

COMPETENCIAS EXIGIDAS A LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA, PARA INSERTARSE AL MERCADO LABORAL QUE OFERTAN LAS EMPRESAS. CASO DE ESTUDIO

Dra. María Antonieta Monserrat Vera Muñoz
monseveram@hotmail.com

M.A. Juan Bernardino Soriano Ventura
adistanciabuap@yahoo.com.mx

M.C. Luis Linares Portillo
lpcontadores@hotmail.com

Fecha de recepción: 16 de enero del 2017

Fecha de aceptación: 16 de marzo del 2017

RESUMEN:

El presente trabajo busca identificar las competencias requeridas a los Contadores Públicos en el mercado laboral y el impacto que el contar con las competencias exigidas tiene para el Contador Público (CP) respecto a su posición laboral. El enfoque teórico conceptual integra planteamientos como son: capital humano, competencias y mercado laboral. Considerando una estrategia metodológica cualitativa, para analizar conceptos teóricos y contrastarlos con la información obtenida en el trabajo de campo (entrevista a empleadores) y así identificar la interacción de las competencias del Capital Humano con el mercado laboral respecto a los CP. Los resultados muestran de manera particular la influencia de las competencias en el estatus laboral de los profesionales de la Contaduría Pública.

PALABRAS CLAVE:

Capital Humano, Competencias, Profesionales de la Contaduría Pública

ABSTRACT:

This paper seeks to identify the competencies required of public accountants in the labor market and the im-

pact that having the required competencies has for the Public Accountant (CP) regarding their work position. The theoretical conceptual approach integrates approaches such as: human capital, competencies and the labor market. Considering a qualitative methodological strategy, to analyze theoretical concepts and contrast them with the information obtained in the field work (interview to employers) and thus to identify the interaction of the Human Capital competencies with the labor market with respect to the CPs. The results show in a particular way the influence of the competences in the labor status of the Public Accountancy professionals.

KEY WORDS:

Human capital. Competitions, Professionals of the Public Accountancy

INTRODUCCIÓN

La coyuntura actual del mercado laboral, las exigencias de las nuevas tendencias contables, y el proceso de globalización que se está viviendo, exigen al contador que sea un profesional competente, con altos estándares de formación que le permitan afrontar los constantes y nuevos retos.

En México el Contador tiene la exigencia de dominar la tecnología ante los requerimientos legales actuales de actuación electrónica, nomina electrónica, contabilidad electrónica; entre otros.

El contador debe tener conocimiento, de qué al egresar de la licenciatura, se inserta en el mercado laboral, el cual ante un mundo globalizado ha transformado sus exigencias y en la actualidad requiere que los egresados de una Licenciatura, tengan Competencias sólidas y adecuadas, generales y específicas para el área de la que emergen.

Debido a lo anterior el presente trabajo pretende averiguar cuáles son las competencias requeridas a los Contadores Públicos en el mercado laboral, egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública de la Benemérita Universidad autónoma de Puebla, además, si estas van de acuerdo a las competencias señaladas en el perfil de egreso y que van adquiriendo y madurando, en el transcurrir de sus estudios

Para abordar lo anterior el trabajo se integra de una revisión teórica que permite definir las competencias desde el punto de vista laboral, sus tipos y particularizar en las requeridas por el área de la Contaduría Pública, la presentación de un panorama breve del mercado laboral y el capital humano.

Además se muestra como se integra el perfil de egreso que se tiene considerado para la profesión contable que presenta la Licenciatura en Contaduría Pública que se imparte en la BUAP.

Posteriormente se incluye la metodología utilizada en la revisión de la literatura y para el trabajo de campo, con un enfoque cualitativo de tipo exploratorio, continuando con la presentación de los resultados de la investigación de campo, conclusiones y referencias.

REVISIÓN TEÓRICA

Competencias

Definir competencias tiene el reto de decidir desde que óptica se van a definir, desde una visión general: se considera competencias a las Características subyacentes de las personas (rasgos personales, motivos, roles, imagen de uno mismo) en la que se originan las actitudes (valores, convicciones, creencias personales), aptitudes (capacidades innatas para el aprendizaje y actuación) y

habilidades (destrezas para ejecutar algo) que guían la conducta de un ser humano en una situación dada.

Se puede encontrar dos perspectivas para construir una definición de Competencia Laboral: desde el mundo del trabajo y desde el mundo de la educación.

En presente trabajo por tratarse de lo que requiere el mercado laboral a los egresados se aborda desde el punto de vista laboral son:

Competencia laboral es la habilidad para desempeñarse conforme a los estándares requeridos en el empleo, a través de un rango amplio de circunstancias y para responder a demandas cambiantes (IHCD, 1998).

La anterior definición se relaciona con una correcta actuación como parte del mercado laboral en el contexto actual y prepararse para el futuro. Considerando como principales características: operativas, codificables, descriptibles, evaluables y manejables, destinadas a definir lo requerido para que una persona se considere competente para el puesto, al demostrar actitudes, aptitudes, conocimientos, habilidades, comportamientos, características y capacidades requeridas para el desempeño de su función.

Para Levy - Leboyer, (1997). Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada.

Cordúa (2000), afirma que cada vez más el mercado laboral, demanda de sus trabajadores y profesionales no sólo conocimientos sino con un conjunto de competencias genéricas. El autor, atribuye el Origen de esta tendencia a la preocupación de las empresas por incrementar la satisfacción de sus clientes. Plantea que el vínculo entre el trabajo y la educación está constituido por las competencias y los atributos que forman el capital humano individual y social. Distinguiendo tres tipos de competencias laborales:

- Competencias genéricas.
- Competencias técnicas.
- Competencias específicas.

Las competencias genéricas son las que se utilizan en distintas áreas ocupacionales, tales como: las verbales o las de solucionar problemas y las actitudes y valores personales.

Las competencias técnicas son las requeridas para desempeñar una determinada ocupación o grupos de ocupaciones.

Las competencias específicas son aquellas requeridas para un trabajo específico.

Existen También las competencias de empleabilidad que, determinan la probabilidad de que una persona encuentre fácilmente trabajo y lo conserve. Las competencias de empleabilidad están relacionadas con la amplitud y profundidad de las competencias genéricas y técnicas (Cordúa, 2000).

Es comprensible que las empresas, ubicadas en contextos rápidamente cambiantes, se interesen primordialmente en su know how potencial y deban, cada cierto tiempo, realizar una evaluación de las competencias que poseen: la incertidumbre actual acerca de cómo se desarrollarán en el futuro cercano los puestos de trabajo y el empleo ha servido, por ello, para fortalecer la demanda por competencias generales (Valera, 2009).

Siguiendo a Valera (2009), señala: Hasta la fecha, son muchos los empresarios (empleadores) que consideran al contador una obligación legal, más no una herramienta para el desarrollo de su empresa. Algunos solo los contratan para hacer sus declaraciones de impuestos. El valor agregado que un profesional puede brindar a sus clientes es directamente proporcional con su competencia. Para asesorar a una empresa se requiere un amplio conocimiento y experiencia, y la única forma de conseguir estos elementos es a través de la capacitación continua.

Muchos de los problemas actuales de la profesión contable son derivados de la falta de competencia profesional. No son muchos los Contadores con estudios de especialización y menos de maestría o Doctorado. Tampoco son muchos los Contadores que acuden a seminarios, simposios, congresos.

Y son muy pocos los Contadores que escriben libros o revistas.

Precisando en cuanto a la competencia de la profesión contable, lo que requiere es usar y explicar la práctica de los diferentes lenguajes de los negocios para resolver situaciones contables de la realidad económica-financiera, fiscal, ambiental y social. El contador de hoy debe ser una persona capaz de entablar diálogo constante con los diferentes agentes sociales de la empresa y establecer relaciones entre el conocimiento y el entorno en el cual actúa. Además de estar involucrado con la tecnología para responder a las

exigencias actuales marcadas en las leyes fiscales como son: la facturación electrónica, la nómina electrónica y la contabilidad electrónica entre otras.

El contador público además de ser un profesional muy capacitado en su área debe de actuar de acuerdo a los requerimientos del entorno, tiene una responsabilidad social.

Valera (2009), propone las siguientes competencias para la profesión contable:

1. - Desempeñarse adecuadamente en distintas situaciones comunicativas:

Competencia Comunicativa.

2. - Tener disposición y capacidad para construir sus propios conceptos:

Competencia Cognitiva.

3. - Saber identificar, acceder y manejar fuentes de información, según los requerimientos y mantener una actitud crítica y reflexiva frente a hechos o fenómenos: **Competencia Indagativa.**

4. - Fijar posiciones claras y sustentarlas adecuadamente. **Competencia Argumentativa.**

5. - Identificar y formular problemas y desarrollar y presentar propuestas de solución:

Competencia Propositiva.

6. - Contribuir al perfeccionamiento de la profesión a través del uso de la investigación científica, y de esta manera resolver problemas de su profesión respondiendo a las necesidades de la sociedad:

Competencia Investigativa

Las competencias del contador Público deben responder a las exigencias requeridas por los empleadores como parte del mercado laboral.

Capital Humano

Es el capital de gente, de talentos y de competencias con el que cuentan las organizaciones y está representado por personas a quienes se les denomina colaboradores.

El capital humano está constituido por los talentos y competencias de las personas, este capital no disminuye, se incrementa al unirse el capital de una personas con el capital de otras (Chiavenato, 2007).

Se le llama capital humano al grupo de personas que contribuyen a la consecución de los objetivos de la or-

ganización y que forman parte de ella (Farías, 2013). Como podemos apreciar en las definiciones anteriores hay coincidencia respecto a que el capital humano lo integran las personas y actualmente a estas se les requiere cumplir con ciertas competencias para su contratación.

Empleadores

Según Spencer y Spencer (2003), los gerentes superiores de todo tipo y nivel comparten un mismo perfil general de competencias. Tienen más características comunes que las existentes entre las personas que trabajan bajo su mando. Este modelo genérico de gerente está basado en 36 modelos de gerente y considera que son 12 las competencias genéricas que debe poseer un gerente, las que se presentan a continuación.

1.- **Impacto e influencia:** Evidencia la intención de persuadir, influir, convencer o impresionar a los demás para lograr de ellos su apoyo a los intereses del que habla o buscando un impacto concreto en los demás.

2.- **Orientación hacia el logro:** Comprende aspectos como la medida del rendimiento, la mejora de la eficiencia o efectividad, la fijación de los objetivos, el cálculo de costos y los beneficios para los subordinados o para ellos mismos.

3.- **Trabajo en equipo y cooperación:** Implica una sincera voluntad de trabajar con los demás, de formar parte de un equipo, de trabajar conjuntamente en pos de la consecución de objetivos concretos.

4.- **Pensamiento analítico:** Capacidad de comprender una situación a partir de la fragmentación de ésta en varias partes de menor tamaño. Capacidad de saber organizar un problema o situación de forma sistémica; establecer prioridades racionalmente fundamentadas, identificar secuencias temporales y las relaciones causa efecto que se dan, analizar y organizar los datos numéricos.

5.- **Iniciativa:** Competencia orientada a la acción no prevista o esperada. Tener iniciativa es hacer más de lo que se exige o se espera en el trabajo. Implica una búsqueda activa de nuevas oportunidades para hacer mejor las actividades, de otra manera o saber encontrar nuevas oportunidades.

6.- **Desarrollo de los demás:** Esta competencia pretende enseñar o fomentar el desarrollo de una o varias personas. La esencia de esta competencia es lograr el

desarrollo más que cumplir un rol formal.

7.- **Autoconfianza:** La auto - confianza es el hecho de que una persona crea en sus propias potencialidades para llevar a cabo una tarea. Tener confianza personal para enfrentar situaciones muy exigentes, tomar decisiones o dar opiniones y gestionar los errores de forma constructiva. Mostrar actitudes orientadas al desarrollo de la propia carrera profesional.

8.- **Ser directivo / asertividad:** Expresa el propósito individual de hacer que los demás cumplan lo que desea. El comportamiento directivo presenta un componente de «decir a las personas lo que tienen que hacer». La efectividad es propia del directivo. Utilizar asertivamente el poder que otorga el tener determinada posición para conseguir buenos resultados.

9.- **Buscar información:** En la base de esta competencia se encuentra una profunda curiosidad, un deseo de conocer más sobre las cosas, las personas, ello anima a buscar información. La búsqueda de información implica realizar un esfuerzo por recabar más información, no conformándose con la que ya se tiene.

10.- **Liderazgo de equipo:** Manifestar la intención de asumir el rol de líder de un equipo o de un grupo de personas. Implica la voluntad de liderar a los demás. El liderazgo de equipo se asocia generalmente pero no siempre, con una posición formal de autoridad. Normalmente, va combinado con la competencia de trabajo en equipo. Es una competencia que se ha de ejercer de manera responsable, es decir debe usarse a favor de los intereses de la organización por sobre los intereses personales.

11.- **Pensamiento conceptual:** Implica entender una situación o un problema a partir varias piezas sueltas y ver su globalidad. Ello quiere decir saber identificar modelos y conexiones entre las situaciones que no son obvias, identificar los aspectos clave o fundamentales de las situaciones complejas. El pensamiento conceptual se aplica a conceptos existentes o para crear nuevos conceptos, un razonamiento inductivo, creativo o conceptual.

12.- **Experto:** Ser un experto implica tanto ser un maestro de un conjunto de conocimientos relacionados con el trabajo, como la motivación de expandir, utilizar y hacer llegar a las personas ese conocimiento relacionado con el trabajo.

La propuesta anterior es genérica lo que permite señalar en el caso particular del Contador Público tendrán gran importancia dentro de las competencias mencionadas sus conocimientos técnicos.

Cáceres (2002) explica que necesariamente, los empleadores deberán otorgar progresivamente mayor importancia a su participación en los procesos de identificación de las necesidades de formación de los futuros profesionales y técnicos.

Mercado Laboral.

Para insertarse en el Campo laboral, el egresado de la carrera de Contaduría Pública, puede desempeñarse de manera efectiva en:

- Organismos del Sector Público: Secretaría de Finanzas y Desarrollo Social, Sistema de Administración Tributaria, Instituto Mexicano del Seguro Social, Órgano de Fiscalización Superior, Dependencias Federales, Estatales y Municipales.
- Organismos del Sector Privado nacionales e internacionales.
- Empresario.
- Asesor o Consultor Independiente.
- Docencia.
- Investigación (www.contaduria.buap.mx).

La licenciatura en contaduría Pública que oferta la facultad de Contaduría Pública (FCP) de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) propone como de Egreso el siguiente:

El egresado será competente y capaz de diseñar, evaluar y dar seguimiento a los procesos que apoyen la toma de decisiones en toda organización a través del trabajo en equipo que genere un espíritu emprendedor, actuando siempre con sentido ético, crítico, creativo, estético, multicultural y humanista en un proceso de superación continua (www.contaduria.buap.mx).

Realizando un análisis del mismo encontramos. El egresado será:

Competente

Capaz de diseñar.

Evaluar

Dar seguimiento a los procesos que apoyen la toma de decisiones en toda organización.

Trabajo en equipo

Espíritu emprendedor.

Sentido ético

Crítico.

Creativo.

Estético.

Multicultural.

Humanista.

Superación continúa.

Ya teniendo expuestas las competencias para que el Contador Público propuestas por Valera (2009), las competencias del gerente (el Contador Público ocupa cargos de nivel Gerencial en las empresas o sus propios despachos) propuestas por Spencer y Spencer (2003) y el perfil de egreso, de los Contadores que cursaron la Licenciatura en Contaduría Pública en la FCP- BUAP, procedemos a realizar un cuadro comparativo, Cuadro 1, que permita identificar similitudes y diferencias entre las tres partes que se comparan. Partiendo de la propuesta de Valera (2009) y buscando similitudes con las otras dos.

Cuadro 1 Comparación de competencias

Competencia	Propuesta para Contador Público	Propuesta para Gerente	Perfil de egreso
Competencia Comunicativa.	Comunicativa.	-Impacto e influencia -Trabajo en equipo y cooperación -Liderazgo de equipo	-Trabajo en equipo
Competencia Cognitiva.	Cognitiva.	-Orientación hacia el logro -Iniciativa	-Creativo.
Competencia Indagativa.	Indagativa.	-Pensamiento analítico -Buscar información	-Crítico. -Capaz de diseñar.
Competencia Argumentativa.	Argumentativa.	-Desarrollo de los demás -Autoconfianza	-Dar seguimiento a los procesos que apoyen la toma de decisiones en toda organización. -Evaluar
Competencia Propositiva	Propositiva.	-Ser directivo / asertividad	-Espíritu emprendedor.
Competencia Investigativa	Investigativa	-Pensamiento conceptual -Experto	-Superación continúa.

Fuente: Elaboración propia

Realizada la comparación se puede apreciar la estrecha relación entre la propuesta para las competencias requeridas al contador público con las requeridas a los gerentes en el ámbito laboral, sin embargo el perfil de egreso deja algunos aspectos que no se relacionan con las dos situaciones anteriores, tales como: Competente, Sentido ético, Estético, Multicultural y Humanista.

En lo que respecta a competente es demasiado amplio y no precisa respecto a qué tipo de competencias; generales o laborales. El sentido ético, lo Estético, Multicultural y Humanista se relacionan con valores moral y cultura.

METODOLOGÍA

El trabajo se realizó con una metodología con un enfoque cualitativo, exploratoria. Utilizando como instrumento para la obtención de información de campo dos cuestionarios, el primero de 65 ítems, dividido en datos generales del conocimiento de competencias y seis ejes; uno por cada competencia y la observación in situ. El segundo instrumento se integra con 37 ítems y se aplicó a empleadores.

El trabajo inicia con acopio de información en fuentes secundarias para la construcción teórica del trabajo, posteriormente se elabora el cuestionario con base en propuesta de Valera (2009) y es validado por un panel de expertos, continuando con la aplicación del instrumento en los meses de marzo y abril 2017, a una muestra manejada a conveniencia de los investigadores integrada por 61 egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública de la BUAP y por 19 empleadores; procediendo a la presentación de los resultados obtenidos.

En primer momento de los egresados y con posterioridad de los empleadores.

Presentación de los resultados de investigación de campo Egresados

Los resultados obtenidos en la investigación de campo respecto a los egresados se presentan a continuación, por medio de tablas.

Tabla 2 Egresados conocimiento de competencias

Instrumento 1 Dirigido a egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública de la BUAP

Datos generales

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad	%
1	1. - ¿Sabe que es una competencia?	Si	56	92
		No	5	8
2	2. - ¿Conoce las competencias con las que egresó de la Licenciatura en Contaduría Pública?	Si	30	49
		No	31	51
3	3. - ¿Conoce las competencias de superfil de egreso?	Si	34	56
		No	27	44
4	4. - ¿Considera que una Competencia es igual que una Habilidad?	Si	16	26
		No	45	74
5	5. - ¿Considera que Competencia y la Competitividad son sinónimos?	Si	27	44
		No	34	56
6	6. - ¿Considera que estudiar un posgrado (Especialidad, Maestría o Doctorado), le ayudaría a tener más competencias?	Si	58	95
		No	3	5
7	7. - ¿Considera que estudiar y dominar un segundo idioma, le ayudaría a tener más competencias?	Si	60	98
		No	1	2
8	8. - ¿Considera que la Certificación Profesional del Contador Público es una forma de respaldar sus competencias?	Si	58	95
		No	3	5
9	9. - ¿Considera que las actividades Extracurriculares (Jornadas, Conferencias, Pláticas) a sus clase diarias ayudan a formar sus competencias profesionales?	Si	59	97
		No	2	3

Fuente: elaboración propia, con base en la información de campo obtenida

Tabla 3 Egresados Eje 1 Competencia Comunicativa

Instrumento 1 Dirigido a egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública de la BUAP Eje 1 Competencia Comunicativa

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad	%
10	10.- ¿Cuándo egresó tenía facilidad para la comunicación oral y escrita?	Si	33	54
		No	28	46
11	11.- ¿Cuándo egresó tenía facilidad para Trabajar en equipo?	Si	42	69
		No	19	31
12	12.- ¿Cuándo egresó tenía la facilidad para ejercer Liderazgo en su grupo de trabajo?	Si	38	62
		No	23	38
13	13.- ¿Cuándo egresó tenía facilidad para desarrollar relaciones públicas?	Si	27	44
		No	34	56
14	14.- ¿Cuándo egresó tenía facilidad para Suministrar datos?	Si	37	61
		No	24	39
15	15.- ¿Cuándo egresó se le facilitaba suministrar datos comprensibles?	Si	34	56
		No	27	44
16	16.- ¿Cuándo egresó se le facilitaba suministrar datos transparentes?	Si	30	49
		No	31	51
17	17.- ¿Considera que el Contador Público como parte de su ejercicio profesional debe suministrar datos?	Si	60	98
		No	1	2

Instrumento 1 Dirigido a egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública de la BUAP Eje 2 Competencia Cognitiva

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad	%
19	19.- ¿Cuándo egresó le agradaba la Gestión de proyectos?	Si	35	57
		No	26	43
20	20.- ¿Cuándo egresó le gustaba actuar con Iniciativa?	Si	56	92
		No	5	8

21	21.- ¿Cuándo egresó le gustaba ser Creativo?	Si	48	79
		No	13	21
22	22.- ¿Cuándo egresó Consideraba que Usted era creativo?	Si	41	67
		No	20	33
23	23.- ¿Cuándo egresó se adaptaba fácilmente al cambio?	Si	38	62
		No	23	38
24	24.- ¿Cuándo egresó le agrada la parte de Formación jurídica de la Licenciatura en Contaduría?	Si	47	77
		No	14	23
25	25.- ¿Cuándo egresó antes de tomar una decisión regularmente lo consultaba	Si	34	56
		No	27	44
26	26.- ¿Cuándo egresó si le pedían una opinión antes de externarla consultaba con otra persona su posible respuesta?	Si	30	49
		No	31	51
27	27.- ¿Cuándo egresó consideraba que la Licenciatura en Contaduría Pública exigía Independencia a los profesionales que la ejercen?	Si	45	74
		No	16	26

Fuente: elaboración propia, con base en la información de campo obtenida. Tabla 4 Eje 2 Egresados Competencia Cognitiva con otra persona?

Instrumento 1 Dirigido a egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública de la BUAP Eje 3 Competencia Indagativa

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad	%
28	28.- ¿Cuándo egresó consideraba que dominaba tecnologías de la información que le eran necesarias al Contador Público?	Si	44	72
		No	17	28
29	29.- ¿Cuándo egresó consideraba importante el Análisis financiero?	Si	53	87
		No	8	13

30	30.- ¿Cuándo egresó se le facilitaba el Análisis Financiero?	Si	30	49
		No	31	51
31	31.- ¿Cuándo egresó consideraba importante el Diseño de sistemas contables y de control interno?	Si	51	84
		No	10	16
32	32.- ¿Cuándo egresó se le facilitaba el Diseño de sistemas contables y de control interno?	Si	33	54
		No	28	46
33	33.- ¿Cuándo egresó consideraba importante el Manejo de la documentación primaria?	Si	54	89
		No	7	11
34	34.- ¿Cuándo egresó se le facilitaba el Manejo de la documentación primaria?	Si	45	74
		No	16	26
35	35.- ¿Cuándo egresó consideraba importante la pertinencia?	Si	50	82
		No	11	18
36	36.- ¿Se le facilita ser pertinente?	Si	45	74
		No	16	26
37	37.- ¿Considera importante la pertinencia para el ejercicio profesional del Contador Público?	Si	60	98
		No	1	2
38	38.- ¿Cuándo egresó consideraba importante la Pertenencia?	Si	46	75
		No	15	25
39	39.- ¿Se le facilita la pertenencia?	Si	46	75
		No	15	25
40	40.- ¿Considera importante la pertenencia en el ejercicio profesional del Contador Público?	Si	58	95
		No	3	5
41	41.- ¿Cuándo egresó consideraba importante Ofrecer diagnósticos sobre riesgos y rentabilidad de la empresa?	Si	44	72
		No	17	28

42	42.- ¿Cuándo egresó se consideraba con capacidad para: Ofrecer diagnósticos sobre riesgos y rentabilidad de la empresa?	Si	27	44
		No	34	56

Fuente: elaboración propia, con base en la información de campo obtenida. Tabla 5 Eje 3 Competencia Indagativa

Instrumento 1 Dirigido a egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública de la BUAP
Eje 4 Competencia Argumentativa

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad	%
43	43.- ¿Cuándo egreso se consideraba Buen negociador?	Si	26	43
		No	35	57
44	44.- ¿Cuándo egresó consideraba que ayuda a facilitar la toma de decisiones en su trabajo?	Si	42	69
		No	19	31
45	45.- ¿Cuándo egresó se le facilitaba Explicar situaciones contable – financieras utilizando lenguaje de negocios?	Si	29	48
		No	32	52
46	46.- ¿Cuándo egresó le resultaba agradable Interpretar situaciones contable – financieras, medioambientales y sociales y actuar en consecuencia?	Si	37	61
		No	24	39
47	47.- ¿Considera importante Interpretar situaciones contable – financieras, medioambientales y sociales y actuar en consecuencia?	Si	52	85
		No	9	15

Fuente: elaboración propia, con base en la información de campo obtenida. Tabla 6 Eje 4 Competencia argumentativa

Instrumento 1 Dirigido a egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública de la BUAP
Eje 5 Competencia Propositiva

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad	%
48	EJE 5 48. ¿Cuándo egresó consideraba importante Identificar situaciones problemáticas de su profesión?	Si	48	79
		No	13	21
49	49.- ¿Cuándo egresó consideraba tener los conocimientos para Identificar situaciones problemáticas de su profesión?	Si	37	61
		No	24	39
50	50.- ¿Cuándo egresó le agradaba Identificar situaciones problemáticas de su profesión?	Si	46	75
		No	15	25
51	51.- ¿Cuándo egresó consideraba tener los conocimientos para Formular un banco de problemas inherentes a su profesión, atendiendo a las características de su entorno laboral?	Si	22	36
		No	39	64
52	52.- ¿Considera importante Formular un banco de problemas inherentes a su profesión, atendiendo a las características de su entorno laboral?	Si	44	72
		No	17	28
53	53.- ¿Le agrada Formular un banco de problemas inherentes a su profesión, atendiendo a las características de su entorno laboral?	Si	34	56
		No	27	44
54	54.- ¿Cuándo egresó consideraba importante la Conjugación del desarrollo teórico con capacidades, habilidades y recursos para atender las necesidades de la sociedad?	Si	43	70
		No	18	30

55	55.- ¿Considera tener los conocimientos para la Conjugación del desarrollo teórico con capacidades, habilidades y recursos para atender las necesidades de la sociedad?	Si	38	62
		No	23	38
56	56.- ¿Le agradecería poder realizar la Conjugación del desarrollo teórico con capacidades, habilidades y recursos para atender las necesidades de la sociedad?	Si	51	84
		No	10	16

Fuente: elaboración propia, con base en la información de campo obtenida.

Tabla 7 Egresados eje 5 Competencia Propositiva

Instrumento 1 Dirigido a egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública de la BUAP
Eje 6 Competencia Investigativa

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad	%
57	57.- ¿Cuándo egresó consideraba tener los conocimientos para la Resolución de problemas dados en su ámbito profesional utilizando avances científico – técnicos de su ciencia?	Si	21	34
		No	40	66
58	58.- ¿Considera importante la Resolución de problemas dados en su ámbito profesional utilizando avances científico – técnicos de su ciencia?	Si	52	85
		No	9	15
59	59.- ¿Le agradecería participar en la Resolución de problemas dados en su ámbito profesional utilizando avances científico – técnicos de su ciencia?	Si	51	84
		No	10	16
60	60.- ¿Cuándo egresó consideraba importante Asumir responsabilidad frente a las soluciones propuestas?	Si	51	84
		No	10	16

61	61.- ¿Considera tener los conocimientos para Asumir responsabilidad frente a las soluciones propuestas?	Si	50	82
		No	11	18
62	62.- ¿Considera contar con los conocimientos para Tener disposición y capacidad para construir sus propios conceptos?	Si	49	80
		No	12	20
63	63.- ¿Considera contar con los conocimientos para Saber identificar, acceder y manejar fuentes de información, según los requerimientos y mantener una actitud crítica y reflexiva frente a hechos o fenómenos?	Si	53	87
		No	8	13
64	64.- ¿Considera tener los conocimientos para Fijar posiciones claras y sustentarlas adecuadamente?	Si	45	74
		No	16	26
65	65.- ¿Considera tener los conocimientos para Identificar y formular problemas y desarrollar y presentar propuestas de solución?	Si	49	80
		No	12	20

Fuente: elaboración propia, con base en la información de campo obtenida

Tabla 8 Egresados Eje 6 Competencia Investigativa

Los resultados de los instrumentos aplicados a los egresados, muestran, respecto a las competencias lo siguiente:

Manifiestan conocer que es una competencia y conocer con las contencencias que egresó, así como su perfil de egreso y consideran que seguir estudiando reforzará y mantendrá las competencias.

De la competencia comunicativa lo que se dificultó al egresar, fue establecer relaciones públicas.

La competencia cognitiva exhibe por parte de los egresados falta de independencia.

La competencia Indagativa, muestra un área de oportunidad en la rama financiera.

La competencia argumentativa señala una falta de poder negociador y lenguaje de negocios.

La falta de conocimientos para Formular un banco de problemas inherentes a su profesión, atendiendo a las características de su entorno laboral, se observa en la competencia propositiva.

Finalmente en la competencia investigativa se observa, falta de conocimientos para la Resolución de problemas dados en su ámbito profesional utilizando avances científico – técnicos de su ciencia.

Presentación de resultados de investigación de campo Empleadores

Tabla 9 Empleadores Eje 1 Competencia Comunicativa

Instrumento 2 Dirigido a empleadores de Contadores Públicos Eje 1 Competencia Comunicativa

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad	%
1	1. - ¿Cuándo contrata busca personas con facilidad para la comunicación oral y escrita?	Si	15	79
		No	4	21
2	2. - ¿Cuándo contrata busca personas con facilidad para Trabajar en equipo?	Si	18	95
		No	1	5
3	3. - ¿Cuándo contrata busca personas con facilidad para Ejercer Liderazgo en su grupo de trabajo?	Si	12	63
		No	7	37
4	4. - ¿Cuándo contrata busca que se tenga facilidad para desarrollar relaciones públicas?	Si	6	32
		No	13	68
5	5. - ¿Cuándo contrata busca personas con facilidad para Suministrar datos?	Si	14	74
		No	5	26
6	6. - ¿Cuándo contrata busca personas con facilidad para suministrar datos transparentes?	Si	12	63
		No	7	37

Fuente: elaboración propia, con base en la información de campo obtenida.

Se observa que el empleador le da importancia preponderante a 5 situaciones contenidas en los ítems de

la tabla la excepción a marca el desarrollar relaciones públicas.

Tabla 10 Empleadores Eje 2 Competencia Cognitiva

Instrumento 2 Dirigido a empleadores de Contadores Públicos Eje Competencia Cognitiva

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad	%
7	7. - ¿Cuándo contrata busca personas que les agrade la Gestión de proyectos?	Si	8	42
		No	11	58
8	8. - ¿Cuándo contrata busca personas que les guste actuar con Inicialiva?	Si	19	100
		No	0	0
9	9. - ¿Cuándo contrata busca personas que les guste ser Creativas?	Si	17	89
		No	2	11
10	10. - ¿Cuándo contrata busca personas que se adapten fácilmente al cambio?	Si	17	89
		No	2	11
11	11. - ¿Cuándo contrata busca personas que tengan la Formación jurídica de la Licenciatura en Contaduría?	Si	15	79
		No	4	21
12	12. - ¿Cuándo contrata busca personas que antes de tomar una decisión regularmente lo consulten con otra persona?	Si	8	42
		No	11	58
13	13. - ¿Cuándo contrata busca personas que pidan una opinión antes de externar la propia y consulten con otra persona su posible respuesta?	Si	3	16
		No	16	84
14	14. - ¿Cuándo contrata busca personas con Independencia?	Si	18	95
		No	1	5

Fuente: elaboración propia, con base en la información de campo obtenida.

El resultado de los empleadores relacionado con la competencia cognitiva, nos permite percatarnos que no dan mayor importancia a la gestión de proyectos, sin embargo se prioriza la independencia requerida en la persona a contratar tal y como se aprecia en las respuestas a las preguntas 12 y 13, las cuales se ratifican con la respuesta a la pregunta 14.

Resalta la respuesta a la pregunta 8, en la que los empleadores manifiestan su inclinación por personas con iniciativa.

Tabla 11 Empleadores Eje 3 Competencia Indagativa

Instrumento 2 Dirigido a empleadores de Contadores Públicos Eje 3 Competencia Indagativa

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad	%
15	15.- ¿Cuándo contrata considera el dominio de tecnologías de la información por parte de Contador Público?	Si	9	47
		No	10	53
16	16. - ¿Cuándo contrata busca personas consideren importante el Análisis financiero?	Si	14	74
		No	5	26
17	17. - ¿Cuándo contrata busca personas que realicen Análisis Financiero?	Si	14	74
		No	5	26
18	18.- ¿Cuándo contrata busca personas que realicen Diseño de sistemas contables y de control interno?	Si	11	58
		No	8	42
19	19. - ¿Cuándo contrata busca personas que Manejen documentación primaria?	Si	17	89
		No	2	11
20	20. - ¿Cuándo contrata busca personas pertinentes?	Si	17	89
		No	2	11
21	21. - ¿Cuándo contrata busca personas con consideren importante la Pertenencia?	Si	17	89
		No	2	11

22	22. - ¿Cuándo contrata busca personas que le puedan Ofrecer diagnósticos sobre riesgos y rentabilidad de la empresa?	Si	8	42
		No	11	58

Fuente: elaboración propia, con base en la información de campo obtenida.

Los resultados muestran que los empleadores no exigen a los Contadores Públicos el dominio de tecnologías, ni oferta de diagnósticos sobre riesgos y rentabilidad de la empresa y si requieren personas que les apoyen con el Análisis Financiero.

Hay que destacar por parte de los empleadores el buscar personas Contadores públicos, que integren su capital humano con sentido de pertinencia.

Así como la identificación del colaborador con la empresa a través de la pertenencia.

Instrumento 2 Dirigido a empleadores de Contadores Públicos Eje 4 Competencia Argumentativa

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad	%
23	23. - ¿Cuándo contrata busca personas que sean Buen negociador?	Si	8	42
		No	11	58
24	24. - ¿Cuándo contrata busca personas les sea fácil la toma de decisiones en su trabajo?	Si	17	89
		No	2	11
25	25. - ¿Cuándo contrata busca personas que Expliquen situaciones contable – financieras utilizando lenguaje de negocios?	Si	16	84
		No	3	16
26	26. - ¿Cuándo contrata busca personas que Interpreten situaciones contable – financieras, medioambientales y sociales y actúen en consecuencia?	Si	10	53
		No	9	47

Fuente: elaboración propia, con base en la información de campo obtenida.

Los empleadores en relación con la competencia argumentativa, Buscan Contadores públicos que le faciliten la toma de decisiones e Interpreten situaciones contable – financieras, medioambientales y sociales y actúen en consecuencia.

Esto último queda claro, debido a que al empresario-empendedor le interesan los rendimientos de la empresa. Y actualmente existe la exigencia en parte por los consumidores y en algunos países ya en forma normativa en asuntos medioambientales y sociales.

Tabla 13 Empleadores Eje 5 Competencia Propositiva

Instrumento 2 Dirigido a empleadores de Contadores Públicos Eje 5 Competencia Propositiva

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad	%
27	27. ¿Cuándo contrata busca personas que Identifiquen situaciones problemáticas de su profesión?	Si	13	68
		No	6	32
28	28. - ¿Cuándo contrata busca personas que tengan los conocimientos para Formular un banco de problemas inherentes a su profesión, atendiendo a las características de su entorno laboral?	Si	9	47
		No	10	53
29	29. - ¿Cuándo contrata busca personas que consideren importante la Conjugación del desarrollo teórico con capacidades, habilidades y recursos para atender las necesidades de la sociedad?	Si	8	42
		No	11	58
30	30. - ¿Cuándo contrata busca personas que tengan los conocimientos para la Resolución de problemas dados en su ámbito profesional utilizando avances científico – técnicos de su ciencia?	Si	10	53
		No	9	47

31	31. - ¿Cuándo contrata busca personas que asuman responsabilidades frente a las soluciones propuestas?	Si	17	89
		No	2	11

Fuente: elaboración propia, con base en la información de campo obtenida.

Estos resultados muestran la inclinación de los empleadores por Contadores Públicos que identifiquen situaciones problemáticas, que cuenten con conocimientos para solucionar los problemas que corresponden a su profesión y primordialmente que sean personas responsables ante sus propuestas.

Instrumento 2 Dirigido a empleadores de Contadores Públicos Eje 6 Competencia Investigativa

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad	%
32	32. - ¿Cuándo contrata busca personas con los conocimientos para tener disposición y capacidad para construir sus propios conceptos?	Si	14	74
		No	5	26
33	33. - ¿Cuándo contrata busca personas los conocimientos para Saber identificar, acceder y manejar fuentes de información, según los requerimientos y mantener una actitud crítica y reflexiva frente a hechos o fenómenos?	Si	18	95
		No	1	5
34	34. - ¿Cuándo contrata busca personas con estudios de posgrado: Especialidad, Maestría o Doctorado?	Si	3	16
		No	16	84
35	35. - ¿Cuándo contrata busca personas con dominio de un segundo idioma?	Si	3	16
		No	16	84

36	36. - ¿Cuándo contrata busca personas con Certificación Profesional del Contador Público considerando que le ayudan a realizar mejor su trabajo?	Si	3	16
		No	16	84
37	37. - ¿Cuándo contrata busca personas con Extracurriculares como: Jornadas, Conferencias, Platicas; considerando que le ayudan a realizar mejor su trabajo?	Si	10	53
		No	9	47

Fuente: elaboración propia, con base en la información de campo obtenida.

Finalmente la competencia investigativa nos permite identificar que por parte de los empleadores buscan contratar Contadores Públicos con conocimientos para construir sus propios conceptos y manejen las fuentes de información que les son necesarias de acuerdo a las circunstancias.

Y es notoria la falta de interés por contadores con estudios de posgrado, con el dominio de un segundo idioma, así como la participación del profesional de la Contaduría en Jornadas, Conferencias, etc.

CONCLUSIONES

El capital humano es el termino actual con el que algunos autores denominan al recurso Humano por supuesto con una concepción muy amplia y relacionado con talento y competencias, las organizaciones en general también llaman al personal colaboradores descartando el llamarlos empleados.

Esta nueva visión del área de Recursos Humanos también aborda el tema de competencias eminentemente con el principal actor de ellas el Recurso Humano.

Las competencias son abordadas desde diferentes puntos de vista en el trabajo que se desarrolla se abordan desde el punto de vista laboral para los Contadores Públicos, manejando 5 Competencias.

Al contrastarlas con las exigidas a los gerentes y justificamos esta postura obedeciendo a que el Contador tiene la oportunidad ocupar puestos medios y altos en las empresas.

El resultado de la comparación refleja gran similitud a la

propuesta de 5 competencias, pero no así con el perfil de egreso para los contadores que estudiaron en la facultad de Contaduría de la BUAP.

El perfil de egreso encontrado para los Contadores públicos de la BUAP integra aspectos que no tienen relación con las competencias propuestas ni con exigidas por los empleadores.

Lo anterior da la oportunidad de retomar el camino como Contador Público y emprender acciones que atiendan las deficiencias que exige el mercado laboral actual y estar siempre en constante monitoreo para las exigencias futuras en el mismo mercado.

Sin dejar de atender la educación profesional continua, imprescindible en la profesión Contable.

Para cerrar las conclusiones comentamos que en el desarrollo del trabajo no se pudo precisar y constatar para poder señalar que el ingreso del contador depende de las competencias con las que cuenta.

Sin embargo en la plática sostenida con los empleadores y egresados se mencionó, la relación de la preparación del contador y la resolución de problemas con su ingreso y desde nuestro punto de vista, es por las competencias que los entrevistados le llamaron "preparación del contador y la resolución de problemas"

El punto anteriormente comentado permite identificar que aun la falta de familiarizarse con el tema actual de competencias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Cáceres G. 2002 Educación superior y mundo la-

bora. Boletín MECESUP No

- 3. Ministerio de Educación. Chile.
- Chiavenato I. (2007), Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill. México.
- Cordúa, J. 2000, La formación universitaria en la perspectiva del mundo empresarial. En Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicancias para la docencia universitaria. Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA). Alfa-beta Artes Gráficas. Santiago de Chile.
- Farías J. (2013). Dirección de capital humano. Trillas. México.
- IHCD. 1998. Operational Guidelines and advice for approved centers. Reino Unido. Ed. Bristol.
- Levy – Leboyer, C. 2002. Gestión de las competencias. Barcelona, España.. Ediciones Gestión 2000.
- Spencer L. y S. Spencer 2003 Competencias en el trabajo. Modelos para un rendimiento superior. Papers de formación Municipal, Número 57. <http://www.diba.es/fl/fitxers/pfm-057esp.PDF> Accesado 2004 Marzo 8.
- Valera F. (2009). Propuesta de competencias profesionales para los estudiantes de la carrera de Contabilidad y Finanzas. Cuadernos de Educación y Desarrollo. Vol 1, N° 1 (marzo 2009). Centro Universitario "Vladimir I. Lenin". Las Tunas.
- Vigotsky, L. 1994 Pensamiento y lenguaje. Buenos Aires. Reimpresión Editorial <http://www.contaduria.buap.mx/> . Consultado el 27 de abril 2017.

Dra. María Antonieta Monserrat Vera Muñoz

Facultad de Contaduría Pública. Benemérita Universidad Autónoma De Puebla. México.
Correo electrónico: monseveram@hotmail.com

M.A. Juan Bernardino Soriano Ventura

Facultad de Contaduría Pública. Benemérita Universidad Autónoma De Puebla. México.
Correo electrónico: adistanciabuap@yahoo.com.mx

M.C. Luis Linares Portillo

Facultad de Contaduría Pública. Benemérita Universidad Autónoma De Puebla. México.
Correo electrónico: lpcontadores@hotmail.com