

Incidencias de la certificación NIFF en el mercado laboral contable

Incidents of IFRS certification in the accounting labor market

Juan Sebastian Canizales Bedoya¹

María Camila Agudelo²

Carlos Augusto Rincón Soto³

Recebido: 30/01/2020 - Aprovado: 20/05/2020 - Publicado: 01/07/2020
Processo de Avaliação: Double Blind Review

RESUMEN

En este artículo se analiza la importancia de las Certificaciones NIFF en Colombia. Concretamente, lo que se quería indagar era si este tipo de certificaciones, median -como instituciones- para la contratación del mercado laboral de los servicios contables, y cuál era el nivel de eficiencia que ellas ofrecen. Para lograrlo, se hicieron encuestas y un grupo focal a profesionales del área. Con base en las teorías de la economía neoinstitucional y la metodología fenomenológica, se analizaron los datos recogidos. Los resultados apuntaron a que la Certificación NIFF, en Colombia, todavía no es una institución, puesto que no ayuda a disminuir la asimetría de la información y la incertidumbre acerca de las competencias del profesional contable.

Palabras claves: certificación; información asimétrica; mercado laboral; profesional contable.

ABSTRACT

This article analyzes the importance of IFRS Certifications in Colombia. Specifically, what we wanted to investigate was whether these types of certifications, mediated -as institutions- for the hiring of the labor market of accounting services, and what was the level of efficiency they offer. To achieve this, surveys and a focus group were made to professionals in the area. Based on the theories of neo-institutional economics and phenomenological methodology, the collected data were analyzed. The results pointed out that the IFRS Certification, in Colombia, is not an institution yet, since it does not help to reduce the asymmetry of the information and the uncertainty about the competencies of the accounting professional.

Keywords: certification, asymmetric information; labor market; accounting professional.

¹ Contador Público-USBCali, Estudiante Maestría en Contabilidad-Univalle. Dir. Univalle Calle 4b # 36-00-Colombia. E-mail: jscanizalesb@gmail.com

² Contadora Pública-USBCali-Colombia. E-mail: camilaagudelog@hotmail.com

³ Maestría en contabilidad, estudiante doctorado en administración-Universidad del Valle, Docente Departamento de contabilidad y finanzas-Univalle-Colombia. E-mail: rinconcarlosaugusto@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo analiza la incidencia de las certificaciones, como instrumento, para disminuir la información asimétrica que tiene el contratante de los servicios profesionales de la contabilidad. Porque es un hecho que existe el riesgo adverso en el momento de la contratación, entre las competencias que requiere el cargo y las que realmente tiene el profesional aspirante. La información errónea e incompleta puede ocasionar fallas en el mercado.

La problemática anterior se analiza, desde diferentes teorías de la economía neoinstitucional: la Teoría de agencia, propuesta por Jensen y Meckling, en 1994; la Teoría de los Cacharros, la Selección Adversa y el Riesgo Moral, de George Akerlof, en el año 1970; la Teoría Neo Institucional para el concepto de institución económica, planteada por Douglas North (1990), Ayala (1999) y Dani Rodrik (2011).

Las certificaciones laborales dan garantía de las competencias que tiene un profesional sobre un tema específico. Estas certificaciones, según la legislación del país, pueden ser normalizadas u opcionales, y determinan las costumbres y hábitos en el contrato laboral de los servicios profesionales; después de esto, son admitidas por el mercado. En países como Estados Unidos (Molina, s.f.), México (Pech, 2011), Perú (CCP Lima, 2006) -entre otros- la certificación es un tipo de institución económica para la contratación del mercado laboral de los servicios contables.

En Colombia, se empieza a evidenciar un mercado de certificaciones contables, para el tema de las NIF, que pueden ser opcionales en la contratación laboral. Lo cual conlleva a los siguientes interrogantes: ¿Estas certificaciones, en Colombia, están mediando -como instituciones- para la contratación del mercado laboral de los servicios contables?, ¿qué nivel de eficiencia, o ineficiencia, tienen estas certificaciones?

Las certificaciones –suponen- ayudan a disminuir la asimetría que tiene el contratante con el contratado. En efecto, la eficiencia, o ineficiencia, de las certificaciones puede disminuir, o ampliar, los costos de transacción en el contrato laboral de los servicios contables, e influir en el riesgo reputacional de la profesión. Peor aún: instituciones ineficientes pueden ampliar los perjuicios, en vez de solucionar el problema. Becchio (citado por Gómez, 2016, pág.4) define el riesgo reputacional como la posibilidad de que los resultados financieros, la prestación de los servicios, las relaciones comerciales, etc., se vean afectados por una opinión pública negativa que pueda llevar a la pérdida de clientes.

Comprender correctamente las instituciones es fundamental para interpretar y predecir la interacción y el comportamiento en las acciones humanas. Las instituciones son un tipo de

reglas y acuerdos que fundamentan la conducta humana. Según Ayala (1999) son aquellas conductas y reglas que fundamentan comportamientos en el mercado. Por lo tanto, este trabajo busca analizar hasta qué punto las certificaciones NIIF influyen como instituciones económicas en la contratación del profesional contable en Colombia. Para reflexionar la problemática de la certificación NIIF en la contratación laboral, se consultaron a profesionales y académicos expertos, por medio de encuestas y de grupos focales.

Un reto importante de la investigación es entender mejor cómo las diferentes instituciones, desde el mercado hasta los sistemas más administrativos, afectan nuestros valores y nuestros comportamientos (Tirole, 2017, pág. 148).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teoría neoinstitucional

Es importante tener claro el concepto de institución y de teoría institucional para abordar la temática que se va a tratar. Para Ayala (1999) “Las instituciones son el conjunto de reglas que articulan y organizan las interacciones económicas, sociales y políticas entre los individuos y los grupos sociales” (pág. 63).

La creación y el desarrollo de las instituciones no son lo mismo para todas las sociedades, o países. Porque se encuentran sujetas a un contexto social en el cual las personas se desenvuelven, pues las instituciones interactúan con otras. El cumplimiento de una conducta institucional podría estar asociada a la existencia de otras instituciones de represión, castigo o premiación.

En estos tiempos, está de moda decir que las instituciones sociales codifican información. Se les atribuyen la toma de decisiones rutinarias, la resolución de problemas igualmente rutinarios y la realización de una considerable parte de las actividades intelectuales corrientes en nombre de los individuos (Douglas, 1996, pág. 75).

“Las instituciones sirven para generar un ambiente de cooperación y coordinación, pero también son fuentes de conflictos y fricciones sociales cuando los agentes negocian en el intercambio o toman elecciones individuales y colectivas” (Ayala, 1999, pág. 56). Algunos autores dividen los tipos de instituciones por objetivos, campos, cumplimiento, origen, como las sociales, económicas, estatales, entre otras (Ayala, 1999, pág. 67).

Las instituciones económicas son aquellas que se relacionan con los mercados, afectan aumentando o disminuyendo, facilitando o complicando, la ejecución de los intercambios,

volviéndolos eficientes o ineficientes. “Las instituciones –al menos las que apoyan a los mercados- son organizaciones sociales diseñadas para reducir tales costes de transacción” (Rodrik, 2011, pág. 36).

Las instituciones sociales son creadas por los individuos de la comunidad, está mediada por las costumbres, el factor más relevante y determinante es el bienestar social. Schotter (citado por Douglas, 1996, pág.77) dice: “cuando todo se encuentra institucionalizado, no se necesita ni historia ni otros mecanismos de almacenamiento: <<la institución lo dice todo>>. “Las instituciones sociales como los convenios que se establecen en una determinada sociedad, y de creación espontánea voluntariamente observada por los individuos o grupos sociales, es decir, no es necesario el poder público o el estado para forzar coercitivamente su cumplimiento” (Ayala, 1999, pág. 67).

Las instituciones estatales, son creadas por el gobierno para atender, o reducir, las necesidades y efectos negativos que se producen en lo referente a la propiedad estatal. Knight (1992) afirma que las instituciones del Estado establecen un nexo, por un lado, con las personas y, por el otro, con los servicios vitales y la participación en los procesos cívicos. Cuando funcionan eficazmente, las instituciones estatales brindan oportunidades de movilidad socioeconómica y para superar asimetrías de poder. Cuando las instituciones del Estado se deterioran, los servicios -como la educación y la atención de salud- se convierten en privilegios. (Naraya, Patel, Schafft, Rademacher, & Koch-Schulte, 2005, pág. 110)

2.2 El Mercado laboral

Es una institución social, por medio de la cual se realiza el intercambio, por parte de los denominados agentes de mercado. Un agente, usuario, o grupo de individuos del mercado, poseen una necesidad y existe otro agente con la noción o la disposición de satisfacerla, con el fin de obtener beneficios económicos.

Los mercados, son instituciones complejas, que coordina las conductas de los agentes que intervienen en el sistema económico, sujetos a normas con el objetivo de simplificar, facilitar y reducir los costos de transacción de los intercambios (Tello Castrillón, 2006).

Para Resico (2010) los mercados funcionan y se deben describir en términos de la teoría económica, a través de las condiciones que regulan el comportamiento o la forma de actuar de las partes del intercambio (clientes y vendedores). Los compradores de un determinado bien o servicio son agrupados en el concepto de demanda y se denominan demandantes. Mientras que

los vendedores del bien o servicio, en cuestión, son agrupados bajo un concepto de oferta, y se designan oferentes.

“El mercado laboral es en principio un mercado como otros, sujeto a la oferta y la demanda” (Resico, 2010, pág. 239). El mercado laboral es un entorno económico, en el cual existe una relación entre el empleador y las personas que están en busca de un trabajo. Al igual que en los otros mercados, el laboral se encuentra determinado por una oferta y una demanda. Las empresas son las que demandan el trabajo y las personas son los oferentes; en otras palabras, quienes ofrecen sus conocimientos y habilidades para ser contratados a cambio de una remuneración.

Las relaciones que se desarrollan en el mercado laboral y, en algunos mercados, pueden ser formalizadas y reguladas por medio de una institución denominada contrato. Ayala (1999) asevera que los contratos representan las figuras institucionales más relevantes, puesto que se trata de un mecanismo que permite aliviar la complejidad y la incertidumbre que se presenta en el intercambio entre las partes (contratante y contratista). De hecho, el contrato se encarga de adoptar condiciones para el intercambio; es un soporte para hacer valer los derechos de las partes.

Un contrato laboral de los servicios contables debe estar bien planteado, debe contener las condiciones y beneficios definidos, de tal manera que el empleador y el profesional contable que participan en el intercambio estén de acuerdo. Es importante señalar que los contratos son limitados, no contienen la totalidad de los detalles, y que estos vacíos pueden llevar a conflictos futuros entre las partes (Eggerson, 1995).

Para Ayala (1999) cuando se instituye algún tipo de contrato se generan costos de transacción para poder ejecutar los intercambios entre los agentes. Costo de transacción es “los costos de los derechos de transmisión de los derechos de propiedad exclusivos en cuanto a su uso” (pág. 174). De forma más simple: son los costos de celebrar, o llevar a cabo un contrato.

Según Williamson (1985), se distinguen dos tipos de costos de transacción: de *ex ante* y de *ex post*. Los primeros son los costos de redacción, negociación y salvaguarda de un acuerdo. Estos se llevan a cabo, mediante la redacción de un documento, en el que se estipulen todas las contingencias. El contratante decidirá, además, si ajusta -en el documento- todas las adaptaciones de las partes, o las va adicionando a medida que se vayan presentando los acontecimientos. Entre más detallado sea el contrato *ex ante*, mayor será el costo de transacción. Los costos de tipo *ex post* son aquellos que incurren posteriormente a la contratación. Ellos incluyen: a) los costos de mala adaptación, que se dan cuando las transacciones se salen de su

comportamiento habitual; b) los costos del regateo suceden cuando se realizan esfuerzos bilaterales para corregir esos comportamientos ex post inhabituales; c) los costos de establecimiento y administración, asociados a las estructuras de gobernación y d) los costos del aseguramiento de los compromisos. Los costos ex antes buscan predecir y proteger, lo que suceda en los ex post.

Es importante diferenciar los costos de transacción y los de producción. Según Ayala (1999), los costos de transacción incluyen los costos atribuibles a la toma de decisiones, la planeación y ejecución de proyectos, los arreglos y negociaciones institucionales y el establecimiento de contratos. En cambio, los costos de producción son directamente aplicables a la transformación física de los factores de producción en un bien o servicio, para su producción o intercambio.

Para Ayala (1999, pág. 193), “El contrato es una institución clave porque permite realizar el intercambio más eficientemente (con menos costos de transacción)”. Como el contrato es una institución, sus partes tienen incentivos para respetar estas reglas del juego. Esto facilita y reduce costos de monitorear conductas, realizar pruebas; así, se logra disminuir la incertidumbre que se encuentra implícita entre las partes. Para que el contrato no sea nulo, o ineficiente, debe ser cumplido bajo las condiciones estipuladas; de lo contrario, generará un aumento en los costos de transacción.

En el mercado, cuando los agentes llegan a las negociaciones, una de las partes está mayor informada que la otra. Esto puede tener una repercusión en sus decisiones y en la relación que existe entre ambas. Esta diferencia de información es lo que se denomina información asimétrica, la cual dificulta el intercambio y obstaculiza el desarrollo del mercado (Ayala, 1999, pág. 144).

La información incompleta puede ocasionar riesgos en las relaciones del mercado. Uno de estos es el riesgo de selección adversa. Consiste en que el vendedor de un bien o servicio posee más información, debido a que tiene el derecho de propiedad sobre aquello que está ofreciendo al comprador. Por tanto, el comprador corre el riesgo de adquirir un bien o servicio con una calidad inferior a la que está buscando. “La selección adversa se refiere a situaciones en las que un lado del mercado no puede observar el “tipo” o la calidad de los bienes del otro. Por este motivo, a veces, se denomina problema del tipo oculto” (Varian, 2011, pág. 761).

El riesgo adverso está presente también en el mercado laboral. En este caso, el contratado es quien posee más información acerca de sus competencias, para desempeñar la prestación del servicio que solicita el contratante. Ejemplo: en el contexto contable de las NIFF,

el profesional es quien tendrá un conocimiento amplio frente a lo que dice la normatividad y su aplicación. Mientras que el empleador, o contratante, la desconoce. Por tanto, se ve enfrentado a una selección adversa de escoger el profesional idóneo que logre suplir su necesidad frente al servicio que requiere.

Alchian (1950, citado por Ayala, 1999, pág. 57), basado en el principio de “la mano invisible”, propone que la presión de la competencia, en los mercados, selecciona las formas de organización más eficientes. Por ejemplo: la mejor estructura de derechos de propiedad, el mejor sistema legal, los mejores contratos, etc.

La asimetría que se genera, en el mercado laboral, puede producir costos de agencia. Jensen & Meckling (1994) definen la Teoría de Agencia, como una relación contractual entre un principal y un agente. El principal es el empleador, o empresario encargado de contratar y designar una labor o servicio; el agente es el trabajador responsable de lo que se le ha delegado. El agente posee mayor información que el principal, lo cual le da una ventaja competitiva en la negociación.

La relación agente-principal trae consigo unos inconvenientes, denominados problemas de agencia, y se deben a los conflictos de interés entre el agente y el principal, pues ambos actúan con motivaciones e incentivos distintos. Además, el principal desconoce la labor, las acciones y los conocimientos del agente. El agente se ha especializado en su trabajo, y el principal no tiene acceso a ello. Esto origina una asimetría en la información.

Jensen & Meckling (1994) afirman que los problemas de agencia tienen una forma de reducirse. Pero el principal se ve obligado a incurrir en costos de agencia, como costos de incentivación y supervisión, costos de fianza o garantía, costos de pérdida residual. Además de estos, en caso de que el agente no cumpla con los requisitos y competencias que requiere el trabajo para el cual fue contratado, el principal tendrá que asumir otros costos: Egresos por salario improductivo, costos por errores, sanciones, multas, además de los costos por recontractación (Castaño, 1999).

Por ejemplo, en el caso de la contratación de un profesional contable para la prestación de servicios en NIIF, si el profesional no está lo suficientemente capacitado para esta labor, el contratante habrá incurrido en costos como: el pago de salarios improductivos que le ha pagado anteriormente, el costo de errores en la mala aplicación de la normatividad, en los procesos de registros, políticas contables, etc. Además, tendrá que cargar con el costo de contratación de un nuevo profesional, para lograr la labor u objetivo.

Por ello, en un contrato laboral, el contratante puede buscar otras instituciones o costos de transacción que le permita disminuir su asimetría de información respecto al contratado. Las certificaciones o evaluaciones pueden integrarse al proceso de contratación, como un tipo de elemento que disminuye el riesgo de selección adversa del contratante.

2.3 La teoría de los cacharros y la contratación laboral del servicio contable

La información asimétrica se puede ejemplificar con la Teoría de los Cacharros planteada por George Akerlof (1970). Esta teoría es una analogía del mercado de carros usados: los oferentes y demandantes son clasificados según su estado: limones (los Cacharros) y las uvas (los Buenos). Claramente, los vehículos limones tienen un precio inferior a los vehículos uva, siendo los precios una fuente de información y guía para el comprador.

Los vendedores conocen el estado en el que se encuentran los vehículos; mientras que los compradores lo desconocen. Como consecuencia, los vendedores pueden usar su ventaja de información, para pasar sus cacharros como vehículos uva. En caso de ser generalizada la conducta inmoral, el precio dejará de ser un indicador de calidad. Entonces, un elevado precio puede generar incertidumbre en el comprador, dado que puede resultar cacharro, lo que llevará a ofrecer un menor valor por todos los tipos de vehículos, sea uva o cacharro. Por tanto, los vendedores de vehículos uva se verán obligados a retirarlos del mercado. Quedando básicamente los cacharros, lo cual provoca la caída del mercado. Pues todos los vehículos vendidos saldrían de mala calidad.

En el mercado laboral, para el principal, existe una incertidumbre, cuando contrata un profesional contable limón, o uva. El profesional uva es aquel trabajador capacitado, competente, honesto y productivo. Mientras que el profesional limón es todo lo contrario. La incertidumbre hará que el principal corra el riesgo de contratar un agente menos oneroso y capacitado, cuyos resultados sean de menor alcance y con mayores probabilidades de que no cumpla con los requerimientos que exige la labor para la cual fue contratado. Esto, también, le genera al contratado, o trabajador, un riesgo moral ex post, en caso de no cumplir y actuar de buena fe en el desempeño de sus responsabilidades.

Varian (2011) proporciona un ejemplo claro para explicar este riesgo en el mercado de seguros. Por ejemplo: la conducta del dueño de una bicicleta cambia, si la asegura. Serán menos las prevenciones y menor el riesgo que asume, cuando traslada los costos de las pérdidas. Por esta razón, las aseguradoras solo comparten parte de la pérdida, para que sus asegurados asuman conductas preventivas. Por ello, cuando las compañías de seguros fijan sus primas, tienen en

cuenta los incentivos de las personas para cuidar sus pertenencias. Los incentivos serán influyentes en las conductas, por este motivo, actualmente, “los economistas se han esforzado en demostrar que los incentivos <<funcionan mejor>>. Esto quiere decir que crean comportamientos más acordes con los objetivos de la organización, o de la sociedad- en unas circunstancias que en otras, en las que sus efectos son limitados e incluso contraproducentes” (Tirole, 2017, pág. 157).

En el ejemplo del mercado laboral del contador público, el empleador no podrá monitorear perfectamente la conducta del trabajador. Entonces, es posible que este se comporte de forma inapropiada, eludiendo responsabilidades. Y traería varios riesgos para el empleador: sanciones, multas, costos de transacción y problemas con terceros. Por ello, los empleadores intentarán contratar trabajadores competentes, por medio de instituciones, como empresas de empleo, certificaciones, entrevistas, exámenes, pruebas y demás costos de transacción. Así, evitan los contadores cacharros.

Los contadores que no puedan acceder a empleos bien remunerados -por falta de competencias y conocimientos normativos, técnicos, teóricos, éticos, entre otros, podrían aprovecharse de la falta del uso de mecanismos para la selección de los contratantes, o de estrategias, para aparentar, en la elección de un contrato laboral, las capacidades idóneas para el cargo. Este es un riesgo moral, por parte del contratado, y un riesgo de selección adversa, para el contratante. Que ocasionaría al empleador un aumento en los costos de transacción, por las labores inoperantes del contratado. Y, por ende, una imagen negativa de la comunidad contable, debido a la calidad reputacional de sus instituciones.

La mala conducta del contador puede llevarlo al incumplimiento de varios principios básicos de ética profesional, como responsabilidad, objetividad, actualización profesional, competencia, entre otros (Ley 43, 1990, pág. 13).

Según el Código de Ética, los presentes principios serán aplicables a todas las labores que el contador público desempeñe, sin importar la complejidad de la misma. De igual manera, será aplicable al contador que labore como independiente y cuando actúe como funcionario, o empleado de entidades públicas o privadas.

El profesional contable no deberá asumir riesgos que involucren su reputación. Por lo tanto, el profesional contable deberá abstenerse de efectuar actos que puedan denigrar la reputación de la profesión (Ley 43, 1990, pág. 15).

Para disminuir los costos de transacción que genera la información asimétrica (asumidos por el empresario en la contratación del profesional contable), es necesario mediar una

intervención institucional eficiente, en la que se esté evaluando el cómo se ejerce la profesión y qué tan preparados están los contadores para realizar un efectivo trabajo en NIFF. Todo esto, para satisfacer las necesidades de los contratantes.

Las instituciones y la efectividad en hacer cumplir lo pactado (en forma conjunta con la tecnología empleada) determinan el costo de hacer una transacción. Las instituciones efectivas aumentan los beneficios de una solución cooperativa, o el costo de desertar [...] (North, 1990, pág. 1)

Las entidades certificadoras podrían ser –de alguna manera- las organizaciones encargadas de llevar a cabo dicho proceso de evaluación y legitimación social. Con base en esto, es posible establecer la diferencia entre la entidad certificadora y la institución del certificado, teniendo en cuenta que entre ambas existe una relación. Pues es la misma entidad certificadora la que crea el certificado. Por ende, será la creadora de una nueva institución, que imprimirá orden, confianza y credibilidad, dentro del mercado, al profesional certificado. La reputación de la organización podrá ser trasladada a la certificación, y viceversa.

2.4 Certificaciones de NIFF en Colombia

La certificación surge ante la necesidad de garantizar la calidad de un bien o un servicio, de acuerdo a sus características. Por lo tanto, la certificación es la constancia para establecer una relación de confianza entre el productor y el consumidor. De ahí que es importante que el oferente conozca los requisitos y expectativas que el demandante necesita y así realizar, de la mejor manera, su trabajo para cumplir con lo esperado. En las certificaciones, el demandante no es cliente directo, sino la sociedad.

El proceso de certificación es realizado por un organismo reconocido que se encarga de evaluar las condiciones de producción de un bien, o la preparación académica, para que un individuo preste un servicio acorde a la necesidad identificada.

En el mercado de las certificaciones de NIFF, en Colombia, se encuentran entidades como ACCA, ICAEW y AIC, esta última exige -como requisito para lograr acceder al examen de certificación en NIFF para Pymes- que el aspirante sea profesional contable.

ACCA (por sus siglas en inglés, Association of Chartered Certified Accountants) es la Asociación de Contadores Públicos Colegiados, que lidera la contabilidad en el ámbito internacional, con una trayectoria que supera los 110 años de permanencia, con oficinas en 92 países del mundo. La certificación ACCA es reconocida mundialmente (ACCA, 2016).

ICAEW (The Institute of Chartered Accountants in England and Wales), la cual fue creada en 1880, es líder mundial de organización de membresía profesional. Promueve, desarrolla y soporta más de 144.000 contadores públicos en 160 países (ICAEW, 2016)

La Asociación Interamericana de Contabilidad (AIC) se constituyó en 1949 con el objetivo principal de unir a los contadores del continente americano, asumir el compromiso de su representación en el hemisferio y promover la elevación constante de su calidad profesional, de sus conocimientos y de sus deberes sociales. La AIC promociona la certificación de las NIIF para Pyme, en el contexto Latinoamericano (AIC, 2016).

2.5 Diferencias entre la certificación y el diplomado

La certificación es la función por medio de la cual se hace verídico un proceso, o, en este caso, el conocimiento que se menciona. Generalmente, esto se realiza por medio de una evaluación.

El diplomado, en cambio, es un curso que dura determinado tiempo, en el que expiden una constancia, o diploma, que dice que el diplomado fue realizado con éxito. Pero debería garantizar que tiene los conocimientos brindados por el diplomado, al igual que lo hace la certificación.

Para que un aspirante obtenga la certificación, puede acudir, en primera instancia, a una entidad educativa, en la que se capacitará en la normatividad. Posteriormente, presenta la evaluación ante la organización certificadora (tres oportunidades) y, en caso de aprobación, recibirá el certificado, el cual avala su conocimiento. Para que una entidad pueda certificar a un individuo, o a una empresa, debe tener características de calidad que la acrediten.

Los beneficios que podría ofrecer la certificación son:

- Confianza para el empleador en el proceso de contratación del certificado.
- Credibilidad a los agentes del mercado (empresas públicas y/o privadas y al Estado), lo cual le permite posicionarse mejor en el mercado.
- Reconocimiento: la certificación es concedida al aspirante, porque cuenta con cualidades que permiten la calidad, como: ética profesional, eficacia, compromiso, responsabilidad, habilidades y competencias. Según esto, el servicio prestado por el individuo es reconocido, y tal reconocimiento le permite ajustar las condiciones del mercado a su favor; es decir, para ser preferidos por los demandantes.

- Diferenciación: El certificado garantiza la calidad de las competencias que va a utilizar el contador en su trabajo. Esto hace que sea diferente a los demás, porque tiene un valor agregado, que resulta importante para competir en el mercado.

3. METODOLOGÍA

La certificación le da un orden al mercado. De hecho, define quién posee el conocimiento sobre la normatividad internacional contable. Para que una convención (como la certificación) se convierta en una institución, requiere moldear los comportamientos del grupo social. De esta manera, asegura la coordinación, a tal punto, que la misma institución se convierte en un comportamiento natural de las partes (Douglas, 1996).

Sin embargo, cabe esta pregunta: ¿Es la certificación en NIIF –actualmente- una institución en Colombia? En caso de que no lo sea, ¿podría llegar a serlo? Para dar respuesta a lo concerniente a la certificación NIIF, como institución en Colombia, se realizaron encuestas y dos reuniones de grupos focales (Bonilla-Jimenez & Escobar, 2009), a profesionales contables expertos Contadores públicos, en otras palabras, debidamente actualizados- con experiencia mayor a 5 años en campo laboral, que han laborado en los temas de NIIF, igualmente, a los implementadores de empresas de software contable que participaron. en diferentes campos del conocimiento, como universidades y casas de software. Esto se hizo para obtener diversos puntos de vista, analizarlos y confrontarlos, dependiendo de la perspectiva de cada una de las personas entrevistadas.

4. RESULTADOS

Se desarrollaron 58 encuestas a profesionales expertos en el tema de NIIF, sobre cómo observaban la certificación.

La certificación en NIIF ha venido adquiriendo importancia. La mayoría de los encuestados piensa que obtener la certificación en NIIF es necesario. El 91% de los profesionales contables expertos que hizo parte del estudio, cree que es necesario certificarse. Mientras que el 9% piensa que es innecesario.

Esto se ve reflejado en las expectativas acerca de los beneficios que los profesionales contables expertos creen que van a obtener, si realizan el proceso de certificación en NIIF. Esto fue lo que respondieron: 22,4% de los profesionales espera adquirir reconocimiento laboral; 32,75%, conocimiento general; 25,86%, la capacidad para realizar una implementación en NIIF

y 18,9% mencionó otros beneficios: medición de los conocimientos en NIIF, aumentar la calidad profesional y actualización profesional contable.

Los objetivos y fines que esperan obtener de la certificación son (las respuestas eran de opción múltiple): 13 esperan conocer la norma (14,13%); 18, comprender la norma (19,56%); 16, ser analista de la norma (17,39%); 17, saber aplicar la norma (18,47%); 12, saber implementar la norma (13,04%) y 16 esperan saber crear una herramienta complementaria que permita el diseño del SIC, teniendo en cuenta que es parte integral del software (17,39%).

De los encuestados, solo el 42% posee la certificación en Normas Internacionales de Información Financiera. Esto, posiblemente, se debe a que, en el mercado laboral del profesional contable, aún no es requerida. Del 42% de profesionales contables expertos certificados, 78% está certificado en ACCA; 21%, en ICAEW y ninguno en AIC.

En la pregunta de cuáles son los soportes laborales que cree es más relevante para una contratación en NIIF, el 72,72% opina que el certificado tiene más relevancia en el mercado que el diplomado; 9% comenta que el diplomado es más distinguido en el mercado laboral y 12,12% cree que ambas.

Los profesionales encuestados están en desacuerdo con el proceso que se efectúa para la pertinente obtención del certificado, pues solo el 36% dio una respuesta favorable al proceso que realizan las entidades certificadoras, el 52% no cree en el proceso y el 12% no responde.

En los grupos focales de profesionales y académicos expertos en tema de las NIIF, se apreciaron los mismos resultados de las encuestas. Había discrepancia entre los expertos en la necesidad de la certificación. Para algunos consultores, era imprescindible en sus propuestas. Para otros, no ha sido relevante. Algunos argumentaban que la certificación no mostraba el conocimiento que requería el contratante de NIIF, que lo único que mostraba era la noción de la norma. Decían que, en el mercado, podría haber profesionales que, estando certificados, no tuvieran las competencias para abordar los requerimientos de la implementación NIIF; puesto que requiere más competencias que el mero conocimiento de la norma.

Dado la escasa dimensión del tamaño de la muestra de los expertos entrevistados, contrastado con el ejercicio de los grupos focales, el alcance de este trabajo es cualitativo, sirve como base para posibles estudios futuros.

5. CONSIDERACIONES FINALES

En el mercado laboral del contador público, sobre el tema de las NIIF se presenta desconfianza, desconocimiento e incertidumbre. Como es de esperarse, esto afecta al empleador

frente al proceso de contratación. Es más, causa asimetría entre las partes, debido a las expectativas que tiene el empleador, respecto a la labor que va a realizar el profesional contable.

Los resultados obtenidos en las encuestas y los grupos focales –respecto a la incidencia de las certificaciones NIIF, en la información asimétrica generada en el mercado laboral del profesional contable- indican que la certificación no es una institución en Colombia, porque todavía no es frecuente su uso en el mercado laboral del profesional. No obstante, se encarga de moldear comportamientos en los agentes del mercado. De hecho, es apetecida por algunos profesionales contables, debido a los beneficios que les trae; por ejemplo, la influencia que tiene en la decisión del empleador, en el proceso de contratación.

La certificación NIIF, en Colombia, es una convención frágil, puesto que no les ofrece, a las partes contratantes, claridad, sobre lo que está certificando. Una institución brinda confianza y seguridad sobre un hecho concreto; aspecto que todavía no proporciona la certificación en NIIF.

Actualmente, el proceso de certificación en NIIF tiene fallas que pueden afectar la confianza de otras instituciones (los títulos universitarios, tarjeta profesional, certificación de cursos de actualizaciones) y aumentar los costos de transacción del mercado laboral. Es decir, aumenta los riesgos de selección adversa en el contrato de servicios contables. Por lo tanto, este proceso debe ser modificado para que la certificación sea eficiente y genere credibilidad.

REFERENCIAS

- ACCA . (2016). *Certificación*. Obtenido de <http://www.accaglobal.com/gb/en.html>
- AIC. (2016). Obtenido de <http://www.contadores-aic.org/index.php?node=832>
- Akerlof, G. (1970). The Market for "Lemons". *The Quarterly Journal of Economics*, 488-500.
- Ayala, J. (1999). *INSTITUCIONES Y ECONOMÍA. Una introducción al neoinstitucionalismo económico*. Ciudad de México : Fondo de cultura económica.
- Bonilla-Jimenez, F. I., & Escobar, J. (2009). Grupos focales: Una guía conceptual y metodológica. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología Vol 9*, 51-67.
- Bour, E. (05 de Octubre de 2010). *Enrique A. Bour*. Obtenido de <http://ebour.com.ar/pdfs/Instituciones,%20de%20Douglass%20North.pdf>
- Castaño, G. (1999). *TEORÍA DE LA AGENCIA Y SUS APLICACIONES*. Obtenido de Decisión Administrativa: <https://core.ac.uk/download/pdf/11057642.pdf>
- CCP Lima. (19 de Mayo de 2006). *Recertificación del contador público colegiado certificado*. Obtenido de <http://www.ccplima.org/certificacion-profesional-2/>

- Corona, G. (1995). Reseña del libro de José Luis Ayala Espino, Límites del mercado, límites del Estado. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 251-254.
- Douglas, M. (1996). *Cómo piensan las instituciones*. Madrid: Alianza editorial S.A.
- Eggerson, T. (1995). *El comportamiento económico y las insituciones*. Madrid: Alianza.
- Gómez, O. (2016). *Gestión del riesgo reputacional en las grandes empresas de la ciudad de Medellín*. Obtenido de Repositorio Universidad EAFIT: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/9200/OlgaLucia_GomezCorrea_2016.pdf?sequence=2
- Hodgson, G. M. (2006). ¿Qué son las instituciones?1. *Jei Journal of Economic Issue*, 17-53.
- ICAEW. (2016). *Certificación* . Obtenido de <http://www.icaew.com/>
- Jensen, M., & Meckling, W. (1994). *Teoría de la Empresa: la gerencia; costes de agencia y estructura de la propiedad*. En *la Naturaleza Económica de la Empresa*. Madrid: Alianza Editorial.
- Knight, J. (1992). *Institutions and Social Conflict*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ley 43. (13 de Diciembre de 1990). *Ministerio de educación* . Obtenido de http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-104547_archivo_pdf.pdf
- Mankiw, N. G. (2012). *Principios de Economía sexta edición*. México: Cengage Learning Editores .
- Molina, A. H. (s.f.). *Guía de CPA, certified public accountant*. Obtenido de Club-mba.com: <http://www.club-mba.com/certificados/guia-del-cpa-certified-public-accountant/>
- Naraya, D., Patel, R., Schafft, K., Rademacher, A., & Koch-Schulte, S. (16 de 11 de 2005). <http://www.bancomundial.org/>. Obtenido de <http://siteresources.worldbank.org/INTPOVERTY/Resources/335642-1124115102975/1555199-1124115187705/voll1c3.pdf>
- Nelson, R., & Winter, S. (1996). *An Change Evolutionary Theory of Economic*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- North, D. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pech, W. R. (02 de Diciembre de 2011). *Revista Contaduría Pública. Instituto mexicano de Contadores Públicos*. Recuperado el 8 de Julio de 2016, de Certificación de la Contaduría Pública en México: <http://contaduriapublica.org.mx/certificacion-de-la-contaduria-publica-en-mexico/>
- R., V. H. (2011). *Microeconomía intermedia* . Barcelona : Antoni Bosch.
- Resico, M. F. (16 de Diciembre de 2010). *Introducción a la Economía Social del Mercado*. Obtenido de Fundación Konrad Adenauer (KAS): http://www.kas.de/wf/doc/kas_29112-1522-4-30.pdf?111103181408

Rodrik, D. (2011). *La paradoja de la globalización*. Madrid: Antoni Bosch.

Tello Castrillón, C. (2006). Definición preliminar de mecanismos de mercado y su relación con los mecanismos de no mercado. *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, 12, 73-88.

Tirole, J. (2017). *La economía del bien común*. Bogotá-Colombia: Taurus.

Varian, H. R. (2011). *Microeconomía intermedia*. Barcelona : Antoni Bosch.

Williamson, O. E. (1985). *The Economic Institution Of Capitalism*. New york: The Free Press.