ESCUELA NORMAL DE EDUCACION PREESCOLAR



LICENCIATURA EN EDUCACION PREESCOLAR.

Ciclo escolar 2020-2021

Curso: computación

3 Grado Sección B

Evaluación Global

Maestro: Graciano Montoya Hoyos

Alumna: Montserrat Rodriguez Rivera #16

Portapapeles párrafo fuente pie de página

01/07/2021

Saltillo Coahuila

Contenido

[CAPITULO 1 DE LA PROFESIÓN 3](#_Toc73023166)

[1.1.2 Requisitos para que exista una profesión 3](#_Toc73023167)

[1.2 La Contaduría Pública como Profesión 4](#_Toc73023168)

[1.3 Antecedentes de la Contaduría en México 7](#_Toc73023169)

[1.4.1 ANUIES 7](#_Toc73023170)

[1.4.5 Materias que se ofertan 8](#_Toc73023171)

[1.5 Perfil del Profesional en Contaduría 9](#_Toc73023172)

[35 CAPITULO 2 DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL 12](#_Toc73023173)

[2.1 Antecedentes 12](#_Toc73023174)

[2.2.1 Calidad Conjunto de características 13](#_Toc73023175)

[2.2.3 Calidad de vida 13](#_Toc73023176)

[2.3 La Calidad de Vida Laboral 16](#_Toc73023177)

[2.4 Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral 16](#_Toc73023178)

[2.4.1 Condiciones Objetivas 17](#_Toc73023179)

[CAPITULO 3 MARCO CONTEXTUAL 21](#_Toc73023180)

[3.1 Introducción 21](#_Toc73023181)

[3.2 Áreas del Conocimiento 21](#_Toc73023182)

[3.3 Campos y Sectores de Actuación del Profesional de la Contaduría 22](#_Toc73023183)

[3.3.1 Campos de Actuación 22](#_Toc73023184)

[3.3.2 Sectores a los que sirve 22](#_Toc73023185)

# CAPITULO 1 DE LA PROFESIÓN

CONTABLE 1.1

Que es una Profesión 1.1.1 Concepto Es la acción y efecto de profesar. Empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente (Larousse, 2009). Cualquier trabajo, actividad u oficio humano requiere de conocimientos y habilidades, los cuales se aprenden y se desarrollan durante el proceso de su formación, y normalmente no requiere de mucho tiempo y se realiza de una manera empírica (se funda en la experiencia y observación de los hechos). Toda profesión nace primero como oficio, comienza a evolucionar hasta que la presencia de esa actividad en la sociedad se reviste de un prestigio cada vez mayor hasta que adquiere el rango de profesión (Guajardo, 2005). El hombre en su evolución ha experimentado distintas necesidades que día con día se vuelven más complejas y éstas necesidades hicieron la aparición de los ciencias, artes, técnicas y actividades para poder satisfacerlas, acumulándose con el tiempo diversos conocimientos, fruto de la investigación y experimentación, los que debido a su probada verdad y utilidad han ido depurándose hasta alcanzar un grado de perfección que no cualquier persona puede dominar, si no ha sido entrenada exhaustivamente en dichos campos del saber humano (Paz , 2007). Por lo anteriormente expuesto es necesarioque las personas que quieran ejercer alguna profesión tengan que reunir una serie de rquisitos con los que autores como: Guajardo, (2005) y Romero, (2010), coinciden y son los siguientes:

# 1.1.2 Requisitos para que exista una profesión

Toda profesión está integrada por un conjunto de conocimientos, que se adquieren en la fase del aprendizaje mediante la teoría y que son aplicables en la práctica, a través del ejercicio. Para calificar a una actividad con el término de profesional, y a sus ejecutantes 16 se les pueda designar como profesionistas, se deben cumplir determinados requisitos mínimos para tal fin, como: 1. Necesidad social por satisfacer Para que exista una profesión, forzosamente tiene que haber una necesidad humana. Toda profesión, debe tener un espíritu de servicio social, teniendo por consecuencia una responsabilidad legal moral ante la colectividad. El alto grado de preparación de un profesionista, hace posible el acercamiento con quien solicita sus servicios, satisfaciendo necesidades de tipo: legal, fiscal, científico, físico, etc. 2. Conocimientos científicos y técnicos Cualquier profesión requiere de una serie de puntos mínimos a cumplir, por parte del individuo que la va a desempeñar, distinguiéndose de esta manera de un arte, oficio o actividad. Los servicios prestados por los profesionistas, deben ser de alta calidad, y ésta sólo se logra a través de los conocimientos científicos y técnicos adquiridos en un proceso educativo que comprende: la instrucción básica y media, el bachillerato o similar, cubrir satisfactoriamente el plan de estudios de una carrera universitaria, en planteles reconocidos de educación superior, cumplir con el servicio social respectivo y obtener el título y la cédula profesional correspondientes. 3. Valores que defender Las personas que ejercen una profesión, han visto a lo largo del tiempo la necesidad de agruparse entre ellos, formando: Colegios, Asociaciones, Institutos, etc., que les permitan intercambiar conocimientos y ayudarse recíprocamente, así como normar su actuación ante la sociedad, e internamente, entre ellos mismos. Las normas que se implantan en cada organismo profesional, son de observancia general para sus agremiados, y tienen como finalidad velar por el respeto a las disposiciones legales relacionadas con su actuación las que deben realizarse dentro de los más altos grados de responsabilidad, idoneidad y competencia profesional y moral, dignificando de esta manera, a la profesión de que se trate. Las violaciones a dichas normas, serán causa de sanción por parte de la entidad emisora (independientemente de las que el Estado mismo pudiera decretar), y varían de acuerdo a la gravedad de la falta cometida: amonestación privada, amonestación 17 pública, suspensión temporal de sus derechos de socio, expulsión de la agrupación, etc. 4. Aceptación del público al que sirve Las profesiones cubren necesidades humanas, básicas o secundarias, razón por la cual se han hecho indispensables en la vida cotidiana. El alto grado de entrenamiento y la práctica que un profesional ha adquirido en su rama, inspira la confianza del público que solicita sus servicios, esperándose de aquél una competencia, responsabilidad moral y el deseo de servir a la comunidad. Se entiende por competencia, la destreza que se tiene en un campo que requiere de un entrenamiento intelectual avanzado, desarrollando el trabajo propio de su actividad, con un cuidado y diligencia notables. Responsabilidad moral, es la cualidad humana que se traduce de un ser íntegro, honrado y poseer rectitud de carácter. El deseo de servir a la comunidad, es la obligación que ve reflejada en la actitud profesional de ser útil a quien requiere de sus servicios. 5. Legales En nuestro país, el artículo 5° Constitucional señala: ―A ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio, o trabajo que le acomode siendo lícitos‖. Posteriormente, el mismo apartado indica: ―La ley determinará en cada estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo‖. De lo anterior se desprende el hecho de que las profesiones, por su importancia, necesitan estar controladas por el estado, teniendo este conocimiento, de quienes practican o ejercen las diversas áreas del conocimiento humano, situación que no se requiere para el desempeño de un oficio o actividad. El reconocimiento oficial, que el estado da a las personas que ejercerán una profesión son: el Título Profesional y, en su caso, la Cédula correspondiente, los cuales constituyen la culminación de la preparación académica a nivel Licenciatura del futuro Profesionista.

# 1.2 La Contaduría Pública como Profesión

1.2.1 Antecedentes Para empezar a hablar de la contaduría como profesión hay que mencionar algunos de los antecedentes más importantes de la misma. 18 La contabilidad tiene una historia de más de 7,000 años y en el transcurso de esos años, existen tres eventos que han marcado su evolución (Guajardo, 2005). 1) En 1494 un monje franciscano llamado Fray Luca Paccioli, y a quien se le considera el padre de la Contabilidad, sentó las bases de la contabilidad en un documento denominado Suma de Aritmética, Geometría et Proporcionalitá . El cual considera por primera vez el concepto de ―partida doble‖, que basa su lógica en la premisa de que ―a todo cargo corresponde un abono‖, en ese escrito se recopila toda la información relacionada con los métodos de registro y cuantificación que realizaban los comerciantes de aquella época. 2) Posterior a revolución industrial durante los años treinta en Estados Unidos se produjo una de las peores catástrofes financieras conocida como: La Gran Depresión y por causa de ella cientos de empresas norteamericanas quebraron, por lo que casi todos los países tuvieron que reformar sus instituciones económicas para tener más estabilidad. Fue cuando la contabilidad adquirió una mayor importancia para garantizar una mayor transparencia en la administración de los negocios y las operaciones financieras. Esto marcó el destino de la contabilidad como la conocemos hoy en día. 3) El año 2002 es recordado por los cuantiosos fraudes financieros y escándalos de grandes compañías estadounidenses que distorsionaron parte de su información contable. La lección que nos dejó es que la comunidad financiera debe garantizar que la contabilidad cumpla con los estándares de calidad establecidos y que sus organismos reguladores tomen medidas que aseguren la transparencia y confiabilidad de la misma. 1.2.2 Conceptos de contaduría pública La Contaduría Pública es una actividad profesional que requiere el cursar una Licenciatura de esta naturaleza en una universidad o en un centro educativo de nivel superior. La Contaduría Pública es aquella actividad profesional desarrollada por Contadores Públicos, que son personas estudiosas de la contabilidad y que mediante el paso por la universidad, adquieren los conocimientos necesarios para obtener el título correspondiente y ejercer la profesión (Romero, 2010). 19 La contaduría pública es un actividad profesional, que siguiendo el método científico, desarrolla la técnica contable a través de un procesos lógico, obteniendo información financiera comprobable y proporcionando medios de control sobre las operaciones realizadas por cualquier entidad económica (Paz , 2007). El Licenciado en Contaduría es un profesional que desarrolla competencias disciplinarias en el manejo de la información financiera para constituirse como contador, auditor, asesor financiero, emprendedor o líder de proyectos en el ámbito de los negocios, considerando un contexto global, cumpliendo siempre con los principios fundamentales del desarrollo humano, ético y social. (UAEMEX, 2015) 1.2.3 Requisitos que cumple la contaduría pública La contaduría pública cumple con los requisitos necesarios para ser una profesión como a continuación se detalla. (Guajardo, 2005; Romero, 2010). 1.- Necesidades que satisface la contaduría Todas las organizaciones con recursos financieros, tecnológicos o físicos o que se encuentren relacionadas con alguna actividad económica, tiene la necesidad de obtener información financiera para lograr los objetivos que se han propuesto y les permita tener una ganancia de su inversión realizada. 2.- Conocimientos científicos y técnicos Los servicios prestados por los profesionales de la contaduría, deben ser de alta calidad, y ésta sólo se logra a través de los conocimientos científicos y técnicos adquiridos en un proceso educativo que comprende: la instrucción básica y media, el bachillerato o similar, cubrir satisfactoriamente el plan de estudios de una carrera universitaria, en planteles reconocidos de educación superior, cumplir con el servicio social respectivo y obtener el título y la cédula profesional correspondientes. El cumplir las diversas etapas de la formación académica no es fácil, de ahí que muchos aspirantes deserten de los diferentes grados, en las distintas fases de la misma, y se dediquen a una actividad, oficio o arte cuya preparación escolar no sea muy exhaustiva (completa, intensiva). 3.- Valores que defender 20 Las personas que ejercen una profesión, han visto a lo largo del tiempo la necesidad de agruparse entre ellos, formando: Colegios, Asociaciones, Institutos, etc., que les permitan intercambiar conocimientos y ayudarse recíprocamente, así como normar su actuación ante la sociedad, e internamente, entre ellos mismos. Las normas que se implantan en cada organismo profesional, son de observancia general para sus agremiados, y tienen como finalidad velar por el respeto a las disposiciones legales relacionadas con su actuación las que deben realizarse dentro de los más altos grados de responsabilidad, idoneidad y competencia profesional y moral, dignificando de esta manera, a la profesión de que se trate. Las violaciones a dichas normas, serán causa de sanción por parte de la entidad emisora (independientemente de las que el Estado mismo pudiera decretar), y varían de acuerdo a la gravedad de la falta cometida: amonestación privada, amonestación pública, suspensión temporal de sus derechos de socio, expulsión de la agrupación, etc. 4.- Aceptación del público al que sirve: El alto grado de entrenamiento y la práctica que un profesional ha adquirido en su rama, inspira la confianza del público que solicita sus servicios, esperándose de aquél una competencia, responsabilidad moral y el deseo de servir a la comunidad. Se entiende por competencia, la destreza que se tiene en un campo que requiere de un entrenamiento intelectual avanzado, desarrollando el trabajo propio de su actividad, con un cuidado y diligencia notables. Responsabilidad moral, es la cualidad humana que se traduce de un ser íntegro, honrado y poseer rectitud de carácter. El deseo de servir a la comunidad, es la obligación que ve reflejada en la actitud profesional de ser útil a quien requiere de sus servicios. 5.- Legales: En nuestro país, el artículo 5° Constitucional señala: ―A ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio, o trabajo que le acomode siendo lícitos‖. Posteriormente, el mismo apartado indica: ―La ley determinará en cada estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo‖. De lo anterior se desprende el hecho de que las profesiones, por su importancia, necesitan estar controladas por el estado, teniendo este conocimiento, 21 de quienes practican o ejercen las diversas áreas del conocimiento humano, situación que no se requiere para el desempeño de un oficio o actividad. El reconocimiento oficial, que el estado da a las personas que ejercerán una profesión son: el Título Profesional y, en su caso, la Cédula correspondiente, los cuales constituyen la culminación de la preparación académica a nivel Licenciatura del futuro Profesionista. 1.2.4 Funciones principales de la Contabilidad. La Contabilidad es útil para muy diversos fines, siendo el principal proporcionar información para la toma de decisiones. Sin embargo, adicionalmente podemos mencionar a los siguientes como los principales en los cuales diferentes autores coinciden: (Guajardo, 2005; Hernandez, 2003; Paz , 2007 y Romero, 2010) a) Establecer un control absoluto sobre cada uno de los recursos y obligaciones de la empresa. b) Registrar, en forma clara y precisa, todas las operaciones realizadas por la empresa. c) Proporcionar una imagen clara de la situación financiera de la empresa. d) Poder establecer anticipadamente las condiciones futuras de la empresa. e) Servir como comprobante y fuente de información ante terceras personas, de todos aquellos actos de carácter jurídico en que la Contabilidad puede tener fuerza probatoria ante la ley. Además, la disposición de los Estados Financieros, especialmente cuando han sido dictaminados ( Son los Estados Financieros elaborados por la empresa, que han sido sometidos a examen de Contador Público Certificado y respecto de los cuales, éste ha emitido su opinión profesional.). f) Los propietarios y futuros inversionistas pueden servirse de ellos para evaluar la conveniencia o inconveniencia de participar en las actividades de la empresa. g) Los proveedores, las Instituciones Bancarias y otras personas de quienes generalmente recibe créditos, podrán confiar en la empresa conociendo, a través de sus Estados Financieros, su situación económica y solvencia (capacidad de la empresa para cubrir sus obligaciones a corto plazo). h) El fisco podrá confiar en las declaraciones que presente para efectos de pago de impuestos. 22 Es necesario que se cumplan una serie de requisitos para poder ejercer la profesión de Contador Público, dentro de los cuales se pueden señalar los siguientes: (Guajardo, 2005; Romero, 2010). 1.2.5 Requisitos para ejercer la Profesión de Contador Público 1.- Requisitos Académicos a) Bachillerato o estudios equivalentes b) Conocimientos especializados adquiridos en una Universidad o Instituto autorizado. Haber aprobado todas las asignaturas del plan de estudios en la carrera, en las diferentes instituciones universitarias o de enseñanza superior que la imparten. c) Cumplir con el servicio social obligatorio (Art. 5° constitucional). d) Obtener el título y cédula profesional, acreditando previamente un examen profesional escrito y aprobando un examen profesional oral. 2.- Requisitos Sociales a) Ser una actividad dotada de interés público. b) Estar regida por un conjunto de normas que estipulen una conducta a seguir c) Cumplir por lo menos con un estándar de calidad en sus servicios 3.- Legales a) Reconocimiento de la ley reglamentaria de los artículos 4º y 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Referente al ejercicio de las profesiones. b) La existencia de un grupo colegiado que vele por el bienestar y progreso de la profesión. 4.- Intelectuales a) Tener honradez, calidad humana y poseer buenas costumbres. b) Capacidad de juicio: es decir tener raciocinio lógico de los problemas y las necesidades de tipo contable y financiero que los clientes o patrones soliciten. c) Capacidad de observación: de los detalles o situaciones relevantes de los problemas planteados. d) Capacidad de comunicación: de las ideas y sugerencias que se proponen. 23 e) Capacidad de toma decisiones: financieras y contables que más convengan en las situaciones o problemas planteados. f) Desempeñar sus actividades de conformidad con la ética profesional. g) Actuar con independencia de criterio, promoviendo siempre la justicia distributiva. h) Buscar la continua superación académica personal.

# 1.3 Antecedentes de la Contaduría en México

El 6 de octubre de 1845 nace en México el Instituto Comercial ,cuya edad del alumnado era entre 12 y 24 años, aceptando con preferencia, aprendices o dependientes de comercios de la cuidad, encomendados por el principal, o bien hijos de comerciantes matriculados en la Junta de Fomento y/o corredores de número (Arce, 2005). Asimismo Arce nos presenta el primer plan de estudios. El primer plan de estudios se encontraba compuesto por 4 cátedras: 1. De perfección de la escritura y ortografía y principios generales de geografía comercial. 2. De aritmética comercial y contabilidad en partida simple y doble. 3. De idioma inglés. 4. De idioma Francés. El 25 de mayo de 1907, se ha aceptado como la fecha del nacimiento de la profesión contable en México. En este día presentó su examen don Fernando Díez Barroso, mediante el cual recibió el primer título de Contador de Comercio que se expidió en México. Más adelante, por una iniciativa del mismo Díez Barroso los planes de estudio fueron modificados y el título otorgado cambió al de Contador Público (Colegio de contadores públicos, 2015). Se instauran las dos primeras carreras: Contador de Comercio y Perito empleado de la Administración Pública. Es en 1906 cuando en México se presenta la primera ponencia contable surgida precisamente del Congreso de San Luis Missouri, en la que, con bases profesionales, se comienza la colaboración internacional en el terreno contable. La ESCA fue la primera escuela profesional contable en México, ha sido también la primera en abrir las puertas a la educación profesional de la mujer, capacitándola en el área comercial, como auxiliar del trabajo contable, siendo la taquigrafía y la escritura a 24 máquina; las primeras tareas que desarrolla, para años más tarde incursionar a todas las carreras en el terreno profesional. (Garza, 2001) 1.4 Oferta Educativa Martínez, (2012) realizó un estudio de la oferta educativa en la Ciudad de México y el Estado de México y los resultados fueron los siguientes:

# 1.4.1 ANUIES

que ofertan el área económico-administrativa En el catálogo de la ANUIES (universidades e instituciones de educación superior) están registradas 429 escuelas que incluyen D.F. y Estado de México. De éstas el 61% imparten licenciaturas del área económico- administrativas. Existen 166 escuelas (39% del total) que ofertan la carrera de Contador Público o afines a ella. La gran mayoría de las escuelas son privadas (93%) y solo el 7% de las escuelas son públicas. 1.4.2 Costo de la oferta educativa Respecto del costo de la mensualidad hizo tres grupos: 1) Costo Bajo: Las que cobran menos de $ 3,000 pesos representan el 74% 2) Costo Medio: Las que van de $ 3,000 a $ 7,999 pesos que representan el 22% y 3) Costo Alto: Las que cobran más de $ 8,000 pesos que representan el 4% 1.4.3 Duración de los estudios La duración de los estudios tienen un rango que van desde los 36 meses hasta los 60 meses, la media aritmética es de 46 meses, la moda se ubica en los 48 meses y la mediana en 44 meses. Las escuelas que ofertan la carrera en menos de 48 meses es por el plan de estudios cuatrimestral (23%) y otro grupo la oferta en 9 semestres. Existe una amplia oferta de escuelas que imparten la Carrera de Contador Público o afines a ella y está sustentada principalmente por escuelas privadas dirigidas a todos los niveles socioeconómicos, en promedio el mercado oferta de 52 a 56 asignaturas de diversas áreas académicas que se imparten cuatrimestralmente o semestralmente y la duración promedio de estudios es de 3 a 4.5 años. 25 1.4.4 Nombres que recibe la Profesión Contable Los nombres más comunes que utilizan las escuelas para la carrera de C.P. o afín son: Tabla 1: Nombres comunes para la carrera de Contador o afín 1) Licenciado en Contaduría 49% 2) Licenciado en Contaduría Pública 30% 3) Contador Público 8% 4) Lic. En Contaduría Púbica y Finanzas 7% 5) Lic. en Contaduría y Finanzas 4% 6) Lic. en Contabilidad 1% 7) Lic. en Contaduría y Estrategia Finanzas 1% 8) Lic. en Contaduría y Gestión Empresarial 1% La mitad de las escuelas identifican a la carrera de contador o afín como el de Licenciado en Contaduría, el segundo lugar es el de Licenciado en Contaduría Pública y solo una pequeña parte utiliza el nombre de Contador Público.

# 1.4.5 Materias que se ofertan

El número de materias que ofertan van desde 41 hasta 62 materias. Respecto a las unidades de aprendizaje se encontraron más de 3,200 nombres de materias y para un mejor análisis se clasificaron por área del conocimiento quedando por orden de importancia de éste modo: Tabla 2: Clasificación de materias por área del conocimiento 1) Finanzas 13.0% 2) Contabilidad 11.6% 3) Administración 9.2% 4) Humanística 7.7% 5) Matemáticas y Estadística 7.5% 6) Impuestos 7.4% 7) Auditoría 7.1% 8) Derecho 6.8% 26 9) Economía 5.5% 10) Costos 5.1% 11) Informática 5.0 % 12) Idiomas 3.3% 13) Internacional 2.6% 14) Investigación 1.9% 15) Recursos Humanos 1.7% 16) Mercadotecnia 1.2% 17) Desarrollo Sustentable .4% 18) Otras 2.3% 1.4.6 Oferta del Mercado vs. La UAEMEX Oferta educativa del mercado vs la UAEMEX por áreas curriculares que es como se manejan en la UAEMEX. Tabla 3: Oferta Educativa del Mercado vs. UAEMEX A continuación se hará una comparación de las materias técnicas y de las materias complementarias que se ofertan en el mercado y las que se ofertan en la UAEMEX para saber el porcentaje de materias técnicas y materias complementarias que son ofertadas. Área Curricular Oferta educativa del mercado Oferta UAEMEX 1. Contabilidad 17% 22% 2. Auditoria 7% 10% 3. Fiscal 7% 12% 4. Finanzas 14% 10% 5. Administración 15% 9% 6. Matemáticas 7% 5% 7. Economía 5% 3% 8. Derecho 7% 4% 9. Complementarias 21% 25% Total 100% 100% 27 Gráfico 1: Oferta UAEMEX Gráfico 2: Oferta del Mercado Con relación al conjunto de materias técnicas en el campo contable (contabilidad, auditoria, fiscal y finanzas) versus al conjunto de materias complementarias, se observa que en la UAEMEX, el porcentaje de materias técnicas de su plan de estudios (55%) es mayor al porcentaje de materias técnicas del mercado (45%). Respecto al programa educativo de la Licenciatura en Contaduría que ofrece la UAEM se puede decir que está orientado a formar profesionistas íntegros en el ámbito de la contaduría, capaces de obtener e interpretar información financiera con estricto apego al marco jurídico, ético y profesional de la disciplina, considerando los diferentes ámbitos de actuación nacional o internacional, lo cual contribuye al manejo eficiente de los procesos y recursos que integran un negocio, promoviendo una toma de decisiones más eficiente en términos de competitividad, sustentabilidad, desarrollo y responsabilidad social. Asimismo, la Licenciatura en Contaduría forma profesionales capaces de generar información financiera confiable, relevante, comprensible y comparable que se adecue a 55% 45% OFERTA UAEMEX Materias Tecnicas OFERTA UAEMEX Materias Complementarias 45% 55% OFERTA DEL MERCADO Materias Tecnicas OFERTA DEL MERCADO Materias Complementarias 28 las necesidades comunes del usuario, fortaleciendo el proceso de toma de decisiones a través de las funciones relacionadas con: auditoría, contabilidad, fiscal y finanzas (UAEMEX, 2015)

# 1.5 Perfil del Profesional en Contaduría

Además de su formación profesional, el contador tiene que tener otros elementos que sean socialmente útiles y reconocidos debido al entorno que los rodea, sus relaciones con sus colegas, clientes, jefes, subordinados y el resto de la sociedad. 1.5.1 Conocimiento y habilidades Por lo anteriormente expuesto, respecto a lo que implica una profesión, un profesional de la contaduría tiene que poseer, adquirir y aplicar las actitudes, conocimientos y habilidades siguientes: (Romero, 2010). 1) Actitudes: • De respeto y compromiso en el aspecto social, profesional y personal • De Servicio • De aprendizaje permanente • De responsabilidad • De análisis y reflexión • Propositiva en su desempeño 2) Conocimientos: • Analizar las tendencias contables, fiscales y financieras actuales • Aplicar técnicas contables, fiscales y financieras para solucionar problemas • Combinar el conocimiento de las diferentes disciplinas de apoyo • Conocimientos generales como: contabilidad básica, contabilidad avanzada, finanzas, auditoría y contraloría, fiscal. 3) Habilidades: • Desarrollar una visión integral sobre los objetivos de las organizaciones • Aplicar en su ejercicio profesional los conocimientos adquiridos en forma crítica y analítica. • Conducir grupos y participar en equipos multidisciplinarios para fundamentar la toma de decisiones. • Asesorar en materia: contable, fiscal y financiera. 29 • Manejar documentación hacendaria y diseñas procedimientos contables acordes a las disposiciones fiscales vigentes. • Operar sistemas de cómputo y comunicación para el procesamiento de la información de acuerdo a los avances tecnológicos. • Diseñas los métodos y procedimientos para el control internos de las organizaciones. • Mantenerse actualizado. El primer requerimiento en la formación del profesional contable es además de tener una sólida formación técnica en sus disciplinas relacionadas con el campo de la administración de organizaciones, debe poseer una formación humanista más integral, aunque esto implique ir contracorriente de los tiempos y demandas de éstos nuevos paradigmas económicos, soporto ésta necesidad apoyándome en el vasto campo de la actividad en que se desenvuelve éste profesionista. (De Agüero, 1999) Si por su función en la sociedad los profesionales que se dedican a la contaduría trascienden el simple papel de expertos y tienden a convertirse en líderes de opinión se destaca más la necesidad de una formación humanista respaldada por un conocimiento de carácter filosófico, antropológico, histórico, sociológico del hombre y de la sociedad. Es necesario saber hacer las cosas, pero es más importante saber lo que se debe hacer, teniendo una visión integral en la toma de decisiones y en la busca de soluciones a los problemas a los que se enfrenta. El Contador Público debe tener competencias técnicas que le permitan ofrecer servicios de investigación y asesoría a la industria y al comercio de la región y del país, ampliando, incluso, el campo de respuesta al ámbito internacional. Es así como el Contador Público tiene inherencia en la productividad de las organizaciones públicas y privadas y debe además asumir los retos planteados por el mismo dinamismo de las condiciones de competitividad y mayores exigencias planteadas por la globalización. La educación del Contador Público implica formación y capacitación; la primera tiene que ver con la formación humana integral y la capacitación con todas aquellas acciones del proceso enseñanza-aprendizaje, que le va a permitir, en el plano social, asumir y desempeñar todos los aspectos operativos de la vida y del trabajo. La visión holística de la profesión de la Contaduría Pública fundamentada en una actitud educativa proactiva e integradora, debe partir de la misma raíz en cuanto a la concepción misma de la carrera, 30 desprendiendo desde lo más profundo el mito de la infinita separación del número con lo humano, de lo pragmático con lo humanista ecológico. (Bastidas, 2003) 1.5.2 Nuevo perfil del Profesional Contable Para Bastidas, (2003), el nuevo perfil del Profesional de la contaduría, además de nuevos tipos de relaciones, ha percibido que los contadores públicos requieren un nuevo sentido del profesionalismo, porque están propendiendo a asumir la responsabilidad en cuanto al desarrollo de sus propias aptitudes, ya que se preocupan un poco más por la satisfacción de sus clientes en términos de mercado y tienden a gerenciar recursos y medios más que a contabilizar números fríos; agilizar procesos y planificar tributos más que a asumir pesadas cargas de impuestos o buscar los medios más expeditos de evitarlas. Una visión que amplía el estrato de atención pues pasa a ser asesor de negocios, planificador, gerente de recursos, orientador de las nuevas generaciones de contadores públicos ávidos no sólo del conocimiento sino de la experiencia profesional y el trajinar por el ejercicio. Específicamente, los contadores públicos de este nuevo milenio están redefiniendo las reglas de la profesión, es así como sus nuevos roles, profundizando más allá de las actividades vigentes en la Ley que regula su ejercicio profesional, se identifican a través de un enfoque holístico, mediante el perfil indicado como sigue: 1) Facilitador técnico: es necesario abandonar la imagen de proveedor de la información o de depositante de conocimientos para pasar a ser más bien un generador de estos últimos y utilizar todas las herramientas posibles para su comprensión. El Contador Público -como entrenador e inductor- debe inspirar y capacitar para aprender, y debe convertirse en líder a través del establecimiento de metas y mediante el diseño de estrategias para conseguir las mismas. 2) Orientado al cliente: es prudente crear nuevas formas de relación entre el Contador Público y el cliente. El Contador Público no puede asesorar, escuchar e intercambiar ideas con el cliente a distancia; es imprescindible la comunicación facilitadora del proceso de motivación para que el Contador Público señale ideas, proponga vías alternas en la planificación y ejecución de los procesos que permitan una mayor coordinación y una más adecuada organización orientada a resultados favorables. Mediante reuniones periódicas en lapsos flexibles, es posible crear un ambiente para eliminar el anonimato y 31 estimular las relaciones duraderas, beneficiando, al mismo tiempo, los intereses sociales y/o lucrativos de las organizaciones. 3) Gerente de recursos: bajo esta concepción, el Contador Público debe coordinar el trabajo, organizando a las personas, a los medios y en definitiva a todos los elementos a su disposición en combinaciones que puedan calificarse como productivas, más aún, conscientes de que se están empleando nuevas técnicas que van cambiando con un dinamismo cada vez mayor. 4) Participante: Bajo el contexto de la economía moderna, los contadores públicos deben intercambiar información como estrategia imprescindible para quebrantar el aislamiento. El trabajo en equipo se ha convertido en el vehículo para cambiar el modo de relación de los contadores públicos entre sí y con sus clientes. 5) Líder: este nuevo rol del Contador Público se caracteriza por permitirle ayudar a los grupos a establecer metas y asesorarlos en determinadas decisiones. Este liderazgo puede ser tan poderoso como para crear condiciones de transformación mediante poder y autoridad, la cual suele producir resultados espectaculares. Debe asimismo ser aplicable en sus diversas acepciones tanto en las internalidades de las organizaciones como en su actuación gremial. 6) Profesional en aprendizaje: el Contador Público debe enfrentarse a un proceso de desarrollo de habilidades mediante entrenamiento y mejoramiento personal y profesional, forzamiento y capacitación mediante el autoaprendizaje, las discusiones grupales, la asistencia a eventos de formación y actualización y diversas vías que permitan el acceso al análisis y propuestas sobre normas, principios, técnicas del ejercicio y los más diversos elementos que se involucran en la actuación profesional. 7) Autor: la misma necesidad de proyectar sus conocimientos debe llevar a los contadores públicos a plasmar el producto de sus investigaciones y hechos relevantes, descubrimientos y propuestas relativas a su profesión, para lo cual deben elaborar innovadores materiales didácticos de carácter interdisciplinario los cuales puedan ser editados y publicados. 8) Docente: los contadores públicos que elijan la docencia como el mecanismo para desarrollar su profesión, deben convertirse en agentes de cambios mediante diversas aptitudes, competencia y habilidades técnicas. Pero además deben ser emprendedores y estar dispuestos a trabajar y comprometidos con la educación en sus diferentes acepciones y niveles. 32 Figura 1: Visión Holística del Contador Público (Bastidas, 2003) En este contexto, la preparación del Contador Público debe tener una atención prioritaria y su carácter permanente se propone como un reto a ser atendido perentoriamente. En este sentido, se deben aprovechar las oportunidades que se presentan para la capacitación y actualización, que permiten desarrollar autonomía profesional y adquirir una cultura general, a través de las iniciativas personales, pues demás está decir que la autodidáctica es una actividad que dignifica al Contador Público, la cual debe, además, estar acompañada de todo un engranaje de planificación en cuanto a formación y desarrollo de potencialidades en las diversas áreas inherentes a su actividad profesional. 1.5.3 Principios clave Para Bastidas, (2003), la formación del Contador Público debe obedecer a los principios claves siguientes: 1) Formación Permanente: se propone como una alternativa dirigida a propiciar en el Contador Público su rol protagónico, es decir, un sujeto dueño de su propio proceso de formación y aprendizaje, que produce conocimiento de una manera reflexiva, autónoma, colectiva, transformador de su práctica, a partir de su realidad y atendiendo a las necesidades y expectativas de los contadores CONTADOR PÚBLICO DOCENTE GERENTE DE RECURSOS HUMANOS ORIENTADO AL CLIENTE AUTOR PARTICIPANTE PROFESIONAL EN APRENDIZAJE LIDER FACILITADOR TECNICO 33 públicos, de las organizaciones y de la sociedad, en función de las exigencias nacionales. 2) Formación Integral: pretende articular el proceso de aprendizaje en un todo coherente, partiendo para ello de la integración del ser, hacer y conocer del Contador Público. Se busca como resultado un profesional capaz, orientador, facilitador, investigador, planificador, innovador, con una sólida base moral y ética, que respete y enriquezca la diversidad nacional. 3) Andragogía: permite una verdadera comunicación y relación dialógica, que hace posible una integración total de experiencias para confrontarlas en un ambiente de horizontalidad y participación, en concordancia con la sociedad que queremos. 4) Investigación: facilita la construcción de conocimientos y la solución de problemas que pudieran surgir en el entorno. Debe ser una herramienta fundamental para el logro de la excelencia de los procesos relativos a la actuación del Contador Público. Esta formación está dirigida a la satisfacción de las necesidades específicas y a la solución de problemas de tipo técnico operativo, de aplicabilidad de normas y principios, con acción específica y comunitaria de los actores del proceso. 5) Aprendizaje cooperativo: conlleva a la participación de todos los actores de los procesos relativos a la actuación del Contador Público, a fin de compartir el saber y buscar fortalecer los espacios para la reflexión, la participación y la discusión contable, como parte de un escenario político social y como estrategia derivada de una formación permanente. 6) Evaluación de la formación y desempeño del Contador Público: orientada en el marco de la horizontalidad, participación en la toma de decisiones, producción y conducción de la actividad profesional, esto debe conllevar a una acreditación periódica mediante evaluación del conocimiento y de las aptitudes del Contador Público, para ello se propone 7) Ética profesional y desarrollo personal: se requiere la aplicación de todo un conjunto de valores relativos a la profesión del Contador Público, entre los cuales está implícito el espíritu de búsqueda del desarrollo personal. Para lograr una verdadera transformación de paradigmas que existen en nuestro país, se requiere una mayor integración entre los centros educativos y la comunidad para que 34 puedan repercutir en un beneficio económico y social, para ambas partes. Por supuesto que en este contexto el Contador Público debe participar con competencias técnicas que le permitan ofrecer servicios de investigación y asesoría a la industria y al comercio de la zona y del país, y por supuesto también es necesario una reestructuración con base en un nuevo orden de prioridades basado en un diagnóstico de la situación educativa en sí misma y en función del entorno económico y social que se da en el país.

## 35 CAPITULO 2 DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

## 2.1 Antecedentes

Debemos considerar que la mayor parte de las investigaciones y aplicaciones respecto a la calidad de vida se han dado en el contexto de la salud y en el campo del trabajo. El trabajo es parte de nuestra vida, eso no lo podemos cambiar y la falta de armonía entre nuestra vida laboral y la personal, resulta una tarea difícil de resolver, debido a que las personas pasan la mayor parte de su tiempo en un centro trabajo. La actividad laboral del hombre es un proceso social. Está dirigida al cumplimiento de una función y se regula por su conciencia. Estos son rasgos esenciales, distintivos y predominantes; sin embargo, la actividad del hombre se dirige también a satisfacer las necesidades orgánicas y puramente individuales de manera socialmente condicionada (Guerrero, 2006). El mundo globalizado ha traído cambios, desarrollo y bienestar humano para la sociedad, y a la par situaciones desfavorables para las personas en su calidad de vida laboral y personal. Los factores de riesgo psicosocial debilitan la calidad de vida y provocan enfermedades orgánicas y psicológicas, que repercuten en la productividad de las personas y las organizaciones. De nada servirá formar profesionales capaces de resolver problemas en el ámbito productivo, si no consideran que deban contar con estrategias para prevenir, planear y buscar alternativas de solución a las necesidades de una forma de vida en un mundo que demanda ante todo: tener antes que ser. (Villavicencio & Arredondo, 2012) Una perspectiva de capital humano basada en el conocimiento entiende a los trabajadores como activos humanos que crean el valor a la organización, al ingresar a una organización el empleado invierten y ponen en riesgo parte de su capital humano, pero los empleados tienen intereses y obligaciones fuera del trabajo (profesiones, familias, comunidades y con ellos mismos) no pueden y no desean comprometer todas sus energías en la organización. Consecuentemente se necesitan esfuerzos para integrar los aspectos de trabajo y personales de la vida. (McGregor, 2007) 36 La fuerza de trabajo es cada vez más educada, esta menos sindicalizada y se caracteriza por valores y aspiraciones cambiantes. Esto no disminuye la motivación para trabajar pero afecta las recompensas que las personas quieren obtener de su trabajo y el equilibrio que buscan entre el trabajo y otros aspectos de su vida. Y la CVL representa la medida en que las personas están en posibilidad se satisfacer necesidades personales mediante su trabajo. (Hellriegel & Slocum, 2004) La preocupación por la CVL surgió inicialmente en el mundo académico, con los trabajos del Instituto Tavistock de Londres (1947) citado por (Da silva, 2006) que evolucionaron desde un enfoque socio-psicológico hacia el socio-técnico, son considerados como precursores de este movimiento. El interés ya estaba desde los años 30 (Derechos de los trabajadores; jóvenes y mujeres) de los años 50 (Relaciones Humanas; enfoque socio-técnico) de los años 60 (Dirección Democrática; enriquecimiento del puesto; participación en el trabajo). Los antecedentes del movimiento de la CVL que influyó en su desarrollo fueron: a) La Democracia Industrial (países escandinavos) y b) El Desarrollo Organizacional (Estados Unidos) la diferencia entre ellos es: el primero enfatiza la búsqueda de alternativas que posibiliten la flexibilidad y la participación de todos en la planificación y realización de las tareas y el segundo se enfoca en la eficiencia y eficacia organizacional y el desarrollo humano, sin embargo lo que une a los dos es el intento de dar una mayor calidad de vida a las personas en su entorno laboral (González, et al 1996). El movimiento de CVL se consolida en la Conferencia internacional que tuvo lugar en la Universidad de Columbia en 1972 y cuya temática central eran los problemas del entorno laboral. La principal obra que toma éste tópico es la de Davis y Cherns, (1975) denominada ―The Quality of Working Life‖ en la cual recopila en dos volúmenes las aportaciones de ésta reunión en la que se destaca el interés por la búsqueda de soluciones para los problemas del entorno laboral, así como una mayor humanización y desarrollo del potencial humano en los centros de trabajo, la cual es ya considerada un clásico. Para abreviar, a continuación se emplea una figura para indicar las diferentes etapas por las cuales ha pasado la calidad de vida en el trabajo, desde la esclavitud, pasando por la edad media hasta llegar a la historia más reciente de principios del siglo XIX. 37 Figura 2: Breve Historia de la Calidad de Vida en el Trabajo (Guízar, 2013) 2.2 Definiciones Para iniciar vamos a puntualizar algunos conceptos como: que es Calidad, Calidad de Vida y Calidad de Vida Laboral.

## 2.2.1 Calidad Conjunto de características

propiedades de una persona o cosa que permiten definirla, calificarla y compararla con otras de su especie (Larousse, 2009). 2.2.2 Calidad de Vida Es un concepto que va más allá de lo físico, pues implica valores y actitudes mentales. Su búsqueda es una constante, en la vida del hombre desde el inicio de los tiempos. El interés por la calidad de vida ha ido en aumento en los últimos años, tanto que incluso la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha dedicado mucha atención en este tema. El concepto de calidad de vida se debe considerar dentro de una perspectiva cultural, es un concepto que cambia con las culturas, las épocas y los grupos sociales. Por lo tanto no existe una definición de calidad de vida bien determinada. A continuación mencionaré dos conceptos de Calidad de vida que me parecieron las más importantes. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2005) nos dice que Calidad de Vida ―Es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas y sus inquietudes. Se trata de un concepto amplio que está influido de un modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno‖. Esclavitud Edad media 1900 Administración Científica 1930 Relaciones Humanas 1960 Desarrollo Organizacional 1970 Programas Sociotecnicos Calidad de vida en el Trabajo 38 Por otro lado Ardila, (2003) nos expone que: Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida».

## 2.2.3 Calidad de vida

Laboral Existen muchos autores que han escrito respecto de éste tema, y algunos de ellos se refieren a ella de distintas manera. 1) Calidad de Vida Laboral Algunos autores que se refieren de ésta manera son: Segurado y Agulló (2002) en su trabajo denominado ―Calidad de Vida Laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología social‖, Azocar y Díaz (2008) en su ―Análisis del Nivel de Calidad de Vida Laboral del Personal Secretarial que labora en la Universidad de Oriente‖, Da Silva (2006) en su tesis doctoral ―Nuevas perspectivas de la Calidad de Vida Laboral y sus relaciones con la Eficacia Organizacional‖. 2) Calidad de Vida en el Trabajo Chiavenato (2009) en su obra ―Gestión del Talento Humano‖ en su capítulo 15 se refiere a la calidad de vida en el Trabajo al igual que Guizar (2013) en su libro ―Desarrollo Organizacional, Principios y Aplicaciones‖ en su capítulo 10 denominado enfoques de la Calidad de Vida en el Trabajo. 3) Calidad de Vida Profesional: Otros autores se refieren a la Calidad de Vida como Profesional ya que sus trabajos van dirigidos hacia personas que cuentan con una profesión determinada como es el caso de Calderón, J., Borraccimtsac, R., Angel A., Soknmtsac, F., Agüero, R., Manrique, J., Cariello, A. Hansen, M. (2008.) en su investigación: ―Características métricas de un cuestionario para evaluar la calidad de vida profesional de los médicos cardiólogos‖. (Calderón, y otros, 2008). 39 Además de las tres formas anteriores también se pueden sumar: Calidad de vida en el contexto Laboral (Durán, 2010) y la OIT se refiere al mismo tema como: Trabajo Decente y otros usan de manera indistinta Calidad de vida Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo. Algunos más se refieren a ella simplemente como satisfacción laboral pero la Calidad de Vida Laboral va más allá de solo la satisfacción Laboral. Para efectos de este trabajo, en adelante nos referiremos al tema como; Calidad de Vida Laboral (CVL). La Organización Internacional del Trabajo se preocupa por la dimensión humana del trabajo, basándose en el principio de la Constitución de la OIT según el cual ―el trabajo no es una mercancía‖. El respeto de la dignidad del trabajo está en armonía con el desarrollo sostenible, y es un elemento fundamental para el mismo. El lugar esencial que ocupa el trabajo en la vida de las personas como fuente de bienestar, seguridad e identidad, y como vía que conduce al progreso y al desarrollo social y económico, requiere que la cantidad y calidad del trabajo vayan de la mano. (OIT, 2012). La calidad de vida en el trabajo es una filosofía de Gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal. Es una filosofía, un conjunto de creencias que engloban todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, que enfatiza la participación de la gente, la preservación de su dignidad y que busca eliminar los aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional. Es una forma diferente de vida en la organización que busca el desarrollo del trabajador, así como una eficiencia empresarial (Villavicencio & Arredondo, 2012). La calidad de vida laboral o salud laborales definida como la promoción y mantenimiento del mayor nivel posible de bienestar físico, mental y social de las trabajadoras y trabajadores en todos los puestos de trabajo, a través de la prevención, el control de los riesgos y la promoción de la salud (Carrión, 2007). Para, Chiavenato, (2009), el entorno laboral está determinado por las condiciones físicas y materiales, así como también de condiciones psicológicas y sociales, así que hace la siguiente división: 1) Aspectos ambientales que repercuten en los sentidos y que afectan el bienestar físico, la salud y la integridad física de las personas. 40 2) Aspectos ambientales que afectan el bienestar psicológico e intelectual, la salud mental y la integridad moral de las personas. La calidad de vida en el trabajo se refiere al carácter positivo o negativo del entorno laboral. Su finalidad básica es crear un ambiente excelente para los empleados que contribuya a la salud económica de la organización. (Segurado, 2002) El concepto de calidad de vida en el trabajo implica un profundo respeto por las personas, ya que las organizaciones solo pueden alcanzar grados elevados de calidad y productividad si cuentas con personas motivadas, que tienen una participación activa en sus trabajos y que son recompensadas adecuadamente por sus aportaciones. La Calidad de Vida en el Trabajo representa la medida en que los miembros de la organización son capaces de satisfacer sus necesidades personales por medio de su trabajo en la organización (Chiavenato, 2009). Un trabajo de Segurado, (2002) nos presenta en una tabla los conceptos de CVL de los autores más representativos que a continuación les presento. Tabla 4 Conceptos de CVL de 1973 al 2000 (Segurado, 2002) Walton (1973) ―un proceso para humanizar el lugar de trabajo‖ Katzell, Yankelovich, Fein Ornati y Nash (1975) ―....un trabajador disfruta de alta CVL cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro,(b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales‖ Suttle (1977) ―grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización‖ Nadler y Lawler (1983) ―....forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con (1) el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional‖ Delamotte y Takezawa (1984) ―conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y 41 la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico‖ Turcotte (1986) ―la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total‖ Sun (1988) ―... ―un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción‖ Fernández y Giménez (1988) ―el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano‖ Robbins (1989) ―la CVL es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales‖ Munduate (1993) ―la CVL considerada como meta, implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción‖ Heskett et al. (1994) ―la calidad del ambiente de trabajo contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que también se conoce como CVL‖ De la Poza (1998) ―La CVL haría referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores‖ Fernández Ríos (1999) ―Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual 42 y en equipo‖ Lau (2000) ―la CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal‖

## 2.3 La Calidad de Vida Laboral

y La Responsabilidad Social Empresarial Revisando la literatura me encontré con un trabajo de Chiang y Krause (2007) quienes ven la CVL desde el punto de vista de la Responsabilidad social. La Responsabilidad Social Empresarial es un tema extenso que tiene muchas áreas de investigación en la cual se puede incursionar. Sus cinco áreas temáticas reconocidas son; ética empresarial, calidad de vida laboral, medio ambiente, comercialización y marketing responsable y compromiso con la comunidad. (Chiang & Krausse, 2007) Figura 3: Áreas de la Responsabilidad Social Empresarial (Chiang & Krausse, 2007) Como se ve en la figura 3, la CVL es un área importante de las organizaciones con responsabilidad social, pero no solo debería ser importante para éste tipo de empresas, sino para todas aquellas que quieran ser más productivas. 43 Como se ve en la figura anterior, la CVL se ha venido abordando básicamente bajo dos grandes perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la CVL psicológica. Ambas perspectivas presentan diferencias en cuanto a los objetivos que persiguen en su propósito por mejorar la calidad de la vida en el trabajo, en los aspectos del entorno de trabajo que constituyen su objeto de estudio, en el foco de análisis en el que centran su interés y en el nivel de generalidad de sus análisis de la vida laboral. La perspectiva de la calidad del entorno de trabajo persigue el objetivo de conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. Es así que, el centro de sus análisis será el conjunto de la organización entendida como un sistema, llevando a cabo un nivel de análisis macro, es decir, de los diferentes subsistemas que la integran. En cambio, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica muestra mayor interés por el trabajador, ya que desarrolla un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo. Segurado y Agulló, (2002) consideran que mientras esta segunda corriente teórica señala la importancia de los aspectos subjetivos de la vida laboral y, por tanto, concede al trabajador un papel destacado, la perspectiva de la calidad del entorno de trabajo subordina tales aspectos a las condiciones de trabajo y a los elementos estructurales de la organización. Ambos enfoques, a pesar de compartir la meta común de mejorar la calidad de la vida laboral, discrepan en cuanto a los objetivos que persiguen. Para Segurado y Agullo, la perspectiva denominada CVL psicológica persigue fundamentalmente la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador anteponiendo los intereses individuales a los de la organización. Sin embargo, la perspectiva de la calidad de vida del entorno de trabajo mantiene la postura contraria: alcanzar una mayor productividad y eficacia, organizacionales como paso previo sin el cual no sería posible satisfacer las necesidades y demandas de cada trabajador (Granados I. , 2011).

## 2.4 Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral

De la misma manera en que hay diversidad de conceptos acerca de la CVL también pasa lo mismo respecto a las dimensiones que se deben considerar. Para respaldar esta idea mostraré un estudio realizado por Da Silva, (2006) quien analizó las diferentes dimensiones de calidad de vida laboral de las tres últimas décadas (1975 – 2003) en donde diversos autores han planteado sus ideas. Por medio de un análisis de contenido operacionalizó las categorías de CVL y de las 272 categorías encontradas identificó las 44 diez utilizadas más frecuentemente en los estudios sobre calidad de vida laboral, en donde por orden de aparición fueron:. 1) Seguridad del ambiente físico del trabajo (riesgos laborales) 2) Oportunidad de promoción y adelanto futuro 3) Autonomía (control de la tarea, autoridad de decisión) 4) Remuneración 5) Relaciones con otros: compañeros y jefes 6) Beneficios y recompensas 7) Satisfacción de necesidades sociales (pertenencia y afiliación) 8) Comunicación entre grupos y comunicación organizacional 9) Satisfacción en el trabajo 10) Estabilidad en el empleo Asimismo agrupó 61 categorías de acuerdo a criterios teóricos en relación a: a) Satisfacción de necesidades básicas (Maslow) Físicas: temperatura, iluminación, ruido, espacio, mobiliario, recursos materiales, tecnología y sus disponibilidad, satisfacción con el entorno del puesto de trabajo, infraestructura, condiciones físicas del ambiente de trabajo. De Seguridad: seguridad e higiene, protección de enfermedades y daños dentro y fuera del trabajo, seguridad del ambiente físico del trabajo, riesgos laborales, ambiente seguro, exposición a riesgos. Económicas y familiares: sueldo y beneficios b) Satisfacción de necesidades superiores (Maslow) Sociales: relaciones personales, pertenencia, afiliación, interacciones con compañeros y jefes, sentimiento de ser familia, disfrutar de trabajar con otros, apoyo social compañeros y jefes, integración social en la empresa, confianza De estima: autoestima, auto-eficacia, reconocimiento, aprobación, status De autorrealización: auto-actualización, uso de habilidades superiores, desarrollo personal y profesional, crecimiento, conocimiento, aprendizaje, mejoría de habilidades profesionales, creatividad en el trabajo, desarrollo de talentos y capacidades, logros. c) Características del puesto de trabajo (Hackman y Oldham) 45 Significado, importancia, variedad, desafío, autonomía, responsabilidad personal, grado de responsabilidad, autoridad en la decisión, trabajar con independencia, participación en elección y distribución de tareas, retroalimentación, conocimiento de los resultados, identidad con las tareas d) Actitudes laborales Motivación, satisfacción con el trabajo y actividades, satisfacción con la empresa, satisfacción general, satisfacción con el sueldo, con los beneficios, sentirse bien por el buen desempeño, compromiso, identificación, orgullo e) Salud y estrés Presión, ambigüedad de rol, conflicto del rol, esfuerzo físico, trabajo agotador, carga mental, estrés laboral, cansancio, sobrecarga de trabajo, demandas de trabajo. f) Equilibrio trabajo y espacios vitales Tiempo para la familia, ocio, tiempo libre, tiempo de trabajo, horarios flexibles g) Sistemas de gestión de Recursos Humanos Retribución económica, participación de los beneficios de la empresa, estabilidad salarial, seguridad o estabilidad en el empleo, seguridad social, formación entrenamiento ofrecido, oportunidades de desarrollo profesional, políticas de promoción y sistemas de evaluación de rendimiento h) Procesos organizacionales Comunicación grupal y organizacional, procesos de comunicación, expresar quejas, ofrecer sugerencias, libertad de expresión, percepción de confianza y justicia, participación en toma de decisiones, estímulo a la participación en el ambiente de trabajo, liderazgo y/o supervisión orientados a la tarea o las personas i) Otros Desplazamiento casa-trabajo-casa, no trabajar durante fines de semana, posibilidad de comer en casa, relaciones con el sindicato, valoración del contrato colectivo Los resultados de este estudio teórico permiten identificar las categorías más utilizadas y su frecuencia de uso por parte de los investigadores de los últimos años, pero no indican cuan importantes son para los mismos investigadores y menos aún para los trabajadores. 46 Granados, (2011) nos presenta las dimensiones de la CVL divididas en los dos grandes grupos que designó como Condiciones Objetivas y Condiciones subjetivas en las que otros autores también están de acuerdo como por ejemplo Chiang y Krausse, (2007).

## 2.4.1 Condiciones Objetivas

1) Medioambiente físico En todos los tipos de trabajo que existen, ya sean de producción dentro de una fábrica, trabajo de oficina, trabajo dentro de colegios, hospitales o atención al público, se presentan todo tipo de riesgos laborales: riesgos físicos, químicos, biológicos, entre otros. Las empresas deben de buscar salvaguardar la buena salud de sus colaboradores. La fatiga física, relacionada a riesgos posturales, cargas excesivas, etc. son otros de los factores que intervienen directamente en la CVL, y cuya presencia genera la disminución de esta. Los accidentes laborales constituyen una amplia fuente de insatisfacción laboral. Así, un accidente como la pérdida de un miembro corporal, de audición o de vista con los más comunes. Generan a su vez grandes pérdidas personales y organizacionales, pudiendo ser estas tan graves que inhabiliten al trabajador de por vida, o se llegue a perder la vida como consecuencia de este. Falta de espacio físico en el lugar de trabajo o la inadecuación al este, así como el deficiente mobiliario, iluminación, etc. constituyen una dimensión del medio físico que afecta la calidad de vida laboral. 2) Medioambiente tecnológico La frustración que genera al trabajador el no contar con los equipos e instrumentos necesarios para realizar el trabajo de manera adecuada constituye una dimensión del medio ambiente tecnológico que afecta de manera negativa a la CVL, ya que genera en el trabajador: ansiedad, falta de motivación, insatisfacción laboral; y a nivel de organización retrasos en la entrega de trabajos o decaimiento de la producción. Todo lo anterior lleva a la falta de efectividad. La deficiencia en el mantenimiento o suministro de componentes es otra dimensión que genera malestar en los trabajadores, ya que los imposibilita de seguir con sus labores de manera normal. Disminuye su eficiencia, genera estrés, ansiedad y frustración. 47 3) Medioambiente contractual El salario es uno de los aspectos más valorados en el trabajo, aunque su efecto motivador se debe a diversos factores. Al respecto la Teoría de la Equidad de Adams, nos explica que las personas distinguen entre las contribuciones que estos aportan en su trabajo y las compensaciones que estos reciben por ellas; así como las que reciben otras personas. Es así como los trabajadores establecen el criterio de equidad, o la falta de este. Como consecuencia, se genera un estado de tensión que impulsa al trabajador a intentar reducir este desequilibrio. Cuando los trabajadores perciben que la relación entre su salario y su rendimiento no es justa se puede producir insatisfacción, absentismo, deseos de abandonar la empresa, bajo rendimiento, falta de dedicación, conflicto de intereses, etc. La estabilidad en el puesto de trabajo es un factor importante en la CVL, ya que está demostrada su relación directa con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Su ausencia genera alteraciones como el estrés, ulceras, ansiedad, depresión, quejas somáticas, migraña, entre otras. Asimismo, la inestabilidad laboral hace que los empleados estén más propensos a recibir sobrecarga laboral, en un intento desesperado por mantener su puesto de trabajo. 4) Medioambiente productivo Los horarios de trabajo muy prolongados o los horarios rotativos constituyen un factor importante en la vida del trabajador, las personas que trabajan largos turnos o turnos rotativos experimentan dificultades para mantener sus relaciones sociales y familiares normales. Asimismo, este tipo de horarios supone un impedimento no solo para el esparcimiento y mantenimiento de buenas relaciones familiares y sociales, sino también para la actualización profesional. Del mismo modo, es importante resaltar los problemas de insomnio, fatiga y alteraciones del ritmo circadiano que presentan las trabajadores, lo que afecta de manera directa su CVL. La sobrecarga laboral ya sea cuantitativa (exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo, o un exceso de horas de trabajo) o cualitativa (excesiva demanda en relación a las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador o un gran nivel de responsabilidad en la toma de decisiones) constituye un agente generador de estrés e insatisfacción laboral. Es importante reflexionar sobre la situación 48 contraria, la falta de tareas durante la jornada laboral y la asignación de tareas rutinarias y aburridas en relación con las habilidades del trabajador son otras de las dimensiones que afectan la CVL. Los trabajadores que afrontan esta situación se sienten desmotivados, insatisfechos, frustrados y aburridos en el trabajo. Tanto las oportunidades de promoción y ascenso como las facilidades de formación constituyen un factor motivacional para los trabajadores, el cual incrementa la CVL, debido a que permite un desarrollo personal, mayor autonomía en el trabajo y la posibilidad de realizar tareas más interesantes y significativas. Las oportunidades de promoción y ascenso se encuentran directamente relacionadas con la satisfacción laboral y ayudan a retener a los talentos de la empresa. Estas constituyen, por tanto, una herramienta de gestión de RRHH. 2.4.2 Condiciones Subjetivas 1) Esfera privada y mundo laboral Los problemas dentro de la esfera laboral tales como enfermedad de miembros de familia, problemas de tipo afectivo, necesidad de atención extra a los hijos constituyen una dimensión que repercute en la CVL. Ya que repercuten de manera directa en la CV de quien las experimenta. Asimismo, las exigencias del trabajo pueden llevar a los trabajadores a dejar de lado no solo las responsabilidades familiares, sino también las relaciones sociales del trabajador. 2) Individuo y actividad profesional Esta dimensión se relaciona a la utilización y desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades a fin de lograr alcanzar las metas profesionales, lo cual constituye un factor motivador ya que produce sentimientos de logro y de satisfacción con el trabajo. Asimismo, la autonomía y la participación activa en la toma de decisiones son la base de la satisfacción laboral 3) Organización y función directiva Las relaciones entre los miembros de los grupos de trabajo constituyen un factor primordial para la salud personal y organizacional. Se valora mucho la posibilidad de relación e interacción con los compañeros de trabajo. Inclusive, el enfoque de la gestión del conocimiento, resalta la importancia de la interrelación de los trabajadores en la construcción y el compartir del conocimiento. A través de la interrelación con los 49 compañeros, los trabajadores desarrollan no solo sus habilidades sociales, sino también comparten y consolidad conocimientos a través del relato de sus experiencias. La confianza, comunicación espontánea y el apoyo mutuo constituyen un factor importante en la CVL y juegan un rol importantísimo en el éxito del grupo y a medida que estas relaciones son vagas o inexistentes, se presentan diversos problemas que se relacionan al trabajo en equipo. Por otro lado, cuanto mayor es la cohesión de los miembros del grupo mayor es la motivación y menor el absentismo. A continuación mostraré dos versiones de las dimensiones de CVL Figura 4: Calidad de Vida Laboral (Chiang & Krausse, 2007) 50 Figura 5: Dimensiones de la CVL (Monsalve & Altamiranda, 2011) Para efectos del presente trabajo se tomaron en consideración 3 dimensiones 1) Percepción de la Situación Laboral 2) Realización Personal 3) Expectativa de Futuro 2.5 Beneficios de la Calidad de Vida Laboral Muchos son los efectos negativos asociados al trabajo, como todos sabemos; sin embargo solo me enfocaré a los beneficios que trae el tener una buena CVL. Como lo indican Monsalve y Altamiranda, (2012) implementar proyectos de CVL tiene beneficios, tanto para la organización como para el trabajador que a continuación mencionaré. 1) Evolución y desarrollo del Trabajador 2) Elevada Motivación 3) Mejor desenvolvimiento de sus Funciones 4) Menor rotación en el empleo 5) Menores tasas de Ausentismo 6) Menores quejas 7) Tiempo de ocio reducido DIMENCIONES DE CVL CVL OBJETIVA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL TRABAJO BUSCA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES MEDIANTE EL LOGRO DE LOS INTERESES ORGANIZACIONALES CVL SUBJETIVA CALIDAD DE VIDA PSICOLOGICA RESALTA LOS ASPECTOS SUBJETIVOS DEL TRABAJO PERO ANTEPONE LOS INTERESES INDIVIDUALES A LOS DE LA ORGANIZACIÓN 51 8) Mayor satisfacción en el empleo 9) Mayor eficiencia en la organización 10) Menos accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo, etc. Granados, (2011), nos explica que la aplicación de programas de mejoramiento de la CVL genera infinidad de beneficios y que muchos estudios demuestran una positiva relación entre las prácticas de innovación en los lugares de trabajo y el éxito empresarial. Los beneficios para la empresa incluyen diversos aspectos como: 1) Mejora el Funcionamiento Financiero 2) Incrementa el Valor de Mercado 3) Incrementa la productividad 4) Reduce los Costos Operativos 5) Mejora la Habilidad para Retener y Atraer a los Mejores Empleados 6) Fortalece la Confianza y Lealtad de los Empleados 7) Reduce el Ausentismo 8) Fortalece la Reputación: La mejora de las condiciones laborales ha tenido sus efectos, disminuyendo los riesgos de trabajo, asimismo, el comportamiento humano genera prácticas más seguras que paralelamente promueve una mejor calidad de vida laboral. Se ha observado que muchas empresas no se ocupan de este renglón, ello no beneficia a los empleados ni a la organización misma, tienen que tener en cuenta que a mayor satisfacción del empleado en su medio de trabajo, se espera un mejor desempeño, consecuentemente una mayor productividad para el negocio (Navarrete 2005). 2.6 Modelos de Calidad de Vida Laboral Algunos autores como: Chiavenato, (2009), Montufar, (2013) y Villavicencio y Arredondo, (2012), mencionan tres modelos de CVL como los más importantes y a continuación serán descritos. 52 Tabla 5: Modelos de la CVL (Villavicencio & Arredondo, 2012) Modelo de Nadler y Lawler -Participación de los empleados en las decisiones -Reestructuración del trabajo a través del enriquecimiento de tareas y grupos autónomos de trabajo -Innovación en el sistema de recompensas, para influir en el clima organizacional --Mejoramiento del ambiente de trabajo: condiciones físicas, psicológicas y honorarios de trabajo El modelo no contempla la importancia de los rasgos de personalidad, estilos de vida fuera del trabajo que se trasladan al espacio laboral. Queda fuera las características de las personas. Modelo de Hackman y Oldhan : presentan un modelo de calidad de vida laboral dedicado al diseño de cargos, que son: -Variedad de habilidades: el cargo requiere diversas habilidades, conocimientos y competencias. -Identidad de la tarea: el trabajo se deber realizar desde el inicio y hasta el fin para que la persona pueda percibir un resultado palpable. - Significado de la tarea: el trabajador debe percibir con claridad su trabajo así como las consecuencias que este produce. -Autonomía: la persona debe tener responsabilidad sobre lo que hace pero también debe tener autonomía para desempeñarla. --Retroalimentación del trabajo propio: la tarea debe proporcionar información para que el empleado pueda autoevaluarse. -Retroalimentación extrínseca: debe existir retorno proporcionado por los superiores o clientes respecto del desempeño de su tarea. -Interrelaciones: el trabajo debe permitir el contacto con otras personas internas o externas. Este modelo se centra en las habilidades de la persona, relaciones interpersonales y acciones referidas a la tarea. No toma en cuenta el medio ambiente físico, psicológico y el entorno sociocultural dentro de la empresa. Modelo de Walton plantea ocho factores -Compensación justa y adecuada -Condiciones de seguridad y salud en el trabajo -Empleo y desarrollo de la capacidad -Oportunidad de crecimiento continuo y El modelo no sugiere un área que atienda la salud mental dentro de la organización, esto es los estados afectivos 53 que afectan a la calidad de vida laboral. seguridad -Integración social en la organización -Reglamentación -Trabajo y espacio total de vida -Importancia de la vida social de la vida en el trabajo individuales que se presentan durante la jornada. Incluye el contexto sociocultural de la organización El carácter interactivo de la calidad de vida laboral la convierte en una totalidad integrada (holística y sistémica) de elementos interdependientes e interrelacionados que, articulados entre sí, conforman un todo indisociable, núcleo de estudio y análisis. Tenemos que enfatizar, que la calidad de vida no puede considerarse con iguales términos de comparación en el mundo industrializado y en el mundo en desarrollo o mundo mayoritario. Se tienen que impulsar propuestas y sensibilizar a la sociedad a fomentar una vida integralmente desarrollada, y que los beneficios que se obtenga de ella no son cuestiones contrapuestas sino complementarias, que se requiere del éxito de ambas para beneficio de todos los involucrados. 54

### CAPITULO 3 MARCO CONTEXTUAL

### 3.1 Introducción

La contaduría Pública es una profesión que sufre cambios constantes a pesar de tener principios establecidos; por consiguiente, se requiere que el egresado esté en constante mejoramiento y actualización; además de esto, éste actúa en un campo muy competitivo donde solamente aquellos que resalten ocuparán las mejores posiciones o el mejor mercado. (Becerra, García, & Higuerey, 2005) Hoy la práctica de la contaduría como tal hacia el finales del siglo XX, también se ha visto impactada por los avances de la tecnología informática, concretamente con la incursión de las computadoras y el desarrollo de Software de programas informáticos para computadoras (paquetes contables); la introducción de esta herramienta en los procedimientos contables de registro vinieron a acelerar todos los procesos de cálculo contable que se hacían en forma artesanal, tales como la contabilización de operaciones, control detallado de operaciones en auxiliares contables, preparación de estados financieros, control de costos y presupuestos, e incluso análisis financieros y proyecciones financieras. Esta irrupción ha venido a desplazar grandes cantidades de personal que hacían las contabilidades, ya que la computadora como tal las ha reemplazado Hasta cierto punto es indiscutible que la presencia de la persona del Contador Público es insustituible con su criterio, opinión, y punto de vista integral sobre un determinado caso, sin embargo no hay que perder de vista que la incursión de la computadora en el procesamiento de información económica, vino a eliminar en forma considerable la necesidad de emplear mano de obra, y esto se observa en que el personal de los departamentos de contabilidad se ha reducido, y tienden a conservar pocos, de los cuales se espera realicen funciones operativas, tácticas y estratégicas. (Gertz, 2006) Las personas se preguntan: ¿paraqué sirve un contador público? ¿A qué se dedican los contadores públicos? Y las respuestas pueden ser: ―ellos son unos duros en las matemáticas‖, ―ellos valen por su firma‖, ―son los que llevan las cuentas‖ y a la final, el imaginario colectivo de ―es de un personaje aburrido, mal vestido, registrando y digitando en un software de 55 contabilidad por allá en el último rincón del área administrativa de una empresa‖. El problema radica en el desconocimiento en la labor que desempeña el contador público en una sociedad. (Granados A. , 2013) A pesar de las fuertes críticas que ha recibido la profesión contable por el ―estancamiento‖ que ha sufrido durante varios años, por ser catalogada como una profesión para gente aburrida y cuadriculada tal como lo mencionó Alex Granados Trujillo y a pesar los múltiples escándalos que se han presentado producto de la negligencia y omisión de muchos profesionales del área y pese a la resistencia al cambio de gran parte de contadores, y ante la entrada en marcha en nuestro país de las Normas Internacionales de Contabilidad e Información Financiera; la contaduría pública continúa siendo una de las profesiones más ofertadas por las instituciones de educación superior y elegidas por los estudiantes universitarios, argumento que demuestra que hay cierta ilusión y que promete una vida rentable.

### 3.2 Áreas del Conocimiento

en Apoyo a la Contaduría Para que el profesional en contaduría pueda ejercer de manera eficiente y eficaz es necesario ubicarnos en el contexto actual, debido a los cambios que se han dado como consecuencia de la globalización, la apertura de los mercados y los grandes avances tecnológicos, especialmente en el campo de la computación. (De Agüero, 1999) Para que el profesional contable pueda cumplir su misión requiere desarrollar un perfil académico que incluya las disciplinas que conforman la parte propia y natural de su actividad, así como de otras que proporcionan un conocimiento complementario para su formación integral (De Agüero, 1999) de ahí que menciona que dos campos de conocimiento. 1) Campo de conocimientos relacionados directamente con su actividad: Economía, Finanzas, Contabilidad General y Costos, Dictamen de Estados Financieros y Obligaciones Tributarias. 2) Campo de conocimientos generales: Derecho, Informática, Administración de Organizaciones, Matemáticas y Estadística y Formación Humanista. 56 Otros autores no hacen esa división sin embargo coinciden en las mismas disciplinas como: a) La administración, entendida como la conducción de grupos humanos hacia el logro de objetivos (misión) de la organización mediante la optimización de sus recursos. b) Las ciencias sociales son las que permiten conocer la realidad humana tanto en lo individual como en lo social. c) El derecho, que provee las herramientas necesarias para ubicarnos dentro de un marco de legalidad. d) La economía, dedicada al estudio de las necesidades y los satisfactores que determinan la riqueza de los países. e) Las finanzas analizan la obtención y aplicación óptimas de recursos financieros de las entidades para el logro de su misión. f) La legislación fiscal, que estudia y reglamenta las normas de carácter impositivo para la obtención de recursos por parte del estado con el objeto de cumplir la función de dar servicios públicos. g) La informática, dedicada al estudio, diseño y desarrollo de sistemas de información acordes a las necesidades de las entidades. h) La matemática, que permite analizar y resolver problemas con un procedimiento lógico. El campo de conocimientos del profesional contable ante las presiones y la velocidad con que ocurren los cambios en un mundo donde ya no hay fronteras económicas y las políticas empiezan a desaparecer, solo justifican la necesidad de mayores y más sólidos conocimientos que requiere ésta profesión. (De Agüero, 1999)

### 3.3 Campos y Sectores de Actuación del Profesional de la Contaduría

### 3.3.1 Campos de Actuación

Por lo ya expuesto anteriormente sobre los conceptos de contaduría a continuación se hará una clasificación que ayudará a ubicarla dentro de su campo real de trabajo (Hernández F. , 2003). 57 a) Independiente Ejerce libremente, sin depender de terceras personas, en las actividades de auditoría, contabilidad, asesoría fiscal, docencia e investigación, entre otras. b) Dependiente Trabaja bajo dependencia. Puede desempeñarse tanto en el sector público como privado, en las áreas de auditoria interna, fiscal, contabilidad, finanzas, docencia e investigación. c) Docencia Enseña las diversas asignaturas que integran el plan de estudio de la licenciatura en Contaduría o afines, en instituciones superiores, y debe cumplir los requisitos que marcan los propios centros educativos. Puede ejercer esta actividad de manera dependiente o independiente, según el convenio con las instituciones. d) Investigación. Busca o adecua técnicas que permitan generar información financiera con mayor exactitud. Actualmente, es la actividad menos desarrollada por el licenciado en Contaduría, aunque no la menos importante. Prácticamente, esta labor se lleva a cabo en instituciones superiores, órganos colegiados y dependencias recaudatorias gubernamentales.

### 3.3.2 Sectores a los que sirve

A) Público Lo componen las entidades que constituyen y dirige el Estado, pueden ser organismos o dependencias municipales, estatales o federales. B) Privado Grupos que constituyen y dirigen particulares. Pueden realizar actividades comerciales, industriales o de servicios. C) Mixto 58 Asociaciones donde la configuración del capital es tanto del sector público como del privado D) Social El objeto de estas entidades no es el lucro precisamente, sino cumplir una función social, independientemente de que su patrimonio sea de carácter privado, público o mixto. 3.4 Organización de la Contaduría Pública Nacional e Internacional La contaduría es una de las pocas profesiones que se encuentran muy bien organizadas y eso está demostrado por la gran cantidad de organismos vinculados a ella con el fin de incrementar el prestigio de la profesión y garantizar la información financiera generada por dichos profesionales (Guajardo, 2005) Los profesionales de Contaduría se han reunido con el objeto de compartir sus experiencias y enriquecer su desempeño laboral. Asimismo, para emitir normas, reglas y principios que den a la profesión carácter de confiabilidad. Porque el desarrollo profesional se rige por ciertos parámetros técnicos y éticos. Estas agrupaciones de contadores no sólo son locales, sino nacionales e internacionales. (Hernández F. , 2003). 3.4.1 Organización de la contaduría pública nacional a) Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. (IMCP) b) Colegio de Contadores Públicos de México, A.C. (CCPM) c) Asociación Mexicana de Contadores Públicos, A.C.(AMCP) d) Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas, A.C. (IMEF) e) Instituto Mexicano de Auditores Internos, A.C. (IMAI) f) Consejo Mexicano para la Investigación y Desarrollo de Normas de Información Financiera. (CINIF) 3.4.2 Agrupaciones internacionales