

## **Certificación de competencia contable**

José Victoria, José Arredondo y Blanca Irene

J. Victoria, J. Arredondo y B. Irene.  
Universidad Tecnológica de Tijuana, Transpeninsular 22500, Buenos Aires Sur, 22255 Ensenada, Baja  
California  
alfonso.arredondo@uttijuana.edu.mx

M. Ramos., V. Aguilera., (eds.) .Educación, Handbook -©ECORFAN- Valle de Santiago, Guanajuato, 2013.

## **Abstract**

The globalization of knowledge and quality environment in which we are taught to live have caused it to have the urgent need to certify the possession of knowledge, skills and abilities that are said to have and that in many cases are falsely pseudoamparados for diplomas, degrees, etc, issued by institutions on many occasions with dishonorable reputation or else why not the lack of professionalism of some students who only want to approve of the way it is, whether learned, leads to the need to certify the skills, knowledge and skills we have gained via formal education or professional experience in a highly competitive world, it is necessary to have a real and tangible evidence attesting to such jurisdiction, which in this case gives us an official certification. Normally this need would be offset by documents called titles and unfortunately employers do not always give the credit because they are realizing that in some cases the title by itself is not evidence if we master the profession and in extreme cases do not have the slightest idea that it is or we are talking about.

## **8 Introducción**

Razón por la cual el sector productivo en colaboración con el gobierno federal ha instrumentado la forma en la cual, toda persona que lo desee no importando que haya pasado por las aulas o incluso que cuente con un documento que lo avale, puede evaluar y certificar sus conocimientos, habilidades y destrezas a través de los estándares de competencia laboral, lo cual ahora sí le dará mayor certeza y seguridad al empresario de estar contratando a una persona que paso por un proceso de evaluación- certificación de una función laboral, misma que le va representar una inversión y no un gasto, ya que ahora el elemento humano cuenta con las herramientas necesarias para integrarse a la organización y ser productivo agilizando la curva del aprendizaje . Y en el mismo sentido el personal certificado cuenta con un documento más que lo avala dentro del ámbito laboral y le otorga una ventaja competitiva en relación con aquellas personas que no tienen una certificación de esta magnitud.

### **8.1 Descripción del problema**

La necesidad que tiene nuestro país de contar con personas empresarios, trabajadores, docentes y servidores públicos más competentes y a la par la imperiosa necesidad de ser mayormente competitivos han originado la creación de un organismo como el Sistema Nacional de Competencias (CONOCER), el cual es un Instrumento del Gobierno Federal que contribuye a la competitividad económica, al desarrollo educativo y al progreso social de México, con base en el fortalecimiento de las competencias de las personas, proporcionándole en algunos casos una salida lateral como sucede en las universidades tecnológicas y una oportunidad a cualquier persona que ejerza la función de registro contable y que por algún motivo dejo inconclusa su carrera. Este trabajo es el detonante que les proporciona la oportunidad de certificar y legitimar sus conocimientos y habilidades.

De acuerdo al Índice de Competitividad del Foro Económico Mundial, México ascendió en el 2013 del lugar 58 al 53 de una lista de 144 países y es superado por varios países de la región, tales como Chile (33), Puerto Rico (31), Panamá (40) y Brasil (48). (Foro Económico Mundial, 2013). Lo anterior es una realidad que nos invita a considerar y tomar las medidas que nos permitan ascender y es aquí donde el Sistema Nacional de Competencias es una pieza clave para impulsar la competitividad del país y recuperar el rumbo hacia una economía más sólida. (CONOCER, 2010), buscando certificar todas las actividades que le añaden valor al desempeño laboral.

## 8.2 Antecedentes

Creada el 14 de agosto de 1998, cuenta actualmente con un campus en Tijuana, una Unidad Académica en Ensenada y una Extensión en el poblado de San Quintín.

Cuenta con un modelo educativo que facilita su incorporación al ámbito laboral, permitiendo la continuidad de estudios, nuestros estudiantes pueden optar por alguna de las salidas alternas, éstas son: certificación profesional, título de técnico superior universitario, ingeniero técnico o licenciatura en alguna de nuestras ingenierías en tercer, sexto, noveno y onceavo cuatrimestre respectivamente, con clases 70% prácticas y 30% teóricas. Nuestros egresados cuentan con las competencias profesionales y competencias genéricas necesarias para su desempeño en el campo laboral, en el ámbito local, regional y nacional. Actualmente cuenta con el Premio a la Excelencia Académica por lograr que el 100 por ciento de los alumnos de las carreras de TSU cursen programas de buena calidad, entregado por la Secretaría de Educación Pública. Se consideró en su elaboración el Análisis Situacional del Trabajo (AST), de Contaduría, en el cual los empresarios resaltaron la necesidad de que nuestros egresados contarán con la habilidad en el manejo de la paquetería contable y de su aplicación en el sector productivo. (UTT, 2010)



### **8.3 Estándar de Competencia Laboral**

Uso de Paquetería Contable y su aplicación en el sector productivo.

### **8.4 Objetivo**

Desarrollar el Estándar por competencia para la carrera de Técnico Superior Universitario en Contaduría propuesto por la Coordinación General de Universidades y que en forma paralela servirá como salida lateral llamada Certificación Profesional en el tercer cuatrimestre, fundamentándolo en la estructura de la matriz de asignatura y basándonos en las Unidades Temáticas, Objetivos específicos (por unidad), Saber, Saber Hacer y el Resultado de aprendizaje por competencias de las materias:

- Contabilidad Básica
- Contabilidad Intermedia
- Contabilidad Superior

### **8.5 Metodología empleada.**

Se baso en la guía de la metodología del CONOCER para argumentar los elementos que debe llevar la competencia a desarrollar. (CONOCER, 2010)

### **8.6 Resultados**

Título del estándar de competencia laboral:

Elaborar pólizas contables

Propósito del Estándar de Competencia Laboral:

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que se desempeñan en diversas funciones en los ámbitos productivos, laborales y de educación haciendo uso de la tecnología y de los medios para implementar de manera práctica eficientando las herramientas necesarias para Identificar, Capturar y Registrar operaciones contables.

## 8.7 Aspectos relevantes de la evaluación

Detalles de la práctica: Se realiza esta evaluación a partir de un sistema contable, donde el candidato Identifica, Clasifica y Registra las operaciones contables que se le presenten mediante el uso del sistema.

Apoyos/Requerimientos: Equipo de cómputo, software y documentos fuente en su nivel de competencia: Dos

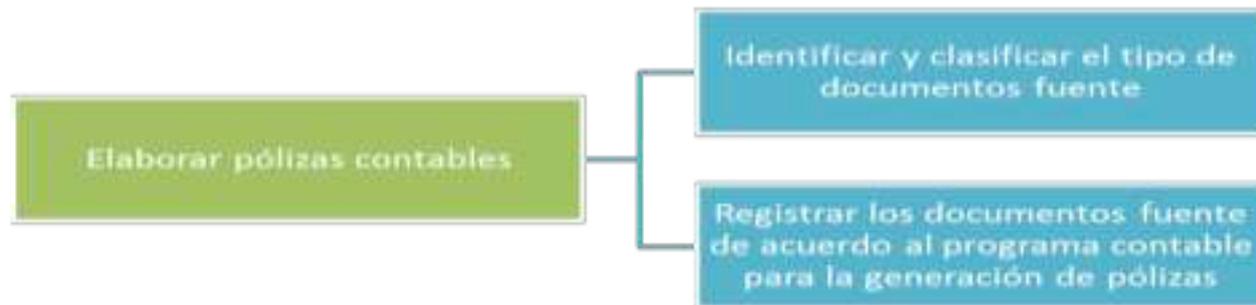
Módulo/Grupo ocupacional:

Capturista Operadores de equipo de cómputo

Ocupaciones asociadas

- Identificar
- Clasificar
- Registrar

## 8.7 Perfil del estándar de competencia



Elementos que conforman el Estándar de Competencia 1 de 2 Identificar y clasificar el tipo de documentos fuente.

## 8.8 Criterios de Evaluación

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

## 8.9 Desempeños

1. Analiza los diferentes tipos de documentos fuentes: Clasificándolos de acuerdo a la operación de la cual derivan, tales como facturas de venta para elaborar las pólizas de ingreso, facturas de proveedores, de acreedores y facturas por concepto de gastos para elaborar las pólizas de egreso, y así mismo las pólizas de diario.

2. Identifica las cuentas afectables del catálogo: Corroborando el número de la cuenta afectable de acuerdo con el catálogo de cuentas, y asignando al documento fuente los números de cuentas de acuerdo con el catálogo.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

## 8.10 Productos

1. Los documentos fuente clasificados:

- Tiene los documentos organizados de acuerdo con el tipo operación de origen.
- Tiene asignado el número de catálogo de cuenta de acuerdo a la operación.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

Conocimientos	Nivel
1. Tipos de cuentas contables.	Aplicación
2. Regla del cargo y del abono.	Análisis

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

Actitudes/Hábitos/Valores

1. Orden: La manera en que mantiene organizado su lugar y material de trabajo.

## 8.11 Glosario

1. Catálogo de Cuentas: Una lista de todas las cuentas y sus números en el mayor.
  2. Documentos fuente: Son todos aquellos comprobantes y/o documentos, que sirven de base para el registro detallado de la operación que éstos amparan.
  3. Factura: Documento que ampara una transacción comercial (Compras, Ventas y pago de servicios)
  4. Pólizas de diario: Es el tipo de documento contable, en donde se registran detalladamente las operaciones que no representan ingresos ni egresos.
  5. Pólizas de egreso: Es el tipo de documento contable, en donde se registran detalladamente las operaciones pagadas por medio de cheque.
  6. Pólizas de ingreso: Es el tipo de documento contable, en donde se registran detalladamente las operaciones que representan ingresos o ventas.
- 2 de 2 Registrar los documentos fuente de acuerdo al programa contable para la generación de pólizas.

## 8.12 Criterios de Evaluación

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

Productos

1. La póliza elaborada:
  - Corresponde con la operación que ampara/soporta el documento fuente,
  - Tiene la cuenta de cargo y cuenta de abono asignada de acuerdo con el catalogo,
  - Detalla la descripción de la operación,

- Indica la fecha de elaboración,
- Tiene registrados los cargos y abonos en las cuentas correspondientes y con las sumas cuadradas,
- Tiene anexados los documentos fuente.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

Conocimientos	Nivel
Estructura del catálogo de cuentas.	Comprensión

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

Actitudes/Hábitos/Valores

1. Limpieza:La manera en que presenta los documentos generados sin manchas, sin roturas y en buen estado
2. Orden: La manera en que presenta el trabajo organizado y clasificado de acuerdo con los documentos requeridos
3. Responsabilidad:La manera en que ejecuta el trabajo de acuerdo con lo requerido por las normas de contabilidad y las políticas de la empresa.

Glosario

1. Cargo: Anotación registrada en el Debe de una cuenta.
2. Abono: Anotación registrada en el Haber de una cuenta.

### 8.13 Conclusiones

Una vez analizada la información nos permite percatarnos de la trascendencia que tiene este proyecto, ya que de manera simultánea el estudiante no solo adquirirá conocimientos, ( que en muchas de las ocasiones no le servían y no tenían una aplicabilidad visible que hacían que se desencantara de la escuela y se sintiera frustrado y enojado por no ver un resultado tangible a los años de permanencia y estudio en las aulas), sino por el contrario ahora se podrá percatar de las habilidades, capacidades y destrezas que tiene y lo hacen ser considerado un ente productivo y que la curva del aprendizaje tan temida por los empleadores se vea reducida a cero, motivándolos a contratar ahora sí a egresados que emergen con un deseo, ímpetu de empezar a ser tomados en cuenta como seres redituables para ellos mismos, su familia, la sociedad, etc.

Así mismo no debemos pasar por desapercibido el impacto y repercusión que tendrá este proyecto en el docente, ya que le exigirá estar a la vanguardia de la tecnología de punta, en lo referente en este caso al software, pero en otros estándares en otras actividades que requerirán de sus conocimientos, habilidades se encuentren actualizados.

Finalmente también se destaca el impacto y la trascendencia que tiene este trabajo, considerando que existen en nuestro país cerca de cuatro millones empresas de diferentes tamaños, según el censo de 2009. (INEGI, 2009), que en mayor o menor grado cuentan entre su personal directo o subcontratado con personas que desempeñan este tipo de actividad contable y que necesitan en algún momento de alguien que los provea de una herramienta para certificar las habilidades de los individuos dentro de su ámbito laboral, además de que da certeza al conglomerado empresarial sobre la habilidad y grado de dominio de la función o actividad. Esto a su vez, permitirá a las empresas ser más competitivas y en conjunto con todos los actores de la economía nacional coadyuvar al desarrollo del país.

### 8.14 Referencias

Consejo de Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. 2013. México. Consultado en:<http://www.conocer.gob.mx/>.

Foro Económico Mundial. 2013. Consultado en:  
<http://es.classora.com/reports/t144212/general/ranking-de-los-paises-mas-competitivos-segun-el-foro-economico-mundial?id=1442&groupCount=50&startIndex=51&version=2013>

Guía Técnica para el desarrollo del estándar de competencia. 2010. México. Consultado en: [http://www.conocer.gob.mx/pdfs/documentos/N-DPSN-GT-03%20EC%20v1%20final%2027%20abril%20\(2\).pdf](http://www.conocer.gob.mx/pdfs/documentos/N-DPSN-GT-03%20EC%20v1%20final%2027%20abril%20(2).pdf)

INEGI. 2009. Micro, pequeña, mediana y gran empresa, Estratificación de los establecimientos. México. Consultado en: [http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/Mono\\_Micro\\_peque\\_mediana.pdf](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/Mono_Micro_peque_mediana.pdf)

Pinilla, A. 2012. Tuning, América Latina. Consultado en: <http://es.scribd.com/doc/85048928/Tuning-documentos-Sobre-Concepto-Competencias>