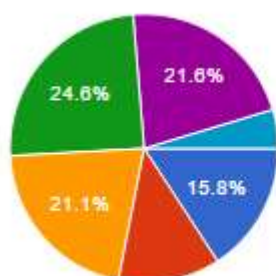


Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

³² GRADUADOS COLOMBIA, OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN. Sistema de información del Observatorio Laboral. Base de datos disponible en línea: <http://bi.mineducacion.gov.co:8080/o3web/viewdesktop.jsp?cmd=open&source=Perfil+Graduados+%2FGraduados+por+Departamento>

Por otra parte, la muestra que se logró obtener para el presente trabajo, se encuentra distribuida proporcionalmente según los años de graduación de los contadores públicos de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE; en el año 2010, el 15.8% del total de la muestra, en el 2011 el 12.3%, en el año 2012 el 21.1%, en el 2013 el 24.6%, en el 2014 el 21.6% y en el 2015 el 4.7%, lo que permite evitar los sesgos de información en la recolección e inferencias estadísticas que surjan del estudio de esta muestra.

Gráfico 4. Distribución de la muestra según año de graduación



2010	27	15.8%
2011	21	12.3%
2012	36	21.1%
2013	42	24.6%
2014	37	21.6%
2015	8	4.7%

Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

7.3 DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CONTADORES PÚBLICOS

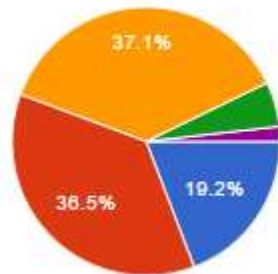
Respecto a la situación laboral de los egresados de Contaduría Pública de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE, es importante destacar que su principal ámbito de desempeño se encuentra como trabajadores en la empresa privada y pública (ver gráfico 5). Según los resultados de la encuesta, de los 167 encuestados que respondieron la pregunta, el 37.1% laboran en organizaciones de carácter privado, mientras que el 36.5% lo hace como independiente; en el sector público labora el 19.2%. Se aprecia igualmente que la tasa de desempleo según los resultados de la encuesta es baja, teniendo en cuenta que es sólo del 5.4%, respecto a la tasa nacional que es de 8.9% calculada por el DANE para mayo de 2015.³³

Esta situación permite inicialmente deducir que los egresados del programa de contaduría pública de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE, tienen en la empresa privada uno de sus principales ámbitos de desempeño, lo cual es positivo con relación a la calidad del empleo obtenido, si se tienen en cuenta las obligaciones de estas unidades productivas, respecto a los empleados, en cuanto garantías de seguridad social, horarios, salarios y otros. Sin embargo, el mayor porcentaje labora como independiente, situación que amerita un análisis más profundo de la

³³ DANE. Tasa de desempleo Mayo de 2015. Información disponible en línea en: <http://www.dane.gov.co>

calidad del empleo obtenida, dado que esta condición obliga al profesional a velar por sus propias garantías en seguridad social y demás.

Gráfico 5. Sector de desempeño laboral de los egresados de contaduría pública



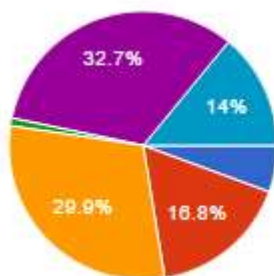
Empleado público	32	19.2%
Empresa privada	61	36.5%
Independiente	62	37.1%
Desempleado	9	5.4%
Otro	3	1.8%

* Esta pregunta no fue respondida por 3 encuestados

Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

Además del ámbito laboral, interesan los cargos desempeñados por los contadores públicos egresados de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE; al respecto, el gráfico 6 permite observar que el 32.7% de los encuestados se desempeñan como auxiliares contables, constituyendo ésta la mayor proporción según las encuestas. Este resultado es negativo, teniendo en cuenta que tanto el perfil profesional como ocupacional del contador público egresado de la institución en referencia, indican una capacidad de desempeño superior, siendo la labor del auxiliar contable importante pero no ajustada al perfil del egresado de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE. A continuación se explica dicho perfil:

Gráfico 6. Cargos desempeñados por los contadores públicos



Gerente/Director financiero	6	5.6%
Tesorero	18	16.8%
Jefe de contabilidad	32	29.9%
Auditor	1	0.9%
Auxiliar contable	35	32.7%
Otro	15	14%

* 63 personas no respondieron la pregunta

Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

Según información del programa académico establece como perfil profesional: “Profesional idóneo, democrático y emprendedor, capaz de asegurar la información financiera y contable, dar fe pública de la fidelidad de sus actos, con destrezas interpersonales y comunicacionales, que garantice su actuar como asesor y /o consultor tributario y financiero, con habilidades gerenciales de los aspectos contables y sus similares.”

Mientras tanto, el perfil ocupacional indica que el Contador Público de la UCEVA, estará en capacidad de gerenciar la información de las organizaciones públicas y privadas (según las encuestas, sólo el 5.6% de los egresados ejercen este tipo de cargos); ser creativo para formular y solucionar problemas mediante la investigación formativa (las encuestas no registran este tipo de cargo); generar, analizar, evaluar y presentar la información de las organizaciones en las que le corresponda actuar (el 29.9% se desempeña como jefe de contabilidad); dar fe pública y dictaminar sobre hechos y documentos propios al ejercicio de su profesión con sus principios y valores (sólo el 0.9% ejerce como auditor).

De acuerdo a esto, un bajo porcentaje de egresados desempeñan cargos ajustados al perfil profesional y ocupacional, en el gráfico 6 se logra apreciar que el 29.9% se desempeña como jefe de contabilidad, el 5.6% como gerente o director financiero y el 16.8% como tesorero.

Además de lo anterior, según gráfico 4, el 14% de los encuestados desempeñan otros cargos diversos, que corresponden a cargos administrativos y comerciales, que dejan entrever problemas de desviación entre la formación adquirida y los cargos desempeñados.

A pesar de las anteriores evidencias que muestran la desviación entre los cargos desempeñados por un alto porcentaje de los contadores públicos encuestados y el perfil profesional y ocupacional, la percepción de la mayoría es que las funciones que cumplen en sus cargos se relacionan con la profesión contable. En el gráfico 7 se aprecia que el 92.8% de los encuestados afirman que sus funciones están relacionadas con la profesión, mientras que el 11% indica que no están relacionadas.

Gráfico 7. Relación entre las funciones desempeñadas y la profesión



* 18 personas no respondieron la pregunta
Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

Por otra parte, es importante reseñar como parte del desempeño laboral, las situaciones de desempleo que los contadores públicos han evidenciado en su vida como profesionales. Para esto, se preguntó si luego de obtener el grado, han estado desempleados, a lo cual el 76.4% indicó que no lo ha estado (ver gráfico 8), denotando esto que la mayoría de egresados se emplean con relativa facilidad.

Respecto al 23.6% de egresados que se encontraron en alguna situación de desempleo luego de obtener el título profesional, es decir, 39 encuestados, el mayor tiempo fue de 8 meses sin empleo.

Gráfico 8. Desempleados luego de obtener el título profesional



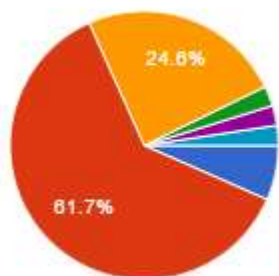
* La pregunta no fue respondida por 5 encuestados
Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

7.4 CALIDAD DEL EMPLEO

7.4.1 Remuneración y otros beneficios no salariales

Un primer elemento relacionado con la calidad de los empleos que tienen los contadores públicos, corresponde al nivel salarial. De acuerdo con los resultados de las encuestas, el 61.7% de los egresados devengan entre 2 y 3 SMLV, es decir, menos de \$1.933.551 pesos. Para aproximarse al concepto de calidad con relación al salario devengado, es necesario establecer comparaciones con los promedios nacionales. En tal sentido, según cifras disponibles del Observatorio Laboral para la Educación de Colombia, los contadores públicos con formación universitaria en el país, devengaban en el año 2013 (último año disponible en la fuente de información) en promedio \$1.831.277, mientras que el promedio en el departamento del Valle del Cauca fue de \$1.657.275 y en Tuluá, el promedio fue de \$1.199.116³⁴

Gráfico 9. Nivel de salario promedio devengado por los contadores públicos



Entre 1-2 SMLV	11	6.6%
Entre 2-3 SMLV	103	61.7%
Entre 3-4 SMLV	41	24.6%
Entre 5-6 SMLV	4	2.4%
Entre 6 o MÁS SMLV	4	2.4%
Ninguno	4	2.4%

* La pregunta no fue respondida por 3 encuestados

Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

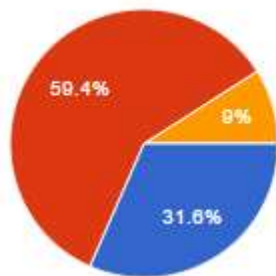
Según lo anterior, los ingresos promedio del mayor porcentaje de contadores públicos egresados de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE (61.7%), son superiores a sus similares nacionales y regionales, lo cual denota en este caso una mayor calidad relativa en sus salarios, teniendo en cuenta sin embargo, que la comparación se realiza con salarios del año 2013, último año disponible en la base de datos del Observatorio Laboral para la Educación en Colombia.

³⁴ GRADUADOS COLOMBIA, OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN. Sistema de información del Observatorio Laboral. Base de datos disponible en línea: <http://bi.mineducacion.gov.co:8080/o3web/viewdesktop.jsp?cmd=open&source=Situacion+Laboral%2FVinculaci%F3n+2013+--+Ingreso+y+Tasa+de+Cotizantes+por+Nivel+de+Formaci%F3n>

Adicionalmente, según el Consejo Técnico de la Contaduría Pública, la remuneración mínima por cargo desempeñado por contrato laboral, en el caso de un jefe de contabilidad, está en 5 SMLV, es decir, al 2015 sería de \$3.222.585,³⁵ por lo tanto, los salarios devengados por los contadores públicos egresados de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE, son bajos al compararse con estos estándares nacionales. Según el gráfico 7, se observa que sólo el 2.4% de los encuestados tiene un nivel de salario similar, entre 5 y 6 SMLV.

Debido a esto, se encontró algún grado de insatisfacción de los contadores públicos encuestados con sus salarios, toda vez que el 59.4% de ellos afirman estar medianamente satisfechos con lo devengado (ver gráfico 10) y sólo el 31.6% asegura estar altamente satisfecho.

Gráfico 10. Nivel de satisfacción con el salario devengado por los contadores públicos



Altamente satisfecho	49	31.6%
Medianamente satisfecho	92	59.4%
Insatisfecho	14	9%

* La pregunta no fue respondida por 15 encuestados

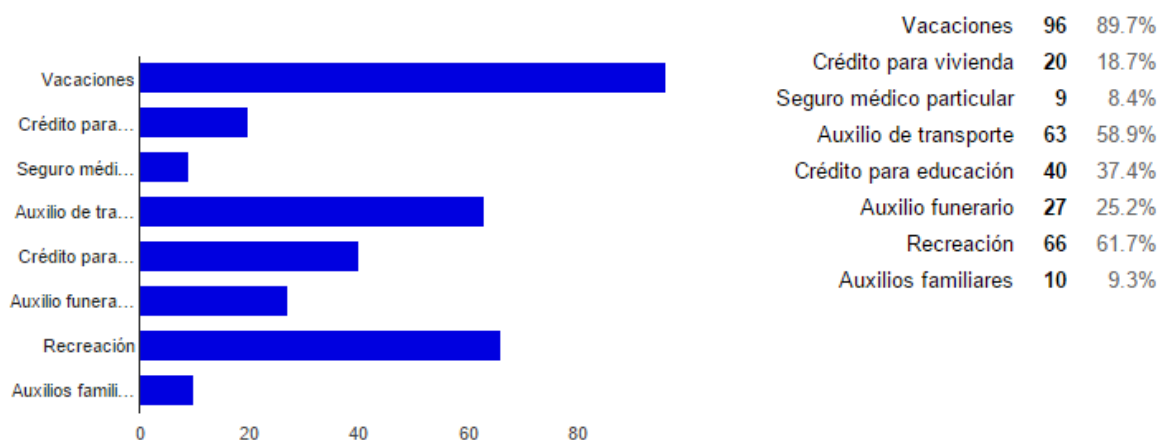
Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

Por otra parte, un indicador adicional de la calidad del empleo son los beneficios sociales que obtienen los profesionales por cuenta de sus trabajos desempeñados. Al respecto, en el gráfico 11 se aprecian los porcentajes de egresados que obtienen los diferentes tipos de beneficios de tipo social en sus empleos.

El mayor porcentaje de egresados disfruta del beneficio social de las vacaciones, teniendo en cuenta que el 89.7% de los encuestados afirman que pueden acceder a este privilegio, constitucionalmente reconocido para los trabajadores colombianos, haciendo parte de las prestaciones sociales y reconociendo que la ausencia de ellas tiene efectos nocivos no sólo desde el punto de vista social, sino laboral y familiar.

³⁵ ACTUALICESE.COM. Tabla de Tarifas de Honorarios Profesionales para Contadores Públicos (Orientación del Consejo Técnico de la Contaduría Pública). Disponible en: <http://media.actualicese.com/Historico-tarifa-honorarios-contadores-publicos.xls>

Gráfico 11. Beneficios sociales obtenidos por el trabajo de los contadores públicos



Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

Otro de los beneficios sociales que existen está constituido por la recreación, la cual es un derecho básico que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida individual y colectiva; según la encuesta a egresados de contaduría pública de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE, el 61.7% goza de este beneficio social, es decir, existe un alto porcentaje (38.3%) que no tiene acceso a recreación producto de su desempeño laboral.

En cuanto al auxilio de transporte, funerario, crédito para vivienda y educación, seguro médico particular y auxilios familiares, son beneficios a los cuales menos del 59% de los encuestados tienen acceso por cuenta de sus trabajos en la actualidad, indicando que existe un alto porcentaje de profesionales que no disfrutan de este tipo de beneficios sociales.

En el caso del seguro médico particular, sólo el 8.4% de los encuestados tienen este beneficio, mientras que el crédito para la vivienda es sólo disfrutado por el 18.7%; el 37.4% tiene crédito para educación.

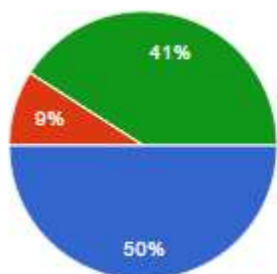
7.4.2 Modalidad contractual

Otro elemento que contribuye a la calidad del empleo es la modalidad contractual, teniendo en cuenta que dependiendo de ésta, el trabajo puede considerarse formal o en caso contrario informal. En el caso de los contadores públicos encuestados, el 50% indicó que posee contrato escrito, sólo el 9% verbal y el 41% laboran sin contrato.

En este sentido, la mitad de los contadores públicos encuestados obtienen buena calidad de empleo al contar con un contrato por escrito, teniendo en cuenta que

ésta modalidad es la que mayores garantías otorga a las partes. Preocupa la situación del 41% de egresados, que laboran sin un contrato de trabajo.

Gráfico 12. Tipo de contratación de los contadores públicos



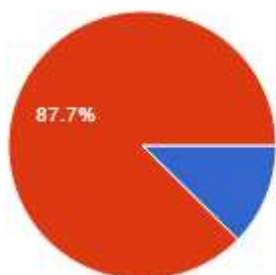
Escrito	83	50%
Verbal	15	9%
Otro	0	0%
Sin contrato	68	41%

* La pregunta no fue contestada por 4 personas

Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

De este 50%, que corresponde a 83 contadores públicos, el 87.7% tienen un contrato por escrito de tipo indefinido (ver gráfico 13), mientras que el 12.3% es fijo. Es decir, la mayoría de encuestados tienen un empleo con mayor estabilidad a juzgar por la modalidad de contrato, considerando que el escrito e indefinido otorga mejores perspectivas de empleo a largo plazo para el trabajador, en este caso los profesionales de contaduría pública.

Gráfico 13. Tipo de contrato de los contadores públicos



Fijo	10	12.3%
Indefinido	71	87.7%

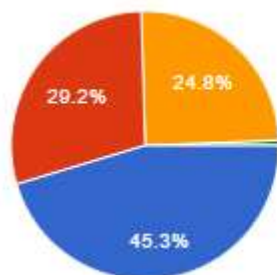
* Para los contadores públicos con contrato escrito, que corresponde a 83 egresados; 2 no respondieron

Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

Al indagar por la antigüedad en el trabajo de los contadores públicos egresados de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE se obtuvo que el 45.3% afirma que llevan menos de 6 meses en sus empleos (ver gráfico 14). Sólo el 0.6% de los

encuestados afirma tener más de 2 años en su trabajo. El 29.2% indica que tiene entre 6 y 12 meses, mientras que el 24.8% entre 1 y 2 años; esto significa que son empleados con poca estabilidad a juzgar por el número de años que la mayoría de egresados tienen de haberse graduado de su programa académico.

Gráfico 14. Antigüedad en el trabajo



Menor a 6 meses	73	45.3%
Entre 6 y 12 meses	47	29.2%
Entre 1 y 2 años	40	24.8%
Más de 2 años	1	0.6%

*** La pregunta no fue respondida por 9 personas**

Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

7.4.3 Seguridad social

La seguridad social constituye otro elemento que aporta a la calidad del empleo de los profesionales, al representar uno de los factores de ley de obligatorio cumplimiento para los empleos de carácter formal. Según los resultados de las encuestas, la mayor tasa de cotización se presenta para la afiliación a salud, a la cual 120 egresados cuentan con el beneficio, es decir, el 70.5% de la muestra total; a pensión, cotizan 107 egresados, es decir, el 62.9% del total, mientras que a cajas de compensación, cotizan 111 personas, lo que significa un 65.2%. Sumando estos porcentajes, se obtiene un promedio de 66.2% de profesionales que cotizan a seguridad social que es inferior con la tasa de cotización para los graduados de contaduría del Valle del Cauca y el país (ver cuadro 4).

Gráfico 15. Instrumentos de seguridad social del contador público



*** Esta pregunta fue respondida sólo por 120 encuestados**

Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

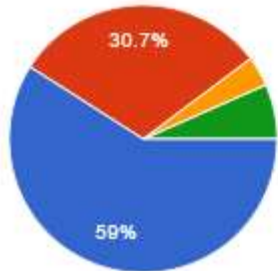
Cuadro 4. Tasa de cotización en seguridad social. Valle y egresados UCEVA.

CONTADORES PÚBLICOS	GRADUADOS	GRADUADOS QUE COTIZAN	TASA DE COTIZANTES
COLOMBIA	92.792	75.263	81.1%
VALLE DEL CAUCA	9.861	8.063	81.1%
UCEVA (encuestados)	170	112	65.8%

Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015 y Observatorio Laboral para la Educación.

Sin embargo, al indagar sobre la fuente de pago de la seguridad social, se encontró que un elevado porcentaje de egresados es beneficiario de otra persona; según el gráfico 16, el 30.7% de los encuestados no cotizan porque son beneficiarios; sólo el 6.6% señala que no cotiza. El 69% afirma que la empresa donde labora es la fuente de pago de la seguridad social, mientras que el 3.6% cotiza como independiente. Este comportamiento puede estar explicado en el hecho de que el mayor porcentaje de egresados son mujeres, motivo por el cual seguramente están cotizando como beneficiarios de sus conyugues.

Gráfico 16. Fuente de pago de la seguridad social



La empresa donde labora	98	59%
Beneficiario de otra persona	51	30.7%
Cotizo como independiente	6	3.6%
No cotizo	11	6.6%

* La pregunta no fue respondida por 4 personas

Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

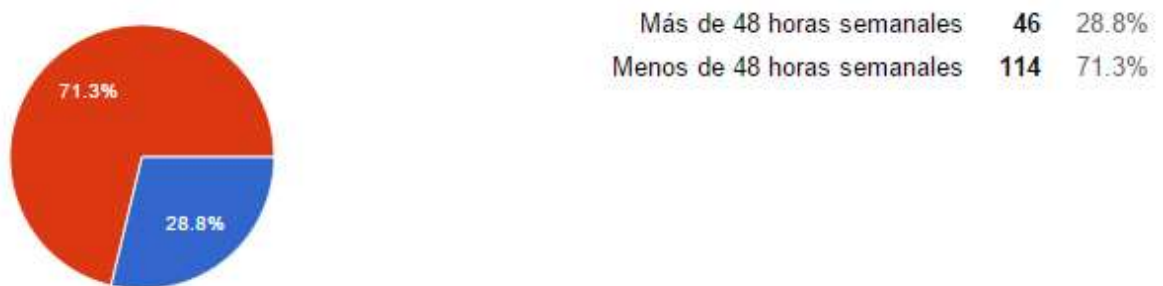
7.4.4 Intensidad laboral

La calidad del empleo también está relacionada con la intensidad laboral, en el sentido de que una mayor cantidad de horas trabajadas por semana, por encima de lo determinado por la ley, disminuyen la calidad del empleo. En Colombia, la legislación indica que se deben laborar un total de 48 horas semanales.

Según los resultados de la encuesta a egresados de Contaduría Pública, el 71.3% labora menos de 48 horas a la semana, es decir, inferior a la ley lo cual puede

constituir en determinados casos un tipo de subempleo, además, el 28.8% trabaja más de este número de horas, lo que constituye una sobrecarga de trabajo que va en detrimento de la calidad del empleo.

Gráfico 17. Horas que demanda la actividad laboral de los contadores públicos



* Un total de 10 personas no respondieron al interrogante
Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

De forma relacionada, el trabajo nocturno, en domingos y festivos va en detrimento de la calidad del empleo, considerando que la ley indica que se deben laborar sólo 8 horas al día; según los resultados de la encuesta, el 75.2% de los encuestados indicaron que normalmente no laboran en horas nocturnas, domingos o festivos. Sólo el 24.8% afirma que si lo hace.

Gráfico 18. Labores en horas nocturnas, domingos y festivos.



* Un total de 13 personas no respondió al interrogante
Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

Producto de lo anterior, es decir, de que la mayoría de egresados de contaduría pública encuestados, trabajan las 48 horas semanales o menos y no lo hacen regularmente en horas nocturnas, domingos o festivos, la percepción de calidad es

mayor, lo cual conlleva a que tengan un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

En el gráfico 19 se registra que el 65% de encuestados, afirman que existe el anterior equilibrio, lo cual es un indicador de calidad de empleo muy importante, porque relaciona la vida laboral con la familiar.

Gráfico 19. Equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los contadores públicos



* Un total de 10 personas no respondió al interrogante
Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

7.4.5 Representación gremial

La Constitución Colombiana establece, en su Art. 26, párrafo dos que: “Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de estos deberán ser democráticos”...La Ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles”.

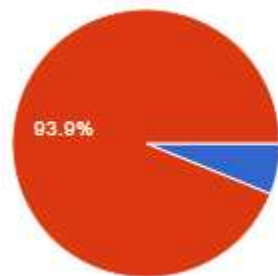
Con base en la Constitución se han creado algunos colegios o consejos, considerados como el ente gremial, sin ánimo de lucro, que representan profesiones y no profesionales, que son integrados por profesionales de una misma disciplina que cumplan, como personas naturales, las condiciones legales para ejercer en el país. Por su estructura y funcionamiento tienen un comportamiento similar al de un ente de derecho público y su objeto social apunta a la defensa del gremio en las condiciones de su ejercicio profesional y a la administración de las funciones públicas delegadas por la ley.³⁶

A pesar de su importancia, es muy baja la participación de los egresados de contaduría pública de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE, en gremios, instituciones, asociaciones o entidades que velen por sus intereses. Según la

³⁶ UNIVERSIA. Colegios profesionales. Artículo en línea: <http://egresados.universia.net.co/representatividad/colegios-profesionales/>

encuesta, el 93.9% de los egresados no pertenecen a alguna de estos representantes gremiales, especialmente porque no se muestran interesados o no lo consideran necesario.

Gráfico 20. Representación gremial de los contadores públicos



Si	10	6.1%
No	153	93.9%

* Un total de 7 encuestados no respondió al interrogante
Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

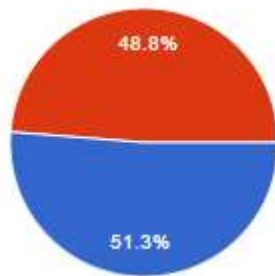
7.4.6 Condiciones de trabajo

Una de las principales preocupaciones de una empresa debe ser el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social.

Debido a esto, unas adecuadas condiciones de trabajo también hacen parte de la calidad del empleo para los profesionales. El trabajador que sufra un accidente de trabajo o se le diagnostique una enfermedad profesional tiene derecho a la cobertura por parte de la Administradora de Riesgos Profesionales –ARP. De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 51.3% de los contadores públicos de la muestra, cuentan con este tipo de seguro, lo cual aporta a la calidad de sus empleos.

Gráfico 21. Seguro de riesgos profesionales para los contadores públicos



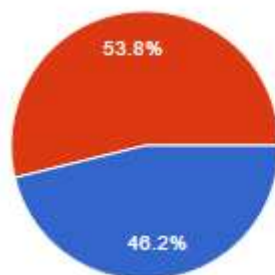
Si	82	51.3%
No	78	48.8%

* Un total de 10 encuestados no respondió al interrogante
Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

En consideración a lo anterior, la administración y la gerencia de toda empresa debe asumir su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro.

Debido a esto, las disposiciones de la Organización Internacional el Trabajo OIT y las leyes establecidas en el país conforme al Sistema de Riesgos Profesionales, se ha de elaborar un Programa de Salud Ocupacional que busque preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus correspondientes ocupaciones y que deben ser desarrolladas en forma multidisciplinaria. De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 53.8% de los contadores públicos egresados de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE, se encuentra en empresas que no cumplen con sus requisitos en materia de salud ocupacional en sus puestos de trabajo.

Gráfico 22. Cumplimiento de requisitos de salud ocupacional en el lugar de trabajo



Si	72	46.2%
No	84	53.8%

* Un total de 14 encuestados no respondió al interrogante
Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

La responsabilidad del éxito de un programa de salud ocupacional debe ser compartida por todos, y es indispensable que todas las partes, empleados y gerencia realicen su mejor esfuerzo en este sentido.

El programa de Salud Ocupacional parte desde la gerencia su desarrollo efectivo y se alcanzará en la medida que logre una concepción clara de la importancia del mismo en los niveles de la organización. A pesar de que el empleado es la razón final de un Programa de Salud Ocupacional y el mayor beneficiado en su desarrollo, es necesario hacer énfasis en que a él le corresponde la mayor parte de la responsabilidad. Es obligación del empleado por lo tanto, el seguimiento estricto de las normas y procedimientos de Salud Ocupacional establecidas por la Empresa. Además, participar activamente en las charlas y cursos de capacitación de Salud Ocupacional a que haya sido invitado.

Al respecto, según las encuestas realizadas, sólo el 28.6% de los contadores públicos consultados participan en capacitaciones en materia de salud ocupacional, riesgos y enfermedades profesionales.

Gráfico 23. Capacitación en materia de salud ocupacional, riesgos y enfermedades profesionales



* Un total de 16 encuestados no respondió al interrogante
Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

7.4.7 Acceso a capacitación

La capacitación laboral actúa bajo el supuesto de que permite aumentar los niveles de productividad y competitividad de los trabajadores; es vista como el medio de mejorar las competencias de éstos con el fin de aumentar su competitividad. Entonces el sentido de la capacitación pasa por el retorno en calidad y productividad.³⁷

³⁷ GUELMAN, Anahi. Capacitación laboral en los 90: la importancia de la formación para el mercado de trabajo y el corrimiento del estado de la formación laboral. Facultad de Filosofía y Letras UBA. Artículo disponible en línea: <http://www.icesi.edu.co/ret/documentos/Ponencias%20pdf/276.pdf>

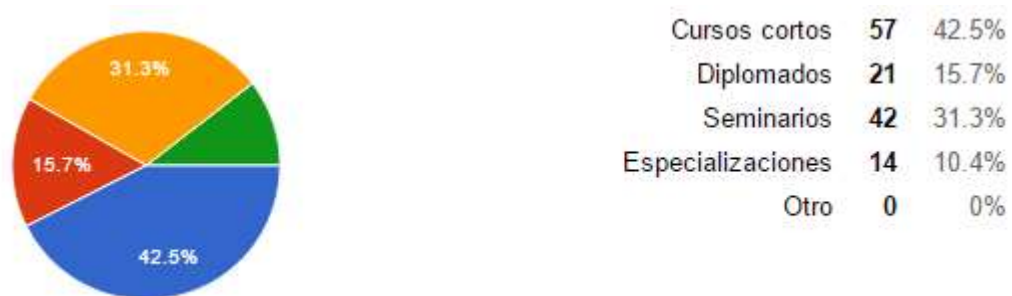
El capital intelectual es uno de los principales activos de la organización de hoy, por esto el desarrollo de habilidades y capacitación continua en los profesionales contables resulta imprescindible para aumentar la productividad y mejorar la toma de decisiones.³⁸

Según Cortés, el mundo en constante cambio requiere también que los contadores se capaciten y no se queden rezagados y obsoletos en sus conocimientos. El profesional, para obtener éxito, debe poseer una educación integral; esto quiere decir que no sólo ha de tener conocimientos académicos, sino también valores humanos y éticos.

El nuevo reto que se enfrenta los contador público que exige capacidad profesional con un vasto conocimiento de los problemas de su entorno, y requiere que esté capacitado para usar los instrumentos tecnológicos, además de principios éticos y morales bien arraigados, capacidad de liderazgo, creatividad, la utilización de estrategias, responsabilidad social y también un gran espíritu investigativo, como cualidad inherente para enfrentar los desafíos propios de su profesión.³⁹

Es clara entonces la importancia de capacitarse continuamente, especialmente para los contadores públicos; según los resultados de la encuesta, el 42.5% de los egresados de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE, se capacitan a través de cursos cortos, el 31.3% por medio de seminarios, mientras que el 15.7% lo hace con diplomados; sólo el 10.4% se especializa (ver gráfico 24).

Gráfico 24. Capacitaciones recibidas por los contadores públicos



* Un total de 36 encuestados no respondió al interrogante
Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

³⁸ CORTÉS CUETO, J.R. (2006) "La educación contable con énfasis en lo internacional ¿es una moda o necesidad de la economía colombiana?" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, número 69. Texto completo en www.eumed.net/cursecon/ecolat/co/

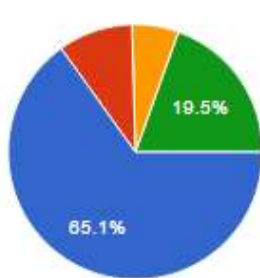
³⁹ *Ibíd.*

Este panorama deja entrever que los contadores públicos consultados, no se capacitan debidamente en la mayoría de los casos, lo cual puede explicar hasta cierto punto el ámbito de desempeño, los cargos y salarios que poseen en la actualidad, siendo además un factor que actúan en contra de la calidad del empleo de estos profesionales.

Dado que la capacitación favorece no sólo al profesional sino a la empresa en la cual labora, en muchos casos es la organización la que decide asumir los gastos para fortalecer su capital humano profesional. Según los resultados obtenidos en la encuesta, el 9.5% de las capacitaciones realizadas por los contadores públicos, son financiadas por las empresas en las cuales laboran (ver gráfico 25), mientras que el 65.1% financian sus estudios con recursos propios. El 19.5% no se capacita.

Este es un factor de gran importancia para los profesionales, teniendo en cuenta que los estudios de postgrado suelen ser costosos, por lo tanto, frente a un nivel de salario que no es alto, el deseo de capacitarse termina sucumbiendo en muchos casos ante dichos costos.

Gráfico 25. Financiación de las capacitaciones



Recursos propios	110	65.1%
Cursos financiados por la empresa	16	9.5%
Recursos propios y de la empresa	10	5.9%
No se capacita	33	19.5%

* Un total de 1 encuestados no respondió al interrogante
Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

7.5 RESUMEN DE RESULTADOS SOBRE LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS CONTADORES PÚBLICOS

De los resultados obtenidos, las conclusiones se pueden sintetizar entre debilidades y fortalezas relacionadas con las variables de calidad del empleo seleccionadas. En el cuadro 5 se resumen los principales resultados y a continuación se agrupan según su característica:

Cuadro 5. Resumen de resultados sobre calidad del empleo

Variable	Resultado	Porcentaje
DESEMPEÑO LABORAL		
Ámbito de desempeño	Independiente	37.1%
	Empresa privada	36.5%
	Empleado público	19.2%
Cargos desempeñados	Auxiliar contable	32.7%
	Jefe de contabilidad	29.9%
Relación entre funciones y profesión	Si	92.8%
Situaciones de desempleo	No	76.4%
CALIDAD DEL EMPLEO		
Nivel de salario	Entre 2-3 SMLV	61.7%
Nivel de satisfacción con el salario	Medianamente	59.4%
Beneficios sociales	Vacaciones	89.7%
	Recreación	61.7%
	Auxilio de transporte	58.7%
Tipo de contratación	Escrito	50%
Tipo de contrato	Escrito indefinido	87.7%
Antigüedad en el trabajo	Menor a 6 meses	45.3%
Tasa de cotización	Seguridad social	65.8%
Fuente de pago seguridad social	Empresa donde labora	59%
	Beneficiario	30.7%
Intensidad laboral	Menor a 48 horas semana	71.3%
Trabajo nocturno, domingos y festivos	No	75.2%
Equilibrio entre el trabajo y vida personal	Si	65%
Representación gremial	No	93.9%
Seguro de riesgos profesionales	Si	51.3%
Cumplimiento de requisitos de salud ocupacional	No	53.8%
Capacitación en salud ocupacional	No	71.4%
Acceso a capacitaciones	Cursos cortos	42.5%
	Seminarios	31.3%
	Especializaciones	10.4%
Fuente de financiación de capacitaciones	Recursos propios	65.1%

Fuente: encuestas a egresados realizadas por la autora, 2015

7.5.1 Fortalezas

Ámbito de desempeño: el 36.5% de los egresados encuestados laboran en empresas privadas, esto se considera una fortaleza para la muestra seleccionada, debido a la seguridad que ofrecen este tipo de organizaciones en materia laboral y en cumplimiento de la normatividad relacionada con los derechos de los trabajadores. Esta seguridad también se presenta en el empleo público, ámbito en el cual labora el 19.2%, pero no necesariamente para los independientes.

Situaciones de desempleo: una importante fortaleza es la baja proporción de desempleo de los egresados encuestados, además, el 76.4% de ellos, afirman no haber estado en este tipo de situaciones luego de obtener su título profesional, evidenciando facilidades para emplearse en el mercado. Por su parte, la proporción de encuestados que han estado en algún momento desempleados, ha sido un desempleo de carácter friccional, es decir, de corto plazo. En esta fortaleza contribuye la amplitud del mercado y las diferentes opciones que tienen los contadores públicos para emplearse, ya sea en el ámbito público, privado o independiente. Existe calidad del empleo para estos profesionales, en la medida que se alejan las posibilidades de caer en situaciones de desempleo.

Beneficios sociales: la mayoría de contadores públicos egresados de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE cuentan con beneficios sociales, principalmente vacaciones, recreación y auxilio de transporte, teniendo en cuenta que una alta proporción de ellos laboran en empresas privadas, organizaciones que tienen la obligación de brindar a los empleados estos beneficios. En este punto se aprecia una relación directamente proporcional entre el ámbito de desempeño, que en el caso de los contadores públicos es el privado y público, y los beneficios sociales obtenidos.

Tipo de contratación: el 50% de los contadores públicos encuestados poseen contrato laboral por escrito, siendo un factor importante para su estabilidad en el trabajo. Este factor eleva la calidad del empleo obtenido por estos profesionales, en la medida que brinda seguridad al reducir la incertidumbre en la cual pueden estar los trabajadores sin un contrato laboral escrito. En este aspecto también contribuye el ámbito de desempeño del contador público, especialmente aquellos que laboran en el sector privado y público.

Tipo de contrato: el 57.7% de los contadores públicos con contrato escrito, manejan la modalidad de indefinido, es decir, poseen empleos estables. La estabilidad es un factor que incrementa la calidad del empleo, reduce la incertidumbre y permite al profesional proyectarse hacia el futuro. Le brinda oportunidades como acceder al sistema financiero porque la estabilidad incrementa la confianza hacia el contador público.

Tasa de cotización: el 65.8% de los contares públicos encuestados cotizan a seguridad social, principalmente a salud. Este factor está relacionado con su ámbito laboral, ya que la mayoría se desempeña en la empresa privada y pública. En este factor también se evidencia la relación directamente proporcional entre el empleo en empresas privadas y la obtención de beneficios sociales, como en este caso la seguridad social. Así, se refuerza la idea de que el ámbito de desempeño del contador público contribuye a la calidad del empleo obtenido actualmente.

Fuente de pago de la seguridad social: para el 59% de los encuestados, la cotización a seguridad social se origina en sus empresas donde laboran, es decir, trabajan en organizaciones que respetan sus derechos fundamentales. Este es un factor que contribuye a elevar la calidad del empleo, ya que los contadores públicos de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE, laboran en empresas que le brindan beneficios sociales, como lo es su seguridad social, no solo al profesional, sino a su núcleo familiar.

Trabajo nocturno, domingos y festivos: el 75.2% de los contadores públicos regularmente no trabajan nocturnos, domingos y festivos, es decir, no tienen sobrecarga laboral. Este factor, al igual que el anterior, contribuye a que la mayoría de contadores públicos egresados de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE, tengan empleos de mayor calidad, a juzgar por la intensidad laboral que tienen.

Equilibrio entre el trabajo y vida personal: para el 65% de los contadores públicos encuestados, existe una buena percepción sobre el equilibrio entre su trabajo y vida personal. Este factor se deriva de la intensidad laboral que tienen los profesionales encuestados, además del descanso que tienen en las noches y fines de semana, lo que contribuye a tener tiempo de descanso para beneficio de su vida personal y familiar.

Seguro de riesgos profesionales: el 51.3% de los contadores públicos encuestados cuentan con seguro de riesgos profesionales, que les da protección en cuanto a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Este factor es de gran importancia porque en la actualidad los profesionales están sometidos a mercados de trabajo altamente estresantes, en los cuales se producen enfermedades peligrosas que requieren de un seguro de riesgos que los cubran ante cualquier eventualidad.

7.5.2 Debilidades

Cargos desempeñados: el 32.7% de los egresados de contaduría pública se desempeñan como auxiliares contables, lo cual constituye un alejamiento del perfil profesional y ocupacional diseñado por la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE para este tipo de profesionales. Este factor afecta la calidad del empleo obtenido porque el desempeño no está acorde totalmente con las competencias

profesionales adquiridas, por lo tanto, se constituye en cierta forma en un tipo de subempleo, dado que la formación impartida por la universidad se direcciona hacia cargos de más relevancia al interior de las empresas.

Relación entre funciones y profesión: el 92.8% de los encuestados afirma que sus cargos se relacionan con su profesión, sin embargo la realidad es que desempeñan labores que a pesar de relacionarse efectivamente con la contaduría pública, resultan más del dominio de un técnico que de un profesional. En este sentido, los egresados del programa en estudio pueden obtener empleos de mayor calidad dada la formación que tienen, por lo tanto, es importante detectar dónde se presenta el obstáculo que impide que los egresados se desempeñen en cargos de mayor nivel.

Nivel de salario: el 61.7% de los encuestados devengan salarios entre 2 y 3 SMLV, lo cual resulta más bajo que el promedio fijado por el Consejo Técnico de la Contaduría Pública. Esta debilidad está relacionada con los cargos desempeñados por los contadores públicos egresados de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE en el periodo 2010-2015 y se convierte en un limitante para acceder a otros beneficios como estudios de especialización, que son necesarios en la actualidad debido a la competitividad del mercado de trabajo.

Antigüedad en el trabajo: el 45.2% de los contadores públicos tienen menos de 6 meses en sus empleos actuales, siendo este un factor que evidencia poca estabilidad laboral a juzgar por los años de egresados que tienen. La calidad del empleo también se relaciona con la antigüedad en el trabajo, en la medida que la estabilidad disminuye la incertidumbre e incrementa la confianza en el profesional, el cual puede acceder a beneficios sociales y económicos por dicha estabilidad.

Intensidad laboral: el 71.3% de los contadores públicos encuestados laboran menos de 48 horas semanales, es decir, inferior a lo que dictamina la ley. En este sentido, los contadores públicos pueden encontrarse en condiciones de subempleo por trabajar menos horas.

Nivel de satisfacción con el salario: el 59.4% de los encuestados indicó que se encuentran medianamente satisfechos con el salario. Esta se considera una debilidad porque, como se observó, los salarios devengados están por debajo de los promedios estipulados por el Consejo Técnico de la Contaduría Pública, que corresponde a los estándares de la profesión, por lo tanto, no es adecuado que los egresados se sientan conformes con su situación, porque esto va en detrimento de las condiciones laborales de los futuros egresados, quienes entrarán a un mercado laboral a competir no por su calidad, sino por salarios bajos.

Cumplimiento de requisitos de salud ocupacional: el 53.8% de los encuestados se encuentran en trabajos en los cuales no se respetan y no cumplen con los parámetros de salud ocupacional, es decir, no se cumple con el conjunto

de medidas y acciones dirigidas a preservar, mejorar y reparar la salud de las personas en su vida de trabajo individual y colectivo. Las disposiciones sobre salud ocupacional se deben aplicar en todo lugar y clase de trabajo con el fin de promover y proteger la salud de las personas.

Capacitación en salud ocupacional: el 71.4% de los egresados de contaduría pública, no recibe ni participa en capacitaciones en salud ocupacional, lo cual es negativo para su desempeño laboral, teniendo en cuenta que el propio empleado debe contribuir a que su lugar de trabajo cumpla con los requerimientos necesarios en materia de seguridad.

Representación gremial: a pesar de su importancia, la mayoría de contadores públicos no tienen representación gremial (93.9%) principalmente por falta de interés y tiempo. Para los egresados es importante la participación en este tipo de instituciones, ya que ellas buscan mejorar constantemente las condiciones de sus afiliados. Igualmente, permiten participar con precios especiales y/o cupos gratuitos en jornadas académicas: conferencias, cursos, seminarios, talleres, conversatorios, diplomados, encuentros, tendientes a fortalecer las competencias de los afiliados.

Acceso a capacitaciones: el 31.3% de los contadores públicos se capacitan a través de seminarios y el 42.5% por cursos cortos, los cuales no constituyen las mejores modalidades para fortalecer el capital intelectual, dadas las altas exigencias del entorno, especialmente para los contadores públicos. Se requiere una mejor actitud del egresado frente al tema de las capacitaciones, debido a que éste es el medio más adecuado para el mejoramiento de las condiciones laborales, específicamente en el tema salarial y los cargos desempeñados. La actitud del egresado es fundamental porque en muchas ocasiones es el propio profesional quien no gusta de capacitarse y se va relegando poco a poco en el mercado laboral.

Fuente de financiación de capacitaciones: el 65.1% de los contadores públicos reciben capacitaciones de sus recursos propios. Los bajos salarios devengados por los profesionales en estudio, contribuye a que sean menores las fuentes de financiación para capacitarse, unido esto a la poca actitud de los egresados para buscar capacitación, se configura un entorno en el cual los contadores públicos se relegan poco a poco y pierden reconocimiento en el mercado laboral, comienzan a competir por salarios bajos y no por calidad.

8. RECOMENDACIONES PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS CONTADORES PÚBLICOS EGRESADOS DE LA UNIDAD CENTRAL DEL VALLE

Las siguientes recomendaciones para el mejoramiento de la calidad del empleo de los contadores públicos egresados de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE en el periodo 2010-2015, se formulan atendiendo las debilidades encontradas.

Según los resultados de las encuestas, las principales debilidades para estos profesionales se presentan en sus cargos desempeñados, sus salarios y el acceso a capacitación. Por lo tanto, existe una clara correspondencia entre estas debilidades, en el sentido de que cada una de ellas está relacionada y si no se mejoran, continuarán acentuándose sus problemas.

El desempeño laboral está fuertemente relacionado con su formación y ésta a su vez, debe fortalecerse a través de la capacitación, para lograr mejorar su situación en cuanto a cargos desempeñados y obtener así en correspondencia, salarios mayores que generen niveles de satisfacción más elevados.

Por lo tanto, las principales recomendaciones tienen que ver con la capacitación laboral y el fortalecimiento de la formación profesional desde la academia, de tal forma que los egresados efectivamente tengan la capacidad de aportar a la solución de los problemas de las empresas, es decir, es importante acentuar la pertinencia de la educación universitaria. Esto permitirá a los profesionales tener mayores capacidades para ejercer cargos más importantes en el contexto empresarial y desarrollar funciones más acorde con su formación profesional.

A continuación se presentan las recomendaciones que se consideran pertinentes para el mejoramiento de la calidad del empleo del contador público egresado de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE, en el periodo 2010-2015, teniendo en cuenta que las debilidades encontradas se concentran principalmente en los cargos y funciones desempeñadas, que no son acordes a la formación recibida y que junto con los problemas de acceso a capacitación, configuran unas condiciones que van en detrimento de la calidad del empleo, porque los egresados se estancan y no logran desarrollar su potencial, se emplean por bajos salarios y se tiende hacia la competencia en el mercado no por calidad sino por bajas remuneraciones.

Fortalecimiento de la formación profesional: es importante fortalecer la formación profesional, asegurándose de que los estudiantes efectivamente aprehendan los conocimientos impartidos en la academia y que puedan utilizarlos para aspirar a cargos más importantes en las empresas públicas y privadas, considerando que éstos son los principales ámbitos de desempeño de los egresados de contaduría pública. Para esto se plantean las siguientes recomendaciones:

- Investigar sobre las debilidades y fortalezas en el proceso enseñanza-aprendizaje en el programa de contaduría pública de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE para identificar problemas y proponer soluciones en el mediano y largo plazo. Esto permitirá identificar los obstáculos que tienen los estudiantes para aprehender efectivamente los conocimientos que se imparten en la academia.
- Mejorar los procesos de aprendizaje para que los alumnos tengan un mayor interés en el contenido a aprender y la posibilidad de lograr extraer sus significados que les permita contar con competencias y un nivel de aprendizaje de más alta calidad, para lograr egresados con una mejor perspectiva de empleo. En la medida que los estudiantes del programa de contaduría pública tengan mayor disposición para aprehender los conocimientos impartidos, más compromiso en su formación, egresarán profesionales con mayores capacidades de ejercer cargos laborales de mayor envergadura, más acordes con el perfil profesional de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE.
- Incorporar prácticas pedagógicas que fortalezcan el proceso de enseñanza y eleven el nivel de pertinencia de la educación contable en la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE. Es importante que las prácticas pedagógicas se dirijan a motivar a los estudiantes en su formación, a lograr un mayor compromiso por parte de ellos con su carrera y por ende a culminar exitosamente el proceso formativo, con egresados que crean en sus capacidades y competencias adquiridas, para que opten por mejores empleos.

Mejoramiento de las condiciones de acceso a capacitación laboral: la contaduría pública es una profesión que requiere por parte de sus profesionales, una continua capacitación, actualización y fortalecimiento de los conocimientos adquiridos. Es el mejor vehículo para lograr escalar en cargos de mayor nivel y desempeñar funciones acordes con la profesión. Por lo tanto, es una medida complementaria a la formación adquirida en la academia, sin la cual, el proceso de crecimiento profesional se dificulta. Por esto, es importante comprender que en el tema de la capacitación juegan un papel importante tres aspectos: la actitud del profesional, las fuentes de financiación disponibles y la agremiación. En el presente estudio se observaba que los egresados de contaduría pública de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE, del periodo 2010-2015 presentaban debilidades en los tres aspectos citados. Las recomendaciones son:

- Crear por parte de las empresas nuevos mecanismos para la financiación de estudios especializados de los contadores públicos, reconociendo el aporte de estos profesionales a la generación de valor agregado de sus organizaciones. Es importante que las empresas, principal ámbito de desempeño de los contadores públicos, destinen una partida de su presupuesto para la

capacitación de sus empleados, incluyendo a estos importantes profesionales. Crear alianzas con universidades para permitir la capacitación laboral de sus contadores públicos, especialmente en áreas de especialización.

- Motivar desde la academia a los estudiantes para que adopten una postura de capacitación permanente, llamando la atención sobre la importancia que tiene la actualización de conocimientos para la práctica contable. La actitud es fundamental para la capacitación, considerando que muchos profesionales, teniendo los medios, no se capacitan por el desánimo hacia la educación continuada; en este aspecto es necesario que el egresado tenga responsabilidad frente a su carrera profesional.

Generar desde la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE un mayor número de oferta educativa de extensión, que ofrezca beneficios para los egresados en el orden de costos y formas de financiación. Este aporte sería fundamental para incentivar a los profesionales a continuar con su formación y capacitarse en áreas específicas, de acuerdo a las necesidades de las empresas.

9. CONCLUSIONES

A partir del estudio realizado es posible concluir que la política laboral del gobierno propende por un mayor bienestar de los trabajadores, a partir de una serie de beneficios y reglamentos para las empresas, que deben cumplir, direccionadas hacia la consecución de niveles de calidad laboral más elevados.

De acuerdo con lo anterior, para que los contadores públicos obtengan una mayor calidad de sus empleos, es importante su ámbito de desempeño, ya que estos beneficios de la política laboral son establecidos principalmente para las empresas públicas y privadas, quienes deben garantizar los derechos a los trabajadores.

Los contadores públicos son profesionales que pueden desempeñarse de forma independiente y quizá de esta forma logren obtener importantes ingresos, sin embargo, la calidad del empleo no sólo se relaciona con el nivel de salario, sino que, como se observó a lo largo del trabajo, existen una buena cantidad de factores que inciden en la consecución de dicha calidad.

El diagnóstico realizado permitió establecer que el principal ámbito de desempeño de los contadores públicos egresados de la UCEVA en el periodo 2010-2015, es la empresa privada y pública, lo cual se considera una fortaleza debido a la seguridad que ofrecen este tipo de organizaciones en materia laboral y en cumplimiento de la normatividad relacionada con los derechos de los trabajadores. Adicionalmente, se pudo constatar la amplitud del mercado existente para los contadores públicos, teniendo en cuenta que se desempeñan en todos los sectores económicos. Por este motivo, las situaciones de desempleo son poco frecuentes y de darse, corresponde a desempleo friccional que está relacionado con el corto plazo.

La importancia de éste ámbito de desempeño laboral para los egresados, además de la baja propensión a estar desempleado, se encuentra en los beneficios sociales y el acceso a la seguridad social que pueden encontrar en la empresa privada, dado que ésta se encuentra en la obligación de respetar los derechos laborales de sus trabajadores. Además, la vinculación contractual suele ser por escrito y de forma indefinida, generando mayor estabilidad y seguridad para el profesional, tal como se observó en los resultados del estudio realizado.

Otro aspecto importante que se encontró el acceso a protección y prevención de riesgos y enfermedades profesionales, principalmente por la obligación que tiene la empresa privada y pública de cumplir con normas de salud ocupacional.

Según lo anterior, la calidad del empleo del contador público encuentra sus principales fortalezas en su ámbito de desempeño laboral, sus beneficios sociales, acceso a seguridad social, intensidad laboral y salud ocupacional, es decir, a

aquellos factores que deben garantizar las empresas públicas y privadas, relacionadas con los derechos del trabajador.

Sin embargo, los factores que reducen la calidad del empleo de los contadores públicos se encuentran en los cargos que desempeñan, el nivel de salario y el acceso a capacitación laboral. Los resultados mostraron que un elevado porcentaje de los egresados de contaduría pública se desempeñan como auxiliares contables, lo cual constituye un alejamiento del perfil profesional y ocupacional diseñado por la UCEVA para este tipo de profesionales, es decir, desempeñan labores que a pesar de relacionarse efectivamente con la contaduría pública, resultan más del dominio de un técnico que de un profesional de la carrera.

Este factor incide en el nivel salarial, el cual, como se encontró es relativamente bajo en promedio, si se compara con lo que devengan a nivel departamental y nacional los contadores públicos, trayendo como consecuencia niveles de satisfacción medianos a los egresados de la UCEVA. Si a esto se añade la baja propensión que tienen los egresados hacia la capacitación laboral y el relativo poco apoyo que encuentran en las empresas para financiar sus estudios, sus aspiraciones salariales no podrán ser mayores.

De acuerdo a esto, una conclusión interesante es que la disminución de la calidad del empleo de los contadores públicos vista desde ésta óptica, está relacionada más con aspectos intrínsecos al propio profesional, más que a la oferta, es decir, a las empresas. Podría decirse que éstas cumplen su parte, al garantizar los derechos laborales a los profesionales en estudio, pero, la aspiración de mejores salarios necesariamente depende de las competencias adquiridas por los contadores públicos en su proceso de formación universitario y el fortalecimiento de su conocimiento a través de capacitaciones.

Por lo tanto, las principales recomendaciones que se formularon tienen que ver con la capacitación laboral y el fortalecimiento de la formación profesional desde la academia, de tal forma que los egresados efectivamente tengan la capacidad de aportar a la solución de los problemas de las empresas, es decir, es importante acentuar la pertinencia de la educación universitaria, lograr que los alumnos en la formación universitaria adopten un proceso de aprendizaje que supere aquel superficial en el cual existe preocupación por las notas y el cumplimiento de las tareas mínimas, hacia uno que demuestre mayor interés en el contenido a aprender y logren extraer sus significados que les permita contar con competencias y un nivel de aprendizaje de más alta calidad, mientras que a la par, deben incorporarse prácticas pedagógicas que fortalezcan el proceso de enseñanza y eleven el nivel de pertinencia de la educación contable en la UCEVA.

BIBLIOGRAFÍA

BLANCO LUNA, Yanel. Guía para el ejercicio de la contaduría pública. Editora Roesga, 1992.

CARRILLO, Germán. Comportamiento empresarial a marzo de 2012. Cámara de Comercio de Tuluá, Observatorio Socioeconómico. Tuluá, 2012. p. 18

CARVALHO B., Javier A. La Contaduría Pública en Colombia. Universidad de Antioquia. Medellín. 2002.

CORTÉS CUETO, J.R. (2006) "La educación contable con énfasis en lo internacional ¿es una moda o necesidad de la economía colombiana?" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, número 69. Texto completo en www.eumed.net/cursecon/ecolat/co/

FARNÉ, Stefano. ESTUDIO SOBRE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN COLOMBIA. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Segunda edición, 2003. P. 12

GÓMEZ LÓPEZ, Roberto (2004) Evolución científica y metodológica de la Economía Texto completo en <http://www.eumed.net/cursecon/libreria/>

GONZALEZ DUARTE, Diana Marcela. Estudio sobre el comportamiento académico y laboral de los estudiantes y egresados del programa de administración de empresas de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE . Trabajo de Grado Administrador de Empresas. UNIDAD CENTRAL DEL VALLE, Facultad de Ciencias de la Administración. Programa académico de Administración de Empresas, Guadalajara de Buga, 2008.

GRUPO DE ECONOMIA LABORAL. La coyuntura laboral en el área metropolitana de Cali entre los años 2006 y 2007. UNIDAD CENTRAL DEL VALLE. Cali, 2008.

RAMÍREZ ROJAS, Manuel Álvaro y GUEVARA FLETCHER, Diego Andrés. Mercado de trabajo, subempleo, informalidad y precarización del empleo: los

efectos de la globalización. Universidad Autónoma de Colombia, Revista Economía y Desarrollo, Volumen 5, Nro. 1. Marzo de 2006. p. 103

REVISTA SEMANA. Tasa de desempleo sigue cediendo. En: Revista Semana [documento en internet]. Noviembre de 2010 [consultado 6 de diciembre de 2014]. Disponible en <<http://www.semana.com/noticias-economia/tasa-desempleo-sigue-cediendo-octubre-del-102/148175.aspx>>

UNIVERSIA. Panorama Laboral. [en línea] <<http://noticias.universia.net.co/en-portada/noticia/2011/08/09/855262/ministra-educacion-presento-resultados-observatorio-laboral-educacion.html>> Consultado el 10 de septiembre de 2014.

VALDIVIESO, Luis Eusebio y LOZANO, Elizabeth. Diagnóstico del desempeño de las y los egresados/as Tomasinos de la facultad de contaduría pública. En: Revista LEBRET [en línea]. No. 1 (diciembre, 2009). Disponible en: <http://econpapers.repec.org/scripts/redir.plex?u=http%3A%2F%2F200.21.227.132%2Finicio%2Fpublicaciones%2Fdiv_econo%2Fpdf%2Flebret.pdf;h=repec:col:000385:007151> [citado en 15 sep. 2014]

VÁSQUEZ FERNÁNDEZ, Héctor. Empleo y calidad del empleo en Colombia. Escuela Nacional Sindical. Octubre de 2005. Disponible en: www.gpn.org/data/colombia/colombia_calidad.pdf

WELLER, Jürgen y ROETHLISBERGER, Claudia. La calidad del empleo en América Latina [en línea]. CEPAL, División de Desarrollo Económico, Santiago de Chile, abril de 2011 [citado el 14 de oct. de 2015]. Disponible en: http://www.lai.fu-berlin.de/homepages/marull/Forschung_und_Publikationen/Weller_Roethlisberger.pdf

Anexo A. Encuesta para contadores públicos egresados de la UCEVA

Objetivos: Realizar un diagnóstico sobre el desempeño de los Contadores Públicos egresados de la Unidad Central del Valle en las diferentes áreas laborales.

INFORMACIÓN GENERAL

1. Nombre del encuestado: _____

2. Sexo

2.1 Masculino _____

2.2 Femenino _____

3. Año en el cual obtuvo su grado como contador público: _____

DESEMPEÑO LABORAL

4. ¿En qué sector se desempeña laboralmente en la actualidad?

4.1 Empleado público _____

4.2 Empresa privada _____ Indique el sector económico: _____

4.3 Independiente _____

4.4 Desempleado _____

4.5 Otro _____ Cuál? _____

5. ¿Cuál es el cargo que desempeña en la actualidad?

5.1 Gerente/Director financiero _____

5.2 Tesorero _____

5.3 Jefe de contabilidad _____

5.4 Auditor _____

5.5 Auxiliar contable _____

5.6 Otro _____ Cuál? _____

6. ¿Considera que las funciones que desempeña en la actualidad están relacionadas con su profesión?

6.1 Si _____

6.2 No _____

6.3 Parcialmente _____ Explique: _____

REMUNERACIÓN Y OTROS BENEFICIOS NO SALARIALES

7. ¿Cuál es el nivel de salario promedio devengado por usted en la actualidad?

7.1 Entre 1-2 SMLV _____

7.2 Entre 2-3 SMLV _____

7.3 Entre 3-4 SMLV _____

7.4 Entre 5-6 SMLV _____

7.5 Entre 6 o MÁS SMLV _____

7.6 Ninguno _____

8. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con su salario devengado?

8.1 Altamente satisfecho _____

8.2 Medianamente satisfecho _____

8.3 Insatisfecho _____

9. De los siguientes beneficios sociales, indique con cuáles cuenta producto de su trabajo:

	SI	NO
9.1 Vacaciones	___	___
9.2 Crédito para vivienda	___	___
9.3 Seguro médico particular	___	___
9.4 Auxilio de transporte	___	___
9.5 Crédito para educación	___	___
9.6 Auxilio funerario	___	___
9.7 Recreación	___	___
9.8 Auxilios familiares	___	___

MODALIDAD CONTRACTUAL

10. ¿Cuál es su tipo de contratación actualmente?

10.1 Escrito	___	Qué tipo de contrato?:	Fijo ___ Indefinido ___
10.2 Verbal	___		
10.3 Otro	___		
10.4 Sin contrato	___		

11. ¿Cuál es la antigüedad en su actual trabajo?

11.1 Menor a 6 meses	___
11.2 Entre 6 y 12 meses	___
11.3 Entre 1 y 2 años	___
11.4 Más de 2 años	___

12. Luego de obtener su título profesional, estuvo desempleado en algún momento?

12.1 Si	___	Cuánto tiempo? _____
12.2 No	___	

SEGURIDAD SOCIAL

13. Indique si cuenta con los siguientes instrumentos de seguridad social:

	SI	NO
13.1 Afiliación a EPS	___	___ Cuál? _____
13.2 Pensión	___	___ Cuál? _____
13.3 Caja de compensación familiar	___	___ Cuál? _____

14. Quien realiza el pago de su seguridad social?

14.1 La empresa donde labora	___
14.2 Beneficiario de otra persona	___
14.3 Cotizo como independiente	___
14.4 No cotizo	___

INTENSIDAD LABORAL

15. Cuántas horas demanda su actividad laboral en la actualidad?

15.1 Más de 48 horas semanales	___
15.2 Menos de 48 horas semanales	___

16. Debido a su trabajo, generalmente labora en horas nocturnas, domingos y festivos?

16.1 Si	___
16.2 No	___

17. Considera que existe un equilibrio entre el trabajo y su vida personal y familiar?

17.1 Si

___ Explique: _____

17.2 No

REPRESENTACIÓN GREMIAL

18. ¿Pertenece a alguna institución, asociación o entidad que vele por sus intereses?

18.1 Si

___ Cuál? _____

18.2 No

___ Por qué? _____

CONDICIONES DE TRABAJO

19. Cuenta con seguro de riesgos profesionales?

19.1 Si

___ Cuál? _____

19.2 No

20. Su lugar de trabajo cumple con los requisitos de salud ocupacional?

20.1 Si

20.2 No

___ Explique: _____

21. Recibe capacitación en materia de salud ocupacional, riesgos y enfermedades profesionales?

21.1 Si

21.2 No

___ Explique: _____

ACCESO A CAPACITACIÓN

22. ¿A través de qué medios financia sus capacitaciones?

22.1 Recursos propios

22.2 Cursos financiados por la empresa

22.3 Recursos propios y de la empresa

22.4 No se capacita

23. ¿Qué tipo de capacitaciones ha recibido en los últimos años?

23.1 Cursos cortos

___ Cuál? _____

23.2 Diplomados

___ Cuál? _____

23.3 Seminarios

___ Cuál? _____

23.4 Especializaciones

___ Cuál? _____

23.5 Otros

___ Cuál? _____