



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONOMICAS  
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

# LA PROFESION DEL CPN, OPINION SOBRE LA DEMANDA ACTUAL Y SU PROYECCION EN TUCUMAN

Autores: Chivilchez Aparicio, Pablo  
Devani, Matías  
Tannure, Pablo

Director: Juliano, Víctor Eduardo

**2015**

Trabajo de Seminario: Contador Público Nacional

## **RESUMEN**

Este trabajo fue elaborado como una tesis para la materia Seminario de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tucumán.

En el mismo se intentan describir algunas características de actuales y futuras de la oferta y demanda de Contadores en Tucumán, sus posibilidades de inserción laboral como así también los puestos o cargos más frecuentes en que pueden desarrollar su tarea profesional.

No siempre las expectativas de los nuevos profesionales, se ven satisfechas a la hora de insertarse en el mercado de trabajo, ya sea por desconocimiento de la real demanda de profesionales como así también de las competencias y habilidades más requeridas, por lo que se requirieron opiniones a profesionales para indagar sobre el campo de acción de los Contadores en Tucumán, la demanda actual y futuras proyecciones de esta.

El trabajo tiene un marco conceptual para referir tanto a la profesión del Contador como a la metodología usada para la obtención de opiniones de profesionales que ya están trabajando en el medio.

## **INTRODUCCION**

Los conocimientos adquiridos y el tipo de interacción entre las personas son muy importantes para el desarrollo de las sociedades contemporáneas y el entramado de su sistema social. La calidad y aprovechamiento de las relaciones, tanto estructurales como funcionales, depende en gran medida de la preparación y destreza de sus actores, los contenidos, aptitudes y actitudes tanto innatas como adquiridas; que los mismos disponen para insertarse en ese sistema y de modo particular en el mercado productivo y de trabajo. Esa inserción favorecerá tanto el desarrollo personal como el de la sociedad a la que pertenece cada uno de ellos.

Un hallazgo muy importante de los últimos años de investigación reconoce que el capital humano es un componente esencial y un recurso escaso posiblemente el más escaso en las economías modernas de algunos países.

La educación junto con la salud y las condiciones dignas de vida se consideran elementos fundamentales para el desarrollo del capital humano de una sociedad. De esos elementos elegimos un aspecto de la educación superior y nuestro aporte se relaciona con la oferta de la universidad al medio y el perfil de egresados requeridos en este momento, teniendo en cuenta principalmente las competencias y habilidades más requeridas a los profesionales de ciencias económicas de Tucumán.

Ese capital intangible y de gran valor para quienes finalizan estudios universitarios, es el que confrontan, los egresados de la U.N.T con las reales exigencias del mercado laboral donde puede insertarse, al obtener un título profesional habilitante. Se espera que el egresado universitario tenga mayores oportunidades laborales pero algunos de esos egresados encuentran dificultades para

esa inserción como para el desempeño de las tareas exigidas. Por lo que se requiere en algunas carreras, una revisión de los diseños curriculares y las políticas educativas para adaptarse a los nuevos paradigmas y el sistema educativo pueda brindar la formación del capital humano que la sociedad necesita y espera. Para investigar esa inquietud, que en parte fue captada entre los propios compañeros de carrera, surgió la idea del presente trabajo.

A través de las mismas puedo evaluarse características de trabajo en el que se desempeña el grupo, las principales dificultades detectadas entre su formación académica, las competencias requeridas al ingresar al mercado laboral y las sugerencias acerca de los cambios o ajustes que podrían solucionar algunos de estos inconvenientes.

Agradecemos la ayuda de nuestro Director, el Profesor Víctor Eduardo Juliano y a todas aquellas personas, compañeros y amigos que aportaron su opinión en las encuestas realizadas.

## **CAPITULO I**

### **La Contabilidad**

Sumario: 1.- Definición de Contabilidad. 2.- ¿Qué estudia la Contabilidad? 2.1.- Objetivos. 3.- Ramas de la Contabilidad. 4.- Microcontabilidad. 4.1.-Contabilidad de las Unidades de Consumo o de Familia. 4.2.- Contabilidad de las Organizaciones sin Fines de Lucro. 4.3.- Contabilidad de la Empresa. 4.3.1.- Contabilidad Financiera. 4.3.2.- Contabilidad de Costos. 4.4.- Contabilidad Pública. 5.- Macrocontabilidad.

#### 1.- Definición de Contabilidad

El diccionario de la Real Academia Española define de esta manera a la palabra Contabilidad: “(De contable) 1 f) Sistema adoptado para llevar la cuenta y razón en las oficinas públicas y particulares”.

La Contabilidad es una disciplina que se encarga de estudiar, medir y analizar en forma teórica científica la realidad económica, financiera, social y ambiental de una empresa u organización, con el fin de interpretar las situaciones económicas que se derivan de transacciones monetarias, facilitando la toma de decisiones encaminadas hacia el mejoramiento de la productividad, gestión de la empresa u organización, la responsabilidad con el impacto ambiental y el impacto de bienestar social en la comunidad de la que se beneficia la entidad económica en la obtención de utilidad, presentando a la información contable previamente registrada de manera sistemática según un modelo contable determinado. Esa información es útil para los distintos grupos de interés que rodea la empresa u organización.

La Contabilidad aporta información de utilidad para el proceso de toma de decisiones económicas, sociales y ambientales. Esta disciplina estudia el patrimonio y presenta los resultados a través de estados contables o financieros. Implica el análisis desde distintos sectores de todas las variables que inciden en este campo. Para esto es necesario llevar a cabo un registro sistemático y cronológico de las operaciones financieras. La contabilidad posee una técnica que se ocupa de registrar y resumir las operaciones mercantiles de un negocio con el fin de interpretar sus resultado.

Por consiguiente, los Gerentes o Directores a través de la contabilidad podrán orientarse sobre el curso que siguen sus negocios mediante datos contables y estadísticos. Estos datos permiten conocer la estabilidad y solvencia de la compañía, la corriente de cobros y pagos, las tendencias de las ventas, costos y gastos generales, entre otros. De manera que se puede conocer la capacidad financiera de la empresa.

La finalidad de la contabilidad es suministrar información en un momento dado de los resultados obtenidos en un periodo de tiempo, que resulta de utilidad a la toma de decisiones, tanto para el control de gestión pasada, como para las estimación de los resultados futuros, dotando tales decisiones de racionalidad y eficiencia<sup>1</sup>.

Enrique Fowler Newton define a la Contabilidad como parte integrante del sistema de información de un ente; es la técnica de procesamiento de datos que permite obtener información sobre la composición y evolución de dicho ente, los bienes de propiedad de terceros en poder del mismo y ciertas contingencias. Dicha información debería ser de utilidad para facilitar las decisiones de los administradores del ente y de los terceros que interactúan o pueden llegar a interactuar con él, así como para permitir una eficaz vigilancia sobre los recursos y obligaciones del ente<sup>2</sup>.

La definición de Contabilidad puede variar también de acuerdo a la orientación doctrinaria a la cual consultamos. La Escuela Anglosajona define a la Contabilidad como el Arte de registrar, clasificar y resumir de una manera significativa y en términos monetarios, operaciones y hechos que tienen, por lo menos en parte, un carácter financiero e interpretar los resultados de dichos hechos y

---

<sup>1</sup> LEFEBVRE, Francis, Memento Contable, Lefebvre Francis S.A. (s.d.) Pág. 17.

<sup>2</sup> BIONDI, Mario, Teoría de la Contabilidad, Ediciones Macchi (Bs. As. 1999) Pág. 22.

operaciones. Si se considera a la Contabilidad como ciencia, debería entonces dirigirse la atención a las clasificaciones ordenadas que se utilizan como armazón de la actividad contable, y al cuerpo de hechos conocidos que en un caso determinado encuadran dentro de dicha armazón. Estos aspectos de la contabilidad no pueden ser pasados por alto pero, es más importante poner énfasis en la aptitud y pericia creadora con que el contador utiliza sus conocimientos en la solución de un problema determinado<sup>3</sup>.

La Escuela Europea-Continental define a la Contabilidad como la ciencia que coordina y dispone en libros adecuados las anotaciones de las operaciones efectuadas por una empresa mercantil, con el objeto de poder conocer la situación de dicha empresa, determinar los resultados obtenidos y explicar las causas que han producido estos resultados.

La contabilidad también puede ser definida desde el enfoque de sistemas ya que la misma posee todas las características y desarrolla todas las actividades de un sistema de información. El sistema de información contable es un conjunto coordinado de bases, procedimientos y técnicas, fundadas en un cuerpo de normas técnicas teóricas de carácter flexible y utilidad práctica comprobada, que registra, clasifica y resume los datos generados en hechos económicos-financieros, referidos a la valuación del ente económico u organizaciones, con el propósito de producir información contable útil para la toma de decisiones y el control.<sup>4</sup>

Después de estos planteos conceptuales o de las doctrinas, surge naturalmente el siguiente interrogante.

## 2.- ¿Qué estudia la Contabilidad?

La contabilidad tiene como finalidad proporcionar información de hechos económicos, financieros y sociales suscitados en una empresa u organización, de forma continua, ordenada y sistemática, sobre la marcha de la misma con relación a

---

<sup>3</sup> CHAVEZ, Osvaldo A., CHYRINKIS, Héctor, DEALECSANDRIS, Ricardo P., PAHLEN ACUÑA, Ricardo J. M., VIEGAS, Juan C., Teoría Contable, Ediciones Macchi (Bs. As. 1998) Pág. 28.

<sup>4</sup> OSTENGO, Héctor C., El Sistema De Información Contable: Como Parte De Un Sistema Integrado De Información Para La Toma De Decisiones y El Control, Ediciones Buyatti Osmar D. (Bs. As. 2007) Pág. 39.

sus metas y objetivos trazados, con el objeto de llevar cuenta y razón del movimiento de las riquezas públicas y privadas para conocer sus resultados para una acertada toma de decisiones.

Desde otro enfoque podemos decir que se espera que la contabilidad brinde información útil para la toma de decisiones y el control. De esto surgen sus principales objetivos.

### 2.1.- Objetivos

Los objetivos de la contabilidad son:

- Brindar información orientada a la toma de decisiones, tanto de orden interno como a terceros relacionados con la misma.
- Ser útil como medio de control, este objetivo se relaciona principalmente con la comparación de los resultados obtenidos con los planificados, y la prevención y evidencia de errores, fraudes u omisiones.
- Dar protección legal ya que el Código de Comercio otorga valor probatorio a las anotaciones que se realizan en los libros siempre que se encuadren en la normativa vigente<sup>5</sup>.

El objeto de estudio de la contabilidad son los recursos. Esos recursos tienen la forma de recursos financieros, económicos, administrativos, sociales, ambientales, entendiendo por recursos toda aquellas cosas, acerca de las cuales hay un interés de un sujeto, ya que tiene una potencialidad para satisfacer necesidades, es decir, es socialmente considerado como útil.

De ello se deduce claramente el importante papel que juega el contador en los procesos de medición, evaluación, construcción de información y conocimiento para hablar, a través de unos mensajes, de dichos recursos, los cuales sirven de base en los procesos de toma de decisiones gerenciales.

---

<sup>5</sup> Consultas en Internet: <http://contabilidadden.blogspot.com.ar/2013/01/contabilidad-porque-estudiar-concepto-y.html>

Otro aspecto que queda comprendido en esta conceptualización del objeto es que ello le da carácter interdisciplinario a la contabilidad, ya que, en cada tipo de recurso, la contabilidad puede conversar con una serie de profesiones que tiene como objeto dichos recursos. Así por ejemplo, con respecto a los Recursos Financieros, el contador puede interactuar con profesionales tanto como los Administradores, Financistas, Economistas, Ingenieros Industriales, Abogados, Etc. Si se trata de los recursos sociales lo hará con profesionales tales como los Trabajadores Sociales, Sociólogos, Comunicadores Sociales, Psicólogos. Si los recursos en mención son los ambientales, este dialogo se dará con Biólogos, Ambientalistas, Ecologistas, etc.

Todo ello conduce a que los contadores deben tener una solida formación de tipo global sobre distintas áreas lo que le permitirá un trabajo interdisciplinario

Dentro de la Contabilidad podemos encontrar diferentes ramas u orientaciones. Entre ellas podemos encontrar a la Contabilidad Administrativa, la que se ocupa de distribuir de manera eficiente los recursos del ente; la Contabilidad de Costos, la que se ocupa de los gastos y recursos que serán necesarios para la producción; Contabilidad Financiera, la que se ocupa del dinero y los activos de rápida liquidez para que el ente haga frente a sus obligaciones; Contabilidad de RRHH la que se encarga del manejo del personal capacitado para lograr su máximo rendimiento en las responsabilidades que le competen; la Contabilidad Social es aquélla que le informa acerca de los recursos sociales y la que se ocupan de los recursos sociales; y la que se ocupa de recursos naturales y ambientales se denomina Contabilidad Ambiental.

Dentro de las funciones de más requeridas a los actuales profesionales en Ciencias Económicas, sobre todo a aquellos con acceso a organizaciones de gran magnitud, podemos encontrar: Diseño de Sistemas, tanto organizacionales como administrativos contables con apoyo informático; Análisis, Control e Interpretación de la información; Trabajos Interdisciplinarios; Asesoramiento y Proyección en planificaciones y presupuestos; Permanente y Dinámica Toma de Decisiones, etc.<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> ARAUJO, Jack A., Los Recursos: Objeto de Estudio de la Contabilidad, Universidad de Antioquia (Colombia, 2007) Pág. 185

### 3.- Ramas de la Contabilidad

La información solicitada por los usuarios contables puede ser de distinta naturaleza y referirse a distintos sujetos económicos por lo tanto puede distinguirse las siguientes áreas contables tomando como base los ámbitos de aplicación que estableció Richard Mattessich.

Contabilidad	Microcontabilidad	Contabilidad de la empresa
		Contabilidad del sector público
		Contabilidad de la unidades de consumo y organizaciones sin fines de lucro
	Macrocontabilidad	Contabilidad nacional
		Contabilidad de las transacciones interindustriales

Fuente: <http://www.contabilidad.tk/areas-de-la-contabilidad-6.htm>

### 4.- Microcontabilidad

Se define como la Contabilidad aplicada a unidades económicas individuales, bien sean personas físicas o sociales; emite información de las familias, empresas, sector público y organizaciones sin fines de lucro, es decir, de las distintas unidades que componen el sistema económico. También denominada Contabilidad de Empresa, es la contabilidad de las pequeñas unidades económicas y su objetivo es suministrar información que se utilizará en la toma de decisiones<sup>7</sup>.

#### 4.1.- Contabilidad de las unidades de consumo o familia

Se ocupa de la distribución de la renta familiar entre los miembros que la integran.

No es de gran importancia ya que para su elaboración no se precisa organización contable<sup>8</sup>.

#### 4.2.- Contabilidad de las Organizaciones sin fines de lucro

Cuanto más avanzada está una sociedad más se ocupa de actividades de interés general como educación, investigación, deportes, asistencia sanitaria y social, o cuales quieras otras que tiendan a promover el bien común. Así, en los últimos

<sup>7</sup> Consultas en Internet: <http://www.contabilidad.tk/areas-de-la-contabilidad-6.htm> (22/10/2014)

<sup>8</sup> Ibídem

tiempos, estas organizaciones (fundaciones, asociaciones, etc.) han proliferado considerablemente y la gama de servicios que prestan es cada vez más extensa.

El aumento de su peso específico en la economía ha fomentado el desarrollo de esta rama de la contabilidad. Cada día son más numerosos los grupos y personas que muestran interés por la misma: donantes, órganos de control, beneficiarios, Administración Pública, etc., ya que les orienta sobre su funcionamiento y la eficacia de su gestión.

Estas entidades generalmente destinan sus recursos para bienes y servicios sociales, pero no para lucrarse ellas, sino para destinarlos a distintos sectores de la Sociedad. De tal modo, que el éxito o fracaso de la gestión de estas organizaciones obedece a la cantidad de necesidades que hayan cubierto y a la calidad de los servicios prestados. Para conocer en qué medida, la organización ha cumplido su misión se requiere un sistema contable que indique los objetivos a alcanzar (número de servicios sociales a prestar y calidad de los mismos), compruebe periódicamente los recursos disponibles y la correcta gestión de éstos para el logro de los objetivos establecidos.

Los entes pertenecientes a este ámbito dispondrán de un sistema de contabilidad financiera y sería deseable que también contaran con un sistema de contabilidad de gestión<sup>9</sup>.

#### 4.3.- Contabilidad de la Empresa

Esta área ha ocupado un lugar destacado tanto a nivel doctrinal como profesional, debido al vital papel que desempeñan las empresas en la realidad económica. El hecho de que estas unidades creen más o menos riqueza repercute en la totalidad de la economía. De ahí que sea considerada el núcleo de la contabilidad.

La información relativa a la empresa puede centrarse en la circulación económica que se produce al realizar operaciones y transacciones con el mundo exterior, o bien la circulación económica que se genera en el seno de la empresa como consecuencia de la transformación de unos bienes y servicios en otros bienes y

---

<sup>9</sup> Ibídem

servicios de diferente naturaleza. En el primer caso, se hará referencia a la contabilidad financiera y en el segundo a la contabilidad de gestión y de costo.

La información emitida por la contabilidad financiera será objeto de difusión al mundo exterior y, por ello, se hace accesible a un amplio conjunto de usuarios que puedan emplearla para tomar decisiones de muy diversa índole. Pero la información emanada de la contabilidad de gestión se restringe generalmente al ámbito interno de la entidad para tomar decisiones tendientes a mejorar su gestión.<sup>10</sup>

#### 4.3.1- Contabilidad Financiera

La contabilidad financiera, también llamada contabilidad general o contabilidad externa, es la que se ocupa de registrar aquellas operaciones que relacionan a la empresa con el exterior y suministra datos a los usuarios externos e internos.

La contabilidad financiera emite datos que se plasman en estados contables que son objeto de difusión pública. En éstos, la empresa ha de informar del patrimonio, constituido por recursos económicos y financieros, con los que cuenta en una fecha determinada y del beneficio o pérdida obtenido en cierto período de tiempo. De ésta información se derivarán decisiones por parte de los inversores, la Administración Pública, los sindicatos, los gestores de la empresa, etc.

Indudablemente, en una determinada fecha, la empresa dispone de cierto patrimonio, pero éste se ve modificado tras la realización de una serie de operaciones como pueden ser la venta de sus productos, que le concedan un préstamo o alquilar un local. Por este motivo, y dada la incidencia que estas variaciones pueden tener en la riqueza de otros, la unidad empresarial ha de difundir esta información con carácter periódico.

Para la elaboración de estos datos, expresados en unidades monetarias, se sigue un método específico. Partiendo del patrimonio que tiene en un momento de inicio, registra todas aquellas transacciones que la relacionen con el entorno desde dicho momento de inicio a un momento determinado de cierre (generalmente transcurre un año entre dichos momentos) y así poder calcular el beneficio, o pérdida,

---

<sup>10</sup> Ibídem

logrado en ese intervalo de tiempo y el patrimonio- o riqueza- con que cuenta en el momento.

Son requisitos primordiales la objetividad y la credibilidad. Para que la información jurídica sea útil y consensuada es imprescindible que esta información sea objetiva, ya que son muchos los contables que la elaboran y muchos los usuarios que la toman como punto de referencia. Además, este rasgo permite comparar datos entre distintas empresas y entre fechas diferentes. La veracidad, de los datos es fundamental para cualquier destinatario, por eso ha cobrado tanta importancia en nuestra sociedad la figura del auditor<sup>11</sup>.

#### 4.3.2.- Contabilidad de Gestión y de Costos

Cierta información puede trascender al exterior de la unidad económica pero normalmente sólo es utilizada internamente para que tomen decisiones sus gestores.

Cualquier empresa para llevar a cabo su actividad ha de conseguir materias primas, electricidad, manos de obra, utilizar determinadas máquinas e instalaciones.

Gradualmente mediante la realización de distintas actividades, todos estos factores que han invertido en el proceso productivo se han ido transformando hasta lograr los productos o servicios deseados. Más tarde, estos productos o servicios se colocarán en el mercado a través de su venta.

La contabilidad de costos conocida también como analítica, industrial o interna, proporciona a la organización datos periódicos sobre las materias primas empleadas, el desgaste experimentado por las máquinas, las horas de manos de obra empleadas, tiempos ociosos, precios de venta, stocks existentes en almacén en su proceso productivo, etc. De este modo, los responsables de la empresa, podrán conocer el coste de los productos fabricados o de los servicios prestados, los costes correspondientes a cada departamento y sección, así como los resultados logrados por cada línea de producto y en cada departamento.

Esta información pretende medir la productividad lograda por la unidad empresarial en un intervalo de tiempo y orienta a los responsables de la misma ante

---

<sup>11</sup> Ibídem

cuestiones como: si debe aceptar o no un pedido, si sería rentable lanzar un nuevo producto o comercializar en nuevos mercados, etc.

En las últimas décadas el entorno económico ha experimentado profundos cambios (por competencia, progresiva descentralización y profesionalización, globalización, etc.), realidad que ha provocado que la contabilidad de costos, al centrarse en los costos, resulte indiferente a la dirección de la empresa de cara a establecer políticas eficaces que reduzcan sus problemas y le permitan gestionar adecuadamente sus recursos. Para una conveniente planificación y correcto control, se hace latente la necesidad de sistemas de control y dirección más avanzados que garanticen a la unidad económica su supervivencia en el entorno fluctuante en el que nos vemos inmersos. Por ello, se desarrolla la contabilidad de gestión, área contable cuyo núcleo viene constituido por la contabilidad de costos, pero cuyo contenido se expande más allá de las fronteras de la contabilidad interna y, en cierta medida, como consecuencia de su evolución.

La Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA) define la contabilidad de gestión como “la rama de la contabilidad que tiene por objeto la captación, medición y valoración de la circulación interna, así como su realización y control, con el fin de suministrar a la organización información relevante para la toma de decisiones empresariales”.

#### 4.4.- Contabilidad Pública

De una forma genérica se podría decir que el sector público está constituido por las Empresa Pública y las Administraciones Públicas. La contabilidad pública se ocupa del sistema contable de estas últimas, que al prestar servicios públicos sin afán de lucro, prestan notables diferencias con respecto a la contabilidad de la empresa.

La pieza clave de la contabilidad pública es el presupuesto, concretamente el Presupuesto General del Estado, en el que se plasman cifras previsionales de ingresos y gastos, así como su posterior realización. Pero esta aérea no debe limitarse al presupuesto, lo que ha venido sucediendo hace mucho tiempo. Su campo de aplicación debería extenderse a niveles similares a los de la contabilidad de la

empresa, debido a que precisa información de esta índole para adoptar decisiones económicos- financieras.

En el ámbito político, económico e institucional, interesa (igual les ocurre a las empresas y a los ciudadanos en general) conocer el resultado y el patrimonio nacional y saber cómo se redistribuyen éstos, puesto que la mayor parte de su financiación viene de impuestos y otros pagos obligatorios en los que todos colaboramos. Una peculiaridad muy importante es que hay que rendir cuentas del presupuesto realizado, del patrimonio y de los resultados ante un órgano de control externo; en nuestro país es el Tribunal de Cuentas.

Por otra parte, cada día con mayor intensidad se reclama la implantación de modelos de contabilidad de gestión en los entes pertenecientes a este sector. De este modo, sus directivos estarán en condiciones de gestionar más eficazmente los recursos que dispone y, además, los ciudadanos podrían conocer el costo de los servicios que generan<sup>12</sup>.

#### 5.- Macrocontabilidad

Es la contabilidad de una economía vista como un conjunto, aportando información sobre los flujos agregados de las actividades realizadas por las distintas empresas e individuos basándose en estadísticas. Si la información económica tiene presente a todas las unidades económicas que integran el sistema económico, entonces se habla de macrocontabilidad. Puede referirse a una economía nacional o regional en su conjunto.

Los datos que proporciona la macrocontabilidad valen a los responsables de la política económica para tomar decisiones que potencien la expansión económica de la nación o de la comunidad autónoma; aunque también son útiles a los ciudadanos, los demás países y a las restantes regiones.

Los fines perseguidos por la macrocontabilidad y la microcontabilidad son análogos, pero entre ambas áreas existen grandes diferencias, que principal radican en el campo de estudio y en la aplicación del método contable.

---

<sup>12</sup> Ibídem

La macrocontabilidad aborda y estudia aspectos concretos de la realidad económica, con el fin de dar respuestas y contribuir a tomar decisiones de distintas índoles. Así, se distinguen modelos contables macroeconómicos relativos a la renta nacional, las transacciones interindustriales, los flujos monetarios y crediticios y a la balanza de pagos; cada uno de ellos contempla la parcela referida a su denominación y para su obtención se siguen procesos distintos.

La diferencia fundamental entre el ámbito micro y macro económico radica en los datos contables, que en el caso de la macrocontabilidad son las magnitudes macroeconómicas. En principio y teóricamente estos datos se podrían obtener sumando todos los provenientes de las unidades económicas que componen el sistema, pero dada la heterogeneidad del proceso de captación en cada una de ellas, la dificultad que entraña la obtención de datos de las unidades de consumo, etc., se transurre a estimaciones estadísticas y métodos econométricos.

Para la obtención de las macro magnitudes, se divide la economía en ramas de actividad que engloban unidades productivas homogéneas, y en sectores institucionales compuestos por las diversas instituciones existentes en la economía.

La macrocontabilidad se ocupa de informar acerca de las transacciones económicas efectuadas entre los sectores desde una óptica dinámica y no estática.

El modelo de las transacciones interindustriales o modelo input – output, formulado por W. Leontief en 1941, que describe las interdependencias existentes entre los sectores que componen la vida económica nacional o regional; por ejemplo si se programa un aumento en la construcción de casas en una forma más o menos directa se estará planeando también un incremento en la producción de cemento, de vigas de acero, de madera y, en una palabra de cualquier materia prima necesaria para edificar. Pero, a su vez, la creciente demanda de todas estas mercancías va a provocar una mayor producción de las mismas, y así sucesivamente. De lo anteriormente expresado, se deduce que los distintos sectores productivos están interrelacionados.

Este modelo resulta un modelo adecuado y correcto, siempre que se analice a lo largo del tiempo, para programar el desarrollo económico de un país ya

que indica, en cierto grado, los sectores que deben potenciarse y la dirección que hay que imprimir a la economía nacional para que ésta resulte competitiva<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Ibíd

## **CAPITULO II**

### **El Contador Público Nacional**

**Sumario:** 1.- El Perfil del Egresado. 2.- Incumbencias Profesionales. 3.- Campo de Actuación Profesional del CPN. 4.- Área Independiente. 5.- Área Dependiente. 6.- El Colegio de Graduados de Ciencias Económicas de Tucumán. 7.- Comparación con el Licenciado en Administración de Empresas.

#### 1.- **El Perfil del Egresado**

La carrera del C.P.N. dictada en la U.N.T. capacita académicamente al futuro profesional con conocimientos científicos, técnicos e instrumentales que le permitan construir, analizar e interpretar información microeconómica con eje en una formación generalista, para el asesoramiento económico y financiero de las organizaciones públicas o privadas.

La tarea del profesional está vinculada con la actividad de las organizaciones, cualquiera sea su forma jurídica, persigan o no fines de lucro, y con el contexto en que se desenvuelven. Lo capacita para organizar y dirigir los registros de todas las operaciones que realiza una empresa, elaborando la información necesaria para la toma de decisiones, tanto por parte de los integrantes de la organización, como por terceros interesados en la misma, logrando una visión integral de la actividad económica y financiera.

El profesional debe tener presente que el objeto de su profesión es la información en todas sus formas, sea la misma generada dentro de las organizaciones, interactuando éstas entre sí o en su vinculación con el contexto.

La Carrera de Contador Público ofrece un sólido basamento administrativo contable e impositivo, formación que integra a los conocimientos jurídicos, humanísticos, matemáticos y económicos. Esta integración busca desarrollar en el alumno una formación que, acompañada de juicio crítico, le permita resolver problemas y generar o seleccionar información para la toma de decisiones.

Los conocimientos adquiridos por el egresado le permitirán:

- Elaboración y análisis de Estados Contables.
- Auditorias.
- Asesoramiento Impositivo.
- Asesoramiento económico y financiero.
- Organización administrativa y contable.

Su campo de acción es amplio, pudiendo desarrollar este tipo de actividades y otras conexas con su formación, tanto en forma independiente, como inserto en una organización, sea esta pública o privada<sup>14</sup>.

## 2.- Incumbencias Profesionales

En sus tareas, el Contador es responsable de la organización del Sistema de Información Contables de una empresa, y sobre todo en lo relacionado con la organización del procesamiento electrónico de datos, del asesoramiento en materia impositiva, laboral y financiera, de elaborar costos industriales y de servicios.

Puede asesorar en materia impositiva o previsional, desarrollar tareas de auditoría interna y externa, intervenir como síndico en concursos judiciales, participar en el análisis de proyectos de inversión y asesorar en aspectos societarios. Realizar control interno y de gestión, intervenir en peritajes, intervenir en las transferencias de negocios, en la constitución, fusión, escisión, disolución y liquidación de cualquier clase de empresa y la cesión de cuotas sociales, administrar propiedades. Además la carrera provee de un conjunto de conocimientos jurídicos, económicos, contables y de informática que le abren perspectivas de trabajo en numerosas actividades

---

<sup>14</sup> Consultas en Internet: [http://www.unt.edu.ar/CarrerasGrado/pdf/contador\\_publico\\_nacional.pdf](http://www.unt.edu.ar/CarrerasGrado/pdf/contador_publico_nacional.pdf)  
(23/10/2014)

relacionadas con el comercio y la industria como directivo, gerente y administrativo. A su vez puede desarrollar de manera independiente su actividad a través de consultoras y/o estudios contables.

La salida laboral es amplia en las organizaciones públicas y privadas, como así también en las organizaciones sin fines de lucro. La participación dentro de las organizaciones posibilita la relación con profesionales de otras disciplinas. Por ejemplo: Escribanos, Arquitectos, Economistas, Administradores, Abogados, Médicos, Psicólogos, Profesores, Periodistas, Investigadores, distintos tipos de Ingenieros, etc.<sup>15</sup>.

### 3.- Campo de Actuación Profesional del C.P.N.

Podemos decir que el campo de actuación profesional puede dividirse en dos mitades, una de ellas el trabajo independiente y la otra en la actividad dependiente.

INDEPENDIENTE	DEPENDIENTE	
DESPACHO	SECTOR PRIVADO	SECTOR PUBLICO
Contabilidad	Contador General	Haciendas Públicas Federal, Estatal o Municipal
Auditoría	Contralor	Entidades Estatales
Finanzas	Gerente de Finanzas	Organizaciones y Empresas Paraestatales
Consultoría	Gerente de Presupuestos	Sector Mixto
-	Contador de Impuestos	Sector Social
Docencia	Contador de Costos	Docencia
Investigación	Auditor Interno	Investigación

Fuente: Elaboración Propia

### 4.- Área Independiente

La actividad independiente la podemos considerar cuando el Contador Público presta sus servicios en un despacho, para el público en general que requiere de sus servicios, dentro de los que podemos señalar:

#### 1) Contabilidad

(a) Establecer Sistemas Contables.

(b) Registro y captura de Estados financieros para transacciones financieras y presentación de estados financieros.

<sup>15</sup> Consultas en Internet: [http://www.unt.edu.ar/CarrerasGrado/pdf/contador\\_publico\\_nacional.pdf](http://www.unt.edu.ar/CarrerasGrado/pdf/contador_publico_nacional.pdf)  
(23/10/2014)

- (c) Elaboración de Estados Contables para fines específicos.
  - (d) Determinación de impuestos.
  - (e) Asesorías.
- 2) Auditoria
- (a) Financiera.
  - (b) Fiscal.
  - (c) Administrativa.
- 3) Finanzas
- (a) Análisis e interpretación de Estados Financieros.
  - (b) Políticas financieras de la Entidad.
  - (c) Compra de inversiones en valores negociables.
  - (d) Trámites ante instituciones de crédito, seguro y fianzas.
- 4) Consultoría.
- (a) Impuestos.
  - (b) Finanzas.
  - (c) Contabilidad.
  - (d) Auditoría.
  - (e) Costos.
- 5) Docencia.
- 6) Investigación.

#### 5.- Área Dependiente

El Contador Público al prestar sus servicios, puede hacerlo dentro del sector Privado o Público.

Al hablar de Sector Privado nos referimos a las empresas o entidades, que son propiedad de personas físicas, es decir, la inversión privada de un país, en los sectores de Comercio, Industria, Ganadería, Agricultura, Silvicultura, Pesca, Servicios, etc.

Al incorporarse dentro de una empresa, el Contador puede desempeñar sus tareas como Contador General, Contador Administrativo, Director o Gerente de

Finanzas, Director o Gerente de Presupuestos, Contador de Impuestos, de Costos, Auditor Interno, Gerente de RRHH., Contador de Cuentas por Cobrar o Pagar, Director o Gerente General. Puede ejercer también la actividad de docencia e investigación en empresas que lo requieran.

Cuando hablamos del Sector Público, nos estamos refiriendo al conjunto de instituciones u organismos que conforman el Aparato Gubernamental de un país.

El ámbito de participación del Contador dentro de este sector es bastante amplio, sus servicios además de coadyuvar al logro de los objetivos de las instituciones públicas, sirven de utilidad a la sociedad, pues al operar estos de manera eficiente, los servicios ofrecidos por dichas instituciones, serán por consecuencia, eficientes.

Cuando presta sus servicios en dependencias de gobierno, puede hacerlo en Haciendas Públicas Federal, Estatal o Municipal, Entidades Estatales, Organizaciones y empresas Paraestatales, empresas pertenecientes al Estado Nacional y a Privados.

Por ejemplo, podemos citar la actividad de docencia e investigación realizada por los Contadores Públicos Nacionales dentro del ámbito de la Universidad Nacional de Tucumán, ente Autárquico dependiente del Estado Nacional.

La actividad dependiente por parte del Contador puede efectuarse también dentro de un Sector Social, sector que abarca el conjunto de entidades que desempeñan actividades de interés y beneficio colectivo, y que no puede enmarcarse dentro del sector público, pues no dependen del Estado Nacional, ni en el sector privado, porque estas instituciones no son propiedad de personas determinadas, sino que se fundaron con aportaciones, donativos, etc., y que se mantienen por medio de recursos que se allegan a través de colectas, rifas, aportes benéficos, donaciones, etc.

Como ejemplo tenemos a entidades como la Cruz Roja Internacional, Asilos, orfanatos, asociaciones con fines benéficos y humanitarios. A pesar de ser

entidades que no persiguen el lucro, requieren también de administración y control financiero, por lo que también es un campo de actuación del Contador<sup>16</sup>

#### 6.- Colegio de Graduados de Ciencias Económicas de Tucumán

La sede central en Tucumán se encuentra ubicada en calle 24 de septiembre 776, San Miguel de Tucumán, además posee una delegación en la ciudad de Concepción, ubicada en San Martín esquina Lamadrid.

El CGCET. posee diversas comisiones a cargo, entre las que podemos destacar la Comisión aranceles, Comisión de Defensa y Vigilancia de la Profesión, Comisión de Finanzas, Comisión de Legislación, Reglamentación e Interpretación, Comisión de Ética, Comisión de Acción Social y Gremial, Comisión de Biblioteca y Publicaciones, Comisión de Estudio, Asesoramiento y Extensión Técnico Científico, Comisión Especial de Caja Previsional y Seguridad Social, Departamento de Servicios Sociales.

Dentro de las Subcomisiones a cargo podemos encontrar a la Subcomisión de Educación, Subcomisión de Educación, Subcomisión de Jóvenes Profesionales, Subcomisión de Sociedades, Subcomisión de Administración de Empresas, Subcomisión, Subcomisión de Económica Social, Subcomisión de la Mujer, Subcomisión de Medio Ambiente, Subcomisión del Sector Público, Subcomisión de RRHH., Subcomisión de Economía, Subcomisión de Derecho Concursal, Subcomisión de Comercio Exterior, Subcomisión de Informática y Tecnología de la Información, Subcomisión de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Subcomisión de Impuestos, Subcomisión de PyMEs, Subcomisión de Mediación y Negociación, Subcomisión de derecho Societario, Subcomisión de Comercio Electrónico, Subcomisión de Contabilidad y Auditoría, Subcomisión de Deporte, Subcomisión de Marketing, Subcomisión de Cultura, Subcomisión de Finanzas de Empresas y Mercados.

---

<sup>16</sup> Consultas en Internet:

<http://www.fcca.umich.mx/descargas/apuntes/Academia%20de%20Contabilidad/APUNTES%20CONTABILIDAD%20I%20HUERAMO%20ROMERO.pdf> (25/10/2014)

El tiempo de duración del C.G.C.E.T. es ilimitado y su finalidad es agrupar a todos los graduados en Ciencias Económicas que ejerzan su profesión en la Provincia y tiene como finalidad primordial la defensa, progreso y jerarquización de la profesión.

El C.G.C.E.T. goza de una personería jurídica y gremial y puede actuar como entidad de derecho público y privado en todo lo relacionado a sus funciones, atribuciones y fines previstos, teniendo capacidad jurídica para ejercer todos los actos de administración y disposición en el orden patrimonial, incluso para la adquisición y transferencia de inmuebles y derechos reales. Sus relaciones con el Poder Ejecutivo se mantendrán por medio del Ministerio de Economía, o del que eventualmente correspondiera.

Todo Contador puede Matricularse en el Colegio de Graduados en Ciencias Económicas. Para ello es necesario completar el formulario de inscripción y de Fondo Solidario de Alta Complejidad de la FACPCE. En caso de solicitar solamente el Mantenimiento de Matrícula, se debe llenar el formulario correspondiente.

Los requisitos a cumplir son:

- Presentación de Título de Graduado en ciencias Económicas original, expedido por la Universidad.
- Fotocopia reducida y autenticada por la Universidad correspondiente de ambos lados del Título.
- DNI y fotocopia del mismo.
- Foto carnet actualizada.
- Registro de la firma digital.
- Constancia de inscripción en otros Consejos Profesionales de Ciencias Económicas, si estuviere inscripto.
- Abono del costo de inscripción \$50.

Existen dos categorías de ejercicio profesional, y de ello depende el costo mensual de la matrícula.

- Categoría Activo A: Para aquellos que realizan profesión en forma independiente. Costo \$100 mensuales (\$95 de ejercicio profesional y \$5 de Fondo Solidario Obligatorio). En el caso de jóvenes profesionales el costo de la matricula es de \$50 (\$45 de ejercicio profesional y \$5 el fondo de seguro obligatorio).
- Categoría de mantenimiento de Matricula Activo A: Para aquellos que realizan profesión en relación de dependencia, o no ejercen la profesión y desean estar matriculados. Costo \$55 (\$50 ejercicio profesional y \$5 destinados al Fondo de Seguro Obligatorio). Para el caso de jóvenes profesionales el costo es de \$40 (435 ejercicio profesional y \$5 para el Fondo de Seguro Obligatorio).

A continuación se presentan los honorarios mínimos sugeridos por el CGCET. en el módulo del área contable, cada punto se multiplica por cien pesos (\$100), vigente desde el 01 de Noviembre de 2014 hasta el 30 de Abril de 2015.

Tabla I CERTIFICACION DE INGRESOS PERIODICOS							
Rango de Ingresos Certificados			Honorarios Base		Honorarios a Depositar		
Desde	Hasta	%	Mínimo	Máximo	Módulos	Valor Mod.	Mínimo Dep
0,00	30.000,00	10,00%	1.000,00	3.000,00	5,00	120,00	600,00
30.001,00	75.000,00	7,00%	3.000,00	5.250,00	10,00	120,00	1.200,00
75.001,00	150.000,00	5,00%	5.250,00	7.500,00	15,00	120,00	1.800,00
150.001,00 más	300.000,00	3,00%	7.500,00	9.000,00	20,00	120,00	2.400,00
de	300.001,00	2,00%	9.000,00		25,00	120,00	3.000,00
Tabla II CERTIFICACION DE ESTADOS PATRIMONIALES PERSONAS FISICAS							
Base Suma de Activo + Pasivo			Honorarios Base		Honorarios a Depositar		
Desde	Hasta	%	Mínimo	Máximo	Módulos	Valor Mod.	Mínimo Dep
0,00	1.300.000,00	3,00%	1.000,00	39.000,00	8,50	120,00	1.020,00
1.300.001,00 más	3.900.000,00	1,50%	39.000,00	58.500,00	17,00	120,00	2.040,00
de	3.900.000,00	1,00%	58.500,00		34,00	120,00	4.080,00
Tabla III CERTIFICACION DE ESTADOS PATRIMONIALES PERSONAS JURIDICAS							
Base Suma de Activo + Pasivo			Honorarios Base		Honorarios a Depositar		
Desde	Hasta	%	Mínimo	Máximo	Módulos	Valor Mod.	Mínimo Dep
0,00	3.900.000,00	2,00%	3.000,00	78.000,00	25,00	120,00	3.000,00
3.900.001,00 más	6.500.000,00	1,50%	78.000,00	97.500,00	42,00	120,00	5.040,00
de	6.500.000,00	1,00%	97.500,00		67,00	120,00	8.040,00
Tabla IV CERTIFICACION DE SALDOS CONTABLES MASIVOS							
Cantidad de Certificaciones			Honorarios Base		Honorarios a Depositar		
Desde	Hasta	Concepto	Mínimo	Máximo	Módulos	Valor Mod.	Mínimo Dep
01	05	C/ uno	500,00		5,00	120,00	600,00
más de	05	C/ uno	300,00		3,00	120,00	360,00

Fuente: <http://www.cgcetucuman.org.ar/>

<b>CERTIFICACIONES - CARGOS ADMINISTRATIVOS</b>	<b>NORMAL</b>	<b>URGENTE</b>
INGRESOS MENSUALES	\$ 155,00	\$ 235,00
MANIFESTACION DE BIENES	\$ 350,00	\$ 525,00
ESTADO PATRIMONIAL	\$ 350,00	\$ 525,00
ESTADO PATRIMONIAL +RESULTADOS/INGRESOS/VENTAS	\$ 560,00	\$ 840,00
FORMULARIO 760 AFIP (Fuera de Término)	\$ 80,00	\$ 120,00
COPIAS SCANEOS PARA PRESENTACION ONLINE DE EECC	\$ 80,00	\$ 120,00
FLUJO DE FONDOS	\$ 155,00	\$ 235,00
ESTADO DE RESULTADOS	\$ 155,00	\$ 235,00
INVENTARIOS	\$ 350,00	\$ 525,00
PERICIAS	Sin Cargo	
INFORMES - LEY 24522	Sin Cargo	
ACEPTACION CARGO SINDICO	Sin Cargo	
TRABAJOS VARIOS	\$ 155,00	\$ 235,00
FORMULARIOS Y NOTAS DE LA AFIP	\$ 155,00	\$ 235,00
CONSTANCIA DE MATRICULA	\$ 80,00	\$ 120,00
CERTIFICACION PRECIOS DE TRANSFERENCIAS - F 4501 Firma Digital	\$ 1.050,00	\$ 1.575,00
OPERACIONES INSTRUMENTOS/CONTRATOS DERIVADOS F 2662/D Firma Digital	\$ 1.050,00	\$ 1.575,00
<b>AUDITORIAS ANUALES (diez copias)</b>		
ACTIVO + PASIVO		
HASTA \$ 700.000.-	\$ 1.070,00	\$ 1.605,00
DE \$ 700.001.- A \$ 1.200.000	\$ 1.480,00	\$ 2.220,00
DE \$ 1.200.001.- A \$ 2.400.000.-	\$ 2.400,00	\$ 3.600,00
DE \$ 2.400.001.- A 3.800.000.-	\$ 2.950,00	\$ 4.430,00
DE \$ 3.800.001.- A \$ 10.000.000.-	\$ 3.600,00	\$ 5.400,00
DE \$ 10.000.001.- A 20.000.000.-	\$ 4.800,00	\$ 7.200,00
DE 20.000.001.- A \$ 30.000.000.-	\$ 7.960,00	\$ 11.950,00
DE \$ 30.000.001.- A \$ 40.000.000.-	\$ 10.380,00	\$ 15.580,00
DE \$ 40.000.001.- A \$ 50.000.000.-	\$ 12.000,00	\$ 18.000,00
MAS DE \$ 50.000.000.-	\$ 13.800,00	\$ 20.700,00
COPIA ADICIONAL (cada una)	\$ 80,00	\$ 120,00

Fuente: <http://www.cgcetucuman.org.ar/>

### 7.- Comparación con el Licenciado en Administración de Empresas

Es importante destacar la diferencia entre las tareas que realizan el Contador Público Nacional y el Licenciado en Administración de Empresas. Para ello se expondrá el siguiente cuadro resaltando las tareas que realizan ambos.

Contador Público Nacional	Licenciado en Administración
Involucrarse en la creación e implementación de estructuras, sistemas y procesos administrativos-contables de la organización	Definir de los objetivos y las políticas claras para las organizaciones;

Intervenir en el diseño de todos los sistemas de información en especial el contable para la toma de decisiones y el logro de los objetivos de la organización	Elaborar y asesorar en materia de estructuras, sistemas y procesos administrativos
Procesar la información que produce el ente. Crear y establecer los sistemas de control de gestión, auditoría interna y operativa	Intervenir en tareas de consultoría, en tareas de búsqueda, evaluación, selección y administración
Dictaminar sobre la razonabilidad de la información contable destinada a ser presentada al directorio y terceros; lo que permitirá maximizar la utilidad	Analizar y evaluar proyectos de inversión, teniendo en cuenta la factibilidad financiera de las empresas sean públicas o privadas
Controlar, evaluar y diagnosticar sobre problemas relacionados con la medición y registro de hechos económicos. Como lo son la incorrecta aplicación de métodos de valuación errores u omisión de registro.	Crear, aplicar y guiar procesos de logística, producción, y comercialización de los bienes y servicios que produce o comercializa la organización
Realizar la constitución, fusión, escisión, transformación, liquidación y disolución de sociedades y asociaciones	Analizar y conducir proyectos de desarrollo sobre actividades empresarias vinculadas con las finanzas y el comercio exterior
Participar en el diseño de las políticas tributarias y las normas de auditoría	Diseñar proyectos, programas y planes de negocios
Prestar asesoramiento en relación al cliente con la interpretación y aplicación de la legislación tributaria actual	Involucrarse en proyectos de investigación relacionados con el desarrollo del saber científico en el área de Administración
Realizar auditorías Externas. En los concursos la Sindicatura correspondiente	Desarrollar, aplicar y controlar planes de Marketing para el lanzamiento de nuevo Productos.

Intervenir en la preparación y administración de presupuestos, en la evaluación de proyectos y en los estudios de factibilidad financiera en empresas públicas y privada	Actuar como consultor y directivo; diseñar y evaluar las funciones de planeamiento, conducción y coordinación en las organizaciones
Actuar como perito, administrador, interventor o árbitro en ámbito judicial	Actuar como consultores en todo tipo de problemas administrativos
Definir los objetivos y políticas que las organizaciones desean obtener, siguiendo un proyecto de trabajo adecuado para la toma de decisiones. Incorporar valores éticos y responsabilidades sociales hacia la comunidad en todos los ámbitos de la profesión	Intervenir en la evaluación del impacto social y ambiental de las decisiones administrativas de las empresas. Informar a sus directivos sobre las posibles medidas para preservar la calidad de vida y el medio ambiente

Fuente: Elaboración Propia

### **CAPITULO III**

#### **El Mercado Laboral del C.P.N. en Tucumán**

**Sumario:** 1.- Introducción. 2.- Oferta y demanda de trabajo. 3.- Demanda en Tucumán. 4.- Oferta de Contadores en Tucumán. 5.- Evolución del Mercado

#### 1.- Introducción

El Mercado es cualquier conjunto de transacciones o acuerdos de intercambio de bienes o servicios entre individuos o asociaciones de individuos. Es el contexto o lugar donde se llevan a cabo las ofertas, las demandas, compras y ventas de bienes y/o servicios, en este pueden intervenir todo tipo de sujetos, sean individuos, empresas, organizaciones sin fines de lucro, cooperativas, el Estado y otros.

#### 2.- Oferta y Demanda de Trabajo

La Demanda de trabajo está compuesta por las empresas o empleadores, cuya función en el mercado está dada por la compra de servicios. La Oferta de trabajo está compuesta por los trabajadores, quienes venden sus servicios en el mercado. La interacción de la oferta y la Demanda determina los salarios en el mercado laboral, aquel donde los individuos intercambian servicios.

El mercado de trabajo está formado por un mercado de trabajo primario en el que los puestos son buenos, los salarios altos y la rotación es baja y un mercado de trabajo secundario, en el que los puestos son malos, los salarios bajos y la rotación alta. Esto implica que los niveles salariales deben ser altos para garantizar el funcionamiento del mercado primario, en este caso hablamos de un enfoque conocido como salarios de eficiencia, debido a que la buena paga garantiza la calificación,

eficiencia y motivación constante de los trabajadores, condición necesaria para la competencia en mercados exigentes. En el segundo caso se puede tratar de mercados locales poco competitivos, de altos niveles de desmotivación y de sectores económicos deprimidos y poco innovadores. También puede tratarse de sobreoferta laboral. Para analizar el estado y características del mercado de trabajo, se utilizan una serie de indicadores. Los más importantes son:

- Población Económicamente Activa (PEA): Es la cantidad de personas en una población con edad de trabajar y que desean trabajar.
- Desempleo o Desocupación: Se refiere a las personas que integran la PEA pero que no están empleados.
- Subempleo: Se refiere a las personas que trabajan menos del tiempo que establece la jornada legal. (Entre 35 y 45 hs. semanales)
- Índice de Salario Real: Mide el aumento o disminución del promedio de los salarios en su poder de compra.
- Empleo informal: Se refiere a las personas que poseen empleos que carecen de algunos elementos básicos como registración, protección legal, seguridad social, estabilidad, etc.
- Feminización: Se refiere a la cantidad de mujeres presentes en un mercado de trabajo.

Existen hechos y situaciones que condicionan la situación actual del mercado de trabajo, los cuales son: el crecimiento demográfico, la evolución de la tasa de participación femenina en el mercado, la caída en la demanda de mano de obra y el excedente laboral dado por la situación económica del país, la evolución del empleo relacionado con el nivel de producción e implementación de nuevas tecnologías que requiere de mano de obra capacitada y calificada. La variación del

salario es uno de los factores principales que afecta las variables del mercado laboral<sup>17</sup>.

### 3.- Demanda en Tucumán

A continuación expondremos el movimiento del personal y la demanda por parte de las empresas en Tucumán según estadísticas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

#### **Movimientos De Personal En El Gran Tucumán (En Porcentajes)**

<b>Período</b>	<b>dic-14</b>
<b>Proporción de empresas con movimientos</b>	<b>100,0</b>
Empresas con altas solamente	8,2
Empresas con bajas solamente	13,0
Empresas con altas y bajas	10,6
Empresas sin movimiento	68,2
<b>Motivo de Altas</b>	<b>100,0</b>
<b>Por razones de la demanda<sup>1/</sup></b>	<b>71,9</b>
<b>Por razones internas<sup>2/</sup></b>	<b>28,1</b>
<b>Otras<sup>7/</sup></b>	<b>0,0</b>
<b>Motivo de Bajas</b>	<b>100,0</b>
<b>Bajas decididas por las empresas</b>	<b>72,5</b>
<b>Por razones de la demanda<sup>3/</sup></b>	<b>60,9</b>
<b>Por razones internas<sup>4/</sup></b>	<b>11,5</b>
<b>Bajas decididas por las personas</b>	<b>23,5</b>
<b>Otras<sup>7/</sup></b>	<b>4,0</b>
<b>Modalidad legal de las bajas<sup>5/</sup></b>	<b>100,0</b>
Despidos sin causa	11,9
Despidos con justa causa (incluye razones disciplinarias)	2,2
Finalización período de prueba	1,9
Finalización de obra (sólo para la rama construcción)	42,3
Finalización de contrato por tiempo determinado	4,2
Renuncia	19,9
Jubilación	5,9
Otras <sup>7/</sup>	11,8
<b>Tasa de despidos<sup>6/</sup></b>	<b>1,0</b>

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales, MTEySS.

<http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/eil/resultados.asp>

En Diciembre de 2014 se observó una mayor la cantidad de empresas con bajas de personal solamente (un 13%); con respecto a las que tuvieron altas solamente

<sup>17</sup> Consultas en Internet: <http://www.monografias.com/trabajos59/mercado-trabajo/mercado-trabajo2.shtml>

(un 8.2%). Sin embargo predominaron las empresas sin movimiento de personal, las cuales representan del total un 68.2%.

Con respecto a los motivos de las altas o bajas dentro de las empresas podemos decir que, en el caso de las altas, se produjeron mayoritariamente por razones de demanda (71.9% con respecto al total). En el caso de las bajas, la mayoría se produjeron por decisiones internas (72.5% sobre el total).

Esta información se completa en el Anexo N° 5

#### Demanda Laboral En El Gran Tucumán (En Porcentaje)

Período	dic-14
<b>Demanda Laboral (Empresas) (en porcentaje)</b>	<b>100,0</b>
No realizaron búsquedas de personal	80,5
Realizaron búsquedas de personal	19,5
<b>Cobertura de los puestos (en porcentaje)<sup>2/</sup></b>	<b>100,0</b>
Empresas que cubrieron todos los puestos buscados	95,4
Empresas que cubrieron parte de los puestos buscados	1,2
Empresas que no cubrieron ninguno de los puestos buscados	3,5
<b>Tasa de búsqueda por calificación</b>	<b>1,5</b>
Profesionales	0,0
Técnicos	0,8
Operativos	0,9
No calificados	3,5
<b>Tasa de cobertura por calificación<sup>3/</sup></b>	<b>98,3</b>
Profesionales	0,0
Técnicos	95,2
Operativos	96,2
No calificados	100,0

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales, MTEySS.

<http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/eil/resultados.asp>

En este cuadro podemos observar que del total de empresas que representan la demanda laboral, solo el 19.5% realizó búsqueda de personal.

La tasa de búsqueda por calificación nos indica que el personal no calificado es encontrado con mayor facilidad que los profesionales, técnicos y operativos.

La tasa de cobertura del puesto buscado por las empresas es de un 98.3% de incorporación del personal.

#### 4.- Oferta de Contadores en Tucumán

Como dijimos en capítulos anteriores, la Oferta de Trabajo está compuesta por los trabajadores o profesionales quienes venden su servicio a las empresas que actúan en el mercado local.

Según la Unidad Académica perteneciente a la UNT, el total de Egresados por año de la Facultad de Ciencias Económicas desde el año 2006 hasta el año 2013 es el siguiente:

#### **Egresados De La U.N.T., Según Unidad Académica (2006 – 2013)**

<b>Facultad</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>Total</b>
Contador Público Nacional	158	158	121	111	132	198	127	210	1215
Lic. En Administración De Empresas	44	50	35	22	35	79	40	69	374
Lic. En Economía	20	21	25	13	13	17	6	20	135
<b>Total Egresados C.E</b>	<b>222</b>	<b>229</b>	<b>181</b>	<b>146</b>	<b>180</b>	<b>294</b>	<b>173</b>	<b>299</b>	<b>1724</b>

Fuente: Archivo de Unidad Académica – UNT.

#### 5.- Evolución del Mercado

A continuación se expone como fue la evolución del mercado laboral en el Gran Tucumán y Tafí Viejo, según encuestas realizadas por la Dirección de Estadísticas de Tucumán, entidad dependiente del Gobierno Provincial.

Comenzando en primer lugar por la Encuesta Permanente de Hogares que utiliza indicadores socioeconómicos sobre el 2º trimestre del año 2014 para saber la tasa de actividad, empleo y desempleo, subocupación.

Indicadores Socioeconómicos - Gran Tucumán – Tafí Viejo – 3er. Trimestre 2014

<b>Descripción</b>	<b>%</b>
Tasa de Actividad	56,7
Tasa de Empleo	53,2
Tasa de Empleo de mujeres	41,6
Tasa de Empleo de varones	65,6
Tasa de Desocupación	6,2
Valores no contemplados	...
Tasa de Subocupación Horaria	6,2
Tasa de Sobreocupación Horaria	...
Tasa de Demandantes de Empleo	13,1
Tasa de Actividad de mujeres	45,3
Tasa de Actividad de varones	69,0

Fuente: [http://estadistica.tucuman.gov.ar/mercadolaboral\\_eph.htm](http://estadistica.tucuman.gov.ar/mercadolaboral_eph.htm)

Observamos que tasa de actividad (Porcentaje entre la población económicamente activa y la población total) y la tasa de empleo (Razón entre la población ocupada y la población económicamente activa) fueron altas.

Cuando se considera la tasa de desocupación (Porcentaje entre la población desocupada y la población económicamente activa) el valor es bajo. No se puede dejar de mencionar que estos valores no se refieren sólo a profesionales pero los consideramos como datos referenciales del marco socio económico donde se realizó la encuesta.

Se mencionan además: Tasa de subocupación: Razón entre la población subocupados y la población económicamente activa.

Tasa de demandantes de empleo: Porcentaje entre la población de demandante de empleo y la población económicamente activa<sup>18</sup>.

En segundo lugar expondremos la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) que realiza la Dirección de Estadísticas en Asociación con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, cuyos objetivos y alcances de la encuesta son elaborar mensualmente un conjunto de indicadores básicos sobre el comportamiento del empleo privado formal y conocer su estructura.

El relevamiento busca conocer la evolución del nivel general de empleo (cantidad de trabajadores), la forma bajo la cual está contratado el personal que trabaja en la empresa, la cantidad de horas trabajadas, las expectativas de la empresa sobre la evolución futura de la dotación de personal, la existencia de conflictos o suspensiones.

Se trata de una fuente de información de gran importancia, a partir de la cual es posible elaborar información que contribuya al diseño de programas de fomento del empleo privado. Permite obtener información sobre necesidades de formación profesional que contribuyan a la planificación de planes de capacitación laboral y aporta información para el rediseño de normas que regulen el mercado de trabajo.

---

<sup>18</sup> Consultas en Internet: [http://Estadistica.tucuman.gov.ar/mercadolaboral\\_eph.htm](http://Estadistica.tucuman.gov.ar/mercadolaboral_eph.htm) (02/11/2014)

La EIL se realiza en empresas de 10 o más empleados, en los aglomerados del Gran Buenos Aires, Gran Mendoza, Gran Córdoba, Gran Rosario, Gran Entre Ríos y Gran Tucumán desde Octubre de 2004. El tamaño de la muestra asegura un alto grado de confiabilidad para la información agregada contando con 800 empresas en el GBA y 200 en el resto de los aglomerados. A partir del mes de Mayo del 2000 se releva a la Capital Federal como un aglomerado independiente.

El diseño muestral abarca, exceptuando a las actividades primarias y al sector público, la industria manufacturera, electricidad, gas y agua, construcción, comercios, restaurantes y hoteles, transporte, almacenamiento y comunicaciones, servicios financieros y a las empresas y servicios comunales, sociales y personales.

#### Evolución Del Empleo En El Gran Tucumán. Indicadores Laborales Por Rama De Actividad

Período	IV-14	III-14	Período	IV-14	IV-13
<b>INDICE BASE OCTUBRE 04 = 100</b>			<b>INDICE BASE OCTUBRE 04 = 100</b>		
<b>Variaciones trimestrales relativas (en porcentaje)</b>			<b>Variaciones anuales relativas (en porcentaje)</b>		
<b>Por rama de actividad</b>			<b>Por rama de actividad</b>		
Industria manufacturera	0,6	-0,8	Industria manufacturera	2,2	-3,3
Electricidad, gas y agua	s/d	s/d	Electricidad, gas y agua	s/d	s/d
Construcción	-1,4	4,4	Construcción	-5,0	-11,3
Comercio, restaurantes y hoteles	0,5	0,2	Comercio, restaurantes y hoteles	-1,3	1,5
Transporte, almacenaje y comunicaciones	-0,8	0,4	Transporte, almacenaje y comunicaciones	-1,6	0,6
<b>Servicios financieros y a las empresas</b>	-0,2	1,0	<b>Servicios financieros y a las empresas</b>	0,1	0,5
Servicios comunales, sociales y personales	2,1	1,8	Servicios comunales, sociales y personales	4,2	0,6

Fuente: [http://estadística.tucuman.gov.ar/mercadolaboral\\_eil.htm](http://estadística.tucuman.gov.ar/mercadolaboral_eil.htm)

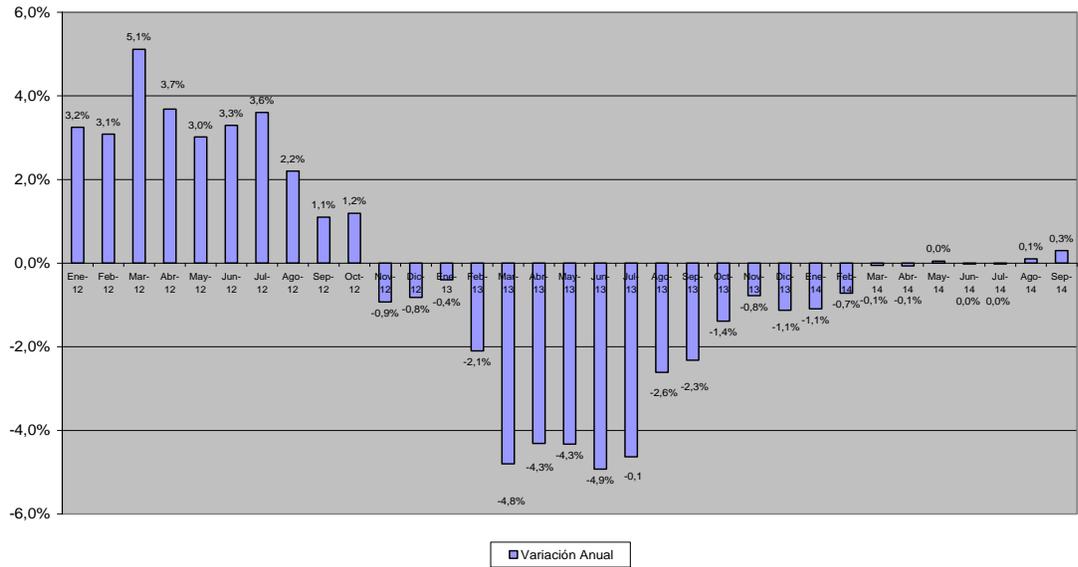
Servicios financieros y a las empresas se encuentra resaltado debido a que en esta rama se encuentra contenido el servicio prestado por los contadores. En ese sector la demanda aumentó un poco y disminuyó entre el tercer y cuarto trimestre del 2014.

El empleo aumentó en las siguientes ramas de actividad: Industria manufacturera en un 0,6%; Comercio, restaurantes y hoteles 0,5%; Servicios comunales, sociales y personales 2,1%. En el mismo período disminuyó en las siguientes ramas: Construcción en un 1,4%; Transporte, almacenaje y telecomunicaciones en un 0,8%; Servicios financieros y a las empresas 0,2%. Electricidad, agua y gas sin variación debido a que no fue relevado y no se poseen datos de esta rama.

Entre los años de 2013 y 2014 en el cuarto trimestre observamos aumento en las siguientes ramas de actividad: Industria manufacturera 2,2%; Servicios financieros y a las empresas 0,1%; Servicios comunales, sociales y personales 4,2%.

Para el mismo período disminuyó la siguiente actividad: Construcción 5,0%; Comercio, restaurantes y hoteles 1,3%; Transporte almacenaje y comunicaciones 1,6%. Electricidad agua y gas sin datos.

**Evolución del Empleo: Variación Relativa: Anual**



Fuente: [http://estadistica.tucuman.gov.ar/mercadolaboral\\_eil.htm](http://estadistica.tucuman.gov.ar/mercadolaboral_eil.htm)

## **CAPITULO IV**

### **MERCADO LABORAL**

**Sumario:** 1.- Mercado Laboral en Tucumán. 2.- PyMEs en Tucumán. 2.1.- Observatorio PyME Regional. 3.- Composición de la Demanda Laboral en Tucumán. 4.- Oferta de Contadores en Tucumán.

#### 1.- Mercado Laboral en Tucumán

De acuerdo a lo analizado anteriormente podemos concluir entonces que el mercado laboral en Tucumán está compuesto por la demanda de trabajo generada por las empresas o empleadores, que compran los servicios, y por la Oferta de trabajo, la cual está compuesta por los trabajadores que venden sus servicios.

La demanda laboral en Tucumán está compuesta en su gran mayoría por PyMEs. Mientras que la oferta de servicios contables esta dad por la totalidad de Contadores Públicos Nacionales que Ejercen dentro del ámbito de la Provincia.

#### 2.- PyMEs en Tucumán

Las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) son empresas con características distintivas, como por ejemplo, dimensiones con ciertos límites ocupacionales y financieros prefijados por el Estado.

Estas PyMEs son agentes que poseen lógicas, culturas, intereses y un espíritu emprendedor específico y característico de este tipo de empresas.

Estas son entidades independientes con una alta predominancia en el mercado de comercio, quedando prácticamente excluidas del mercado industrial por las grandes inversiones necesarias y por las limitaciones que impone la legislación en cuanto al volumen de negocio y el personal, los cuales si son superados, convierten a una microempresa en una pequeña empresa, o una mediana empresa se convierte

automáticamente en una gran empresa. Por ello una PyME nunca podrá superar ciertas ventas anuales o cantidad de empleados. Las principales razones de la existencia de las PyMEs son las siguientes:

- Pueden realizar productos individualizados en contraposición con las grandes empresas que se enfocan más a productos estandarizados.
- Sirven de tejido auxiliar a las grandes empresas, prestándoles servicios u operaciones permitiendo una reducción de costos.
- Permiten realizar actividades productivas de una manera más apropiada como por ejemplo en el caso de las cooperativas agrícolas.

El observatorio PyME Regional de la provincia de Tucumán define como PyME a aquellas empresas que poseen personal que varía entre un rango de 6 a 200 empleados.

Según una encuesta realizada por el Observatorio PyME, se concluyó que se considera como Pequeña o Mediana Empresa a todos aquellos entes que:

- La cantidad total de ocupados de la empresa estaba comprendida entre 6 y 200, en al menos una de las fechas de referencia. (Junio y Diciembre de 2007 y Junio de 2008).
- La empresa no pertenecía a un grupo económico integrado por empresas que, en su conjunto, sumaban más de 200 personas ocupadas.
- En los casos que no se contaba con el dato de personal ocupado de una empresa encuestada en un local pequeño, con menos de 6 empleados, la empresa también fue clasificada como PyME si tenía más de una planta industrial.

A su vez, para excluir a las empresas que pertenecen a grupos económicos, se constató que efectivamente dependen de otra sociedad controlante y que el grupo excede el límite de personas ocupadas<sup>19</sup>.

### 2.1.- Observatorio PyME Regional Provincia de Tucumán

El Observatorio Pyme Regional de la Provincia de Tucumán, radicado en la Dirección de Estadística de Tucumán, nace el 20 de Diciembre de 2007 con el convenio firmado entre el Gobierno de Tucumán a través de la Secretaria de Estado de Planeamiento, el Instituto de Desarrollo Productivo de Tucumán, la Fundación Observatorio PyME y la Universita di Bologna, representación Buenos Aires, con la finalidad de obtener información sobre la situación de las pequeñas y medianas empresas de toda la provincia.

El propósito de los Observatorios PyMEs Regionales es proveer a los responsables de políticas públicas, a las organizaciones del sector privado y a los centros de formación profesional, información comparable sobre la pequeña y mediana empresa que posibilite el análisis de sus capacidades y limitaciones. Esta información es fundamental a la hora de realizar un diseño más ajustado de políticas regionales, evaluar su desempeño empresarial, y conocer el papel que juegan en los mercados de factores, bienes y servicios en la región y las necesidades que generan<sup>20</sup>.

### 3.- Composición de la Demanda Laboral en Tucumán

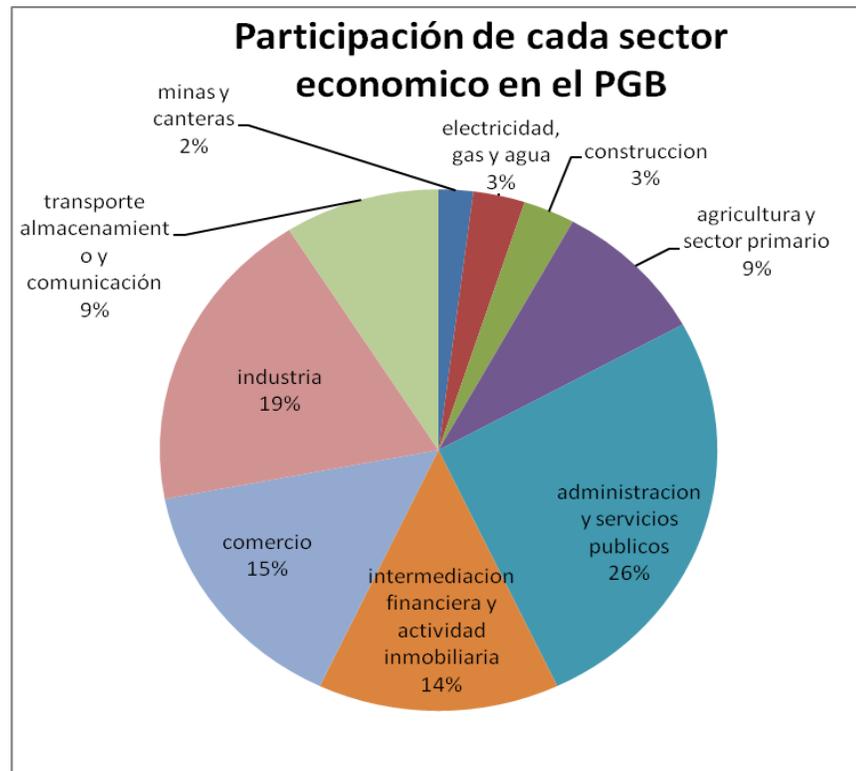
Dentro de la demanda laboral, la industria tiene un rol muy importante en la estructura económica de la provincia, siendo el segundo sector que más contribuye al PBG (Producto Bruto Geográfico) provincial con un 19% (promedio del período 1993-2007). El sector más importante de la provincia lo constituye la Administración y los servicios públicos con una participación del 26%. También ocupan un lugar destacado el Comercio con un 15% y la Intermediación financiera y la actividad inmobiliaria con un 14%. La agricultura y el sector primario aportan el 9%, lo mismo que el sector de Transporte, almacenamiento y comunicación. Los sectores de la

---

<sup>19</sup> Consultas en Internet: [www.pymesregionales.org.ar](http://www.pymesregionales.org.ar) (10/11/2014)

<sup>20</sup> Ibídem

Construcción por una parte, y de Electricidad gas y agua por otra, contribuyen con el 3% cada uno. Por último, el sector de Minas y canteras genera el 2% del PGB<sup>21</sup>.

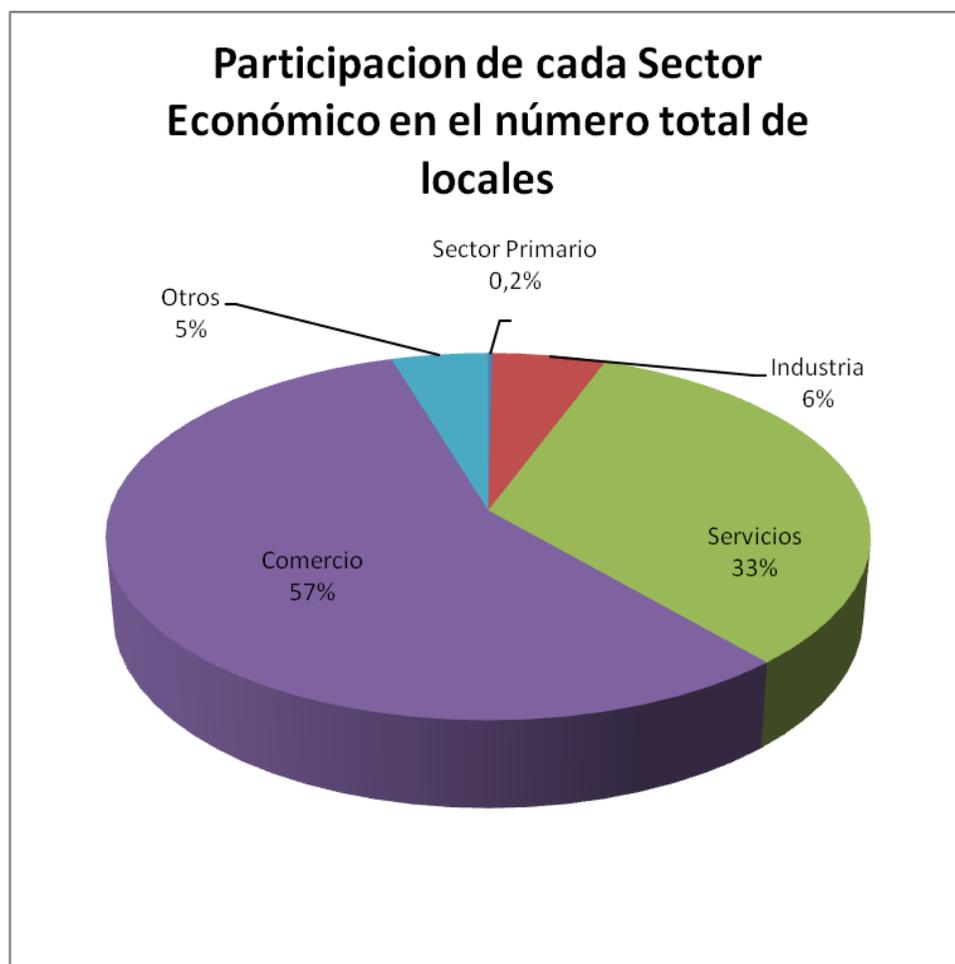


Fuente: Dirección Provincial de Estadística de Tucumán.

La industria tiene la característica de generar una importante porción del PGB en un pequeño número de locales. En el siguiente gráfico se aprecia que del total de los locales de la provincia, solo el 5,5% son industriales. Esta información obtenida del Censo Nacional Económico 2004 muestra además que la mayoría de los locales, el 56,7% corresponden al comercio. Le siguen en orden de importancia los locales destinados a los servicios con un 32,9%<sup>22</sup>.

<sup>21</sup> Ibíd

<sup>22</sup> Ibíd



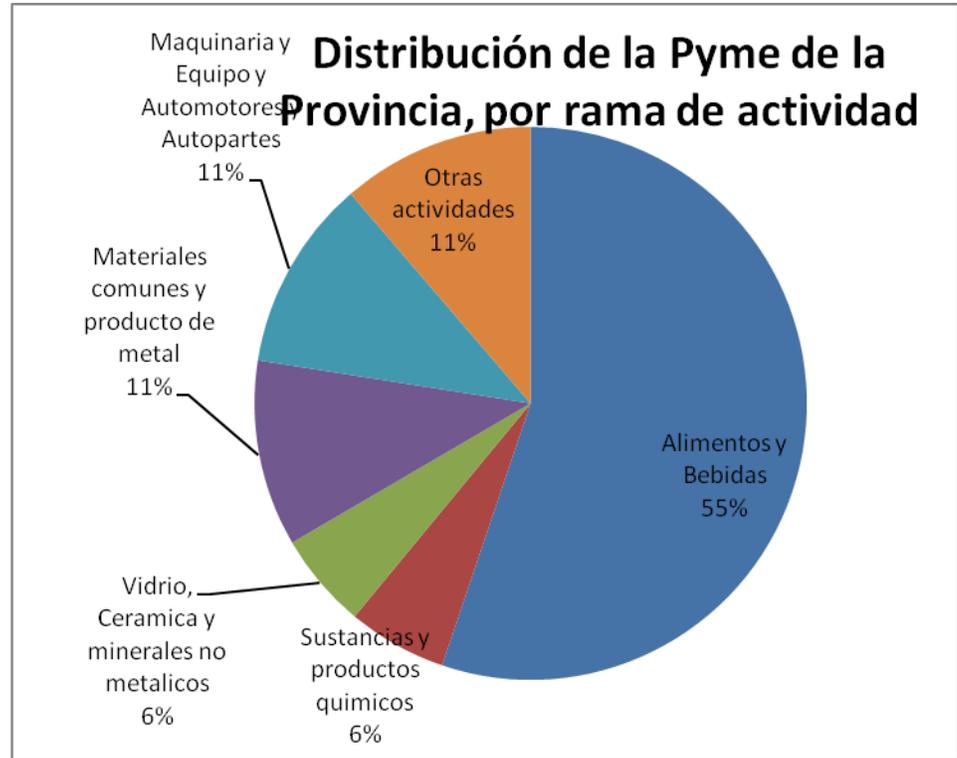
Fuente: Dirección Provincial de Estadística de Tucumán.

Los resultados de una encuesta realizada por el Observatorio de Pyme en la Provincia de Tucumán arrojaron un total de 356 Pymes industriales. El 80% de las empresas industriales reside en el Gran San Miguel de Tucumán. Se trata de empresas relativamente pequeñas a juzgar por el número de empleados, ya que el 88% tiene cincuenta o menos ocupados.

Las empresas están fuertemente concentradas en el rubro Alimentos y Bebidas, el 55,2% de las Pymes tucumanas se dedica a esta actividad.

Otros rubros de importancia Maquinaria y Equipo y Automotores y Autopartes con el 11,2%.

También se encuentra Metales Comunes y Productos de Metal con el 10,9%<sup>23</sup>.



Fuente: Encuesta 2008 a PyMEs Industriales. Observatorio PyME Regional. Provincia de Tucumán.

Estas PyMEs representan el mayor ámbito de desempeño profesional del Contador Público Nacional teniendo como principal cliente, aquellas empresas dedicadas a la actividad comercial, las cuales representan, del total de locales en Tucumán, el 57%, seguido por locales destinados a servicios con un 33%, un 6% de la industria y el resto por industrias primarias y otros.

#### 4.- Áreas de Desempeño del Contador Público Nacional

Como vimos en capítulos anteriores, el egresado de la carrera de Contador Público Nacional tiene un campo de acción muy variado. La mayor demanda laboral de acuerdo con la composición del mercado en Tucumán está dada por los locales

---

<sup>23</sup> Ibídem

comerciales, seguida por locales destinados a servicios y por ultimo establecimientos industriales, de actividad primaria y otros.

Decimos entonces que el CPN puede desempeñar su actividad tanto de manera independiente como dependiente y, en este último caso, actuar en el ámbito tanto Público como Privado.

#### 4.1.- Área Independiente

El contador público puede desempeñar sus tareas de manera independiente para todas aquellas personas físicas o jurídicas como PyMEs y grandes empresas que requieran de sus servicios. Es necesario para poder cumplir con los requerimientos de los clientes de hoy, contar con una estructura organizacional que permita brindar todos los servicios necesarios para mantener satisfecho al cliente.

El contador independiente puede orientar sus servicios para diversas áreas como ser: Área Contable Impositiva donde podemos encontrar servicios de contabilidad, liquidación de impuestos, auditoria, previsional y laboral y un Área de Gestión Empresarial donde se presten servicios de contabilidad gerencial, intervención de empresas, negocios, capacitación, selección de RRHH y financiación.

Dentro de las tareas a realizar por el contador en estas PyMEs podemos encontrar:

##### Área Contable Impositiva

- Contabilidad:

1. Definición de planes de cuenta.
2. Imputaciones en registros contables.
3. Confección, análisis, interpretación y proyección de estados contables

en moneda nacional o extranjera.

- Impuestos:

1. Asesoramiento impositivo integral.
2. Liquidación de impuestos nacionales, provinciales y municipales.
3. Confección y presentación de declaraciones juradas.
4. Inclusión en regímenes de moratoria.
5. Atención personalizada de inspecciones.

- Auditoría:
  1. Planeamiento, confección de programas y definición de papeles de trabajo.
  2. Determinación de papeles de auditoría y análisis de sistemas de control interno.
  3. Toma de inventarios, conciliaciones y ajustes contables.
  4. Confección del dictamen del auditor y Carta de recomendaciones.
- Previsional/laboral:
  1. Asesoramiento integral.
  2. Liquidación de sueldos y jornales.
  3. Confección y presentación de declaraciones juradas ante organismos de control.
  4. Atención personalizada de inspecciones.

#### Área de gestión empresarial

- Contabilidad gerencial:
  1. Implementación de sistemas de presupuestos y control presupuestario.
  2. Definición y seguimiento de cash-flow.
  3. Análisis e implementación de un sistema de costos.
  4. Desarrollo de sistemas de información para la toma de decisiones.
- Intervención de empresas en dificultad:
  1. Optimización en el uso de RRHH.
  2. Implementación de programas de calidad total.
  3. Relevamiento, diagnóstico y reformulación de estructuras organizacionales y procedimientos administrativos.
  4. Administración del cambio organizacional.
  5. Participación como Síndico concursal en casos de Concursos o Quiebras.
- Capacitación:
  1. Ciclo informativo mensual.
  2. Ciclo de Capacitación mensual.

3. Boletín informativo mensual.
  - Selección de RRHH:
    1. Asistencia al cliente en la definición de perfiles para cada puesto.
    2. Banco de datos con antecedentes de los postulantes.
  - Financiación:
    1. Análisis e implementación de sistemas de financiación a medida, orientados a afrontar desfasajes temporales.
    2. Instrumentación del financiamiento.
    3. Administración de Créditos.
  - Auditoría externa:
    1. Evaluación de la gestión empresarial.
    2. Auditoría de Estados Contables.
    3. Visitas a los locales de atención al público.
    4. Medición de los aspectos no monetarios de la operatoria de las empresas.
  - Negocios y proyectos:
    1. Evaluación de proyectos de negocios.
    2. Definición del encuadramiento laboral, impositivo, contable y administrativo de cada tipo de actividad.
    3. Análisis comparativo de alternativas.
    4. Concreción y puesta en marcha de negocios.
  - Docencia e investigación.

#### 4.2.- Área Dependiente Público y Privado

Dentro del área dependiente, ya sea Pública o Privada, el Contador puede ocupar los siguientes puestos de trabajo:

- Contador General: responsable de la planificación, organización y coordinación de todo lo relacionado con el área contable, con el objetivo de obtener las consolidaciones y estados financieros requeridos por la organización. Establece y coordina la ejecución de las políticas relacionadas con el área contable, asegurándose que cumplan los principios

de contabilidad generalmente aceptados y con las políticas específicas de la empresa. Adicionalmente elabora y controla la labor presupuestaria y de costos.

- Gerente De Finanzas: las principales funciones del gerente financiero son la asignación eficiente de fondos dentro de la organización, y la obtención de fondos de la manera más favorable posible. Esto con el objetivo de maximizar el capital de los accionistas. Debe determinar el monto total de fondos que emplee la organización. Utiliza herramientas de análisis, planeación y control. Debe proyectar fondos de flujo de caja y determinar el efecto más probable de esos flujos sobre la situación financiera de la firma, para poder manejar una liquidez adecuada.
- Gerente de Presupuestos: es responsabilidad del gerente de presupuestos la correcta administración de los recursos de la empresa. Debe tener un control económico de las unidades de negocios, departamentos y delegaciones. Garantiza la estabilidad y liquidez de la empresa mediante adecuadas estrategias de financiación e inversión. Gestiona las deudas y equilibra la tesorería. Anualmente debe elaborar el presupuesto de acuerdo con los objetivos del negocio, control y seguimiento del mismo. Ajusta periódicamente el presupuesto a los resultados reales. Proporciona informes económicos financieros a la dirección general<sup>24</sup>.
- Contador de Impuestos: sus funciones pueden variar de una empresa a otra, abarcando desde la responsabilidad absoluta de las cuestiones fiscales, hasta asumir únicamente la planificación y control de la tributación. Actualmente se busca responsabilidades absolutas sin división de tareas. Una de las obligaciones principales es evitar las obligaciones fiscales innecesarias. Se debe analizar métodos de venta y producción, lugar y

---

<sup>24</sup> Consultas en Internet: <http://www.monografias.com/trabajos89/trabajo-manual-del-presupuesto/trabajo-manual-del-presupuesto.shtml#ixzz3Hl0xEHig> (28/10/2014)

tiempo de transacciones, entre otras cosas. Es más valioso el ahorro de cualquier suma que los potenciales reembolsos solicitados. La empresa puede perder sumas importantes si el departamento de impuestos no cumple correctamente su función en el momento en que se formula la política y planes operativos.

- **Contador de Costos:** se encarga de clasificar los costos de acuerdo a patrones de comportamientos, actividades y procesos con los cuales se relacione productos a los que corresponden y otras categorías, de acuerdo al tipo de medición que desee. Con esto, informa y analiza el costo de la operación del proceso, la fabricación de un producto y la realización de proyectos especiales. Facilita a la administración informes para establecer planes y seleccionar un determinado curso de acción. Todo esto con 3 propósitos generales: proporcionar informes relativos a costos para medir utilidad y evaluar el inventario, ofrecer información para el control administrativo para fundamentar la planeación y toma de decisiones.
- **Auditor Interno:** forma parte de la compañía, es un empleado. Su función es la prevención y detección de los fraudes para que no lleguen a concretarse; en caso que ocurra el fraude tenemos que analizar el caso, ver los costos que tuvo para la empresa y generar un plan de acción que lo remedie. Es decir, evitar que ese fraude genere un mayor perjuicio para la empresa. El auditor interno debe aplicar controles preventivos que posibiliten mejoras de procesos y ahorros potenciales, como así también controles que detectivos para encontrar costos innecesarios y deficiencias que posibiliten a futuro evitar su reiteración<sup>25</sup>.
- **Gerente General:** tiene la responsabilidad general de administrar los elementos de ingresos y costos de una compañía. Significa que usualmente vela por todas las funciones de mercado y ventas de una empresa, así como las operaciones del día a día. Frecuentemente, el gerente general es también

---

<sup>25</sup> Consultas en Internet: [www.losrecursoshumanos.com/la-funcion-del-auditor-interno](http://www.losrecursoshumanos.com/la-funcion-del-auditor-interno) (28/10/2014)

responsable de liderar y coordinar las funciones de la planificación estratégica.

## **CAPITULO V**

### **METODOLOGIA Y MARCO MUESTRAL**

Sumario: 1.- Metodología y Marco Muestral. 2.- El Cuestionario. 3.- Tipos de preguntas. 4.- Metodología de Trabajo. 5.- Conclusiones

#### 1.- Metodología y Marco Muestral

En ocasiones, la inferencia estadística permite legitimar generalizaciones sobre poblaciones usando datos de muestras, constituyéndose así en un método de razonamiento inductivo, es decir, que razona de lo particular a lo general, a partir de los “estadísticos” o “estimadores”. Si se opta por muestras no probabilísticas, como el caso de algunas entrevistas cualitativas o estudio de casos, el trabajo se limita a la descripción de los resultados observados en esas entrevistas sin realizar generalizaciones, éste es el enfoque de este trabajo.

La realización de una encuesta por muestreo implica el desarrollo de un proceso a través del cual se analizan y determinan distintos aspectos que darán lugar a la obtención de una muestra. A efectos de determinar adecuadamente el marco muestral del informe se determinaron las distintas etapas del esquema de trabajo, en el que se utilizaron distintas técnicas y métodos estadísticos, ellos son:

- Establecer los objetivos de la encuesta.
- Determinar el diseño y la metodología de muestreo.
- Definir el modo de recolección de los datos.
- Elaborar el cuestionario.
- Probar el cuestionario.
- Ajustes del mismo

- Trabajo de campo o recolección de la información.
- Carga y control de los cuestionarios.
- Resumen de la información y análisis de los datos.

En este trabajo se plantearon los siguientes objetivos:

Describir algunos indicadores de la oferta y demanda de trabajo para los contadores en Tucumán.

Conocer la opinión de profesionales que recién ingresaron al mercado de trabajo sobre la realización de sus ideales profesionales.

Plantear las facilidades o dificultades de los jóvenes profesionales para comenzar a trabajar en el corto plazo.

## 2.- El Cuestionario

El cuestionario o formulario es el documento que permite la comunicación con el sujeto bajo estudio, consiste en una lista de preguntas que permiten tener información estructurada y homogénea de los mismos, como así también responde a los objetivos del estudio.

Para indagar sobre los mismos, se redactaron las posibles preguntas que responderían al tema de investigación y que motiven a los alumnos a responderlas.

El formulario de evaluación se diseñó corto y sencillo para que los encuestados contesten sin mayores inconvenientes y usando un lenguaje similar al presentado en la metodología explicativa del proceso para evitar problemas de interpretación de las preguntas.

## 3.- Tipos de Preguntas

El formulario utilizado, es estructurado y anónimo. Las preguntas y respuestas están estandarizadas, tiene un orden predeterminado y se pueden elegir las respuestas como una opción entre varias alternativas para algunas preguntas, mientras que para otras, es abierta o de opinión sobre determinados aspectos de la situación laboral de los Contadores Públicos Nacionales. El formulario fue contestado de manera personal y anónimo, se confeccionó con la supervisión del profesor conductor y se presentó en el Apéndice N° 1.

Se acordó que las preguntas de la encuesta, realizada a los profesionales, responderán los siguientes objetivos:

Identificar las características de su actual ocupación laboral. (Preguntas 1, 2, 3 y 4).

Conocer las tareas y el área en las que se desempeña laboralmente (preguntas 5 y 6).

Interiorizarse sobre las principales dificultades para conseguir su primer trabajo, que formación adicional necesita y cuál es su opinión sobre las perspectivas laborales futuras de su profesión. (Preguntas 7, 8 y 9).

Mientras que los objetivos para los referentes serían:

Interiorizarse sobre las características del ámbito laboral del encuestado (pregunta 1).

Conocer que cargos cubren, cuales son las funciones y cuáles son los criterios de búsqueda para los Contadores Públicos Nacionales (preguntas 2, 3 y 4).

Identificar las carencias que detectan en formación de los mismos y su opinión sobre las áreas específicas de demanda futura de esos profesionales (preguntas 5, 6 y 7).

Ambos formularios se sometieron a pruebas de control entre alumnos y otros especialistas para realizar los ajustes necesarios en función de las sugerencias y dudas planteadas en ese momento.

#### 4.- Metodología de Trabajo

En la mayor parte de los casos se encuestó en forma personal, buscando la interacción entre encuestador y encuestado, para ayudar a superar las dificultades que pudieran originarse por el diseño de la encuesta o problemas de interpretación de algunas preguntas por parte del encuestado. Este método fue escogido fundamentalmente por su bajo costo y la facilidad de recolección de datos que fue realizada por los autores del trabajo.

El relevamiento de los encuestados se realizó en:

- Sus domicilios o en sus lugares de trabajo.
- Concurriendo a los cursos de las últimas materias de la carrera.

- Muy pocas se consiguieron por contacto electrónico.

Como se mencionó anteriormente, por trabajarse sobre una muestra acotada, estas primeras conclusiones son descriptivas de la misma.

Ello no resta importancia a las conclusiones obtenidas, dada las condiciones de precisión y confianza respetadas del modelo tomado como referencia.

Conviene recordar que, en el caso de las técnicas cualitativas, en general se rechazan la cuantificación y generalización de los hallazgos a grupos muy amplios de personas. Sugieren profundizar en pocos casos interpretando además el contexto donde se realiza la investigación.

Siguiendo esa línea teórica, este caso se plantea como una muestra no probabilística o dirigida donde la elección de las personas entrevistadas dependió de causas relacionadas con las necesidades de la investigación. Se puede hablar también de una muestra de sujetos voluntarios, dentro del tipo de muestras dirigidas, por considerarse la más viable para concretar este trabajo.

#### 5.- Conclusiones

Se encuestaron profesionales que trabajan dentro de organizaciones del sector público y privado de San Miguel de Tucumán para obtener opiniones de los diferentes ámbitos laborales donde pueden desempeñarse los Contadores Públicos Nacionales, lo cual puede observarse en el siguiente cuadro.

#### **Profesionales Encuestados Clasificados Según Sector Al Que Pertenecen**

**Cuadro n°1**

SECTOR	Profesionales	%
Público	16	37,21%
Privado	27	62,79%
TOTAL	43	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos de las entrevistas realizadas a los profesionales.

No solamente se clasificaron por sector de trabajo, sino también por el tipo de actividad que desarrollan las organizaciones donde trabajan los profesionales encuestados.

### **Profesionales Encuestados Clasificados Según Tipo De Actividad De Su Organización**

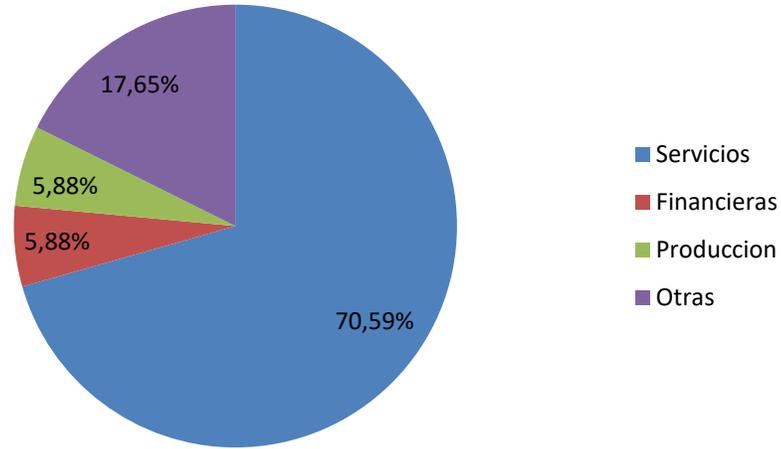
**Cuadro n°2**

TIPO	Profesionales	%	S. Publico	%	S. Privado	%
Comercial	3	6,25%	0	0,00%	3	9,68%
Servicios	32	66,67%	12	70,59%	20	64,52%
Financieras	4	8,33%	1	5,88%	3	9,68%
Producción	5	10,42%	1	5,88%	4	12,90%
Otras	4	8,33%	3	17,65%	1	3,23%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia en base a datos de las entrevistas realizadas a los profesionales.

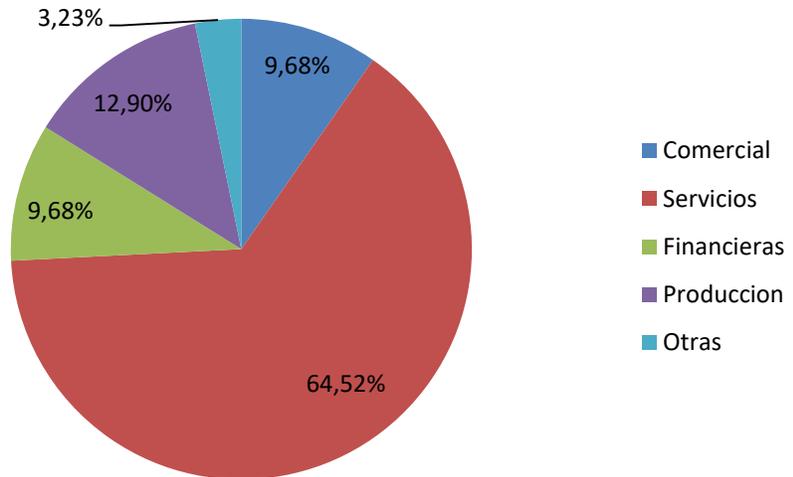
Se destacan Servicios como tipo de actividad que realizan las organizaciones, tanto del sector público como privado, a las que pertenecen los profesionales encuestados.

### Gráfico De Profesionales Encuestados Del Sector Público Clasificados Según Tipo De Actividad De Su Organización



Fuente: cuadro n°2

### Gráfico De Profesionales Encuestados Del Sector Privado Clasificados Según Tipo De Actividad De Su Organización



Fuente: Cuadro n°2

Se indago sobre cuáles cargos tienen mayor posibilidad de ser ocupados por Contadores que ingresan al Mercado de Trabajo, ya sean del sector público o privado, y se obtuvieron las siguientes opiniones.

### Opinión De Los Profesionales Del Sector Privado Sobre Los Cargos En Que Pueden Desempeñarse Los Nuevos Contadores

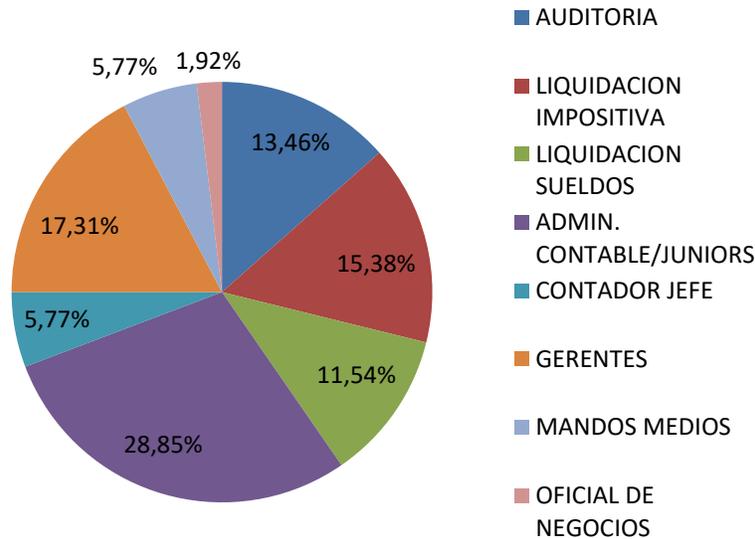
Cuadro n°3

CARGO	Profesionales	%
Auditoria	7	13,46%
Liquidación Impositiva	8	15,38%
Liquidación Sueldos	6	11,54%
Administrativo Contable/Junior	15	28,85%
Contador Jefe	3	5,77%
Gerentes	9	17,31%
Mandos Medios	3	5,77%
Oficial de Negocios	1	1,92%
TOTAL	52	100,00%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de las entrevistas realizadas a los profesionales.

Según la opinión de los profesionales encuestados del sector privado, una de las mayores posibilidades es trabajar como Contador Junior en tareas de tipo Administrativo Contables, en menor escala se menciona la posibilidad de trabajar como Gerente de algún área de una organización o bien en tareas de Liquidación de Impuestos o de Auditoría.

**Gráfico De La Opinión De Profesionales Del Sector Privado Sobre Los Cargos En Que Pueden Desempeñarse Los Nuevos Contadores**



Fuente: Cuadro n°3

**Opinión De Los Profesionales Del Sector Público Sobre Los Cargos En Que Pueden Desempeñarse Los Nuevos Contadores**

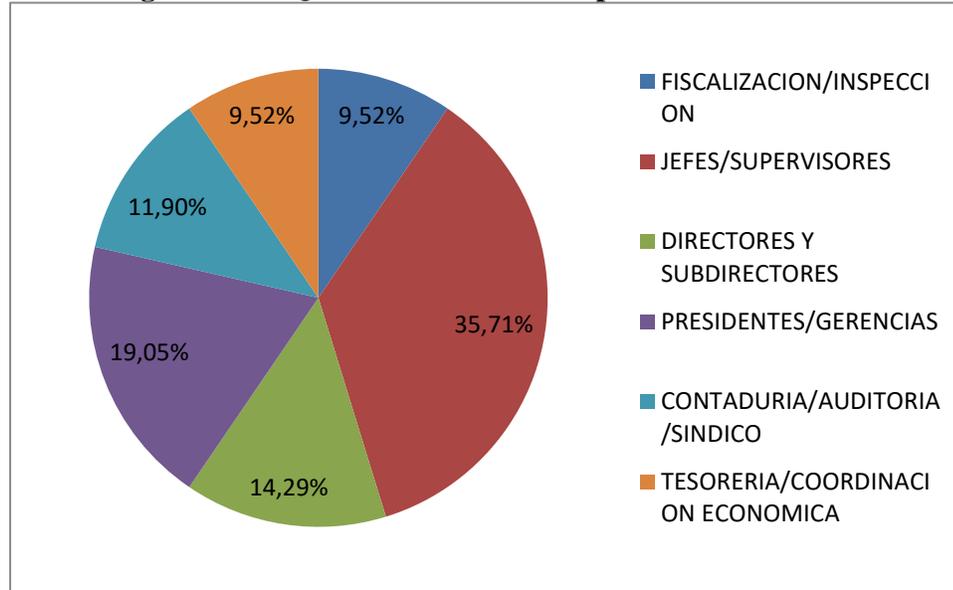
**Cuadro n°4**

CARGO	Profesionales	%
Fiscalización/Inspección	4	9,52%
Jefes/Supervisores	15	35,71%
Directores y Subdirectores	6	14,29%
Presidentes/Gerencias	8	19,05%
Contaduría/Auditoria/Sindico	5	11,90%
Tesorería/Coordinación Económica	4	9,52%
TOTAL	42	100,00%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de las entrevistas realizadas a los profesionales.

En cuanto a los profesionales encuestados del sector público, opinan que los nuevos Contadores tienen mayor posibilidad de trabajar como Jefes y/o Supervisores de las distintas áreas de una organización. En menor proporción se mencionan algunos cargos Gerenciales o Directivos.

**Gráfico De Opinión De Los Profesionales Del Sector Público Sobre Los Cargos En Que Pueden Desempeñarse Los Nuevos Contadores**



Fuente: Cuadro n°4

En las entrevistas surgieron también opiniones sobre las diferentes tareas o actividades que pueden realizar los Contadores a la hora de comenzar a ejercer la profesión, lo que se resume en los siguientes cuadros y gráficos.

**Actividades Que Pueden Desarrollar Los Contadores Según Los Profesionales Encuestados Del Sector Privado**

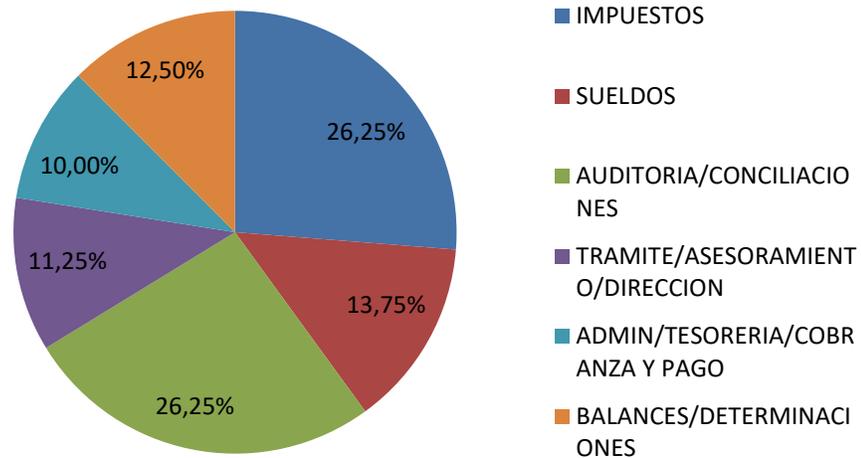
**Cuadro n°5**

ACTIVIDADES	Profesionales	%
Impuestos	21	26,25%
Sueldos	11	13,75%
Auditoria/Conciliaciones	21	26,25%
Tramite/Asesoramiento/Dirección	9	11,25%
Administración/Tesorería/Cobranza y pago	8	10,00%
Balances/Determinaciones	10	12,50%
TOTAL	80	100,00%

Fuente: elaboración propia en base a datos de las entrevistas realizadas a los profesionales.

Se encontró que, en el sector privado, las tareas de Auditoría y las de Liquidación de Impuestos predominan como alternativas iniciales para insertarse en el ámbito laboral de la profesión.

**Gráfico De Actividades Que Pueden Desarrollar Los Contadores Según Los Profesionales Encuestados Del Sector Privado**



Fuente: Cuadro n°5

**Actividades Que Pueden Desarrollar Los Contadores Según Los Profesionales Encuestados Del Sector Público**

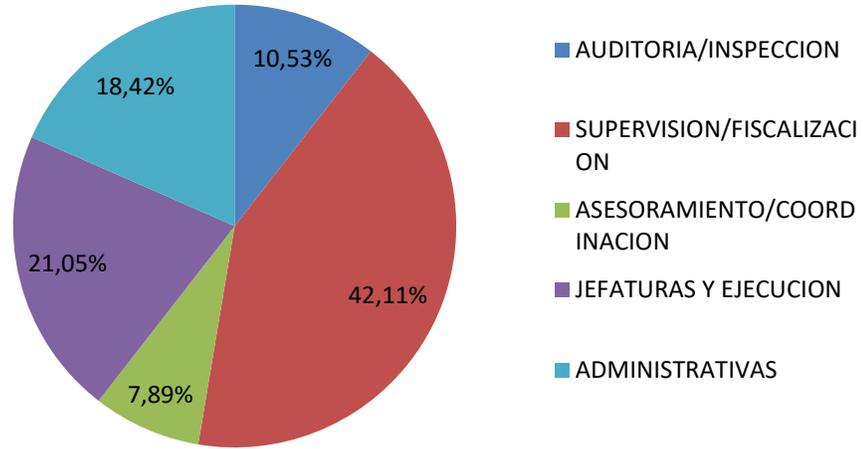
**Cuadro n°6**

ACTIVIDADES	Profesionales	%
Auditoria/Inspección	4	10,53%
Supervisión/Fiscalización	16	42,11%
Asesoramiento/Coordinación	3	7,89%
Jefaturas y Ejecución	8	21,05%
Administrativas	7	18,42%
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: elaboración propia en base a datos de las entrevistas realizadas a los profesionales.

Según la opinión de los profesionales del sector público, iniciarse en tareas de Supervisión y Fiscalización o con algún tipo de Jefatura son las opciones más comunes dentro de este tipo de organización.

**Gráfico De Actividades Que Pueden Desarrollar Los Contadores Según Los Profesionales Encuestados Del Sector Público**



Fuente: cuadro n°6

Nos interesó también conocer cuáles son las características o antecedentes que principalmente se consideran al momento de incorporar nuevos Contadores a una organización, y las respuestas se resumen en los siguientes cuadros.

**Opinión De Los Profesionales Del Sector Privado Sobre Los Criterios Para Seleccionar Nuevos Contadores**

**Cuadro n°7**

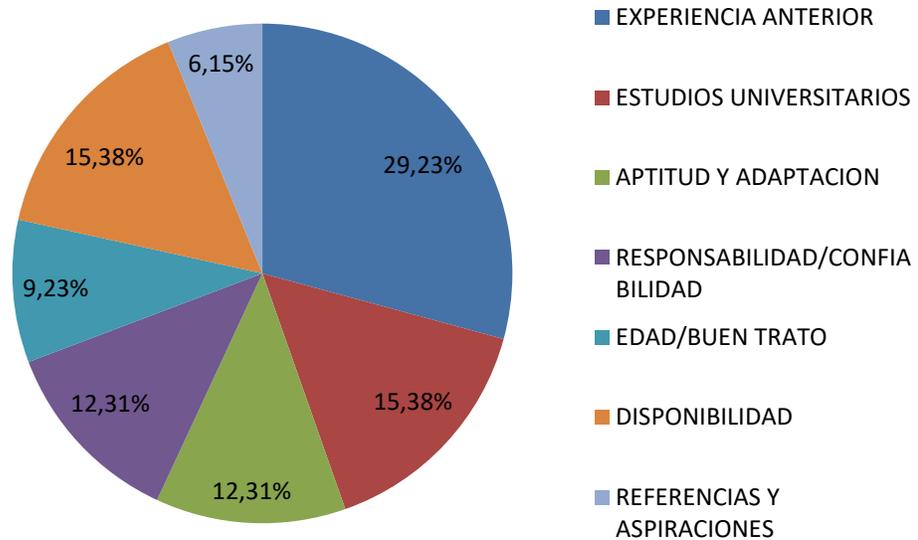
CRITERIOS	Profesionales	%
Experiencia Anterior	19	29,23%
Estudios Universitarios	10	15,38%
Aptitud y Adaptación	8	12,31%
Responsabilidad/Confiabilidad	8	12,31%
Edad/Buen Trato	6	9,23%
Disponibilidad	10	15,38%
Referencias y Aspiraciones	4	6,15%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: elaboración propia en base a datos de las entrevistas realizadas a los profesionales.

Podemos destacar que, según la opinión de los profesionales del sector privado, lo más importante al momento de seleccionar un nuevo profesional es la

Experiencia en tareas o trabajos anteriores, aunque también mencionaron que se considera los Estudios Universitarios y Disponibilidad Horaria.

**Gráfico De Opinión De Los Profesionales Del Sector Privado Sobre Los Criterios Para Seleccionar Nuevos Contadores**



Fuente: Cuadro n°7

**Opinión De Los Profesionales Del Sector Privado Sobre Los Criterios Para Seleccionar Nuevos Contadores**

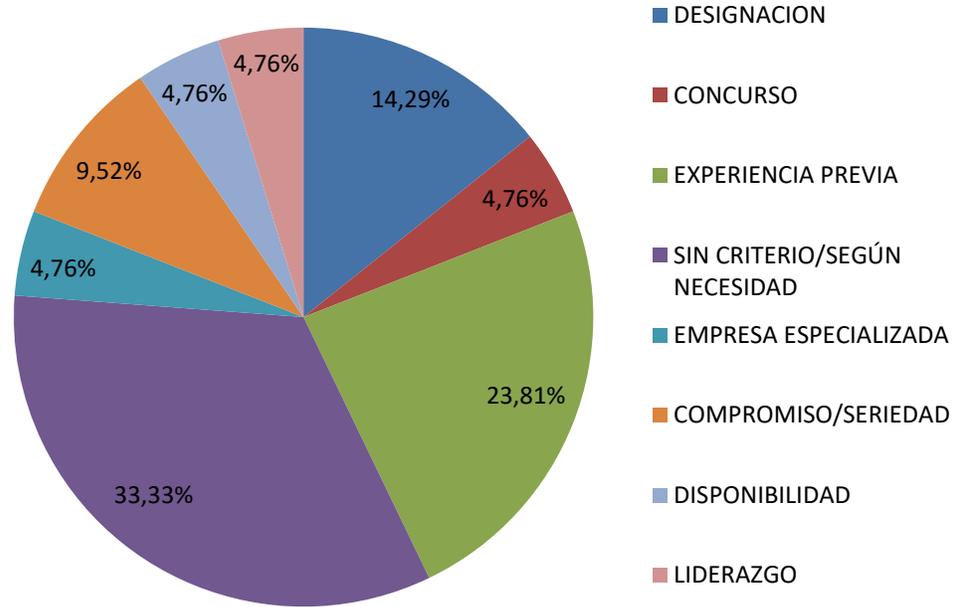
**Cuadro n°8**

CRITERIOS	Profesionales	%
Designación	3	14,29%
Concurso	1	4,76%
Experiencia Previa	5	23,81%
Sin Criterio/Según necesidad	7	33,33%
Empresa Especializada	1	4,76%
Compromiso/Seriedad	2	9,52%
Disponibilidad	1	4,76%
Liderazgo	1	4,76%
TOTAL	21	100,00%

Fuente: elaboración propia en base a datos de las entrevistas realizadas a los profesionales.

Se diferencia la opinión de los profesionales del sector público, quienes destacaron que generalmente no se tiene en cuenta ninguno de los criterios anteriores salvo la Experiencia Previa en tareas similares.

**Gráfico De Opinión De Los Profesionales Del Sector Privado Sobre Los Criterios Para Seleccionar Nuevos Contadores**



Fuente: Cuadro n°8

Se preguntó a los profesionales de ambos sectores si consideraban suficiente la formación académica recibida en la Facultad al obtener el Título y señalaron la necesidad de complementar con otro tipo de formación adicional, entre las que se destacan el Manejo de Aplicativos y Programas específicos, como así también actividades de Actualización sobre Leyes y Normativas. También hicieron referencia a los Postgrados de Especialización en algún área específica y la Práctica Profesional durante el Cursado de la última etapa de la carrera.

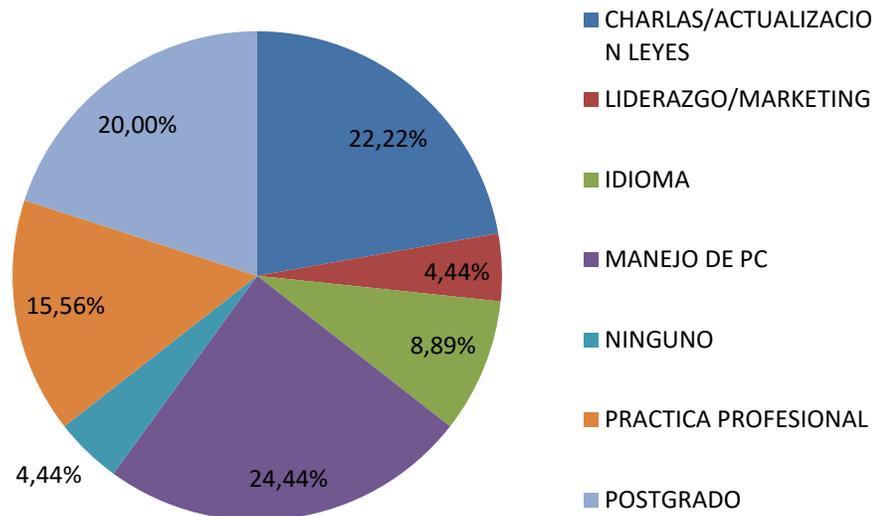
### Formación Adicional Recomendada Por Profesionales Encuestados Del Sector Privado

Cuadro n°9

FORMACION ADICIONAL	Profesionales	%
Charlas/Actualización de Leyes	10	22,22%
Liderazgo/Marketing	2	4,44%
Idioma	4	8,89%
Manejo de PC	11	24,44%
Ninguno	2	4,44%
Práctica Profesional	7	15,56%
Postgrado	9	20,00%
TOTAL	45	100,00%

Fuente: elaboración propia en base a datos de las entrevistas realizadas a los profesionales.

### Gráfico De Formación Adicional Recomendada Por Profesionales Encuestados Del Sector Privado



Fuente: Cuadro n°9

### Formación Adicional Recomendada Por Profesionales Encuestados Del Sector Público

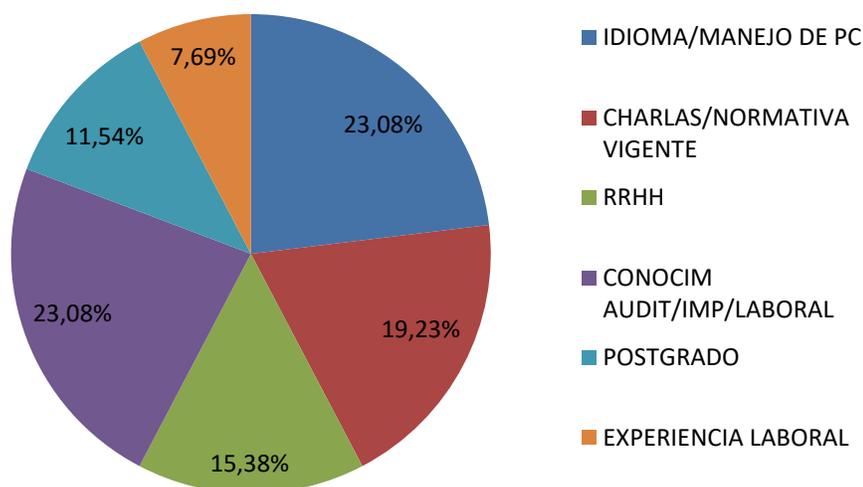
Cuadro n°10

FORMACION ADICIONAL	Profesionales	%
Idioma/Manejo de PC	6	23,08%

Charlas/Normativa Vigente	5	19,23%
RRHH	4	15,38%
Conocimientos de Auditoria, Impuestos y Laboral	6	23,08%
Postgrados	3	11,54%
Experiencia Laboral	2	7,69%
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: elaboración propia en base a datos de las entrevistas realizadas a los profesionales.

### Gráfico De Formación Adicional Recomendada Por Profesionales Encuestados Del Sector Privado



Fuente: Cuadro n°10

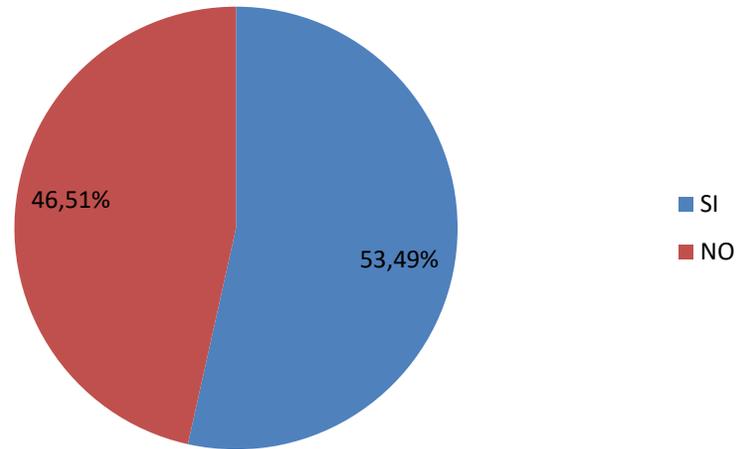
### Opinión Sobre El Aumento De Demanda Laboral Según Profesionales Encuestados

Cuadro n°11

AUMENTO DE DEMANDA	Profesionales	%	S. Publico	%	S. Privado	%
SI	23	53,49%	6	37,50%	17	62,96%
NO	20	46,51%	10	62,50%	10	37,04%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>	<b>16</b>	<b>100,00%</b>	<b>27</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: elaboración propia en base a datos de las entrevistas realizadas a los profesionales.

### Gráfico De Opinión Sobre El Aumento De Demanda Laboral Según Profesionales Encuestados



Fuente: Cuadro n°11

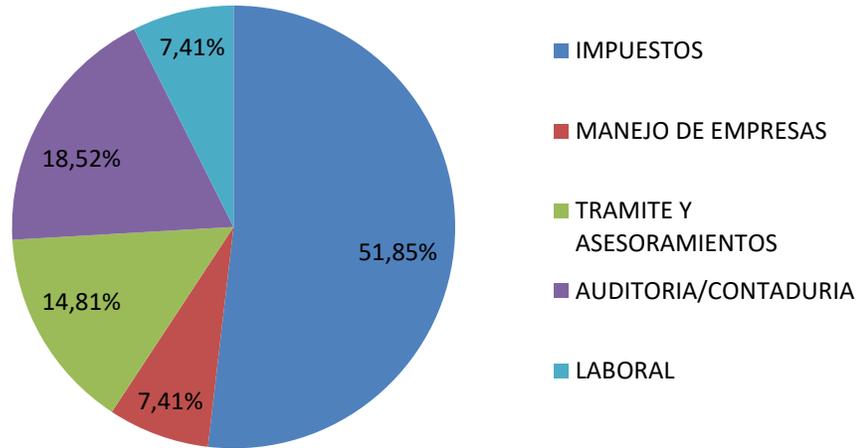
### Áreas Donde Aumentará La Demanda Laboral Según Profesionales Encuestados Del Sector Privado

Cuadro n°12

AREAS DE DEMANDA	Profesionales	%
Impuestos	14	51,85%
Manejo de empresas	2	7,41%
Tramite y Asesoramiento	4	14,81%
Auditoría/Contaduría	5	18,52%
Laboral	2	7,41%
TOTAL	27	100,00%

Fuente: elaboración propia en base a datos de las entrevistas realizadas a los profesionales.

**Gráfico De Áreas Donde Aumentará La Demanda Laboral Según Profesionales Encuestados Del Sector Privado**



Fuente: Cuadro n°12

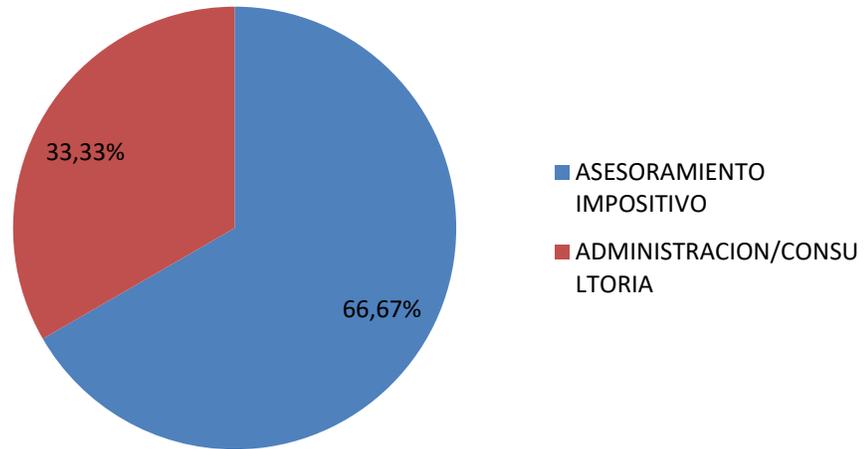
**Áreas Donde Aumentará La Demanda Laboral Según Profesionales Encuestados Del Sector Público**

**Cuadro n°13**

AREA DE DEMANDA	Profesionales	%
Asesoramiento Impositivo	6	66,67%
Administración/Consultoría	3	33,33%
TOTAL	9	100,00%

Fuente: elaboración propia en base a datos de las entrevistas realizadas a los profesionales.

### Gráfico De Áreas Donde Aumentará La Demanda Laboral Según Profesionales Encuestados Del Sector Público



Fuente: Cuadro n°13

En cuanto a la visión del futuro del Mercado de Trabajo para Contadores se encontraron diferencias en la opinión de los profesionales encuestados según el sector en el que trabajan.

Podemos observar una visión más optimista de los profesionales del sector Privado dado que más del 60% de los mismos opina que Sí aumentara la Demanda Laboral para los nuevos profesionales, a diferencia de los que trabajan en el sector Público quienes en un porcentaje similar opinan lo contrario.

Tanto los profesionales del sector público como del privado entienden que el futuro aumento de la Demanda Laboral estará relacionado con la Liquidación y/o Asesoramiento Impositivo, por lo que sugieren especializarse en esta área de la profesión.

## CONCLUSIONES

Del análisis de la información que realizamos para indagar sobre el objetivo del trabajo, pudimos llegar a las siguientes conclusiones:

- Los Contadores Públicos Nacionales todavía mantienen buenas perspectivas laborales como parte de organizaciones que se manejan tanto en el ámbito público como en el privado, sobre todo en PyMEs. que son características en el mercado de Tucumán.

- El mencionado Mercado Laboral es bastante amplio, hay diferentes sectores donde pueden desarrollar su profesión, como así también especializarse en diversas áreas, ya que el mercado se va ampliando con las nuevas tecnologías y la globalización, que afecta directamente a las empresas y organizaciones relacionadas.

- Las tareas que puede desarrollar un Contador son diferentes a las que puede realizar un Licenciado en Administración de Empresas. A pesar de ello, actualmente encontramos Licenciados realizando tareas que son inherentes a un Contador por no poseer ellos un campo de acción definido.

- Debemos destacar también que es necesaria una formación adicional a la recibida durante la Carrera, lo que va a permitir una mejor y más rápida inserción laboral de los nuevos profesionales, como por ejemplo el manejo de programas y aplicativos específicos, charlas y cursos de actualizaciones de normativas, idioma, postgrados específicos, etc.

- No podemos dejar de mencionar que, debido al aumento de la presión tributaria en nuestro país, el área de mayor demanda de contadores es

la de Liquidación de Impuestos, las diferentes organizaciones necesitan un mayor asesoramiento sobre el tema.

- Actualmente entendemos que el mercado laboral del Contador está cambiando, ya que se está demandando una mayor especialización en las diferentes áreas en las que pueden desempeñarse, lo que requiere más formación, mayor aplicación de la práctica profesional previa a la finalización de la carrera. Esa práctica permite a los futuros profesionales ir conociendo y adaptándose a las situaciones actuales, y también decidir qué tipo de tarea o actividad prefieren realizar como profesionales de Ciencias Económicas, para buscar la especialización en la misma.

- El actual juego de la oferta y demanda de trabajo, definen un mercado altamente competitivo por lo que la formación académica, la adicional, la de pos grado y la práctica profesional se vuelven indispensables en la generación de nuevos profesionales.

# APENDICE

**Apéndice N° 1**

**Modelo de Encuesta a empresarios y profesionales de empresas del medio en Tucumán**

**ENTREVISTA PARA CONOCER “QUÉ ACTIVIDADES DESARROLLAN LOS CONTADORES, LA DEMANDA ACTUAL Y SU PROYECCION EN TUCUMAN.”**

---

Esta encuesta forma parte de un trabajo de investigación para la materia Seminario de la Facultad de Ciencias Económicas de la U.N.T. Tiene como principal objetivo conocer la opinión de referentes relacionados con diferentes sectores de la provincia, sobre las actividades que desarrollan los Contadores y las perspectivas futuras de trabajo para los mismos.

La publicación de los resultados se presentarán agregados sin individualizar a ningún entrevistado.

---

Nº de Encuesta:.....

**1) Características de su Actividad. (Marque con una cruz donde corresponda)**

a) Sector de actividad al que pertenece: <ul style="list-style-type: none"><li>• Publico</li><li>• Privado</li></ul>	b) Tipo de actividad: <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Comercial</li><li><input type="checkbox"/> De Servicios</li><li><input type="checkbox"/> Financieras</li><li><input type="checkbox"/> De Producción</li><li>Otras (Indique).....</li></ul>
--	---

**2) ¿Qué cargos de su organización se cubren con Contadores?**

**3) ¿En esos cargos qué actividades o funciones específicas desarrollan?**

4) ¿Qué criterios de búsqueda de personal se priorizan en esta organización para seleccionar un Contador?

5) ¿Qué formación adicional a la recibida en la Universidad sugeriría Ud. a Contadores para que mejoren el desarrollo de su actividad profesional?

6) ¿Considera Ud. que podría haber, en el mediano plazo, un aumento de la demanda laboral de Contadores en Tucumán? *(Marque con una cruz)*      **SI.....NO.....**

7) Si contestó SI a la pregunta anterior, ¿para qué áreas y/o para qué tareas específicas, se los demandarían?


# ANEXO

## Anexo N° 1

### Resucitan los mandos medios: empresas dejan “stand by” los recortes y vuelven a cubrir puestos clave



20 MAR 2015 – Tras un 2014 para el olvido y a diferencia de lo que ocurre tanto hacia abajo como en la parte superior de la pirámide, hoy en el segmento intermedio hay búsquedas. Es que, ya con la mira puesta en el escenario post electoral, empezaron a rearmar sus equipos de trabajo. Dónde están las oportunidades.

Tras un 2014 complicado e incierto para las estructuras intermedias de las empresas, en el cual muchos ejecutivos fueron víctimas de los recortes y achicamientos, mientras que otros -los que se salvaron- vieron peligrar sus puestos de trabajo, el 2015 les trajo cierta calma. Y hasta posibilidades laborales.

A diferencia de lo que ocurre tanto hacia arriba como hacia debajo de la pirámide, en este segmento, ocupado mayormente por gerentes, el mercado de trabajo “se está moviendo”, aseguran los expertos en reclutamiento.

Es que, mientras en la base, los puestos operativos sufren desvinculaciones - sobre todo de personal contratado-, suspensiones y recorte de horas extras- en el top management las búsquedas de estos últimos meses fueron “contadas con los dedos de una mano”, admiten los headhunters consultados por iProfesional.

“La buena noticia para aquellos que buscan un cambio es que en lo que va de 2015 las ofertas de trabajo aún existen en el segmento del mercado formal y profesional. A pesar de la inflación y la recesión, las empresas deben continuar”, observa Matías Ghidini, General Manager de la firma Ghidini Rodil.

No obstante, aclara, todo se mueve dentro de un universo austero, extremadamente prudente y específico; es decir, no hay para todos y de todo. Pero tampoco el escenario empeora.

“Desde mayo y hasta fines del 2014, las compañías redujeron sus estructuras y los primeros en verse perjudicados fueron los mandos medios“, remarca el director de Adecco Profesional, Fernando Ciarmatori.

Y añade: “Muchas organizaciones optaron por quedarse con las posiciones estratégicas, clave, como las gerencias generales, ocupadas por personas que, evitando la intermediación de un mando medio, era capaces de bajar una estrategia clara a la parte operativa.”

Ahora, ya con la mira puesta en el escenario post electoral y en 2016, las compañías empezaron a rearmar sus equipos de trabajo, coinciden los reclutadores.

“En diciembre pero sobre todo a partir del arranque de este año empezamos a ver cierta reactivación del mercado laboral”, apunta cuenta el responsable de Adecco Profesional.

“Las empresas -continúa - empezaron a mover las búsquedas de mandos medios y nosotros estamos teniendo nuevamente un volumen interesante de procesos de selección, sobre todo para posiciones vinculadas al área de Finanzas, lo cual es típico de contextos críticos porque las empresas necesitan cuidar mucho el dinero.”

Desde la consultora de reclutamiento de top y middle management Von Der Heide, la Country Manager de Argentina Marcela Petrillo confirma que “la demanda de

cobertura de posiciones gerenciales se ha incrementado durante el primer trimestre del 2015.”

Las estrategias se “muda” de país en base a su amplia experiencia y conocimiento del mercado profesional, Ana Renedo, quien acaba de lanzarse como socia de UP Consulting, aporta un dato para nada menor.

Ella cuenta que por el contexto local las posiciones de dirección se están yendo a otros países de la región, es decir, que las casas matrices están mudando la toma de decisiones, por lo que hay muchas búsquedas en los niveles de mandos medios.

Se trata, cuenta Renedo, de posiciones senior cuyas remuneraciones oscilan entre los \$50.000 y los \$70.000 brutos mensuales, dependiendo del área, tipo de compañía y la industria en la que esté inserta.

“En Argentina quedaron muy pocas compañías como bases para la región. Se están mudando sobre todo a Chile y Colombia en los casos en los que sigan manteniendo la región de habla hispana; sino el destino es Brasil“, asegura Renedo.

Y se lamenta: “Esto es muy malo, porque lo que estamos perdiendo no es fácil de recuperar. Era una gran conquista argentina a nivel de perspectivas de desarrollo profesional tener en muchas compañías la región acá. Buenos Aires era centro de decisión, por lo que el país era mirado de cerca por la casa matriz, algo que ya hoy no sucede.”

Tal como explica la consultora, tras estos movimientos “algunos ejecutivos optaron por irse, y las posiciones que acá estaban con roles más operativos crecieron o, si no existían, se ocuparon con roles no estratégicos pero si operativos senior, lo que sería un buen gerente que, en la mayoría de los casos, reportan afuera.”

Al respecto, Juan Cruz Viera, director Comercial de Portal RH, sitio de búsquedas profesionales adquirido en agosto por la aceleradora de negocios en Internet Gravelax Ventures, hace hincapié en que cuando el reporte está en el exterior, más allá de que la posición local sea gerencia o dirección, lo transforma automáticamente en el máximo responsable local.

Y da cuenta de otro movimiento que se está produciendo en el mercado: las empresas que están buscando profesionales calificados y con interés de moverse para llevárselos a cubrir posiciones gerenciales clave al interior del país.

Dónde están las oportunidades Ghidini detalla que para los ejecutivos más seniors, los sectores más calientes son el de IT (Tecnologías de la Información) y oil & gas; en un segundo escalón, existen oportunidades en algunas empresas de consumo masivo, laboratorios o agro.

La ausencia estructural de ingenieros sigue generando que estos perfiles sean las estrellas del mercado: especialmente los industriales, mecánicos, electrónicos o químicos.

A nivel organizacional, según el consultor, las áreas que provocan más movimiento son Finanzas (Costos, Reporting, Impuestos, Créditos y Cobranzas) y Recursos Humanos (sobre todo Relaciones Laborales y Compensaciones).

“Al menos por ahora, pareciera que en el 2015 habrá oportunidades específicas, de nicho, para algunos, pero chances al fin”, comenta Ghidini, autor además del libro Mi Trabajo Ahora.

Por qué no se cubren internamente Petrillo, Country Manager de Von Der Heide, remarca que una particularidad es que las compañías que solicitan cubrir estas posiciones gerenciales, no logran resolver la demanda mediante promociones internas y requieren captar talento del mercado.

“La causa más habitual suele ser que no se identifican las habilidades “soft” en el nivel de desarrollo que la función exige, en aquellas personas que podrían ascender internamente. Concretamente, se suele aludir a la ausencia de habilidades de liderazgo, visión estratégica y flexibilidad. Y en virtud del contexto y los desafíos a enfrentar, la empresa no cuenta con los tiempos necesarios para acompañar la curva de desarrollo de tales competencias”, remarca en base a su experiencia y contacto diario con altos ejecutivos de grandes compañías.

Y concluye: “Esta situación genera una reflexión sobre la responsabilidad conjunta de las áreas de negocios y de Recursos Humanos en cuanto a la incorporación y desarrollo de perfiles con potencial. El gran desafío radica en anticiparse a las

necesidades y compatibilizar la demanda de competencias técnicas específicas del rol con aquellas habilidades de gestión que le van a permitir al profesional transitar el camino hacia una función gerencial.”

**ANEXO N° 2**  
**UNIVERSIDAD Y TRABAJO**

Inserción laboral de jóvenes profesionales

POR MARIANO FERNÁNDEZ, PROFESOR DE ECONOMÍA, UCEMA; MARCOS GALLACHER, PROFESOR DE ECONOMÍA Y DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIA, UCEMA; Y EUGENIA NAPOLITANO, DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO PROFESIONAL, UCEMA.



Una educación universitaria de calidad debería contribuir a mejorar nuestra capacidad de razonar y de comprender el mundo que nos rodea. Luego de cuatro o cinco años de estudios deberíamos desarrollar competencias para el análisis y el juicio equilibrado así como también de evaluación crítica de los argumentos que nos plantean. Esta formación debería ayudarnos a descubrir nuevos horizontes y áreas de interés. Por último pero por supuesto no menos importante, se espera de la educación universitaria una mejora de nuestras posibilidades de progreso en el mercado laboral. Ingresos más altos y un trabajo que implica interesantes desafíos son algunos de los resultados del paso por las aulas universitarias. En esta nota presentamos algunas consideraciones relativas a la inserción de nuestros graduados en el mercado laboral. Centramos la atención en las carreras de Licenciatura en Dirección de Empresas (LIDE) y Economía (LIE). Los resultados generales que obtenemos son sin embargo aplicables a las otras carreras que se dictan en la Universidad. Los resultados empíricos que mostramos aquí resultan de una encuesta administrada en diciembre de 2011. Estos resultados se

comparan con los obtenidos hace algunos años y publicados oportunamente en el número de julio de 2007 de la Revista UCEMA.

#### Tipos de conocimiento

Centramos atención en los impactos de la Universidad sobre la inserción laboral. Al respecto, resulta claro que el paso por aulas expone al alumno a un conjunto de desafíos. Por un lado, se incorpora un importante volumen de material tanto de naturaleza “técnica” (por ejemplo, como evaluar la conveniencia de una inversión) como así también “general” (por ejemplo, los determinantes de la depresión de 1930, o los posibles impactos de la globalización sobre la estructura de una sociedad). Idealmente el alumno no debe incorporar los conceptos en forma “cruda”, sino analizarlos y relacionarlos entre sí. En especial, debe poder hacer la correspondencia entre los conceptos teóricos y el mundo que lo rodea. Los conceptos son útiles en la medida que lo ayudan a interpretar la realidad. No son en efecto, un fin en sí mismo.

Existe por supuesto una enorme variedad de programas universitarios, aún dentro de una misma carrera u orientación profesional. Sin embargo, resulta posible hacer una distinción entre aquellos cuyo énfasis es acercar al alumno lo más posible a lo que (supuestamente) se encontrará al ingresar en el mundo laboral y aquellos que, en cambio, tienen como objetivo desarrollar capacidades básicas de análisis, síntesis y de comunicación oral y escrita. A los primeros tipos de programas se los puede llamar “profesionalistas” ya que enfatizan una especialidad profesional, los segundos en cambio constituyen programas de “desarrollo de habilidades básicas”.

La distinción entre unos y otros no es por supuesto tajante, sin embargo existe en los EEUU, el concepto de liberal arts education enfatiza no en la acumulación de conocimiento sino la obtención de habilidades y, en especial, de una cierta actitud hacia la interpretación de los problemas. La capacidad de distinguir lo importante de lo secundario, de establecer relaciones tentativas causa-efecto y de contrastar nuestras creencias a-priori con lo que ocurre en la realidad son algunos de los beneficios de este enfoque educativo.

El salto al mundo del trabajo es por supuesto grande. Las aulas no dejan de ser en gran medida un entorno “artificial” y como tal no pueden (ni deben) pretender

imitar lo que enfrenta el integrante de una empresa o el empresario independiente. En efecto, un examen mediocre resulta en una mala nota pero no en una convocatoria de acreedores o un choque de trenes.

Vernon Smith, economista y laureado Nobel distingue entre una racionalidad “constructivista”, basada en análisis cuidadoso de relaciones causa-efecto, y una racionalidad “ecológica” basada en cambio en adaptación “intuitiva” a condiciones cambiantes.

"El conocimiento formal adquirido en aulas resulta útil si sirve como marco de referencia para que esta “adaptación ecológica” se realice de la mejor manera posible. En el mundo del trabajo los graduados universitarios deben mirar los problemas desde distintas perspectivas, en algunos casos contradictorias entre sí.

#### Graduados UCEMA

Presentamos resultados de dos encuestas de inserción laboral: una realizada en abril del 2007 y otra cuatro años más tarde, en diciembre de 2011. Tanto en la encuesta de 2007 como en la realizada en el 2011, se observa un alto porcentaje de respuestas “optimistas”: entre el 88 y más del 90 por ciento de los encuestados evalúan sus perspectivas como “muy buenas” o “buenas”. Por supuesto, la evaluación realizada no es “objetiva” sino que se refiere a la relación existente entre “expectativas”, por un lado, y perspectivas de logro de estas expectativas por otro. Existe insatisfacción cuando la brecha entre lo “deseado” y lo “logrado” (o lo que se espera lograr) es grande. Esta encuesta, sin embargo, muestra razonable satisfacción en el logro de estas expectativas.

Un punto importante relacionado a los vínculos entre educación universitaria y mundo laboral es la importancia del “learning by doing”. Al respecto, es razonable suponer que los graduados recientes son menos productivos que aquellos que tienen algunos años de experiencia. El aprendizaje que ocurre en los primeros años debería reflejarse en incrementos en las compensaciones: en los años iniciales el joven profesional gana poco pues no es muy productivo y porque además la empresa para la cual trabaja le paga no sólo en dinero sino en capacitación que rendirá frutos más adelante. Para los graduados LIDE (Licenciatura en Dirección de Empresas) y LIE

(Licenciatura en Economía), y para la encuesta realizada en diciembre de 2011, las compensaciones de los profesionales con 7 o más años de experiencia son más de 3 veces las obtenidas con profesionales graduados recientemente. O sea, durante la primera década de desarrollo profesional (pocos de nuestros graduados tiene más de 8-9 años de experiencia profesional) las compensaciones se triplican.

Tanto la encuesta realizada en 2007 como la realizada en 2011 muestra un muy importante aumento de la compensación promedio, como así también de la dispersión de compensación lograda a lo largo del tiempo: cuanto más tiempo transcurre desde la graduación, mayores son las compensaciones promedio (como ya fue discutido) y mayor también es la dispersión de compensaciones. A modo de ejemplo, para los profesionales con más de 2 años de experiencia la compensación del 0.75 fractil (compensación por encima del 75 por ciento) era de unos US\$/año 42.000, para los del 0.25 fractil era algo menos de la mitad de esta cifra. Más allá de las cifras puntuales, resulta claro que a medida que transcurre el tiempo luego de graduación los “senderos” seguidos por los graduados empiezan a divergir en forma significativa. Hasta donde esto se debe a las capacidades innatas, a la calidad de educación, a los contactos o a la suerte es una pregunta que merece ser contestada pero que excede por lejos lo que podemos hacer aquí.

#### Conclusiones

La inserción laboral de los jóvenes profesionales no es el único resultado del proceso educativo. Sin embargo, es sin duda un resultado importante: todos queremos progresar y además desarrollar carreras atractivas, con desafíos y posibilidades de progreso.

Las evidencias que mostramos aquí son alentadoras: nuestros graduados son optimistas en cuanto a su futuro. El hecho de que durante los primeros años siguientes a la graduación los graduados experimenten progresos de importancia en sus remuneraciones es sin duda alentador.

La educación universitaria es un componente importante en el progreso de un individuo, pero no es por supuesto el único. Al respecto, los individuos difieren sustancialmente en su necesidad de logro, en su disposición a hacer sacrificios, en su

tolerancia a los tropiezos y en otras variables. El azar, por supuesto, también juega un papel no despreciable. Conocer mejor el impacto del proceso educativo en el desarrollo del individuo resulta importante para introducir mejoras en el diseño de planes de estudio, del contenido de materias e inclusive en la selección de profesores.

**ANEXO N° 3**

**Ley de Pasantías N° 26427**

Créase el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional.

Sancionada: Noviembre, 26 de 2008.

Promulgada de Hecho: Diciembre, 18 de 2008.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

ARTICULO 1° - Créase el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional para los estudiantes de la Educación Superior (Capítulo V, Ley 26.206) y la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos (Capítulo IX, Ley 26.206) y de la Formación Profesional (Capítulo III, Ley 26.058), en todos los casos para personas mayores de DIECIOCHO (18) años a cumplirse en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, con excepción de las empresas de servicios eventuales aun cuando adopten la forma de cooperativas.

ARTICULO 2° - Se entiende como "pasantía educativa" al conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio.

ARTICULO 3° - Los objetivos del sistema de pasantías educativas son lograr que los pasantes:

- a. Profundicen la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificador para la vida, desde una concepción cultural y no meramente utilitaria;
- b. Realicen prácticas complementarias a su formación académica, que enriquezcan la propuesta curricular de los estudios que cursan;
- c. Incorporen saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo;
- d. Adquieran conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral;

- e. Aumenten el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes;
- f. Cuenten con herramientas que contribuyan a una correcta elección u orientación profesional futura;
- g. Se beneficien con el mejoramiento de la propuesta formativa, a partir del vínculo entre las instituciones educativas y los organismos y empresas referidos en el artículo 1° de la presente ley;
- h. Progresen en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral.

ARTICULO 4° - Los objetivos del sistema de pasantías apuntarán, además, a generar mecanismos fluidos de conexión entre la producción y la educación, a los efectos de interactuar recíprocamente entre los objetivos de los contenidos educativos y los procesos tecnológicos y productivos.

ARTICULO 5° - Para implementar el sistema de pasantías educativas, las autoridades de las instituciones y organismos de conducción educativa reconocidos establecerán el diseño de un proyecto pedagógico integral de pasantías a nivel institucional, como marco para celebrar convenios con las empresas u organismos en los que se aplicará dicho sistema. En el caso de los convenios suscritos por autoridades de instituciones educativas, cualesquiera sea su nivel y ámbito de dependencia, las autoridades educativas jurisdiccionales deben ser notificadas fehacientemente en el curso de los CINCO (5) días hábiles posteriores a la firma del convenio, conforme el procedimiento que determine la reglamentación.

ARTICULO 6° - En los convenios de pasantías educativas, deben constar como mínimo los siguientes requisitos:

- a) Denominación, domicilio y personería de las partes que lo suscriben;
- b) Objetivos pedagógicos de las pasantías educativas en relación con los estudios entre los cuales se convocará a los postulantes de las pasantías;
- c) Derechos y obligaciones de las entidades receptoras de los pasantes y de las instituciones u organismos educativos;
- d) Características y condiciones de realización de las actividades que integran las pasantías educativas y perfil de los pasantes;

- e) Cantidad y duración de las pasantías educativas propuestas;
- f) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para los pasantes;
- g) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del pasante;
- h) Régimen de la cobertura médica de emergencias a cargo de la empresa u organización y entidad que atenderá los compromisos derivados de la Ley 24.557, de Riesgos del Trabajo;
- i) Planes de capacitación tutorial que resulten necesarios;
- j) Plazo de vigencia del convenio y condiciones de revisión, caducidad, o prórroga;
- k) Nómina de personas autorizadas por las partes firmantes a suscribir los acuerdos individuales de pasantías educativas.

ARTICULO 7° - Las autoridades de las instituciones u organismos educativos informarán a la comunidad educativa sobre los convenios firmados con organismos públicos o empresas privadas, y comunicarán fehacientemente al alumnado, con antelación a cada convocatoria: los procedimientos, requisitos, vacantes, criterios de asignación y plazos para postular a las pasantías. Los estudiantes podrán acceder a copias de los convenios a simple solicitud.

Por vía reglamentaría se definirán los criterios sobre la asignación de postulantes a las pasantías, en función de pautas objetivas, que tendrán la adecuada difusión para preservar la igualdad de oportunidades de los postulantes.

ARTICULO 8° - Los estudiantes seleccionados para realizar las pasantías, deberán suscribir un acuerdo individual con los firmantes del convenio, el cual contendrá las condiciones específicas de la pasantía educativa. Este acuerdo debe instrumentarse conforme a las pautas del convenio. El texto de la presente ley y el convenio de referencia serán anexados al acuerdo, para la notificación fehaciente del pasante.

ARTICULO 9° - En los acuerdos individuales de pasantías educativas se harán constar como mínimo los siguientes requisitos:

- a) Nombre y apellido del pasante, número de CUIL y domicilio real;
- b) Denominación, domicilio y personería de las partes institucionales y datos de las personas autorizadas a suscribir el acuerdo, conforme el convenio;
- c) Derechos y obligaciones de las partes;
- d) Plan de pasantía educativa según lo establecido en el artículo 17 de la presente ley;
- e) Duración, horarios y sede de realización de la pasantía educativa;
- f) Monto, fecha y lugar de pago de la asignación estímulo;
- g) Enumeración de las tareas asignadas al pasante;
- h) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para el pasante;
- i) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resultaren de la actividad del pasante;
- j) Nombre y apellido y número de CUIL/CUIT de los tutores y de los docentes guías asignados por las partes referidas en el artículo 1° de la presente ley.

ARTICULO 10. - Cada institución u organismo educativo debe conservar los originales de los convenios, llevar un registro de los acuerdos individuales de pasantías educativas, estructurar un legajo por cada pasante, asignar los docentes guías y supervisar el cumplimiento de los planes de pasantías, dando especial énfasis al cumplimiento de los aspectos formativos de las tareas de los pasantes. El desempeño de la función de docente guía será incompatible con cualquier cargo rentado en la empresa u organización donde se desarrolle la pasantía.

ARTICULO 11. - Las empresas y organismos deben conservar los originales de los convenios y acuerdos que suscriban en los términos de la presente ley, por un plazo de CINCO (5) años posteriores a la finalización de su vigencia; llevar un registro interno de cada uno de ellos, y comunicarlos a los organismos de seguridad social y tributarios, conforme a lo establecido en el artículo 19 de la Ley 25.013, designar tutores para las pasantías educativas que tengan experiencia laboral específica y capacidad para planificar, implementar y evaluar propuestas formativas.

ARTICULO 12. - Las pasantías educativas no originan ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa u organización en la que éstas se desarrollan. Esta figura no podrá ser utilizada para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo ni para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados.

Si luego de la pasantía educativa se contrata a la persona por tiempo indeterminado, no se puede hacer uso del período de prueba del artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO 13. - La duración y la carga horaria de las pasantías educativas se definen en el convenio mencionado en el artículo 6º, en función de las características y complejidad de las actividades a desarrollar, por un plazo mínimo de DOS (2) meses y máximo de DOCE (12) meses, con una carga horaria semanal de hasta VEINTE (20) horas. Cumplido el plazo máximo establecido, una vacante de pasantía educativa puede renovarse a favor del mismo pasante, por hasta SEIS (6) meses adicionales, debiéndose firmar un nuevo acuerdo individual entre todas las partes, conforme el artículo 9º de la presente.

ARTICULO 14. - Las actividades de las pasantías educativas se llevan a cabo en las instalaciones de las empresas u organismos, o en los lugares que éstas dispongan según el tipo de labor a desarrollar. Dichos ámbitos tienen que reunir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas por la Ley 19.587 -Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo- y sus normas reglamentarias. Además, las empresas u organismos deben incorporar obligatoriamente a los pasantes al ámbito de aplicación de la Ley 24.557 -Ley de Riesgos del Trabajo- y sus normas reglamentarias, y acreditarlos ante la unidad educativa correspondiente.

ARTICULO 15. - Los pasantes reciben una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo, que se calculará sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa, y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía. En caso de haber más de un convenio aplicable, se tomará en cuenta el más favorable para el pasante. Para el caso de actividades que no cuenten con

convenio colectivo, se aplicará para el cálculo de la asignación estímulo, el salario mínimo, vital y móvil, en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía.

Los pasantes reciben, conforme a las características de las actividades que realicen, todos los beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal según se especifique en la reglamentación. Asimismo se debe otorgar al pasante una cobertura de salud cuyas prestaciones serán las previstas en la Ley 23.660 -Ley de Obras Sociales.

ARTICULO 16. - Los gastos administrativos correspondientes a la implementación de las pasantías educativas, si los hubiera, no pueden imputarse ni en todo ni en parte a la asignación estímulo del pasante; se establece para estos gastos, un tope máximo de un CINCO POR CIENTO (5 %) del valor de la asignación estímulo.

ARTICULO 17. - El docente guía por parte de la institución educativa y el tutor por parte del organismo o empresa, en el marco de lo establecido en el artículo 5º, elaboran de manera conjunta, un plan de trabajo que determine el proceso educativo del estudiante para alcanzar los objetivos pedagógicos. Este plan se incorpora al legajo individual de cada pasante, que obra en la institución u organismo educativo, conforme se establece en el artículo 10, y será notificado fehacientemente al pasante.

ARTICULO 18. - La implementación del plan de pasantías educativas, su control y evaluación es responsabilidad de los profesores guías y de los tutores, quienes elaborarán informes periódicos, que se incorporarán al legajo individual de cada acuerdo establecido en el artículo 10. En el término de TREINTA (30) días corridos posteriores a la finalización de la pasantía educativa, los tutores designados deben remitir a la unidad educativa un informe con la evaluación del desempeño del pasante. Las partes firmantes extenderán en todos los casos a los pasantes un certificado de pasantía educativa en el que conste la duración de la pasantía y las actividades desarrolladas; asimismo a su solicitud se extenderán certificaciones de las funciones cumplidas a los docentes guías y a los tutores, indicando la cantidad de pasantes y el tiempo de dedicación.

ARTICULO 19. - El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ejercerá el contralor del cumplimiento de la presente ley con relación a las empresas y

organismos para que no se alteren sus objetivos. En caso de incumplimiento por parte de la empresa de alguno de los requisitos o características que tipifican a esta especial relación, la pasantía educativa perderá el carácter de tal y será considerada contrato laboral por tiempo indeterminado. En dicho caso, regirán todas las sanciones e indemnizaciones que correspondan para la relación laboral no registrada.

Atento el carácter excepcional de este régimen, en caso de duda se entenderá que la relación habida entre el alumno y la empresa u organismo es de naturaleza laboral, aplicándose el régimen de la Ley 20.744 y complementarias.

ARTICULO 20. - El Ministerio de Educación, dentro del Consejo Federal de Educación y del Consejo de Universidades, y con participación del Instituto Nacional de Educación Tecnológica, para los casos que corresponda, dispondrá un registro unificado de los convenios suscriptos por las instituciones y organismos educativos que participen en el sistema, organizará mecanismos para el apoyo técnico, para la capacitación de los docentes guías y para el control del cumplimiento de los objetivos pedagógicos de las pasantías, en lo que compete a las funciones de las instituciones y organismos educativos. Periódicamente realizará por sí o en acuerdo con los citados consejos, la realización de controles muestrales que permitan mejorar en forma integral la gestión de las pasantías educativas. Asimismo, deberán realizarse controles ante la presentación de denuncias de irregularidades en el cumplimiento de las pasantías educativas y las responsabilidades de las partes intervinientes.

ARTICULO 21. - Las empresas y organismos tendrán un cupo máximo de pasantes, que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijará a través de la reglamentación correspondiente, cupo que será proporcional al tamaño de la empresa y a la cantidad de tutores que la misma asigne.

ARTICULO 22. - Derógase la Ley 25.165 -Ley de Pasantías Educativas-, el artículo 2º de la Ley 25.013 -Ley de Reforma Laboral-, el Decreto 340/92, el Decreto 93/95, y sus normas reglamentarias y complementarias, y el artículo 7º del Decreto 487/2000 487/2000 .

ARTICULO 23. - Cláusula transitoria. Los contratos de pasantías que se encuentren vigentes al momento de la promulgación de la presente ley deberán

adecuarse a sus prescripciones en el término de CIENTO OCHENTA (180) días, excepto en lo referido al artículo 13, sobre duración de las pasantías educativas, los que se cumplirán hasta la finalización del plazo originalmente suscripto, no pudiendo ser renovados ni prorrogados.

(Nota Infoleg: por art. 15 de la Resolución Conjunta N° 825 y 338/2009 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Educación B.O. 27/10/2009 se aclara que los CIENTO OCHENTA (180) días que establece el presente artículo, son hábiles administrativos. Vigencia: el primer día hábil del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial)

ARTICULO 24. - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

## Anexo N° 4

### Evolución Del Empleo Registrado Del Sector Privado En El Gran Tucumán

TABLA 6.1   GRAN TUCUMAN   Principales indicadores laborales.						
Período	Evolución del empleo			Principales tasas		
	Índice base oct. 04=100	Variaciones relativas		Tasa de Entrada <sup>1/</sup>	Tasa de Salida <sup>2/</sup>	Tasa de Rotación <sup>3/</sup>
		Mensual	Anual			
ene-14	141,1	-0,2%	-1,1%	1,8	1,9	1,8
feb-14	140,6	-0,4%	-0,7%	2,2	2,6	2,4
mar-14	139,5	-0,7%	-0,1%	2,1	2,8	2,4
abr-14	139,4	-0,1%	-0,1%	1,6	1,7	1,6
may-14	139,2	-0,2%	0,0%	1,7	1,9	1,8
jun-14	139,2	0,0%	0,0%	1,5	1,5	1,5
jul-14	140,1	0,7%	0,0%	2,1	1,4	1,7
ago-14	140,9	0,6%	0,1%	1,8	1,3	1,6
sep-14	140,6	-0,2%	0,3%	1,5	1,7	1,6
oct-14	140,7	0,1%	-0,4%	1,5	1,5	1,5
nov-14	141,4	0,5%	0,0%	1,8	1,3	1,6
dic-14	141,1	-0,2%	-0,1%	1,5	1,7	1,6

Notas:

1/ Proporción de altas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

2/ Proporción de bajas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

3/ Promedio simple entre la tasa de entrada y la de salida.

TABLA 6.2   GRAN TUCUMAN   Indicadores Laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas.				
Período	I-14	II-14	III-14	IV-14
<b>Evolución del empleo</b>				
Índice base oct.04=100	140,4	139,3	140,5	141,1
<b>Variaciones relativas</b>				
Trimestral	-0,6	-0,8	0,9	0,4
Anual	-0,6	0,0	0,1	-0,2
<b>INDICE BASE OCT. 04 = 100</b>				
<b>Por rama de actividad</b>				
Industria manufacturera	103,6	103,9	103,0	103,6
Electricidad, gas y agua	s/d	s/d	s/d	s/d
Construcción	200,4	195,9	204,6	201,6
Comercio, restaurantes y hoteles	171,7	167,9	168,2	169,0
Transporte, almacenaje y comunicaciones	137,7	136,3	136,8	135,7
Servicios financieros y a las empresas	158,2	155,7	157,3	157,0
Servicios comunales, sociales y personales	123,9	126,1	128,3	131,1
<b>Por estrato de tamaño</b>				
Empresas de 10 a 49 ocupados	162,6	160,4	164,2	164,0
Empresas de 50 a 199 ocupados	133,9	133,5	133,0	134,1
Empresas de 200 y más ocupados	136,2	135,5	136,5	137,3
<b>Por sector de actividad</b>				
Industria	103,6	103,9	103,0	103,6
Construcción	200,4	195,9	204,6	201,6
Servicios	146,3	145,1	146,3	147,4
<b>Variaciones trimestrales relativas (en porcentaje)</b>				
<b>Por rama de actividad</b>				
Industria manufacturera	2,3	0,2	-0,8	0,6
Electricidad, gas y agua	s/d	s/d	s/d	s/d
Construcción	-5,6	-2,3	4,4	-1,4
Comercio, restaurantes y hoteles	0,3	-2,2	0,2	0,5
Transporte, almacenaje y comunicaciones	-0,2	-1,0	0,4	-0,8
Servicios financieros y a las empresas	0,9	-1,6	1,0	-0,2
Servicios comunales, sociales y personales	-1,5	1,8	1,8	2,1
<b>Por estrato de tamaño</b>				
Empresas de 10 a 49 ocupados	-0,5	-1,4	2,4	-0,1
Empresas de 50 a 199 ocupados	-0,7	-0,3	-0,4	0,8
Empresas de 200 y más ocupados	-1,0	-0,4	0,7	0,6
<b>Por sector de actividad</b>				
Industria	2,3	0,2	-0,8	0,6
Construcción	-5,6	-2,3	4,4	-1,4
Servicios	-0,2	-0,8	0,8	0,7
<b>Variaciones anuales relativas (en porcentaje)</b>				
<b>Por rama de actividad</b>				
Industria manufacturera	-1,1	5,6	2,4	2,2
Electricidad, gas y agua	s/d	s/d	s/d	s/d
Construcción	-8,7	-6,6	-4,0	-5,0
Comercio, restaurantes y hoteles	0,7	-1,1	-1,3	-1,3
Transporte, almacenaje y comunicaciones	-0,1	-1,1	0,6	-1,6
Servicios financieros y a las empresas	3,2	3,7	2,6	0,1
Servicios comunales, sociales y personales	0,9	1,7	2,7	4,2
<b>Por estrato de tamaño</b>				
Empresas de 10 a 49 ocupados	-2,7	-2,8	0,2	0,3
Empresas de 50 a 199 ocupados	1,4	2,7	0,5	-0,6
Empresas de 200 y más ocupados	2,8	1,7	0,3	-0,1
<b>Por sector de actividad</b>				
Industria	-1,1	5,6	2,4	2,2
Construcción	-8,7	-6,6	-4,0	-5,0
Servicios	1,0	0,3	0,7	0,5

Nota:

s/d: Sin datos para el periodo. Esto puede deberse a la ausencia de empresas para el estrato de actividad o tamaño, o bien por la imposibilidad de cumplir con el secreto estadístico (ley 17.622) por haber sólo una empresa en la muestra. A partir del primer periodo sin datos ya no es posible reconstruir el nivel y, en consecuencia, calcular las variaciones.

TABLA 6.3   GRAN TUCUMAN   Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje).				
Período	I-14	II-14	III-14	IV-14
<b>Según modalidad contractual</b>				
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Duración Indeterminada	95,7	95,1	94,2	94,8
Duración Determinada	3,3	4,3	5,1	4,8
Personal de Agencia	1,0	0,6	0,6	0,4
<b>Según calificación de la tarea</b>				
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Profesional	4,8	4,5	5,1	4,6
Técnica	21,1	20,9	23,0	20,5
Operativa	52,4	50,7	48,3	50,8
No Calificada	21,8	23,8	23,6	24,1
<b>Según sexo<sup>1/</sup></b>				
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Varones	71,0	69,9	68,6	69,4
Mujeres	29,0	30,1	31,4	30,6

Nota:

1/ Se releva desde febrero de 2005.

TABLA 6.4   GRAN TUCUMAN   Principales indicadores laborales por sexo*.												
Período	ene-14	feb-14	mar-14	abr-14	may-14	jun-14	jul-14	ago-14	sep-14	oct-14	nov-14	dic-14
<b>Variación del empleo (en porcentaje)</b>	<b>-0,2</b>	<b>-0,4</b>	<b>-0,7</b>	<b>-0,1</b>	<b>-0,2</b>	<b>0,0</b>	<b>0,7</b>	<b>0,6</b>	<b>-0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,5</b>	<b>-0,2</b>
Varones	-0,1	-0,3	-0,8	-0,3	-0,4	0,0	0,9	0,5	-0,3	0,0	0,3	-0,4
Mujeres	-0,3	-0,4	-0,6	0,4	0,2	0,1	0,2	0,6	0,0	0,2	0,9	0,4
<b>Tasa de entrada<sup>1/</sup></b>	<b>1,8</b>	<b>2,2</b>	<b>2,1</b>	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>	<b>1,5</b>	<b>2,1</b>	<b>1,8</b>	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,8</b>	<b>1,5</b>
Varones	2,1	2,5	2,1	1,7	2,2	1,8	2,3	2,0	1,7	1,8	2,0	1,7
Mujeres	0,9	1,4	2,0	1,4	0,7	0,7	1,7	1,4	1,1	0,9	1,5	1,2
<b>Tasa de salida<sup>2/</sup></b>	<b>1,9</b>	<b>2,6</b>	<b>2,8</b>	<b>1,7</b>	<b>1,9</b>	<b>1,5</b>	<b>1,4</b>	<b>1,3</b>	<b>1,7</b>	<b>1,5</b>	<b>1,3</b>	<b>1,7</b>
Varones	2,2	2,8	2,9	2,0	2,5	1,9	1,4	1,5	2,0	1,8	1,7	2,1
Mujeres	1,3	1,9	2,6	1,0	0,4	0,6	1,4	0,8	1,1	0,8	0,6	0,8
<b>Tasa de rotación<sup>3/</sup></b>	<b>1,8</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>1,6</b>	<b>1,8</b>	<b>1,5</b>	<b>1,7</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>	<b>1,5</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>
Varones	2,2	2,7	2,5	1,8	2,3	1,9	1,8	1,7	1,9	1,8	1,8	1,9
Mujeres	1,1	1,7	2,3	1,2	0,5	0,7	1,6	1,1	1,1	0,8	1,0	1,0
<b>Tasa de reemplazo<sup>4/</sup></b>	<b>0,6</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>	<b>0,7</b>	<b>0,6</b>	<b>0,5</b>	<b>0,8</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,7</b>	<b>0,5</b>	<b>0,7</b>
Varones	0,8	1,1	1,0	0,8	0,7	0,6	0,7	0,6	0,8	0,9	0,6	0,9
Mujeres	0,2	0,5	0,5	0,2	0,2	0,2	0,7	0,4	0,3	0,2	0,1	0,2
<b>Composición de las altas (en porcentaje)</b>												
<b>Total</b>	<b>100,0</b>											
Varones	83,8	80,8	72,7	71,8	87,5	87,3	74,5	75,8	76,9	82,0	74,3	77,7
Mujeres	16,2	19,2	27,3	28,2	12,5	12,7	25,5	24,2	23,1	18,0	25,7	22,3
<b>Composición de las bajas (en porcentaje)</b>												
<b>Total</b>	<b>100,0</b>											
Varones	80,0	78,6	74,3	80,8	92,8	88,9	67,4	79,7	80,4	84,5	86,3	87,2
Mujeres	20,0	21,4	25,7	19,2	7,2	11,1	32,6	20,3	19,6	15,5	13,7	12,8

Notas:

\* Se releva desde febrero de 2005.

1/ Proporción de altas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

2/ Proporción de bajas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

3/ Promedio simple entre la tasa de entrada y la de salida.

4/ Proporción de ingresos de personal a nivel de empresas que sustituyen una cantidad equivalente de personal desvinculado. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

TABLA 6.5   GRAN TUCUMAN   Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación.												
Período	ene-14	feb-14	mar-14	abr-14	may-14	jun-14	jul-14	ago-14	sep-14	oct-14	nov-14	dic-14
<b>Tasa de entrada<sup>1/</sup></b>	<b>1,8</b>	<b>2,2</b>	<b>2,1</b>	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>	<b>1,5</b>	<b>2,1</b>	<b>1,8</b>	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,8</b>	<b>1,5</b>
<b>Personal propio</b>	<b>1,8</b>	<b>2,1</b>	<b>2,1</b>	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>	<b>1,5</b>	<b>2,1</b>	<b>1,8</b>	<b>1,4</b>	<b>1,6</b>	<b>1,8</b>	<b>1,6</b>
Contrato duración indeterminada	1,7	2,0	1,9	1,3	1,6	1,4	1,7	1,5	1,2	1,2	1,2	1,1
Contrato duración determinada	6,4	5,8	5,8	6,9	4,3	6,0	9,0	8,1	5,2	8,7	15,6	11,2
<b>Personal de agencias</b>	<b>0,0</b>	<b>7,9</b>	<b>2,0</b>	<b>7,1</b>	<b>3,9</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,7</b>	<b>17,0</b>	<b>0,0</b>	<b>6,6</b>	<b>0,0</b>
<b>Tasa de salida<sup>2/</sup></b>	<b>1,9</b>	<b>2,6</b>	<b>2,8</b>	<b>1,7</b>	<b>1,9</b>	<b>1,5</b>	<b>1,4</b>	<b>1,3</b>	<b>1,7</b>	<b>1,5</b>	<b>1,3</b>	<b>1,7</b>
<b>Personal propio</b>	<b>1,9</b>	<b>2,6</b>	<b>2,8</b>	<b>1,7</b>	<b>1,8</b>	<b>1,5</b>	<b>1,4</b>	<b>1,3</b>	<b>1,7</b>	<b>1,5</b>	<b>1,3</b>	<b>1,7</b>
Contrato duración indeterminada	1,7	2,4	2,6	1,6	1,7	1,4	1,3	1,2	1,6	1,4	1,2	1,5
Contrato duración determinada	9,9	6,0	8,1	3,3	3,9	4,9	3,3	3,3	4,4	2,1	4,9	5,9
<b>Personal de agencias</b>	<b>0,0</b>	<b>2,8</b>	<b>5,4</b>	<b>0,0</b>	<b>5,3</b>	<b>0,7</b>	<b>2,5</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>2,9</b>	<b>4,6</b>
<b>Tasa de rotación<sup>3/</sup></b>	<b>1,8</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>1,6</b>	<b>1,8</b>	<b>1,5</b>	<b>1,7</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>	<b>1,5</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>
<b>Personal propio</b>	<b>1,9</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>1,6</b>	<b>1,8</b>	<b>1,5</b>	<b>1,7</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>	<b>1,5</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>
Contrato duración indeterminada	1,7	2,2	2,2	1,4	1,7	1,4	1,5	1,3	1,4	1,3	1,2	1,3
Contrato duración determinada	8,1	5,9	6,9	5,1	4,1	5,4	6,2	5,7	4,8	5,4	10,2	8,6
<b>Personal de agencias</b>	<b>0,0</b>	<b>5,3</b>	<b>3,7</b>	<b>3,5</b>	<b>4,6</b>	<b>0,3</b>	<b>1,3</b>	<b>0,3</b>	<b>8,5</b>	<b>0,0</b>	<b>4,8</b>	<b>2,3</b>
<b>Tasa de reemplazo<sup>4/</sup></b>	<b>0,6</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>	<b>0,7</b>	<b>0,6</b>	<b>0,5</b>	<b>0,8</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,7</b>	<b>0,5</b>	<b>0,7</b>
<b>Personal propio</b>	<b>0,6</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>	<b>0,7</b>	<b>0,6</b>	<b>0,5</b>	<b>0,8</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,7</b>	<b>0,5</b>	<b>0,7</b>
Contrato duración indeterminada	0,5	0,8	0,9	0,7	0,5	0,4	0,7	0,6	0,6	0,6	0,4	0,6
Contrato duración determinada	3,6	2,3	1,8	1,0	2,6	2,0	2,9	1,2	1,6	1,7	1,6	2,5
<b>Personal de agencias</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,9</b>	<b>0,0</b>						
<b>Composición de las altas (en porcentaje)</b>												
<b>Total</b>	<b>100,0</b>											
<b>Personal propio</b>	<b>100,0</b>	<b>96,9</b>	<b>99,0</b>	<b>97,6</b>	<b>98,5</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>99,8</b>	<b>93,6</b>	<b>100,0</b>	<b>98,8</b>	<b>100,0</b>
Contrato duración indeterminada	91,1	87,1	88,3	76,2	88,2	85,5	78,8	76,5	76,9	72,5	65,2	65,6
Contrato duración determinada	8,9	9,8	10,7	21,4	10,3	14,5	21,2	23,2	16,7	27,5	33,6	34,4
<b>Personal de agencias</b>	<b>0,0</b>	<b>3,1</b>	<b>1,0</b>	<b>2,4</b>	<b>1,5</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,2</b>	<b>6,4</b>	<b>0,0</b>	<b>1,2</b>	<b>0,0</b>
<b>Composición de las bajas (en porcentaje)</b>												
<b>Total</b>	<b>100,0</b>											
<b>Personal propio</b>	<b>100,0</b>	<b>99,1</b>	<b>98,1</b>	<b>100,0</b>	<b>98,2</b>	<b>99,7</b>	<b>99,1</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>99,3</b>	<b>98,9</b>
Contrato duración indeterminada	87,4	90,3	86,9	90,3	89,7	88,0	87,5	86,5	87,7	93,1	84,6	82,8
Contrato duración determinada	12,6	8,7	11,2	9,7	8,6	11,7	11,5	13,5	12,3	6,9	14,7	16,1
<b>Personal de agencias</b>	<b>0,0</b>	<b>0,9</b>	<b>1,9</b>	<b>0,0</b>	<b>1,8</b>	<b>0,3</b>	<b>0,9</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,7</b>	<b>1,1</b>

Notas:

1/ Proporción de altas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

2/ Proporción de bajas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

3/ Promedio simple entre la tasa de entrada y la de salida.

4/ Proporción de ingresos de personal a nivel de empresas que sustituyen una cantidad equivalente de personal desvinculado.

Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

TABLA 6.6   GRAN TUCUMAN   Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea.												
Período	ene-14	feb-14	mar-14	abr-14	may-14	jun-14	jul-14	ago-14	sep-14	oct-14	nov-14	dic-14
<b>Tasa de entrada<sup>1/</sup></b>	<b>1,8</b>	<b>2,2</b>	<b>2,1</b>	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>	<b>1,5</b>	<b>2,1</b>	<b>1,8</b>	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,8</b>	<b>1,5</b>
Profesional	1,3	0,7	0,0	0,5	0,9	1,2	2,0	3,3	1,1	0,0	2,4	0,0
Técnica	0,1	0,3	2,2	1,0	0,2	0,5	1,3	1,3	0,5	0,9	0,6	0,8
Operativa	1,8	2,3	1,2	1,4	1,8	1,2	1,7	1,4	1,2	1,2	1,8	0,9
No Calificada	2,9	4,1	4,3	2,9	2,9	3,2	4,0	2,9	3,6	3,5	2,6	3,5
<b>Tasa de salida<sup>2/</sup></b>	<b>1,9</b>	<b>2,6</b>	<b>2,8</b>	<b>1,7</b>	<b>1,9</b>	<b>1,5</b>	<b>1,4</b>	<b>1,3</b>	<b>1,7</b>	<b>1,5</b>	<b>1,3</b>	<b>1,7</b>
Profesional	1,4	0,7	3,0	0,5	1,6	2,3	0,3	0,1	2,4	0,4	0,2	0,9
Técnica	1,0	1,3	0,9	0,2	0,5	0,3	1,4	1,4	0,6	0,2	0,6	0,6
Operativa	2,1	2,3	2,0	1,7	1,6	1,5	0,9	0,8	1,5	1,4	1,3	1,8
No Calificada	2,7	5,0	6,3	3,5	3,6	2,7	2,9	2,4	3,4	3,4	2,4	2,7
<b>Tasa de rotación<sup>3/</sup></b>	<b>1,8</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>1,6</b>	<b>1,8</b>	<b>1,5</b>	<b>1,7</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>	<b>1,5</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>
Profesional	1,4	0,7	1,5	0,5	1,2	1,8	1,1	1,7	1,7	0,2	1,3	0,5
Técnica	0,5	0,8	1,5	0,6	0,4	0,4	1,3	1,4	0,5	0,5	0,6	0,7
Operativa	2,0	2,3	1,6	1,6	1,7	1,4	1,3	1,1	1,4	1,3	1,5	1,3
No Calificada	2,8	4,6	5,3	3,2	3,3	2,9	3,4	2,7	3,5	3,5	2,5	3,1
<b>Tasa de reemplazo<sup>4/</sup></b>	<b>0,6</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>	<b>0,7</b>	<b>0,6</b>	<b>0,5</b>	<b>0,8</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,7</b>	<b>0,5</b>	<b>0,7</b>
Profesional	0,5	0,1	0,0	0,0	0,3	0,7	0,1	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
Técnica	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,7	0,6	0,3	0,0	0,2	0,0
Operativa	0,6	0,8	0,6	0,6	0,4	0,4	0,4	0,2	0,4	0,4	0,4	0,5
No Calificada	0,7	1,3	2,2	1,5	1,1	1,0	1,5	0,9	1,5	1,7	0,8	1,4
<b>Composición de las altas (en porcentaje)</b>												
<b>Total</b>	<b>100,0</b>											
Profesional	3,8	1,7	0,0	1,6	2,0	3,6	4,6	8,8	3,6	0,0	5,7	0,0
Técnica	1,3	3,1	19,8	13,7	3,0	5,7	14,0	15,8	6,9	12,4	7,4	8,5
Operativa	56,2	55,4	31,6	43,4	54,2	41,7	38,3	36,3	37,3	38,6	51,7	31,5
No Calificada	38,7	39,8	48,6	41,4	40,8	49,1	43,2	39,2	52,2	49,1	35,2	60,0
<b>Composición de las bajas (en porcentaje)</b>												
<b>Total</b>	<b>100,0</b>											
Profesional	3,6	1,5	4,6	1,5	3,4	6,7	0,9	0,2	7,1	1,4	0,8	2,3
Técnica	11,7	11,1	5,7	3,2	6,1	3,5	22,2	23,8	7,5	2,8	9,8	5,2
Operativa	55,4	47,5	37,6	48,1	44,0	49,3	31,5	29,6	41,7	44,9	47,4	51,9
No Calificada	29,4	40,0	52,1	47,2	46,6	40,5	45,3	46,3	43,8	50,8	42,1	40,6

Notas:

1/ Proporción de altas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

2/ Proporción de bajas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

3/ Promedio simple entre la tasa de entrada y la de salida.

4/ Proporción de ingresos de personal a nivel de empresas que sustituyen una cantidad equivalente de personal desvinculado.

Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

TABLA 6.7   GRAN TUCUMÁN   Movimientos de personal (en porcentaje)												
Periodo	ene-14	feb-14	mar-14	abr-14	may-14	jun-14	jul-14	ago-14	sep-14	oct-14	nov-14	dic-14
<b>Proporción de empresas con movimientos</b>												
<b>Total</b>	<b>100,0</b>											
Empresas con altas solamente	9,5	10,5	5,8	13,0	8,4	9,5	16,3	11,9	10,6	16,5	11,9	8,2
Empresas con bajas solamente	15,8	15,2	28,3	19,4	19,5	16,8	8,5	9,2	20,4	12,4	14,2	13,0
Empresas con altas y bajas	12,7	13,7	19,6	10,9	10,5	8,8	15,0	15,1	9,4	9,5	10,3	10,6
Empresas sin movimiento	62,0	60,6	46,2	56,6	61,6	64,9	60,3	63,8	59,6	61,6	63,6	68,2
<b>Motivo de altas y bajas</b>												
<b>Altas</b>	<b>100,0</b>											
<b>Por razones de la demanda<sup>1/</sup></b>	<b>54,0</b>	<b>62,8</b>	<b>65,1</b>	<b>65,0</b>	<b>60,3</b>	<b>71,6</b>	<b>50,1</b>	<b>55,6</b>	<b>60,0</b>	<b>55,0</b>	<b>68,7</b>	<b>71,9</b>
<b>Por razones internas<sup>2/</sup></b>	<b>44,7</b>	<b>37,2</b>	<b>32,4</b>	<b>35,0</b>	<b>39,7</b>	<b>28,4</b>	<b>44,5</b>	<b>44,4</b>	<b>40,0</b>	<b>40,4</b>	<b>30,8</b>	<b>28,1</b>
Cambios en la gestión y el proceso productivo	21,6	10,1	7,0	14,2	16,2	10,2	18,5	15,0	26,5	14,9	13,7	14,2
Adecuación de competencias laborales	5,2	2,6	0,0	2,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	2,1	0,6	0,0
Cubrir vacantes	17,9	24,6	25,4	18,8	23,5	18,3	25,6	29,5	13,5	23,5	16,5	14,0
Otras <sup>7/</sup>	1,3	0,0	2,4	0,0	0,0	0,0	5,4	0,0	0,0	4,6	0,4	0,0
<b>Bajas</b>	<b>100,0</b>											
<b>Bajas decididas por las empresas</b>	<b>66,7</b>	<b>75,6</b>	<b>65,7</b>	<b>67,0</b>	<b>70,0</b>	<b>72,8</b>	<b>61,2</b>	<b>67,1</b>	<b>62,1</b>	<b>60,5</b>	<b>62,6</b>	<b>72,5</b>
<b>Por razones de la demanda<sup>3/</sup></b>	<b>29,4</b>	<b>47,0</b>	<b>43,7</b>	<b>41,6</b>	<b>45,5</b>	<b>51,5</b>	<b>38,9</b>	<b>44,2</b>	<b>40,8</b>	<b>51,9</b>	<b>44,5</b>	<b>60,9</b>
<b>Por razones internas<sup>4/</sup></b>	<b>37,2</b>	<b>28,6</b>	<b>21,9</b>	<b>25,4</b>	<b>24,5</b>	<b>21,3</b>	<b>22,3</b>	<b>22,9</b>	<b>21,3</b>	<b>8,6</b>	<b>18,1</b>	<b>11,5</b>
Cambios en la gestión y el proceso productivo	18,6	13,5	6,6	8,1	11,4	5,8	5,0	8,7	11,8	7,5	10,5	3,7
Razones disciplinarias / inadecuación de competencias laborales	9,2	10,3	9,0	7,0	10,2	12,5	12,9	10,5	4,2	1,1	7,6	2,8
Fin de reemplazo	9,4	4,9	6,3	10,4	2,9	3,0	4,4	3,8	5,3	0,0	0,0	5,1
<b>Bajas decididas por las personas</b>	<b>29,3</b>	<b>22,9</b>	<b>27,7</b>	<b>30,5</b>	<b>20,0</b>	<b>27,2</b>	<b>32,4</b>	<b>25,4</b>	<b>35,8</b>	<b>36,3</b>	<b>26,2</b>	<b>23,5</b>
Otras <sup>7/</sup>	4,0	1,5	6,6	2,5	10,0	0,0	6,4	7,5	2,1	3,2	11,2	4,0
<b>Modalidad legal de las bajas<sup>5/</sup></b>												
<b>Total</b>	<b>100,0</b>											
Despidos sin causa	9,2	20,5	17,9	9,2	17,5	19,7	12,5	14,7	10,7	4,3	14,3	11,9
Despidos con justa causa (incluye razones disciplinarias)	9,0	3,0	7,5	5,1	4,7	4,6	6,3	5,1	4,8	2,6	7,6	2,2
Finalización período de prueba	4,1	2,2	1,2	5,7	1,6	4,9	5,7	10,1	2,2	2,0	7,4	1,9
Finalización de obra (sólo para la rama construcción)	23,2	37,6	31,7	35,8	44,1	33,7	35,0	29,8	34,4	50,7	30,9	42,3
Finalización de contrato por tiempo determinado	14,9	10,6	10,1	11,5	5,7	9,9	0,0	10,5	11,1	0,9	6,8	4,2
Renuncia	28,4	22,5	26,2	29,2	20,0	26,2	33,6	22,2	34,9	36,2	20,6	19,9
Jubilación	3,3	0,4	0,2	1,4	0,0	0,0	0,0	3,2	0,4	0,1	3,3	5,9
Otras <sup>7/</sup>	7,8	3,2	5,2	2,1	6,4	1,0	6,9	4,4	1,5	3,3	9,1	11,8
<b>Tasa de despidos<sup>6/</sup></b>												
<b>Proporción de despidos incausados registrados durante el mes</b>	<b>0,7</b>	<b>1,5</b>	<b>1,4</b>	<b>0,8</b>	<b>1,2</b>	<b>0,9</b>	<b>0,7</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>	<b>1,0</b>

Notas:

1/ Incluye las incorporaciones de personal ocasionadas por aumento de la demanda de bienes y/o servicios que produce la empresa.

2/ Hasta enero de 2005 incluye las incorporaciones de personal por "Reorganización funcional o productiva de la empresa". A partir de febrero de 2005 incluye las incorporaciones motivadas por: "Reorganización del proceso productivo", "Incorporación de nuevas máquinas y/o equipos", "Cambios organizativos en la gestión de la empresa", "Subcontratación de otra empresa", "Adecuación de competencias laborales", "Cubrir vacantes" y "Razones disciplinarias".

3/ Incluye las desvinculaciones de personal ocasionadas por disminución de la demanda de bienes y/o servicios que produce la empresa.

4/ Hasta enero de 2005 incluye las desvinculaciones de personal por "Reorganización funcional o productiva de la empresa", "Despido sin causa", "Razones disciplinarias", "Finalización de contrato por tiempo determinado". A partir de febrero de 2005 incluye las desvinculaciones motivadas por: "Reorganización del proceso productivo", "Incorporación de nuevas máquinas y/o equipos", "Cambios organizativos en la gestión de la empresa", "Subcontratación de otra empresa", "Inadecuación de competencias laborales", "Fin de reemplazo" y "Razones disciplinarias".

5/ Hasta enero de 2005 incluye bajas decididas por las empresas, despidos sin causa y cambios en la demanda. A partir de febrero de 2005 comienza a relevarse con la actual desagregación.

6/ La EIL comenzó a relevar las causas vinculadas a la modalidad legal de las bajas a partir de febrero de 2005. Este dato es uno de los que se utiliza para la construcción de la tasa de despidos. La tasa se calcula como porcentaje del total del empleo a fin del mes anterior. Se incluye en la categoría despido incausado, además de los propiamente mencionados, a la finalización de período de prueba, y a la finalización de obra en el caso de la construcción. Se excluye de este concepto a los despidos con causa y a los votos de contratos a tiempo determinado.

7/ Desde febrero de 2005 se incluye la opción otras razones y otras modalidades de altas y bajas.

TABLA 6.8   GRAN TUCUMAN   Demanda laboral y cobertura de puestos <sup>1/</sup>												
Periodo	ene-14	feb-14	mar-14	abr-14	may-14	jun-14	jul-14	ago-14	sep-14	oct-14	nov-14	dic-14
<b>Demanda Laboral (Empresas) (en porcentaje)</b>												
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
No realizaron búsquedas de personal	76,5	75,9	74,2	76,1	80,9	81,7	68,2	72,9	80,1	73,4	77,2	80,5
Realizaron búsquedas de personal	23,5	24,1	25,8	23,9	19,1	18,3	31,8	27,1	19,9	26,6	22,8	19,5
<b>Cobertura de los puestos (en porcentaje)<sup>2/</sup></b>												
<b>Total</b>	94,6	96,4	98,8	100,0	99,0	100,0	98,5	100,0	100,0	94,2	95,7	95,4
Empresas que cubrieron todos los puestos buscados	0,0	3,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,4	1,8	1,2
Empresas que cubrieron parte de los puestos buscados	5,4	0,0	1,2	0,0	1,0	0,0	1,5	0,0	0,0	2,3	2,5	3,5
Empresas que no cubrieron ninguno de los puestos buscados												
<b>Tasa de búsqueda por calificación</b>												
<b>Total</b>	1,7	2,2	2,1	1,6	1,7	1,6	2,2	1,9	1,5	1,7	1,8	1,5
Profesionales	1,3	0,7	0,0	0,5	0,9	1,2	2,0	3,3	1,1	0,0	2,7	0,0
Técnicos	0,1	0,3	2,2	1,0	0,4	0,5	1,4	1,3	0,5	0,9	0,7	0,8
Operativos	1,8	2,3	1,2	1,4	1,8	1,2	1,7	1,4	1,2	1,3	1,8	0,9
No calificados	3,2	4,1	4,3	2,9	2,9	3,2	4,0	2,9	3,6	3,7	2,6	3,5
<b>Composición puestos NO CUBIERTOS SEGÚN SEXO (en porcentaje)</b>												
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Mujeres	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	19,2	0,0
Varones	50,0	53,9	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	74,5	0,0	0,0
Indistinto	0,0	46,1	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	25,5	80,8	100,0
<b>Composición puestos NO CUBIERTOS SEGÚN CALIFICACION (en porcentaje)</b>												
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Profesionales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	26,9	25,4
Técnicos	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	46,1	25,4
Operativos	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	25,5	26,9	74,6
No calificados	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	74,5	0,0	0,0
<b>Tasa de cobertura por calificación<sup>3/</sup></b>												
<b>Total</b>	96,2	98,9	99,6	100,0	98,5	100,0	98,9	100,0	100,0	96,1	96,8	98,3
Profesionales	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	86,5	0,0
Técnicos	100,0	100,0	100,0	100,0	66,4	100,0	92,6	100,0	100,0	100,0	82,9	95,2
Operativos	100,0	98,0	98,8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	97,4	98,3	96,2
No calificados	90,6	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	94,2	100,0	100,0

Notas:

1/ La información referida a demanda laboral y cobertura de puestos se releva a partir de octubre de 2006.

2/ Se calcula como porcentaje del total de empresas que efectivamente realizaron búsquedas activas de personal durante el mes de referencia.

3/ Relación porcentual entre los puestos cubiertos y el total de las búsquedas realizadas, por calificación requerida.

TABLA 6.9   GRAN TUCUMAN   Expectativas empresarias y puestos vacantes* (en porcentaje)												
Periodo	ene-14	feb-14	mar-14	abr-14	may-14	jun-14	jul-14	ago-14	sep-14	oct-14	nov-14	dic-14
<b>Expectativas de los empresarios</b>												
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
La dotación se mantendrá	90,1	94,2	93,5	93,8	96,1	87,9	92,3	97,0	97,4	83,7	88,1	89,9
La dotación aumentará	7,3	1,7	3,2	2,3	1,0	5,0	6,7	3,0	2,2	8,5	8,5	6,0
La dotación disminuirá	2,5	4,1	3,3	3,9	3,0	7,1	1,0	0,0	0,4	7,8	3,4	4,1
<b>Empresas con puestos vacantes</b>												
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Empresas con puestos vacantes	5,4	4,1	7,1	3,0	2,5	5,8	4,0	3,9	3,6	8,0	3,7	5,2
Empresas sin puestos vacantes	94,6	95,9	92,9	97,0	97,5	94,2	96,0	96,1	96,4	92,0	96,3	94,8
<b>Composición puestos vacantes según sexo</b>												
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mujeres	24,0	15,3	20,4	8,5	0,0	9,6	0,0	0,0	13,5	0,9	6,7	9,6
Varones	51,9	73,7	62,6	55,5	83,7	78,7	70,3	42,9	45,1	83,3	35,9	38,4
Indistinto	24,1	11,0	17,0	35,9	16,3	11,7	29,7	57,1	41,4	15,7	57,4	52,0
<b>Composición puestos vacantes según calificación</b>												
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Profesionales	7,7	0,0	2,1	6,3	8,2	9,7	16,1	0,6	0,0	0,0	4,8	1,6
Técnicos	13,9	40,4	23,3	0,0	24,1	20,6	45,0	32,1	14,4	0,0	11,8	19,5
Operativos	27,1	59,6	21,1	60,8	67,8	26,7	0,0	35,0	37,3	58,0	47,5	73,7
No calificados	51,3	0,0	53,5	32,9	0,0	43,0	38,9	32,3	48,3	42,0	35,9	5,2

Nota:

\* La información puestos vacantes se releva desde febrero de

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales, MTEySS.

## INDICE BIBLIOGRAFICO

### General:

DEL CARRIL, Juan Carlos, DE MARCO, Myriam, USANDIVARAS, Silvia, Técnicas para Construir y Exponer Temas Económicos y Administrativos, 1ª Edición, Editorial UNT., (San Miguel de Tucumán, 2004).

DEL CARRIL, Juan Carlos, DE MARCO, Myriam, USANDIVARAS, Silvia, Tesis y Tesinas en Ciencias Económicas, 1ª Edición, Editorial UNT., (San Miguel de Tucumán, 2006).

### Especial:

ARAUJO, Jack A., Los Recursos: Objeto de Estudio de la Contabilidad, Universidad de Antioquia (Colombia, 2007).

BIONDI, Mario, Teoría de la Contabilidad, Ediciones Macchi (Bs. As. 1999).

CHAVEZ, Osvaldo A., CHYRINKIS, Héctor, DEALECSANDRIS, Ricardo P., PAHLEN ACUÑA, Ricardo J. M., VIEGAS, Juan C., Teoría Contable, Ediciones Macchi (Bs. As. 1998)

GUTIERREZ, Jesús Isidro, JULIANO, Víctor Eduardo, LOPEZ, Felisa Marina, Capacitación de Recursos Humanos en las Organizaciones: Diseño de un Marco Muestral, (Tucumán, 2007).

LARRAIN, Ana María, GONZALES, Luis Eduardo, Formación Universitarias por Competencias, (s.d.).

LEFEBVRE, Francis, Memento Contable, Lefebvre Francis S.A. (s.d.)

OSTENGO, Héctor C., El Sistema De Información Contable: Como Parte De Un Sistema De Información Para La Toma De Decisiones y El Control, Ediciones Buyatti Osmar D. (Bs. As. 2007).

### Leyes:

Ley n° 26427 – Ley de Pasantías.

Consultas en internet:

[www.contabilidad.tk](http://www.contabilidad.tk)

[www.unt.edu.ar](http://www.unt.edu.ar)

[www.fcca.umich.mx](http://www.fcca.umich.mx)

[www.cgcetucuman.org.ar](http://www.cgcetucuman.org.ar)

[www.trabajo.gov.ar](http://www.trabajo.gov.ar)

[www.monografias.com](http://www.monografias.com)

[www.estadistica.tucuman.gov.ar](http://www.estadistica.tucuman.gov.ar)

[www.pymesregionales.org.ar](http://www.pymesregionales.org.ar)

[www.losrecursoshumanos.com](http://www.losrecursoshumanos.com)

## INDICE

Introducción.....	1
-------------------	---

### CAPITULO I

#### La Contabilidad

1 – Definición de Contabilidad.....	3
2 - ¿Que estudia la Contabilidad?.....	5
2.1 – Objetivos.....	6
3 – Ramas de la Contabilidad.....	8
4 – Microcontabilidad.....	8
4.1 – Contabilidad de las unidades de consumo o Familia.....	8
4.2 – Contabilidad de las Organizaciones sin fines de lucro.....	8
4.3 – Contabilidad de la Empresa.....	9
4.3.1 – Contabilidad Financiera.....	10
4.3.2 – Contabilidad de Costos.....	11
4.4 – Contabilidad Pública.....	12
5 – Macrocontabilidad.....	13

### CAPITULO II

#### El Contador Público Nacional

1 – El perfil del Egresado.....	16
2 – Incumbencias Profesionales.....	17
3 – Campo de actuación Profesional del C.P.N.....	18
4 – Área Independiente.....	18
5 – Área Dependiente.....	19
6 – El colegio de Graduados de Ciencias Económicas de Tucumán.....	21
7 – Comparación con el Licenciado en Administración de Empresas.....	24

### CAPITULO III

#### El Mercado Laboral del C.P.N. en Tucumán

1 – Introducción.....	27
2 – Oferta y Demanda de Trabajo.....	27
3 – Demanda en Tucumán.....	29
4 – Oferta de Contadores en Tucumán.....	31
5 – Evolución del Mercado.....	31

### CAPITULO IV

#### Mercado Laboral

1 – Mercado Laboral en Tucumán.....	35
2 – PyMEs en Tucumán.....	35
2.1 – Observatorio PyME Regional.....	37
3 – Composición de la Demanda Laboral en Tucumán.....	37
4 – Oferta de Contadores en Tucumán.....	40
4.1 – Área Independiente.....	41
4.2 – Área Dependiente Público y Privado.....	43

### CAPITULO V

#### Metodología y Marco Muestral

1 – Metodología y Marco Muestral.....	47
2 – El Cuestionario.....	48
3 – Tipos de preguntas.....	48
4 – Metodología de trabajo.....	49
5 – Conclusiones.....	50
CONCLUSION.....	65

#### APENDICE

##### 1 – Apéndice N°1

Modelo de encuesta a empresarios y profesionales de empresas del medio en Tucuman.....	68
--	----

## ANEXOS

### 1 – Anexo N° 1

Resucitan los mandos medios, empresas dejan stand by los recortes y vuelven a cubrir puestos.....71

### 2 – Anexo N° 2

Universidad y Trabajo.....76

### 3 – Anexo N° 3

Ley de pasantías N° 26427.....81

### 4 – Anexo N° 4

Evolución del empleo registrado del sector Privado en el Gran Tucuman.....89

INDICE BIBLIOGRAFICO.....96

INDICE ANALITICO.....98