

PERFIL DE EMPLEABILIDAD DEL CONTADOR PÚBLICO PERUANO

**Silvia Tarazona
Elena Maisch
Hernán Arias**

El enfoque tradicional de los servicios profesionales del Contador Público se está agotando y, aunque los servicios que brinda en la actualidad son de gran valor para las empresas, la sobrevivencia actual de éstas demanda una actitud que requiere de una mayor agresividad o apertura profesional (Lebrija, 1998). Los perfiles de empleabilidad responden a esta demanda al reconocer las nuevas habilidades que debe tener la fuerza laboral, más allá de sus competencias profesionales. Son estos perfiles los que les permitirán también enfrentar la inestabilidad del empleo y las dificultades producidas por la confluencia de la integración económica mundial con los adelantos técnicos» (OIT, 1998). El presente estudio estuvo dirigido a efectuar una primera aproximación al perfil de empleabilidad del Contador Público Peruano, requerido por las empresas productivas y de servicios, el cual se expresa en términos de las habilidades contenidas en un perfil internacional de empleabilidad.

PALABRAS CLAVE: Perfil de empleabilidad, Contador Público, habilidades

The traditional perspective on the Public Accountant's professional services is running out of time and, although such services are still valuable for enterprises, the survival of the latter demands a more open and aggressive professional attitude in this field (Lebrija, 1998). Employability profiles respond to this demand by acknowledging the new abilities required of the labor force, which go beyond professional competencies. It is also these profiles which will allow coping with employment instability and difficulties produced by the combined stream of worldwide economic integration and technological developments, as stated by the International Office of Labor (1998). This research intends to be a preliminary approach to the Public Accountant's Employability Profile, as required by industrial and service enterprises, which is expressed in terms of the abilities acknowledged by an international employability profile.

KEY WORDS: Employability profile, Public Accountant, abilities.

INTRODUCCIÓN

El nuevo rol del Contador Público

Lebrija (1998) es quien mejor expresa el enfoque de este nuevo rol al señalar que «el enfoque tradicional de servicios profesionales que prestan los contadores públicos se está agotando en la actualidad. El colaborar con las empresas y empresarios para hacer o supervisar los registros contables diarios y mensuales, para preparar y presentar sus declaraciones de impuestos, para revisar los estados financieros en su conjunto y emitir una opinión sobre los mismos conforme a normas y procedimientos de auditoría son servicios de gran valor para ellos; sin embargo, para la sobrevivencia actual de las empresas, la competencia feroz a nivel nacional o internacional, la búsqueda de mayores contribuciones económicas, el desarrollo de nuevos mercados o nuevos productos, demanda una actitud que requiere de una mayor agresividad o apertura profesional de nuestra parte».

El autor detalla de la siguiente manera los aspectos en los que se requerirá la participación del Contador Público, los cuales demandarán habilidades que van más allá de las competencias profesionales:

1. *El contador público debe entender el negocio de las empresas.* Ello significa conocer su mercado doméstico e internacional, la competencia actual y potencial, los riesgos y oportunidades del negocio, los proveedores, clientes y regulaciones legales, aspectos económicos y políticos que afecten a las empresas, personal directivo, productivos, nuevos proyectos, sistemas de información, etc. El reto del contador público es tener la capacidad de integrar y ensamblar los objetivos corporativos con los objetivos propios, considerando lo que es más importante para la empresa para no perderse en operaciones cotidianas secundarias.
2. *El contador público de actuar como un director.* Esto significa que debe poner su autoridad y capacidad de liderazgo al servicio de la empresa para que ésta alcance sus objetivos más importantes, debe mandar más con la razón que con la autoridad y ser capaz de exigirse a sí mismo en aquello que exige a los demás, dando ejemplo de lo que manda.
3. *El contador público debe tener una perspectiva global.* El horizonte actual de los negocios se ha ampliado fuertemente en los últimos años. La globalización del contador público en materia de principios de contabilidad y normas de auditoría internacionales está en plena marcha. Un contador público que no tenga esta perspectiva se está rezagando del desarrollo de los negocios actuales.
4. *El contador público debe ser consistente con la innovación.* Los cambios recientes han modificado los modos usuales de hacer negocios. Estos cambios constituyen una oportunidad más que una amenaza; hay que tener la imaginación e intención positiva y proactiva de generar el cambio. El contador público creativo, productivo, agresivo, con iniciativa no se conforma con lo alcanzado y no espera que las cosas cambien, sino que es el quien las cambia. No espera la oportunidad, sino que es él mismo quien la genera.
5. *El contador público y la productividad.* Productivo es el que hace lo mismo que los demás pero con menos recursos, con menos costo, en menos tiempo, con mayor calidad, en mayor volumen y con mejores resultados.
6. *El contador público en equilibrio.* El contador público debe ser una persona equilibrada en su vida, debe lograr la armonía y el equilibrio entre los elementos propios de la empresa y los de su actividad personal. Equilibrio en el uso del tiempo, dedicándonos a crecer como profesionales pero también como jefes de familia. Para los contadores

públicos vivir profesionalmente en equilibrio significa detectar los problemas de trabajo, asumir la responsabilidad de encontrarles respuestas correctas y cumplir con las tareas que el ejercicio de su profesión le asigna diariamente.

7. El *contador público en el proceso administrativo*. Los contadores públicos deben ser asesores de empresas y enseñarles a los empresarios técnicas y herramientas administrativas de lo más sencillas y esenciales para el mejor funcionamiento de sus empresas. Deben desarrollar una asesoría integral que forzosamente cubra tres aspectos básicos: el análisis de los problemas, la toma de decisiones oportuna y profunda y la comunicación constante con todas las áreas de la empresa que se afecten por los cambios o modificaciones estructurales u operativas que se sugieran.

Desde esta misma perspectiva, Coleridge (1998), expresa lo siguiente respecto al nuevo entorno laboral en que se está desarrollando el Contador Público y que anticipa la necesidad de nuevas habilidades que forman parte de los perfiles de empleabilidad: «De una función estática y casi inerte, en la que nos damos el lujo de esperar semanas o meses para producir estados financieros, vamos a pasar a una actividad muy dinámica donde van a primar las simulaciones antes que las cifras históricas. Las simulaciones val) a ser a su vez el punto central de todo el proceso de aprendizaje permanente, el que va a ser asumido por los ejecutivos y empleados de la empresa, analizando lo que pasó ayer, lo que está pasando ahora, lo que podría pasar mañana bajo determinadas condiciones y haciendo las correcciones en el terreno, sobre la marcha, para mejorar los resultados mañana... Los negocios serán tan veloces, tan rápidos, que no van a tener que esperar los plazos de los entes reguladores para presentar los informes. La auditoría tendrá que hacerse en tiempo presente a medida que vayan ocurriendo las transacciones; y el contador tendrá que trabajar directamente en el sistema, el contador en función del auditor y no necesariamente sobre la base de los informes que emita la empresa. Desarrollará entonces herramientas de auditoría, vale decir, software, que le permita conocer, probar, y analizar las múltiples transacciones que están ocurriendo en los sistemas computarizados. Dada la capacidad y la integración de los sistemas de información no será un problema predecir los resultados, o sea, la práctica de los presupuestos será una práctica común... al predecirse estos resultados podrán tomarse las medidas correctivas necesarias que les permitan mantener sus ventajas competitivas.»

En el tema del *papel de la tecnología* en el rol del Contador Público, Ruiz de Chávez (1994) comenta que las repercusiones de la revolución tecnológica en el campo profesional y educativo del contador han sido de gran magnitud, exigiendo de éste las siguientes habilidades:

1. En la era de la información, indudablemente se requiere que el contador posea conocimientos básicos de los equipos, los programas, y la tecnología de telecomunicaciones.
2. Requiere habilidades para utilizar el cómputo en su actividad profesional, para mejorar su productividad y su capacidad de trabajo contable y de auditoría.
3. Asimismo, habilidad para acceder, usar y administrar sistemas de información y para ofrecer consultoría al respecto.
4. Entre los programas de software que debe manejar el contador están: estadística, gráficas para presentaciones, procesador de palabras, correo electrónico, bases de datos y apoyo a la auditoría.

Perfiles de empleabilidad

Los perfiles de empleabilidad responden a las necesidades del nuevo rol del Contador Público, al reconocer las habilidades que se esperan de éste, más allá de sus competencias

profesionales.

Entre 1991 y 1992, el Consejo Corporativo de Educación, un programa del Centro Nacional de Educación y Negocios de Canadá, desarrolló un *Perfil de Habilidades de Empleabilidad*. El perfil es usado con permiso del Conference Board of Canada, una organización independiente no lucrativa de investigación, cuyo objetivo es ayudar, a través de la investigación y reportes, a que las organizaciones canadienses compitan exitosamente en una economía global.

Por las mismas fechas, la Comisión Ministerial Norteamericana para el Logro de las Habilidades Necesarias (SCANS) había convocado al sistema educativo norteamericano, desde inicial hasta postgrado, para prestar atención a un conjunto de habilidades y competencias que empezaban a ser consideradas esenciales en el mundo moderno, produciendo así la *Agenda de SCANS -Perfil de Habilidades de Empleabilidad*.

Luego de una recopilación de los trabajos de diversos investigadores, Kathleen Cotton (1993) logró identificar tres categorías de habilidades de empleabilidad requeridas por las organizaciones, Estas habilidades eran las siguientes:

1. Habilidades básicas, como la lectura y la ejecución de operaciones aritméticas, entre otras.
2. Habilidades cognitivas superiores: la habilidad para resolver problemas y tomar decisiones, entre otras.
3. Habilidades afectivas: los atributos personales de confiabilidad, responsabilidad, actitud positiva, cooperación, entre otros.

Aunque estas habilidades se agrupan en tres categorías, su característica unificadora y distintiva es que constituyen habilidades no técnicas, es decir, que son los atributos que poseen las personas más allá de sus competencias ocupacionales: actitud responsable hacia el trabajo, habilidad para comunicarse bien habilidad para continuar aprendiendo, una buena ética de trabajo, confiabilidad, apariencia agradable, adecuada personalidad y, en general, una conducta social apropiada. Es por esto que, más que las habilidades ocupacionales, las organizaciones esperan que sus miembros tengan una adecuada comprensión del contexto laboral en el que se desempeñan, concediendo gran importancia a los aspectos socio-afectivos de la personalidad.

Los perfiles de empleabilidad se han venido desarrollando como consecuencia de diversos *cambios de honda repercusión* que han ido gravitando sobre la naturaleza del empleo, y que han ido condicionando la aparición de un nuevo entorno laboral como respuesta al debilitamiento del empleo tradicionalmente concebido. Estos cambios son: (1) a nivel global, la economía de libre mercado y el avance tecnológico; (2) a nivel económico, la redefinición del rol empresarial del Estado y las privatizaciones; (3) a nivel legal, la nueva legislación laboral y el debilitamiento sindical; (4) a nivel organizacional, el downsizing y la flexibilización de las organizaciones; (5) a nivel de reconversión laboral, el outplacement y el outsourcing (Maisch y Tarazona, 2000).

Esta situación, a su vez, ha condicionado la aparición de una *nueva cultura de empleabilidad* caracterizada por nuevas condiciones y vinculaciones de trabajo, en las que la estabilidad del empleo no está garantizada, el estatus laboral está basado en las competencias personales, las tareas que se asuman serán cada vez más desafiantes, exigentes o completas, y las actuaciones personales se darán en entornos cada vez más inciertos, asumiendo mayores riesgos, poniendo en juego la inquietud intelectual y mentalidad emprendedora, y con un desenvolvimiento más libre, más independiente y más autónomo (Revista Nueva Empresa, 1997).

Es en este entorno de nuevos roles profesionales, cambios e incertidumbre que surge el interés por efectuar una primera aproximación al perfil de empleabilidad del Contador Público que requieren las empresas productivas y de servicios de Lima Metropolitana, para

lo cual se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿ Qué perfil de empleabilidad del Contador Público requieren las empresas productivas y de servicios de Lima Metropolitana, en términos de las habilidades contenidas en un perfil internacional de empleabilidad?

1. ¿Cómo preguntas específicas se plantean las siguientes?
2. ¿Con qué perfil profesional del Contador Público trabajan actualmente las empresas?
3. ¿Están satisfechas las empresas con este perfil profesional?
4. ¿Conocen las empresas la existencia de perfiles internacionales de empleabilidad?
5. ¿Cuál es el impacto de la tecnología en el perfil profesional de los Contadores?

OBJETIVOS

a. General

Conocer el perfil de empleabilidad del Contador Público que requieren las empresas productivas y de servicios de Lima Metropolitana, en términos de las habilidades contenidas en un perfil internacional de empleabilidad.

b. Específicos

1. Conocer el perfil profesional del Contador Público con el que trabajan actualmente las empresas.
2. Establecer si las empresas están satisfechas con el perfil profesional de sus Contadores.
3. Establecer el grado de conocimiento de las empresas acerca de la existencia de perfiles internacionales de empleabilidad.
4. Conocer el impacto de la tecnología en el perfil profesional de los Contadores

MÉTODO

Universo y Muestra

El universo estuvo constituido por las empresas que aparecen en el Ranking de las 5,389 empresas líderes del Perú (1996), publicado por la Editorial Síntesis S.A., que incluye tanto a empresas productivas como de servicios. De ellas se seleccionaron 50 empresas para que participaran en la presente investigación, sobre la base de las 100 primeras empresas de la lista.

Instrumento

El instrumento utilizado se basó en el Employability Skillis Inventory del Ministry of Advanced Education, Training & Technology de British Columbia, Canadá, el cual fue adaptado para nuestro medio en términos de lenguaje y de su particularización para el Contador Público como profesional. El instrumento consta de una parte cualitativa (Sección I) y una parte cuantitativa (Sección II). La Sección I comprende los siguientes aspectos:

1. Perfil profesional del Contador Público con el que las empresas trabajan actualmente.
2. Satisfacción de las empresas con el perfil profesional de sus Contadores.
3. Conocimiento de las empresas sobre perfiles internacionales de empleabilidad.
4. Impacto de la tecnología en el perfil profesional de sus Contadores.

La Sección II cubre las siguientes habilidades:

1. habilidades de comunicación: dar y recibir información en diferentes grados de complejidad y establecer intercambios comunicativos con los diferentes participantes del negocio: superiores, subordinados, compañeros, clientes, proveedores, y otros.
2. habilidades de lectura: buscar, entender, extraer, interpretar, resumir toda la información, leer, entender y usar el idioma en que es conducido el negocio.
3. habilidades de redacción: redactar desde documentos cortos hasta documentos técnicos, usando correctamente la ortografía, la gramática y el lenguaje del negocio, producir información graficada como ayuda visual.
4. habilidades de razonamiento: detectar problemas, sugerir medidas correctivas, consultando o sin consultar a terceros, planificar actividades simples y complejas, analizar, evaluar y concluir a partir de observaciones, usando un sentido común y una lógica sólida.
5. habilidades de aprendizaje: a través del trabajo conjunto, del entrenamiento guiado, de la observación y práctica, de la retroalimentación, del propio aprendizaje, adoptando las medidas necesarias.
6. habilidades matemáticas: cálculo de costos, preparación de balances, estimación de presupuestos, procesamiento de grandes volúmenes de información, aplicación de análisis estadísticos, interpretación y presentación de datos.
7. habilidades para el manejo de equipos electrónicos: utilización de correo electrónico, central telefónica, fotocopadoras, otros equipos automatizados, programación de equipos para hacerlos operar bajo nuevas especificaciones.
8. habilidades para el uso de tecnología de la información: ingreso y procesamiento de textos, manipulación de datos usando softwares apropiados, evaluación de información de redes, selección y aplicación de tecnología útil para el trabajo.
9. Habilidades gerenciales: adaptabilidad, flexibilidad, creatividad, visión de futuro, conciencia de fortalezas y limitaciones propias, negociación, planificación, organización, administración de conflictos, administración del tiempo, fijación de altos estándares de rendimiento.
10. habilidades para el trabajo en equipo: cumplimiento de metas y

responsabilidades colectivas, cooperación y colaboración, movilización del grupo hacia un alto desempeño, entendimiento de la cultura del grupo, planeamiento y toma de decisiones en conjunto.

11. otras habilidades: energía, agilidad, agudeza sensorial, identificación, movilidad geográfica, dominio de múltiples tareas.

Procedimiento de Recolección de Datos

La investigación se inició con una exploración de campo vía entrevistas directas con directivos del Colegio de Contadores y miembros de algunas firmas consultoras, lo que brindó el marco cualitativo para el conocimiento del campo de investigación y para determinar el contenido del instrumento a utilizar. La toma de contacto muestral con las empresas participantes se efectuó por diversos medios tales como correo electrónico, teléfono, y entrevistas directas a funcionarios del área de Recursos Humanos o del área de Contabilidad.

RESULTADOS

Edad promedio	Experiencia profesional	Nivel académico	Áreas de conocimiento	Áreas de competencia	Habilidades personales
35 años	Entre 5 y 12 años	Postgrado	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzas • Contabilidad financiera • Costos • Tributación • NICs • Normas legales • Administración • Inglés avanzado • Computación • Comunicaciones • Clientes 	<ul style="list-style-type: none"> • Procesamiento contable • Aplicación de Principios y prácticas contables • Manejo financiero • Manejo informático • Planeamiento • Organización y adecuado uso del tiempo en la preparación de reportes financieros • Explicación de la situación patrimonial y de gestión de la empresa • Coordinación permanente con las demás áreas de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Mentalidad emprendedora • Creatividad • Proactividad • Iniciativa • Responsabilidad • Juicio propio • Discernimiento • Competitividad • Dinamismo y empuje • Adaptabilidad a los cambios • Trabajo en equipo • Actualización con el entorno económico, social y empresarial

Tabla 2: Satisfacción de las empresas con el perfil profesional de sus Contadores

Grado de Satisfacción	Áreas críticas
<ul style="list-style-type: none"> • Mayormente satisfactorio • Presencia de áreas críticas • En constante revisión debido al nuevo rol del Contador Público en la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Competitividad y desarrollo • Adaptación a los cambios • Formación en administración • Limitación a información histórica • Asertividad • Juicio propio • Iniciativa propia • Actitud pasiva • Trabajo a presión

Tabla 3: Conocimiento de las empresas sobre perfiles internacionales de empleabilidad

Nivel de conocimiento	Manejo de la limitación
<ul style="list-style-type: none"> • Muy limitado • Relacionado con perfiles generales de la profesión 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de consultorías • Adecuación gradual según las circunstancias.

Tabla 4: Impacto de la tecnología en el perfil profesional de los Contadores

Nivel de impacto	Utilidad	Efecto en el Perfil Profesional
Mayormente positivo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para recibir y procesar grandes cantidades de datos financieros. • Facilitación de la labor del contador para el análisis y depuración de la información que arrojan los sistemas contables. • Producción de información especializada para la toma de decisiones. • Simplificación, mejoramiento y creación de nuevos procedimientos contables cuando lo requiere la empresa. • Administración de la información en forma eficiente y oportuna. • Aprovechamiento al máximo del tiempo mejorando la productividad. • Obtención de mayor eficiencia en el uso de los recursos de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio en los criterios de selección. • Ingreso a la empresa con el conocimiento de la nueva tecnología. • Requerimiento adicional de la especialidad de informática. • Exigencia de capacitación y actualización continua. • Reducción de personal contable ineficiente.

Tabla 5: Jerarquía de habilidades de empleabilidad del Contador Público requeridas por las empresas productivas y de servicios de Lima Metropolitana (Puntaje máximo: 4.0)

Habilidades	Puntaje Promedio
Habilidades matemáticas	2.80
Habilidades gerenciales	2.79
Habilidades de trabajo en equipo	2.76
Habilidades de comunicación	2.65
Habilidades de razonamiento	2.63
Habilidades de aprendizaje	2.50
Habilidades de lectura	2.31
Habilidades de redacción	2.28
Otras habilidades	2.22
Habilidades de manejo de equipos electrónicos	2.20
Habilidades de uso de tecnología de la información.	2.18

Tabla 6: Grado de requerimiento de las Habilidades Matemáticas

Menor grado	Grado intermedio	Mayor grado
Recoger, registrar y procesar grandes volúmenes de datos numéricos	Calcular costos	Interpretar y presentar datos
Realizar análisis estadísticos	Sacar presupuestos	Sacar balances de libros contables

Tabla 7: Grado de requerimiento de las Habilidades Gerenciales

Menor grado	Grado intermedio	Mayor grado
Tener manejo del estrés	Tener auto-confianza	Aplicar sus habilidades y conocimientos
Administrar el conflicto	Ser auto-disciplinado	Tener actitud positiva hacia el cambio
Lucir presentable	Ser imaginativo	Tener iniciativa
Estar orientado al cliente	Conocer sus propios valores	Ser emprendedor
Ser persuasivo	Administrar el tiempo	Estar orientado al futuro
Tener tacto	Ser preciso	Actuar éticamente
Tener conciencia de fortalezas y limitaciones	Ser positivo	Ser competitivo
Ser adaptable a diferentes roles	Manejar la crítica	Ser creativo
Actuar independientemente	Organizar	Ser responsable
Ser asertivo	Fijarse y lograr metas	Administrarse a sí mismo
Negociar	Aceptar y aprender de los errores	Planificar
Ser sensible a problemáticas culturales	Fijarse altos estándares de rendimiento	Ser flexible
Ser sensible a problemáticas ambientales	Ser persistente	Ser productivo
Tener sentido del humor		

Tabla 8: Grado de requerimiento de las Habilidades para el Trabajo en Equipo

Menor grado	Grado intermedio	Mayor grado
Entender la cultura del grupo y trabajar desde dentro de ella	Planificar y tomar decisiones en conjunto y apoyar los resultados	Liderar al grupo para un alto desempeño
Identificar y responder a las necesidades de otros	Trabajar hacia el cumplimiento de metas y responsabilidades colectivas	Ser cooperativo
Ser sociable	Mostrar respeto hacia otros y hacia sus diferencias	Ser colaborativo
Ser recíproco para lograr resultados de grupo		

Tabla 9: Grado de requerimiento de las Habilidades de Comunicación

Menor grado	Grado intermedio	Mayor grado
Participar en discusiones con clientes y/o terceros	Participar en discusiones con compañeros de trabajo	Recibir, comprender e interpretar instrucciones complejas
Proporcionar información oral simple	Conseguir información de compañeros de trabajo	Conseguir información de personas con autoridad
Participar en discusiones con personas con autoridad	Clarificar información con clientes y/o terceros	Clarificar información con compañeros de trabajo
Recibir, comprender e interpretar instrucciones simples	Conseguir información de clientes y/o terceros	Clarificar información con personas con autoridad

Tabla 10: Grado de requerimiento de las Habilidades de Razonamiento

Menor grado	Grado intermedio	Mayor grado
Saber cuando corregir problemas detectados sin consultar a otros	Saber cuando consultar a otros para corregir problemas detectados	Extraer conclusiones a partir de observaciones
Planificar y programar actividades simples	Planificar y programar actividades complejas	Usar sentido común
Saber observar	Detectar problemas que requieren atención	Usar una lógica sólida
Poseer una memoria destacada	Determinar que se hizo mal o bien	Sugerir medidas correctivas a problemas detectados

Tabla 11: Grado de requerimiento de las Habilidades de Aprendizaje

Menor grado	Grado intermedio	Mayor grado
Aprender de otros mediante un entrenamiento guiado	Aprender de otros a través del trabajo conjunto	Tomar medidas para el propio aprendizaje
Aprender a manuales de instrucción	Identificar las propias carencias con fines de aprendizaje personal	Aprender de otros a través de la retroalimentación
Aprender a buscar información por medios diversos	Aprender de otros por medio de la observación y la práctica	Aprender a buscar información preguntando a otros
Aprender a buscar información por medio de información fílmica		

Tabla 12: Grado de requerimiento de las Habilidades de Lectura

Menor grado	Grado intermedio	Mayor grado
Buscar información general en reportes y documentos escritos	Leer un segundo idioma	Leer y entender el idioma en que es conducido el negocio
Buscar información específica en reportes y documentos escritos	Interpretar un idioma técnico o especializado	Interpretar información numérica de gráficos o cuadros
Resumir información a partir de un documento	Interpretar secuencias cortas de instrucciones	Extraer lo esencial de documentos escritos y gráficos
Resumir información a partir de un texto	Interpretar información con redacción extensa	Resumir información de clientes con fines de presentación de análisis y toma de decisiones
Interpretar frases simples de instrucciones	Resumir información a partir de un texto completo con fines de aprendizaje	
Interpretar diagramas simples de instrucciones		

Tabla 13: Grado de requerimiento de las Habilidades de Redacción

Menor grado	Grado intermedio	Mayor grado
Mantener registros	Redactar informes o análisis extensos	Saber usar el lenguaje del negocio
Redactar mensajes simples	Usar correctamente la ortografía	Redactar con claridad para que se perciba el objetivo
Redactar cartas a clientes	Registrar datos numéricos	Estructurar información técnica para ser usada por otros
	Usar correctamente la gramática	Usar y producir información gráfica con fines de presentación

Tabla 14: Grado de requerimiento de Otras Habilidades

Menor grado	Grado intermedio	Mayor grado
Tener fortaleza física	Tener buena salud, higiene y nutrición	Estar identificado, con la compañía
Tener movilidad geográfica	Tener agudeza sensorial	Tener dominio de múltiples tareas
	Tener agilidad de movimiento	Tener temple y energía

Tabla 15: Grado de requerimiento de Habilidades para el Manejo de Equipos Electrónicos

Menor grado	Grado intermedio	Mayor grado
Programar equipos para operar bajo nuevas especificaciones	Usar equipos con procedimientos complejos	Manejar equipos automatizados

Tabla 16: Grado de requerimiento de Habilidades para el uso de Tecnología de la Información

Menor grado	Grado intermedio	Mayor grado
Mantener archivos electrónicos de seguridad	Ingresar información de trabajo	Estar abierto al aprendizaje de la tecnología de la información
Realizar procesamiento de textos	Procesar información ingresada	Presentar información de manera apropiada
Mantener operativos los equipos	Manipular datos usando softwares apropiados	Seleccionar y aplicar tecnología útil para el trabajo
Evaluar información de redes	Seleccionar software para tareas específicas	Preparar material para presentaciones
Mejorar o diseñar sistemas		

Tabla 17: Habilidades requeridas en grado máximo

Grado Máximo
Tener una actitud positiva hacia el cambio
Aplicar sus habilidades y conocimientos
Tener iniciativa

CONCLUSIONES

1. El perfil de empleabilidad del Contador Público con el que las empresas trabajan actualmente comprende una edad promedio de 35 años, entre cinco y doce años de experiencia profesional, un nivel académico avanzado, áreas de conocimiento profesional complementadas con áreas de conocimiento afines, áreas de competencia profesional vinculadas al manejo financiero de la empresa, y habilidades personales acordes con el nuevo entorno laboral y empresarial.
2. Aunque el grado de satisfacción de las empresas con el perfil profesional de sus contadores es reportado como mayormente satisfactorio, aparecen áreas críticas vinculadas a aspectos de competitividad y desarrollo, adaptación a los cambios, carencia de formación administrativa, predominio de información histórica, falta de asertividad, de juicio propio y de iniciativa, actitud pasiva y dificultades para trabajar a presión.
3. El conocimiento de las empresas sobre la existencia de perfiles internacionales de empleabilidad es casi inexistente, contando solo con conocimientos asociados a aspectos profesionales genéricos. Las limitaciones se suplen con el uso de consultorías y una adecuación gradual según las circunstancias.

4. El impacto de la tecnología en el perfil profesional de los Contadores es mayormente positivo. Su utilidad radica en la potenciación de la labor del Contador para el manejo eficiente y oportuno de información especializada que se relacione con el uso productivo de los recursos de la empresa y la toma de decisiones. De ahí, que este criterio sea un aspecto primordial de los procesos de selección y se tenga en cuenta para una capacitación y actualización continuas.
5. Las empresas productivas y de servicios de Lima Metropolitana priorizan el requerimiento de Habilidades Matemáticas en el Contador Público, por estar asociadas con la esencia de la profesión contable.
6. Como un segundo bloque, se priorizan las Habilidades Gerenciales, las Habilidades de Trabajo en Equipo, y las Habilidades de Comunicación, reflejando la preeminencia de atributos de índole interpersonal. .
7. En tercer lugar, aparecen los requerimientos de Habilidades de Razonamiento, Aprendizaje, Lectura y Redacción, Otras habilidades, Habilidades de manejo de equipos electrónicos y Habilidades de uso de tecnología de la información, que muestran la importancia de habilidades para el manejo del lenguaje del negocio, el análisis y toma de decisiones, y la necesidad de adaptación a nuevos contextos.
8. En cuanto a Habilidades Matemáticas, se espera que el Contador contribuya a la presentación de estados financieros debidamente interpretados y no se limite a realizar cálculos y proporcionar reportes.
9. En cuanto a Habilidades Gerenciales, se espera que el Contador enfatice cualidades personales afines a las demandas de cambio e innovación.
10. En términos de Habilidades para el Trabajo en Equipo, se espera que el Contador asuma un estilo de liderazgo cooperativo y colaborativo, y no limite su participación a ser un miembro más del equipo.
11. En lo que se refiere a Habilidades de Comunicación, se espera que el Contador asuma un rol protagónico, consiguiendo y clarificando información para todos los niveles de la empresa, y yendo más allá de intervenir sólo como participante en discusiones de trabajo y en el trato con clientes y/o terceros.
12. En cuanto a Habilidades de Razonamiento, se espera que el Contador contribuya a la solución de problemas en la empresa, no limitando su participación a la detección de problemas y consultas con otros.
13. En cuanto a Habilidades de Aprendizaje, se espera que el Contador asuma la responsabilidad por su propio desarrollo, realizándolo de manera interactiva en vez de pasiva y convencional.
14. En términos de Habilidades de Lectura, se espera que el Contador sepa usar el idioma del negocio, así como presentar información graficada o escrita sobre clientes para fines de análisis y toma de decisiones, no limitándose al manejo de información genérica ni a un idioma técnico o especializado.
15. En términos de Habilidades de Redacción, se espera que el Contador estructure la información técnica con suficiente claridad y en el lenguaje del negocio, descartando los informes o análisis extensos y los registros de datos que carezcan de utilidad para la toma de decisiones.
16. En el rubro de Otras Habilidades, se espera que el Contador no sólo esté en las mejores condiciones físicas para el trabajo, sino que estas condiciones se asienten en una personalidad comprometida con la empresa, polifuncional y segura de sí misma.
17. En lo que se refiere a Habilidades para el Manejo de Equipos Electrónicos, se espera que el Contador sepa operar equipos automatizados, sin tener que usar procedimientos complejos o programaciones especializadas.
18. En cuanto a Habilidades para el uso de Tecnología de la Información, se espera que el

Contador sepa utilizarla para la elaboración y presentación de información contable, no limitándose al manejo operativo de la misma.

19. Las habilidades requeridas en grado máximo forman parte de las Habilidades Gerenciales y están directamente vinculadas con la orientación hacia el cambio y una conducta proactiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Agencia del Gobierno Canadiense (1992), «*Employability Skills Profile: The Critical Skills required of the Canadian Workforce*», www.pueblo.p.c.manicopa.edu
- Arias Frateli, Hernán (1999), «*La Informática en la Educación del futuro Contador Público: Lineamientos para su implementación*», Ponencia presentada en el XVI Congreso Nacional de Contadores Públicos del Perú.
- Asociación Nacional de Facultades de Ciencias Contables y Financieras (1999), Revista No. 1, mes de Enero, Lima.
- Avalos Lira, Eduardo (1996), «*El Contador Público y el Desarrollo de una nueva forma de pensar*», en *Nuevos Horizontes para la Contaduría Pública: Hacia el Siglo XXI*, Instituto Mexicano de Contaduría Pública, México.
- Bhaerman R. & R. (1988), «*A Dialogue on employability skills: How can they be taught?*», *Journal of Career Development*, 15/1.
- Bridges, William (1996), «*El liderazgo de la organización sin puestos de trabajo*», en *Líder del futuro*, Fundación Peter Drucker, Ediciones Deusto S.A.
- Coleridge, Luis (1998), «*Avances tecnológicos de la profesión*» en documento titulado «*Visión del contador público en el tercer milenio*», Facultad de Ciencias Contables, Universidad de Lima, Lima
- Comisión Ministerial Norteamericana para el Logro de las Habilidades Necesarias (SCANS) (1992), «*La Agenda de Scans: Perfil de Habilidades de Empleabilidad.*», www.marimuse/scans/html.
- Cotton, Kathleen (1993), «*Developing employability skills*», htm
- Instituto Mexicano de Contadores Públicos A.C. (1998), *El Contador Público en la era de la información*, México.
- Lebrija, Alfonso (1998), «*El contador público como asesor de negocios*», en *El contador público como asesor de negocios*, Colegio de Contadores Públicos Mexicanos, México.
- Manzanilla, L. y R. Hernández (1994), *Informática en Contaduría*, Méjico, Editorial Trillas.
- Ministerio de Educación del Perú y Agencia Española de Cooperación Internacional (1994), *Perfiles Profesionales, Primera Parte, Tomo 1*, Lima, Perú.
- Nightingale, Eduardo (1993), «*Influencia de la Informática en el ejercicio profesional del Contador Público*», en *Colección de Temas ContableFinancieros*, Centro de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables, Universidad de Lima, Lima.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (1998), *Informe sobre el empleo en el mundo. 1998-1999. Empleabilidad y mundialización: Papel fundamental de la formación*. Ginebra.
- Querol Gheresi, Carlos (1991), *El Rol del Contador en el planeamiento estratégico de las empresas*, Lima, Universidad de Lima.

- Revista Nueva Empresa (1997), «*El empleo futuro: Vivir en la incertidumbre*», No. 294, Octubre 1997.
- Rifkin, Jeremy (1997), *El fin del trabajo*.
Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: El Nacimiento de una nueva era, Buenos Aires, Editorial Paidós.
- Rosove, B (1982), «*Employability Assessment: Its importance and one method of doing it*», *Journal of Employment Counseling*, 19/3.
- Ruiz de Chávez, Salvador, (1994), «*El Contador Público en la era de la Información*», en *El Contador Público en la Nueva Era de la Información*, Instituto Mexicano de Contadores Públicos y Colegio de Contadores Públicos de México, México.
- Taria Ayala, Francisco (1995), *El Contador Público y la Productividad en la Empresa*, México, Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- U.N.M.S.M (1993), *Simposio sobre El Impacto de la Informática en la formación del Contador Público*, Asociación Nacional de Facultades de Ciencias Contables y Financieras, Lima.
- Universidad de Lima (1998), Documento «*Información Cambio Curricular de la Facultad de Ciencias Contables*», Lima, Perú.
- Vásquez Bonilla, José de Jesús (1995), *Proyección Social del Contador Público*, México, Instituto Mexicano de Contadores Públicos.