

XXXIX SIMPOSIO DE PROFESORES DE PRÁCTICA PROFESIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD DE CATAMARCA

**“CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO;
REPENSAMOS LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES”**

Autor: Díaz, Liliana Patricia

XXXIX SIMPOSIO DE PROFESORES DE PRÁCTICA PROFESIONAL FACULTAD
DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRACIÓN

UNIVERSIDAD DE CATAMARCA

“CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO; REPENSAMOS LAS PRÁCTICAS
PROFESIONALES”

Autor: Díaz, Liliana Patricia

Resumen

Este trabajo da cuenta del avance de la tecnología y el uso que se hace en la profesión de Contador Público. Frente a la tarea deslucida que plantean los organismos profesionales “**meros operadores de sistemas provistos por grupos de interés**” ¿Qué puede hacer la docencia de práctica profesional? ¿Resistirse o aceptar?

El mundo del trabajo atraviesa cambios importantes que seguirán ocurriendo y podrán intensificarse en el futuro por el impacto en la tecnología sobre la cantidad y calidad de los trabajos. Los individuos pueden responder de manera negativa, por ejemplo con estrés, por no contar con habilidades y destrezas que se correspondan a las exigencias de su trabajo, conforme investigaciones realizadas por la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T).

La respuesta desde la docencia ante una situación problemática es **comprender y transformar la enseñanza de la práctica**” realizando acciones educativas donde se apueste al desarrollo de habilidades para el logro de un perfil de egresado capaz y competente.

Introducción:

Este trabajo surge a partir de la lectura de dos cartas publicadas en la web, remitidas por Consejos Profesionales de Provincias, representantes de graduados matriculados, dirigidas a Directores de AFIP. De dichas notas interesa recortar lo pertinente a “**el avance de la tecnología y el uso que se hace en la profesión**”.

Así surgen interrogantes, tales como, ¿el avance de la tecnología nos afecta? sí. ¿Cómo nos afecta? ¿Nos brinda oportunidades? ¿Nos genera dificultades? ¿Qué podemos hacer los docentes de práctica profesional ante este avance? La respuesta, es reflexionar para producir acciones educativas así generar capacidad y competencia. Comprender para enseñar práctica profesional. La acción educativa o actividad de los docentes de práctica profesional, se ubica entre un **qué** y un **cómo**.

El mundo del trabajo atraviesa cambios importantes, que seguirán ocurriendo y podrán intensificarse en el futuro por el impacto en la tecnología sobre la cantidad y calidad de los trabajos. Se acentúan las discusiones sobre los desafíos políticos para desarrollar una fuerza de trabajo capacitada, dado que los individuos pueden responder de manera negativa por no contar con habilidades y destrezas que se correspondan a las exigencias de su trabajo, conforme investigaciones realizadas por la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T).

Como conclusión, este trabajo recomienda un camino de actividades educativas de entrenamiento y preparatoria desde las prácticas profesionales tendiente a minimizar riesgos en las tareas que devienen en la profesión por los cambios en el mundo del trabajo.

Antecedentes de orden profesional sobre el avance tecnológico.

En fecha 22 de Junio de 2017 el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Provincia de Santa Fe envía nota al Señor Director de Afip Rosario, demostrando su preocupación por el uso del **avance tecnológico.....**” *ha permitido a los fiscos contar con herramientas de captación de datos en línea, que con carácter obligatorio bajo pena de sanción a cargo de los contribuyentes, son derivados a los profesionales por la complejidad y temática involucrada. Sin embargo, la demanda de datos en exceso y la multiplicidad de regímenes de cumplimiento perentorio **nos han convertido en meros operadores administrativos de sistemas de AFIP***”

En igual sentido se expresa en fecha 12 de Julio de 2017 el Consejo de Ciencias Económicas de Entre Ríos.....agregando “lo expresado anteriormente se suma también a la implementación y cambios permanentes en **los sistemas de declaración y pago**, los

cuales exigen **reestructurar constantemente la organización laboral**, resultando todo ello de imposible cumplimiento si se pretende tener el tiempo necesario para estudiar de manera responsable las modificaciones impositivas y brindar un asesoramiento de calidad.”

Ambos Consejos de Profesionales, manifiestan que nuestra profesión **sufre una descalificación profesional. También dichas entidades coinciden que la problemática se agrava en las PYME**, no cuentan con una estructura administrativa para dar respuesta, por tal razón hace el contador dichas tareas.

No menos importante, en los medios de comunicación se recogen tendencias, que textualmente se transcriben:

“los próximos desafíos de esta Big Data Analytics son las declaraciones juradas proforma. Es decir, con toda la información que el fisco ya tiene, **proponerle al contribuyente lo que debería ser su declaración jurada**. Luego, cada uno **modificará los detalles que estén mal en esa declaración jurada propuesta por la AFIP, pero el grueso les va a llegar de manera automática.**”

En síntesis, contamos con numerosos antecedentes sobre el uso actual y futuro de tecnologías en comunicación e información en nuestra tarea de contador.

Apreciaciones de la O.I.T sobre los cambios en el trabajo y sus consecuencias.

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) da cuenta que el mundo del trabajo **atraviesa cambios** importantes y constantes. Dicho organismo ha propuesto cuatro conversaciones del centenario a realizarse en el año 2019, ellas son:

- 1) Trabajo y Sociedad
- 2) Trabajo decente para todos
- 3) La organización del trabajo y de la producción y
- 4) La gobernanza en el trabajo.

En informe define el escenario futuro producido por los cambios tecnológicos en dos sentidos a) que se supriman o creen nuevos puestos de trabajos y b) que se transformen los actuales, principalmente en cómo se organiza el trabajo. Llevando esto a la profesión, estamos frente un escenario **de transformación de prácticas profesionales**.

A continuación el documento de la O.I.T indica: “Los administradores que trabajan con maquinas inteligentes y conectadas que los ayuden en las decisiones administrativas diarias y otras decisiones rutinarias necesitaran más habilidades interpersonales, que se adquieren

principalmente a través de la experiencia, como el sentido común, la creatividad y la capacidad de resolver problemas.los administradores tendrán que realizar las preguntas para que las computadoras las respondan, abordar circunstancias excepcionales caracterizadas por algoritmos cada vez más inteligentes y aprender a lidiar con la ambigüedad”

Concluye el documento, que los debates deben centrarse en preguntas, entre ellas;

¿Cómo cambiarán las nuevas tecnologías la naturaleza de los empleos en las distintas ocupaciones y en los diferentes niveles?

¿Cuáles son las buenas prácticas y que capacidades se necesitan para manejar este proceso de ajuste?

En relación con la **salud**, la O.I.T. realizó una investigación a nivel mundial, específicamente sobre el estrés laboral. Lo define de esta manera: *“El **estrés** relacionado con el trabajo puede definirse como la respuesta negativa que los individuos pueden tener cuando sus habilidades y destrezas no se corresponden adecuadamente con las exigencias de su trabajo y no reciben ningún apoyo ante ello. El estrés relacionado con el trabajo puede experimentarse, por lo tanto, **cuando las exigencias y presiones del trabajo exceden las habilidades** de un trabajador para enfrentarse con ellas o cuando sus habilidades y destrezas están infrautilizadas, por ejemplo en el caso de asumir trabajos monótonos o aburridos.*

Según estudios científicos, las causas de estrés laboral pueden deberse a la falta de prevención, un trabajo individualizado expuesto a frecuentes interrupciones con cronogramas difíciles de cumplir debido al contenido del trabajo, a grandes exigencias cuantitativas (cantidad de información o de producción), a exigencias cualitativas (exigencias de calidad, atención o precisión), a tareas monótonas o repetitivas, etc.

No debe confundirse con la carga mental que es el “conjunto de requerimientos o exigencias mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral y que son necesarios para desarrollar el trabajo” (INISHT, 2001a).

Como conclusión a este apartado, a nivel macro se vislumbran cuatro grandes conversaciones que hacen a las actividades y comportamiento del trabajo a nivel mundial, y a nivel micro cómo podría responder el trabajador frente a exigencias nuevas.

Oportunidad que se nos presenta como docentes:

Frente a la tarea deslucida que plantean los organismos profesionales “**meros operadores de sistemas provistos por un grupo de interés relevante**” ¿Qué puede hacer un formador de futuro profesional? ¿Resistirse o aceptar?

Siguiendo a Gimeno Sacristán, José (1998) en su publicación “**Comprender y transformar la enseñanza**” refiere a que ante una situación problemática, hay cuatro fuentes que interactúan entre sí; ellas son:

Los dilemas o posibilidades de planificación. La docencia decide si hace un plan, para toda la asignatura, para un tema determinado, para una actividad o para una secuencia de estas, etc. Alude a la organización en sí, de una cátedra.

La previsión global de las metas que se pueden alcanzar, “**para qué sirve lo que se va a hacer**” que se puede conseguir a grandes rasgos, a modo de anticipaciones de efectos de diversos tipos que tiene su enseñanza.

El cúmulo y el tipo de experiencia de los profesores y el grado de estructuración crítica, condicionan el modo en que se percibe la situación a afrontar. También alude a la capacidad de anticipar y es un medio con el que se cuenta para el logro.

Los diversos recursos de que disponen los docentes, como la capacidad para buscar y aprovechar materiales y actividades.

Siguiendo la idea rectora de este trabajo, que es **comprender para transformar la enseñanza de la práctica**, es necesario generar habilidades interpersonales para enfrentar la tecnología. Según la OIT, cuando las exigencias y las presiones superan las habilidades deviene el estrés, que es la capacidad que tienen los trabajadores para adaptarse y/o resistir a los riesgos y amenazas provenientes del proceso de trabajo.

Conforme el Marco Conceptual de los Pronunciamientos Internacionales de Formación del IAESB, (este es el organismo emisor de la Federación Internacional de Contadores) se entiende por habilidades profesionales, los varios tipos de aptitudes requeridas para aplicar conocimiento, valores éticos y actitudes en forma apropiada y efectiva para un contexto profesional. La explicación del IAESB es que los contadores profesionales están obligados a poseer una gama de habilidades, incluyendo aquellas técnicas y funcionales, gerenciales, de organización y de gestión de negocios, personales, interpersonales, de comunicación y una variedad de intelectuales y de formación de criterios profesionales.

La IES Nro 3 (Norma Internacional de Formación) del IFAC (Federación Internacional de Contadores) describe cada una de las habilidades profesionales.

Las habilidades intelectuales se dividen en seis niveles. En orden ascendente estas son: conocimiento, comprensión, aplicación, síntesis (para combinar los conocimientos de varias áreas, predecir y llegar a conclusiones) y evaluación. Las habilidades intelectuales permiten que un contador profesional pueda resolver problemas, tomar decisiones y ejercitar su buen juicio en situaciones organizacionales complejas. Las habilidades intelectuales incluyen las siguientes:

la habilidad de localizar, obtener, organizar y entender la información transmitida por fuentes humanas, impresas o electrónicas.

la capacidad de plantearse preguntas, para la investigación, el pensamiento lógico y analítico, el razonamiento y análisis crítico; y

la habilidad de identificar y resolver problemas no estructurados que pueden darse en escenarios desconocidos.

Las habilidades técnicas y funcionales pueden ser generales o específicas con relación a asuntos contables. Incluyen:

Aplicaciones matemáticas y estadísticas y dominio de la informática.

Modelos de decisión y análisis de riesgos

Medición

Informes; y

Cumplimiento con los requisitos legales y reglamentarios.

Las habilidades personales están relacionadas con las actitudes y el comportamiento de los contadores profesionales. Desarrollar estas habilidades ayuda al individuo en el aprendizaje y desarrollo personal. Incluyen:

la autogestión,

la iniciativa, influencia y autodidáctica,

la capacidad de seleccionar y asignar prioridades con recursos limitados y de organizar trabajo para cumplir con plazos estrictos;

la capacidad de anticipar y adaptarse al cambio;

la consideración de los valores, ética y actitud profesionales en la toma de decisiones;

el escepticismo profesional.

Las habilidades interpersonales y de comunicación permiten a un contador profesional trabajar con otros para el bien común de la organización, recibir y transmitir información, formular juicios razonados y tomar decisiones eficazmente. Los componentes de las habilidades interpersonales y de la comunicación incluyen la habilidad de:

trabajar con otros en un proceso consultivo, para resistir y resolver conflictos;

trabajar en equipo

interactuar con personas cultural e intelectualmente diferentes;

negociar soluciones y acuerdos en situaciones profesionales;

trabajar eficazmente en un entorno intercultural;

presentar, debatir, informar y defender posiciones con eficacia en la comunicación formal, informal, escrita y oral; y

escuchar y leer eficazmente, con apertura a la cultura y diferencias idiomáticas.

Las habilidades organizacionales y gerenciales incluyen;

la planificación estratégica, gestión de proyectos, administración de personas y recursos, y toma de decisiones;

la capacidad para organizar y delegar tareas, motivar y desarrollar recursos humanos;

el liderazgo; y

el criterio y discernimiento profesional.

La respuesta al interrogante inicial, desde la docencia de práctica debe ser: **“saber proyectar”** ante una situación problemática del contexto profesional, detectada en el presente, que viene para quedarse como tarea de un futuro profesional. En el proyecto educativo no debe faltar la consideración de habilidades sólidas, que junto con los conocimientos contribuyan **futuros contadores competentes**.

Conclusión

La carrera de contador es de interés público.

Estas asignaturas prácticas, tienen metas a cumplir que se traducen en la comunidad profesional y en la sociedad en su conjunto.

En primer lugar, que los estudiantes logren trabajar en forma **competente** como profesionales contadores.

En segundo lugar, que los estudiantes se formen con valores profesionales orientados a generar compromisos: con el cumplimiento de leyes y normas, con el crecimiento profesional continuo y **el aprendizaje de por vida**, con el sostenimiento de la confianza, la responsabilidad, **con el servicio al interés público** y la sensibilidad a la responsabilidad social.

Por último que puedan hacer desde estas materias una **experiencia práctica real**.

Desde las prácticas necesitamos formar futuros contadores que se desempeñarán o serán entrenados para desempeñarse en sistemas integrales para la planificación de recursos empresariales (ERP), que son el soporte esencial de directivos y gerentes, ya que representan el vértice informático de la organización y fundamentalmente el gran elemento de control de la misma. Un estudio señala que el 84% de las empresas tienen planificado tomar decisiones de inversión en soluciones informáticas en el futuro. Y desde los organismos fiscales la tendencia es el trabajo “on line”, conforme lo arriba expuesto.

El abandono de la tangibilidad del papel frente a la tendencia exponencial de comprobantes y registros en soportes de datos intangibles, en redes de usuarios diversos y diferentes tipos y modos; debe preocupar a los docentes de prácticas y nos convoca a reflexionar sobre el **qué** y el **cómo** enfrentar este proceso de digitalización con las personas en acción.

A modo de cierre estas materias sobre Prácticas Profesionales, deben desarrollar acciones educativas para el logro de futuros profesionales con habilidades sólidas. Por tal podrían trabajar en líneas de actividades desde el área práctica pertinente con fijación de criterios sobre conocimientos y habilidades e indicadores de desempeño estudiantil.

Bibliografía

Diez, Miguel Angel Director-editor (2016) “**Tecnología- Software de Gestión**” **La apuesta es a 2017**” Revista Mercado Septiembre 2016, 102-109

Federación Internacional de Contadores. (2008) Consejo de Normas Internacionales de Formación en Contaduría. Manual de los Pronunciamientos Internacionales de Formación. New York. ISBN 978-1-934779-55-2

Gimeno Sacristán José (1998) Capítulo 9.9.3. Los profesores como diseñadores. Comprender y transformar la enseñanza. Madrid. Editorial Morada Pág. 308-333 ISBN 84-7112-373-8

Oficina Internacional del Trabajo (2006) Departamento de Políticas Sectoriales. “Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. Ginebra. 24-26 Octubre.

Oficina Internacional del Trabajo (2013) La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación, mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo. Ginebra.

Oficina Internacional del Trabajo (2016) **Estrés en el trabajo: un reto** (primera Edición)

Oficina Internacional del Trabajo. (2016) Irmgard Nubler “**Los Cambios Tecnológicos y el Trabajo del Futuro, Cómo lograr que la tecnología beneficie a todos**”. Consultado en : <http://www.relats.org/documentos/OITAtipiconota3.pdf>

Neffa, Julio César . (2015) “**Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio**”. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET ; Corrientes : Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas; La Plata : Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas; Moreno : Universidad Nacional de Moreno. Departamento de Economía y Administración; Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores Libro digital, PDF Archivo Digital: descarga ISBN 978-987-21579-9-9

Neffa, Julio César (2000) “**Las innovaciones científicas y tecnológicas**”. Una introducción a su economía política. Buenos Aires. Trabajo y Sociedad. CEILPIETTE/CONICET- Lumen-Humanitas.

Neffa, Julio César (2001)” **El futuro del trabajo. El trabajo del futuro**”. Buenos Aires LCLACSO. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Neffa, Julio César. (2016) “Trabajo y salud en puestos de atención al público. Una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES”.

Link consultados:

<http://www.cpcesfe2.org.ar/index.php/dificultades-ejercicio-profesional-ante-afip/>

<https://www.facebook.com/pg/CPCEER/posts/>

<http://www.ignacioonline.com.ar/2017/07/el-cpce-de-entre-rios-manifiesta-su.html>

