



EL PROFESIONAL DE LA CONTADURÍA DE LA BUAP BASADO EN EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS

Rubí del Rosario Vargas Hernández

rubivargas17@hotmail.com

Palabras clave

Competencia, Formación, mercado laboral.

Resumen

El presente estudio tiene la finalidad de coadyuvar en el diseño y construcción del perfil del egresado de la licenciatura de Contaduría Pública de la BUAP basado en el enfoque de competencias laborales a fin de lograr disminuir la distancia hasta ahora existente entre el sector educativo y el productivo, de tal manera que le permita al futuro profesional de la contaduría la oportunidad de desarrollarse en el mercado de trabajo y así mismo impulsar la mejora y el crecimiento de las organizaciones en las cuales participa. Para ello se presentan los orígenes de las competencias laborales y su conceptualización, que debido a su trascendencia ha despertado el interés de muchos organismos alrededor del mundo; se analizaron las principales aportaciones al respecto; se presentan algunos enfoques más destacados en relación a las competencias laborales del contador público y el papel de la universidad como el responsable del diseño curricular y de su enseñanza basado en éste nuevo enfoque, se hizo el estudio correspondiente a la función del contador, y finalmente se presentan los resultados del diagnóstico realizado en la FCP a través de la encuesta aplicada a los estudiantes del nivel avanzado y de la encuesta aplicada a los empleadores.

Justificación

En las últimas décadas del siglo XX los cambios sociales, científicos y tecnológicos han transformado el mundo demandando trabajadores eficaces y competentes que posean conocimientos, habilidades y actitudes, tal como la Organización Internacional del Trabajo señala, que los cambios internacionales han dado origen a la necesidad de formar “recursos humanos” para el mundo del trabajo.

Si bien con la globalización llegan grandes desafíos, también llegan grandes oportunidades por lo que se hace necesario un nuevo modelo de enseñanza-aprendizaje en la educación superior en todas las disciplinas y en particular en la licenciatura de la contaduría pública a fin de cumplir con las expectativas laborales que exige el sector productivo, teniendo como eje las problemáticas del ejercicio profesional del contador, de tal modo que se generen las capacidades demandadas en los estudiantes y a la vez se construyan las competencias generales y específicas que les permita enfrentar los problemas de desempleo.

La Educación por Competencias en el marco de la formación pretende ser un enfoque integral que busca vincular el sector educativo con el productivo y elevar el potencial de los individuos, de cara a las transformaciones que sufre el mundo actual y la sociedad contemporánea (Cejas, 2002).





En las condiciones actuales resulta vital para un profesional de la Contabilidad y las Finanzas el desarrollo de las capacidades para asimilar los conceptos científico-técnicos de su campo, debiendo en su formación académica, desarrollar competencias que le permitan la aplicación de estos para solucionar problemas de su profesión, es decir adquirir la competencia profesional siendo éste el elemento que garantiza la idoneidad de un Contador.

Planteamiento del problema

Ante el problema de las insuficiencias que se manifiestan en el desempeño profesional de los egresados universitarios de la licenciatura en contaduría, la Dirección escolar tiene que plantearse la necesidad de la formación de profesionales que, además de una sólida instrucción y educación, desarrollen competencias que le permitan convertirse en verdaderos impulsores de las transformaciones de todo organismo social público o privado y de la sociedad en general y que le permitan abatir el problema del desempleo.

Objetivo

Esta nueva cultura del trabajo, requiere un conjunto de nuevas competencias cognitivas, sociales y tecnológicas, para lo cual se plantea como objetivo el impulsar aquellas competencias profesionales demandadas que deben adquirir los estudiantes de la carrera de Contabilidad y Finanzas de la BUAP, y que conlleven a definir el perfil de egreso de los futuros profesionistas que busque estrechar la brecha existente entre el sector educativo y el productivo, donde la cualificación sea el pivote estratégico hacia la competitividad y de acceso al empleo.

Metodología

En el presente estudio la metodología empleada siguió tres etapas, en la primera fase se realizó una revisión sobre diversos trabajos de investigación desarrollados en el campo de las competencias laborales y educativas, del mismo modo se tomaron en cuenta las propuestas de organismos internacionales ONU, UNESCO, OCDE, OTI. En una segunda etapa se analizaron algunos modelos de competencias laborales, y se sintetiza su conceptualización y caracterización. Y en una última etapa se aplicó una encuesta en línea tanto a los estudiantes del nivel avanzado (muestra de 56 estudiantes de una población total de 320 del último cuatrimestre escolar y de reciente egreso) y del mismo modo se aplicó una encuesta a 5 empleadores a través del correo electrónico cuya demanda se enfoca principalmente a la contratación de contadores públicos, presentándose los resultados obtenidos, sus conclusiones y recomendaciones.

Marco Teórico

El término competencia tiene sus antecedentes varias décadas atrás, principalmente en países como Inglaterra, Estados Unidos, Alemania y Australia; aparecen primeramente relacionadas con los procesos productivos en las empresas, particularmente en el campo tecnológico, en donde el desarrollo del conocimiento ha sido muy acelerado. Las competencias, luego de originarse en el mundo capitalista, han tenido una acelerada generalización en estos últimos años en numerosos países (Valera, 2009). Esta concepción de la formación basada en competencias constituye un enfoque integrador cuyo punto de partida es el análisis de la "realidad" misma, el conocimiento específico de las tareas a cumplir, el desarrollo de aptitudes y actitudes comportamentales generales, en fin, una transformación radical de las prácticas tradicionales de la enseñanza-aprendizaje formal hacia el aprendizaje de por vida. El enfoque por competencias está dando origen a la reforma en la educación no solo la básica sino hasta los niveles superiores, el cual trata de responder a exigencias internas como externas a nivel internacional inclusive.



Competencia. Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, comprensiones y disposiciones cognitivas, metacognitivas, socioafectivas y psicomotoras apropiadamente relacionadas entre sí para facilitar el desempeño flexible, eficaz y con sentido de una actividad o de cierto tipo de tareas en contextos nuevos y retadores (Vasco, 2003).

Competencia es la “Capacidad para responder exitosamente a una demanda, tarea o problema complejos movilizando y combinando recursos personales (cognitivos y no cognitivos) y del entorno” (OCDE, 2003).

La UNESCO ha expresado que es necesario propiciar el aprendizaje permanente y la construcción de competencias que permitan contribuir al desarrollo de la sociedad. Desde esta noción de competencias, abordamos el concepto en un enfoque constructivista, referido a saberes que se expresan en su ejecución.

En la sociedad del siglo XXI la educación está viviendo un reajuste de sus enfoques: se demandan personas capaces de desenvolverse en contextos cambiantes y de resolver problemas de forma reflexiva y planificada (Álvarez, 2008). La educación basada en competencias no trata de formar profesionales competitivos sino competentes.

La escuela del siglo XXI no puede estar al margen de estas demandas, no puede ofrecer a su alumnado propuestas cerradas ni manuales de instrucciones sino herramientas que le permitan moverse en un mundo cambiante y al mismo tiempo le faciliten seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida. Ha de poner el acento en los cuatro pilares que el Informe de la UNESCO (1996) define en los siguientes términos: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.

Un primer estudio que se pone en marcha en el año 1997, es el proyecto CHEERS (Career after Higher Education: an European Research Study), cuya síntesis se esboza a continuación:

Competencias para el mundo laboral

- Habilidad para aprender
- Habilidad para resolver problemas
- Habilidad en comunicación oral
- Dominio de lenguas extranjeras
- Amplio conocimiento general
- Conocimiento de tipo específico
- Planificación, coordinación y organización
- Administración del tiempo
- Asumir responsabilidades, tomar decisiones
- Habilidades sociales
- Razonar en términos de eficacia
- Iniciativa y espíritu emprendedor

Por otra parte la OCDE, a través del Proyecto DeSeCo (Definición y Selección de Competencias 1996-2006). 1. Define competencia como “la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada” señalando que “supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones, y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz” (DeSeCo, 2002). 2. Indica los rasgos diferenciales de las competencias:

- a) constituyen un “saber hacer”; esto es, un saber que se aplica,
- b) son susceptibles de adecuarse a una diversidad de contextos,





c) tienen un carácter integrador, abarcando conocimientos, procedimientos y actitudes.

El proyecto Tuning distingue tres tipos de competencias genéricas o transversales:
Competencias instrumentales. Capacidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas.
Competencias interpersonales. Habilidades sociales, interacción, cooperación y trabajo en equipo.
Competencias sistémicas. Son capacidades integradoras. Capacidades de comprensión, sensibilidad y conocimiento, que permiten apreciar las relaciones y vinculaciones de las partes de un todo.

Table with 3 columns: Competencias instrumentales, Competencias genéricas, and Competencias sistémicas. It lists various skills and capacities under each category.

Fuente: Competencias genéricas para América Latina

Una competencia se concibe como "algo más que los conocimientos y las destrezas, ya que involucra la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en y movilizando recursos psicosociales (incluyendo destrezas y actitudes) en un contexto en particular" (OCDE 2005).

Otro aspecto que resulta relevante destacar es la certificación de las competencias, la cual implica el reconocimiento de la competencia demostrada por el trabajador independientemente de la forma como la haya adquirido. Es un proceso de constatación de evidencias de desempeño y del conocimiento y comprensión que una persona demuestra en relación con una función laboral definida.

Competencias laborales

Las competencias profesionales son las respuestas que una persona da a los requerimientos de su puesto de trabajo, ubicado en una organización concreta, un sector o actividad determinada, un contexto social, político y económico, etc. Por tanto han de incorporar:

- a. Competencias básicas para acceder al puesto de trabajo.
b. Competencias técnicas para desempeñar las funciones y procesos propios de la ocupación.





c. Competencias transversales para lograr adaptarse e integrarse a los requerimientos del entorno laboral, que incluyen elementos personales y sociales (Álvarez, 2008).

El concepto de competencia profesional (UNESCO, Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, 1998). “La articulación compleja de un conjunto de saberes teóricos, metodológicos, técnicos y axiológicos que son puestos en juego para la intervención de la realidad en situaciones concretas que implican toma de decisiones y que se manifiestan como habilidades y destrezas específicas de alta complejidad.”

El desarrollo de competencias o desempeños implica la aplicación de diversas capacidades, habilidades y actitudes a situaciones reales (Castellanos, 2001). Sin embargo sabemos que además las competencias no siempre serán las mismas, ya que las condiciones del ámbito laboral cambian.

La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo – OIT–, Ducci, 1997)

La Universidad como responsable de diseñar y enseñar bajo éste nuevo enfoque

Como señala Yolanda A., la educación basada en competencias es una respuesta a las necesidades laborales que origina la sociedad del conocimiento o de la información con lo que se crea un vínculo entre el sector laboral y el sector educativo (Argudín, 2006).

Las competencias no son algo innato, son “educables” es decir, se pueden enseñar, aprender y desarrollar por medio de la experiencia; haciendo referencia a ciertas características individuales como lo son las aptitudes y los rasgos de la personalidad, que puestas en práctica facilitan la adquisición de conocimientos (Carmona, 2009).

La enseñanza, como proceso planificado, incorpora diferentes etapas, de manera genérica podemos considerar: el diseño didáctico, el desarrollo propiamente dicho del proceso educativo y la evaluación. La elaboración de los currículos de formación profesional, deben estar basados en los nuevos paradigmas educativos que están en concordancia con los requerimientos actuales de trabajo, por lo que se deben iniciar cambios en las estrategias pedagógicas, en los enfoques curriculares y en el papel tradicional asignado al docente y al alumno.

Las nuevas competencias surgidas del desarrollo constante de las ciencias y la tecnología, plantean retos a las universidades, por ser las entidades encargadas de la formación de los profesionales de un país. Estas tendrán que hacer nuevos enfoques de aprendizaje y diseños curriculares de los Planes de Estudio, basados en competencias profesionales.

Los conocimientos, habilidades y actitudes expresados con claridad en los perfiles de egreso de nuestros planes de estudio deberán de ser el eje articulador de todas las acciones de aprendizaje concebidas en dicho programa, así mismo, la verificación (evaluación) del cumplimiento del perfil de egreso deberá estar sustentado en productos generados como consecuencia del aprendizaje (Álvarez, 2008).

En este sentido, las estructuras académicas y administrativas que subyacen en las modalidades alternativas deben tomar en cuenta que los graduados de la educación superior deberán caracterizarse por los siguientes elementos para enfrentar los retos del mundo del trabajo (ANUIES, 2001):

- Ser polifacéticos en capacidades genéricas que abarquen diferentes disciplinas.





- Ser flexibles ante la diversificación y evolución del mundo laboral.
- Estar preparados para la internacionalización del mercado laboral mediante una comprensión de diversas culturas y el dominio de otros idiomas.
- Ser capaces de contribuir a la innovación y ser creativos.
- Contar con una actitud positiva para emprender sus propios negocios y empresas.
- Estar interesados en el aprendizaje durante toda la vida y preparados para ello.
- Ser capaces de trabajar en equipo.
- Contar con capacidades de comunicación y sensibilidad social.
- Ser capaces de hacer frente a las incertidumbres.
- Estar animados por un espíritu de empresa.
- Estar dispuestos a asumir responsabilidades.
- Desarrollar aptitudes para resolver problemas.

Por último, y no por ello menos importante, para la definición de perfiles, es necesario conocer el sector laboral local, regional, nacional e investigar sobre las tendencias laborales a nivel mundial, ya que en este contexto éste juega hoy más que nunca, un papel protagónico y estratégico para el desarrollo económico y social.

Las competencias no se adquieren en forma aislada, deben trabajarse desde procesos educativos flexibles, donde la cognición se da como construcción del conocimiento y no sólo como acopio y recreación de información. Trabajar en esta perspectiva, obliga a centrar los procesos educativos en el aprendizaje con un enfoque constructivista. Las competencias suponen procesos de aprendizaje consolidados en una estrecha vinculación de teoría y práctica, definida en su articulación a problemas concretos de la vida profesional. Con ello, las IES estarán en condiciones de formar profesionales con esta perspectiva, a la vez que constituirse en instancias para la evaluación, acreditación y certificación de competencias (Álvarez, 2008).

La función de la Contaduría Pública. La función contable, tributaria y financiera; es en alguna medida la actividad profesional tradicional del Contador Público.

Sin embargo, el contador de hoy no es el clásico profesional que se enfoca únicamente a las tareas contables de la organización, sino que debe estar capacitado para entender e involucrarse con su entorno a fin de actuar en función de los requerimientos que éste le demande. De manera que el contador actual además de tener habilidades y conocimientos contables debe ser emprendedor, analista financiero, competidor, analista de mercados, buen comunicador, negociador capaz, especialista en el ámbito financiero etc.

En lo contable, una tarea principal es la aplicación correcta y exacta de las normas contables, a través de registros en libros, formulación de información financiera y económica y mediante el análisis e interpretación de dicha información para la toma de decisiones.

En lo tributario, el Contador Público, efectúa valuaciones tributarias, aplicación de normas, formula declaraciones mensuales o anuales.

En lo financiero, es de destacar la formulación de informes financieros relacionados con las inversiones, financiamiento, riesgo, rentabilidad; liquidez, solvencia y gestión de las empresas, todo para una eficiente y eficaz toma de decisiones.

Perfil del contador público. El perfil que desarrolle el Contador Público Colegiado deberá necesariamente comprender la siguiente estructura:

1. Valores Profesionales (Cualidades /Actitudes)





Son las normas de comportamiento y actuación que el profesional contable debe seguir para garantizar la emisión de juicios objetivos y acertados, de interés para la sociedad y la profesión.

2. Habilidades (Aptitudes). Capacidades, aptitudes para operar o responder en una determinada situación. Son aquellas aptitudes que permiten al contador profesional aplicar los conocimientos teóricos a las situaciones prácticas de la vida real, y para ello obtener, analizar, interpretar, sintetizar, evaluar, y comunicar la información.

- a) Habilidades Intelectuales
- b) Habilidades Interpersonales y de comunicación
- c) Habilidades referidas a sistemas de Información y procesos
- d) Conocimientos

Funciones que desarrolla el CP

1. Diseñar, implantar, controlar, evaluar, asesorar e innovar sistemas de información financiera, administrativa, fiscal y de auditoría en entidades económicas.
2. Administrar estratégicamente los recursos de las entidades económicas con visión emprendedora y competitiva.
3. Utilizar las Tecnologías de Información y Comunicación para eficientar los procesos y la toma de decisiones.
4. Elaborar y evaluar proyectos de inversión de acuerdo a las características y necesidades del entorno y propiciar la generación de empresas
5. Asumir actitud de compromiso y servicio con su entorno social y el medio ambiente.

El egresado de la carrera de Contador Público y Auditor se desempeña profesionalmente en el sector público y privado en instituciones bancarias, financieras, bursátiles, industriales y comerciales como: Director General, Director de Finanzas y Servicios Administrativos, Contralor, Contador General, Tesorero, Director de Auditoría, Contador de Impuestos, Contador de Costos y Presupuestos, Consultor y Asesor de empresas nacionales e internacionales, Ejecutivo de la alta dirección de empresas y organismos internacionales, Director de despechos contables, bancos, casas de bolsa, aseguradoras y fondo de pensiones, Docente universitario e investigador, En el sector público: Tesorero, Contralor de Hacienda, Contador Fiscal, etc.

Sistema de competencias. La competencia identificada y normalizada queda en condiciones de ser evaluada para constatar si una persona determinada posee o no la competencia. Esta evaluación de competencias da paso posteriormente a la certificación que, como su nombre lo indica, consiste en el reconocimiento formal de la competencia demostrada.

La certificación profesional es un reconocimiento público de la calidad del profesional contable, como resultado de un proceso de evaluación y valoración de las competencias profesionales.

La certificación se traduce en la constancia que avala los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridos para el ejercicio de la profesión, de tal forma que el CPC pueda cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos o requerimientos de calidad esperados por el sector productivo o el mercado laboral.

Si no hay una actualización permanente, se carece de los nuevos conocimientos que se demandan en las áreas del ejercicio profesional de la contaduría.





El contador profesional debe tener dominio en:

- Conocimiento: Entendido como aquellos conceptos básicos que el contador debe tener en relación con las diferentes áreas integrantes de la contaduría. Conocimiento general y especializado en contaduría; conocimiento organizacional y de negocios.
- Habilidades: Son aquellas que capacitan al contador profesional para el uso adecuado del conocimiento obtenido a través de la educación: Intelectuales, interpersonales y de comunicación.
- Valores éticos profesionales: Estos valores profesionales le entregan al profesional contable el derecho a emitir criterios acertados y desempeñar su ejercicio de una manera ética en favor de la sociedad y de la profesión.

Resultados

Se elaboraron dos encuestas en línea: La primera se aplicó a los estudiantes de nivel avanzado (último cuatrimestre) de la Facultad de Contaduría para determinar cómo valoraban sus propias competencias adquiridas en su formación profesional y demandadas en su experiencia laboral y la segunda fue aplicada a empleadores con el fin de identificar cuáles eran las situaciones problemáticas en la esfera profesional del contador a través de las competencias adquiridas y demandadas por el sector laboral.

El objetivo de los resultados arrojados fue con el fin de definir el perfil del futuro contador, proponiendo las competencias profesionales que deben adquirir los estudiantes de la carrera de Contaduría para su inserción en el mercado laboral.

Se tomó la propuesta del Proyecto Internacional Tuning de la Unión Europea ya que las competencias son la orientación fundamental de este proyecto de educación, constituyendo la base fundamental para orientar el currículo, la docencia, el aprendizaje y la evaluación desde un marco de calidad, ya que brinda principios, indicadores y herramientas para hacerlo.

Encuesta a estudiantes

Objetivo. El siguiente cuestionario tiene la finalidad de que el estudiante evalúe la formación académica que ha recibido a largo de sus estudios profesionales a fin de que se identifiquen aquellas competencias que el mercado laboral demanda y poder fortalecer dichos requerimientos a través de un nuevo modelo universitario, que defina el perfil deseado del CP. Gracias por su colaboración.

Nivel de estudios universitarios (cuatrimestre): _____

Qué tipo de trabajo desempeñas: _____

Tiempo laborando: _____

Favor de marcar la casilla correspondiente

1. Cómo consideras la formación académica recibida en la FCP de la BUAP

Muy adecuada Adecuada Poco adecuada

2.- Cómo consideras que fue ingresar al mercado de trabajo

Difícil Algo difícil Fácil

3.- En la siguiente lista de competencias favor de marcar en las dos columnas la casilla correspondiente. La primera columna se refiere al grado alcanzado durante su formación académica y la segunda corresponde al grado exigido por el mercado laboral.





Competencia	Obtenida formación académica			Requerida por Mercado laboral		
	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	BAJO
COMPROMISO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TRANSPARENCIA Y ÉTICA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HABILIDADES INTELLECTUALES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ADAPTABILIDAD AL CAMBIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TOMA DE DECISIONES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COMUNICACIÓN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TRABAJO EN EQUIPO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LIDERAZGO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMINIO DE LAS TIC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CONOCIMIENTO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EXPERIENCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Encuesta a empleadores

Objetivo. La siguiente encuesta tiene la finalidad de evaluar la formación académica que han recibido los estudiantes en contaduría y que han ingresado al mercado de trabajo, asimismo evaluar las competencias exigidas por el sector laboral, a fin de disminuir la brecha entre este sector y el educativo. Gracias por su colaboración.

Diga qué tipo de empresa tiene usted _____

Diga si ha contratado alguna vez a estudiantes del nivel avanzado de Contaduría Pública de la BUAP _____

1. En qué grado considera que la educación que brinda la Facultad de C.P. cumple con la formación del profesionista que demandan los empleadores.

Alto Medio Bajo

2. En la siguiente lista de competencias favor de marcar en las dos columnas la casilla correspondiente. La primera columna se refiere al grado de obtención de la competencia en su formación académica y la segunda corresponde al grado exigido por el mercado laboral.

competencia	Obtenida formación académica			Requerida por Mercado laboral		
	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	BAJO
COMPROMISO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TRANSPARENCIA Y ÉTICA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HABILIDADES INTELLECTUALES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



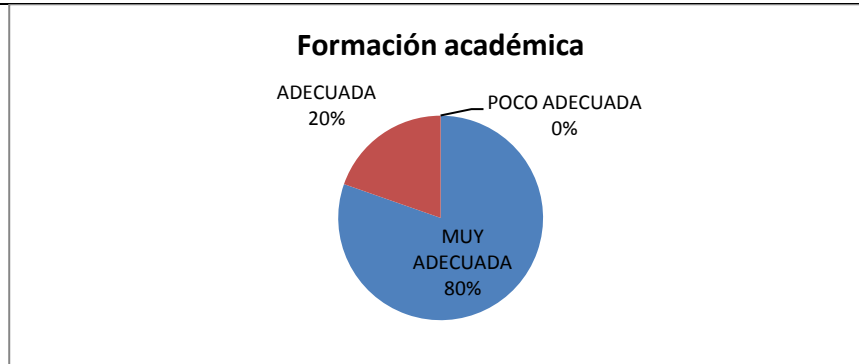
ADAPTABILIDAD AL CAMBIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TOMA DE DECISIONES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COMUNICACIÓN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TRABAJO EN EQUIPO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LIDERAZGO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOMINIO DE LAS TIC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CONOCIMIENTO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EXPERIENCIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Las competencias evaluadas corresponden a:

1. Valores Profesionales (Cualidades /Actitudes)
 - a) Compromiso
 - b) Transparencia y ética en el trabajo
2. Habilidades (Aptitudes)
 - a) Habilidades Intelectuales
 - b) Adaptabilidad al cambio
 - c) Toma de decisiones
3. Habilidades Interpersonales y de comunicación
 - a) Comunicación
 - b) Trabajo en equipo
 - c) Capacidad de liderazgo
4. Habilidades referidas a sistemas de Información y procesos
 - a) Dominio de las TIC
 - b) Conocimientos
 - c) Experiencia

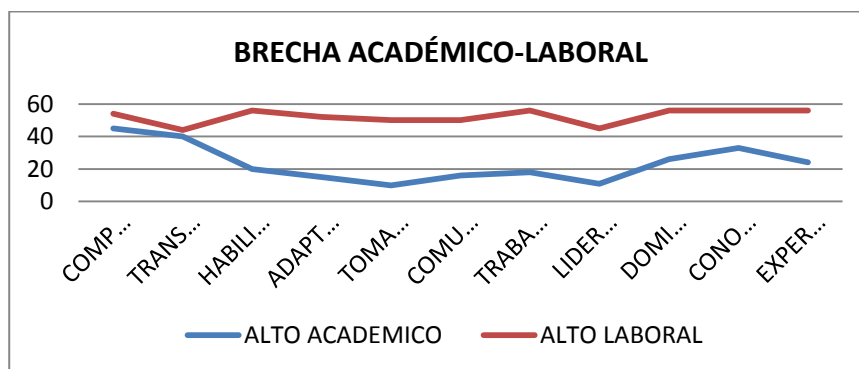
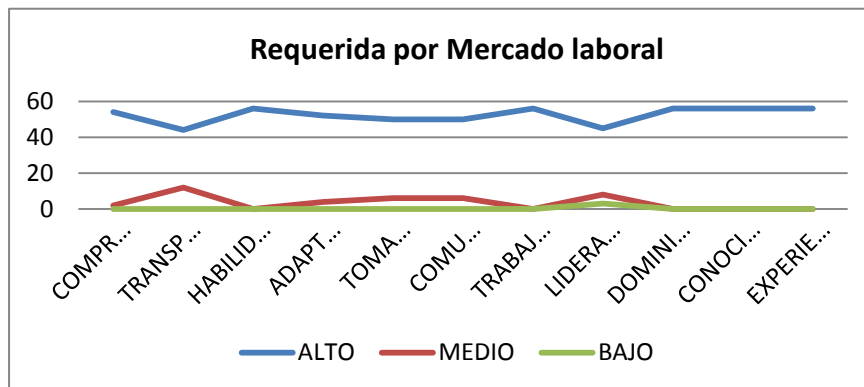
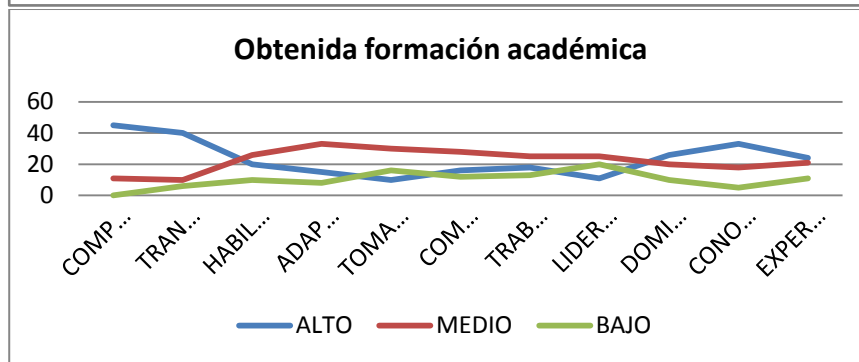
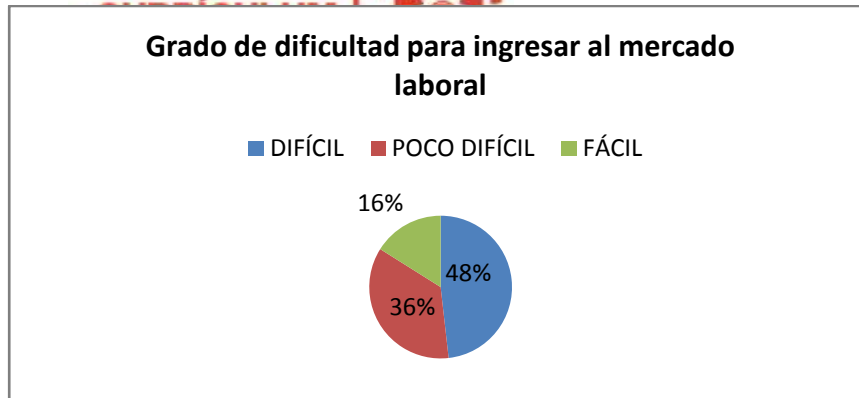
Estudiantes

1. Cómo consideras la formación académica recibida en la FCP de la BUAP



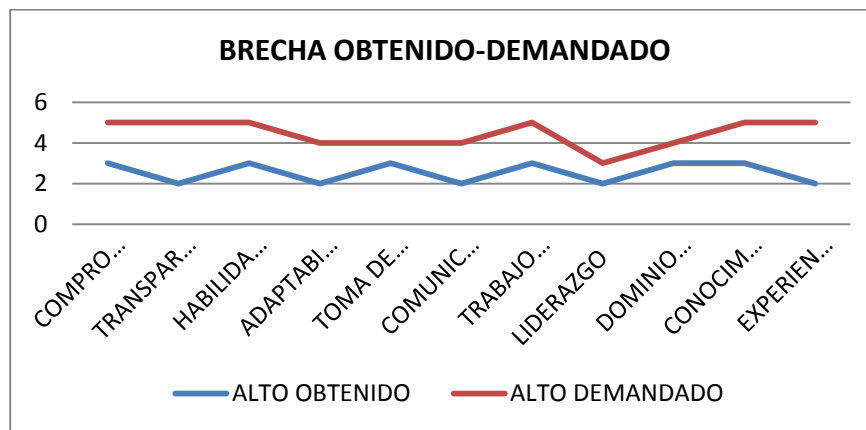
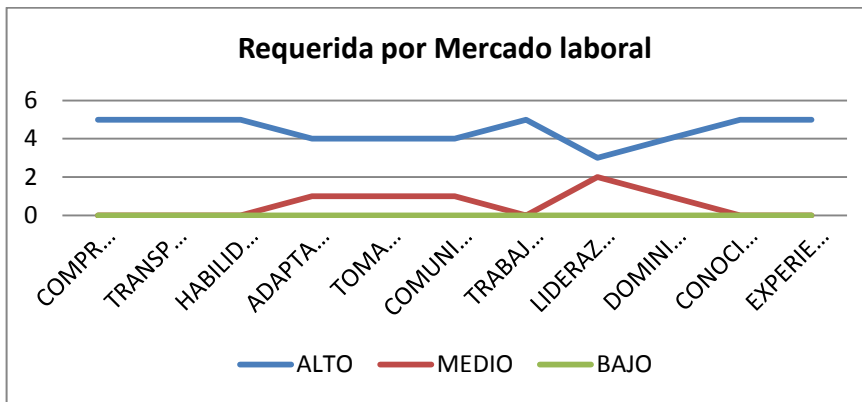
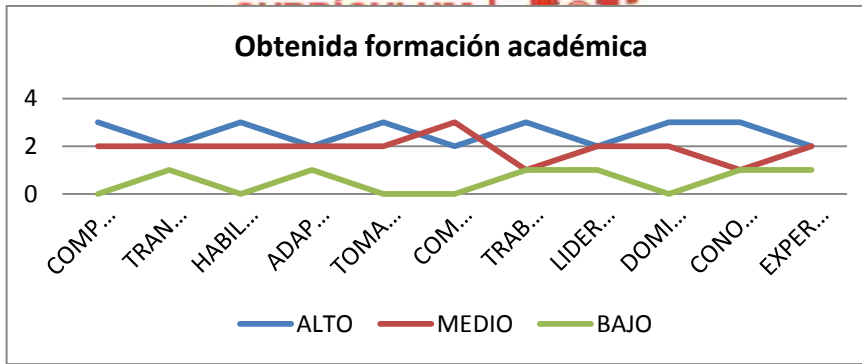
2. Cómo consideras que fue ingresar al mercado de trabajo





EMPLEADORES





Conclusiones

El 80% de los estudiantes encuestados respondieron a la pregunta no. 1 que la formación recibida en la FCP fue muy adecuada lo que significa que un alto porcentaje de ellos valora la calidad académica que les fue otorgada por la institución y el 20% señaló que fue adecuada.

En relación a la pregunta no.2 casi la mitad (48%) de los estudiantes encuestados respondieron que fue muy difícil ingresar al mercado laboral, el 36% opinó que fue algo difícil y el 16% indicó que fue fácil. Podría considerarse que esto fue a causa de las exigencias del mercado de trabajo.

En la pregunta no. 3 se les pidió que valoraran aquellas competencias que habían alcanzado a través de su formación académica, así como las que les demandó el sector laboral. En cuanto a las conclusiones a considerar se eligieron las tres competencias más valoradas, así como la menos valorada. De acuerdo a las respuestas emitidas se destaca que 45 estudiantes consideraron que la competencia de "compromiso" es la más adquirida en su formación académica, en segundo lugar



está la competencia de “transparencia y ética”, con 40 opiniones y en tercer lugar la competencia de “conocimiento” con 33. Asimismo es importante destacar que la competencia “toma de decisiones” fue la menos valorada con 10 opiniones. Por otro lado, las competencias más demandadas por el mercado laboral con 56 opiniones de los estudiantes son diversas “habilidades intelectuales, trabajo en equipo, dominio de las TIC, conocimiento y experiencia”, señalando además que todas las competencias fueron identificadas como altamente demandadas por el mercado de trabajo, teniendo como mínimo “transparencia y Ética” 44 opiniones.

Teniendo como criterio el más alto valor se compararon las competencias obtenidas en su formación académica y las demandadas por el sector productivo, a fin de determinar la brecha existente entre ellas, obteniendo como resultado que en la competencia “transparencia y ética” existe una distancia más corta entre ambas (40 consideran que la formación académica les brinda dicha competencia y 44 opinaron que dicha competencia es requerida por los empleadores), seguida de la competencia “compromiso”; sin embargo, en donde se observa una distancia más amplia es en las competencias “toma de decisiones, trabajo en equipo, adaptabilidad al cambio” (10-50, 18-56, 15-52 respectivamente), lo que nos permitió considerar aquellas competencias que son parte de la responsabilidad académica de la institución para coadyuvar en el profesional de la contaduría para su ingreso al mercado de trabajo cumpliendo con las exigencias que éste demanda.

Empleadores.

Con respecto a la pregunta no. 1, el 40% (2 encuestados) indicó que es de grado medio la formación académica que cumple con los requerimientos demandados, pero el 60% (3 encuestados) opinó que es de un alto grado. Asimismo se les pidió que valoraran el grado de obtención de las competencias tanto en la formación académica, como el exigido por el mercado laboral en los estudiantes de nivel avanzado y que hayan trabajado. Las respuestas obtenidas fueron: el 60% de los encuestados opinaron que 6 (habilidades intelectuales, dominio de las TIC, conocimiento, compromiso, toma de decisiones y trabajo en equipo,) de las 11 competencias son adquiridas en un alto grado en su formación académica, el otro 40% en su mayoría señalaron que poseen un grado medio y en forma minoritaria que es de bajo grado. No obstante, en relación a lo que el mercado demanda, el 100% de los encuestados señalaron que 6 (compromiso, transparencia y ética, habilidades intelectuales, trabajo en equipo, conocimiento y experiencia) de las 11 competencias son esenciales en el profesional de la contaduría y las 5 competencias restantes fueron valoradas en un grado medio. Del mismo modo se compararon el grado alto en la formación académica y en el mercado laboral, para identificar la brecha entre ellos, encontrándose una brecha mayor en “transparencia y ética, y experiencia”. En 8 de las 11 competencias hubo una menor distancia, siendo ésta del 40% y solo una de las competencias presentó la menor distancia “dominio de las TIC”.

Por lo que concluimos que las competencias profesionales genéricas o transversales constituyen la base para lograr la formación integral del estudiante universitario que le permita incorporarse al mercado laboral, donde las compañías desean desempeños de calidad por ser consideradas claves para el alcance de su visión y misión, englobando los conocimientos, habilidades, valores y actitudes que deben poseer los egresados de la Contaduría. Al valorar en qué grado la formación superior proporciona aquellas competencias en relación a lo que demanda el sector productivo nos permitió identificar claramente las áreas de mejora. Además, nos permitió conocer el grado de avance que se ha logrado hasta el momento en las competencias genéricas, y que los propios estudiantes y los empleadores reconocen cuál es la importancia que les representa para desempeñarse en el ámbito profesional.

Entre lo más demandado, se encontró: Ser creativo, para adaptarse a los cambios del entorno y





aportar soluciones, Ser Visionario, Tener capacidad de liderazgo, Capacidad de Análisis y síntesis, Capacidad para trabajar en equipo, Capacidad para tomar decisiones. Habilidad para el manejo de las herramientas tecnológicas e informáticas y Tener responsabilidad y ética

Bibliografía

- ANUIES (2000). *La educación superior en el siglo XXI*. ANUIES, México
- ÁLVAREZ, S., PÉREZ, A., SUÁREZ, M.L. (2008). *Hacia un enfoque de la educación en competencias*. Serie Organización y Gestión Educativa. Edita Consejería de Educación y Ciencia. Dirección General de Políticas Educativas y Ordenación Académica.
- ARGUDÍN, Yolanda (2006). *Educación basada en competencias nociones y antecedentes*. Editorial Trillas, 2ª reimpresión, México
- BRUNNER, José Joaquín. (2005). *Competencias para la vida: Proyecto DeSeCo*
- BADILLA, Leda. *Aportes al concepto de competencias desde la perspectiva de América Latina. Tuning América Latina*. Antología: Educación basada en competencias. IPN, México
- CEJAS, Magda (2003). *La Educación basada en competencias: una metodología que se impone en la Educación superior y que busca estrechar la brecha existente entre el sector educativo y el productivo*. Universidad de Carabobo. Valencia
- DUCCI M. A. (1999). *El Enfoque de Competencia Laboral en la Perspectiva Internacional en Informe sobre Formación basada en Competencias Laboral*. OIT. CINTERFOR. Montevideo.
- MERTENS, Leonard (1996). *Competencia Laboral: Sistema, Surgimiento Y Modelos*. Montevideo. Cinterfor. Uruguay.
- OIT (1999). *El Enfoque de Competencia Laboral*. Manual De Formación OIT. Agencia Española de Cooperación Internacional Cinterfor. Montevideo
- TOBÓN, S. (2006). *Las competencias en la educación superior. Políticas de calidad*. Bogotá: ECOE.
- VALERA L. (2009). *Propuesta de competencias profesionales para los estudiantes de la carrera de contabilidad y finanzas*. Centro Universitario Vladimir I. Lenin Las tunas. Consultado en cuadernos de educación y desarrollo. Vol.1, no. 1 10/04/2013.
- WAGENAAR, Robert (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe final Proyecto Tuning América Latina 2004-2007*. Universidad de Deusto - Universidad de Groningen, España.
- VASCO, C.E. (2003). *Objetivos específicos, indicadores de logros y competencias ¿y ahora estándares?*. Educación y Cultura, 62, 33-41.

