



**XVI CONGRESO INTERNACIONAL SOBRE INNOVACIONES  
EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ECONÓMICO-  
ADMINISTRATIVAS**



Ponencia

*El Profesional de la Contaduría de la BUAP basado en el enfoque por  
competencias*

Autor<sup>1</sup>

Dra. Rubí del Rosario Vargas Hernández

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

“Modelo Educativo, planes y programas de estudio”

---

<sup>1</sup> Dra. En Ciencias de la Administración. Docente-Investigador B.U.A.P. Cel. 2225207541. Correo e. rubivargas17@hotmail.com

Pág.

RESUMEN .....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	4
OBJETIVO .....	5
METODOLOGÍA .....	5
MARCO TEÓRICO .....	6
LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES .....	9
COMPETENCIAS LABORALES (CL) .....	10
LA UNIVERSIDAD COMO RESPONSABLE DE DISEÑAR Y ENSEÑAR BAJO ÉSTE NUEVO ENFOQUE .....	11
LA FUNCIÓN DE LA CONTADURÍA PÚBLICA .....	14
COMPETENCIAS DEL C.P. ....	19
RESULTADOS.....	20
CONCLUSIONES.....	23
BIBLIOGRAFÍA .....	24
ANEXOS.....	25

## **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 exponen 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 describen 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, empleando una metodología de tipo descriptiva y transversal, aplicando una encuesta por cuestionario a una muestra no probabilística de 56 estudiantes de una población de 320 del último

cuatrimestre escolar de la Licenciatura en Contaduría, así como una encuesta en línea a 5 empleadores y finalmente se presentan los resultados del diagnóstico realizado.

Palabras clave: Competencia, Formación, mercado laboral, diseño curricular

## **Introducción**

El actual mundo globalizado y el inminente avance de la ciencia y la tecnología han generado grandes cambios en las organizaciones que demandan cada vez más capital humano altamente calificado para poder competir en ambientes complejos, 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.

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 para lo que se debe preparar a los estudiantes bajo el enfoque de competencias y que como futuros profesionistas puedan afrontar los desafíos y aprovechar las oportunidades.

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. Los sistemas educativos y de formación profesional están llamados a responder al desafío que plantea una nueva cultura del trabajo, donde el aprendizaje permanente de valores, capacidades, destrezas y competencias técnicas y organizativas, y la capacidad de emprendimiento, se están transformando en el eje articulador de las demandas de la sociedad productiva (Cejás, 2002). Reconocer el concepto de competencia en el ámbito educacional, significa tener la posibilidad de incorporar al proceso docente educativo una nueva concepción, dirigida a la formación de un profesional con aptitudes y actitudes para que responda a las exigencias que la sociedad le plantea, no sólo en el marco

de la profesión sino en lo social, donde de forma consecuente sea un seguidor fiel de su historia y tradiciones, reflexivo y sobre todo capaz de enfrentarse y atemperarse a los nuevos retos y exigencias de la ciencia y la técnica para transformar el medio, desarrollarlo y con ello transformarse a sí mismo (Cejas, 2002).

A pesar de que las instituciones de Educación Superior son protagonistas en los cambios sociales, por lo general, no se modifican a sí mismas a la par que lo hace la sociedad (Cejas, 2003).

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. Hasta la fecha, son muchos los empresarios que consideran al contador una obligación legal, más no un estrategia para el desarrollo de su empresa. Esta percepción lamentable en gran parte se debe al poco valor agregado que algunos contadores ofrecen a sus clientes, el cual es directamente proporcional con su competencia, por ello, la universidad debe asumir la responsabilidad de que solo a través de la formación se podrán desarrollar las capacidades. Sin lugar a dudas muchos de los problemas actuales de la profesión son derivados de la falta de competencia profesional. La contabilidad ha sido y siempre será una herramienta imprescindible para toda empresa y por consiguiente para el desarrollo económico de un país, y de ahí la gran importancia de impulsar la calidad de sus profesionales, que afortunadamente está empezando a darse.

Esta investigación destaca en la primera parte introductoria aspectos relevantes acerca del enfoque de competencias y del papel de la universidad en la formación de los estudiantes de la contaduría, en el siguiente apartado se presentan los antecedentes y la conceptualización de las competencias laborales, así como las diversas propuestas de competencias básicas, generales y específicas del contador público y finalmente se presentan los resultados de la encuesta con sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

### **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:

Impulsar aquellas competencias profesionales demandadas que deben adquirir los estudiantes de la carrera de Contabilidad 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**

La metodología empleada en el presente estudio fue de tipo descriptiva y transversal. Se desarrolló en 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; Organización de las Naciones Unidas (ONU), Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Organización Internacional del Trabajo (OIT). En una segunda etapa se analizaron algunos modelos de competencias laborales, y se sintetiza su conceptualización y caracterización. Y en una última etapa se elaboraron dos encuestas en línea: La primera se aplicó a los estudiantes de nivel avanzado (muestra no probabilística de 56 estudiantes de una población total de 320 del último cuatrimestre escolar) 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 5 empleadores a través del correo electrónico, 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, 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). El enfoque de competencias data de finales de los años ochenta, 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.

La educación basada en competencias no trata de formar profesionales competitivos sino competentes. 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, lo que significa formar personas capaces de:

- Activar los conocimientos adquiridos y utilizar estrategias que permitan relacionar esos conocimientos para dar una respuesta ajustada a los problemas, de acuerdo con la situación y el contexto en que surgen.
- Ser capaces de trabajar en equipo poniendo en práctica habilidades sociales y de relación y asumiendo las responsabilidades que les correspondan.
- Tener iniciativa y capacidad para tomar decisiones de forma reflexiva.
- Ser capaces de administrar y gestionar el tiempo con eficacia y eficiencia (Álvarez, 2008).

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.

Por otra parte la OCDE, a través del Proyecto DeSeCo (Definición y Selección de Competencias 1996-2006) realiza un estudio en doce países, para determinar las competencias clave para una vida próspera y para una sociedad con buen funcionamiento, con el fin de establecer un marco para su evaluación definiendo el término competencia y señalando sus rasgos básicos (Brunner, 2005). 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.

A través de la Dirección General de Educación y Cultura, y en el marco de la propuesta del Programa de Trabajo “Educación y Formación 2010”, la Unión Europea da a conocer en noviembre de 2004 un documento en el que además de la definición semántica de las competencias se aportan definiciones operacionales. En dicho documento se señalan ocho

competencias clave con sus correspondientes conocimientos, destrezas y actitudes. Tales competencias son:

1. Comunicación en lengua materna.
2. Comunicación en lenguas extranjeras.
3. Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología.
4. Competencia digital.
5. Aprender a aprender.
6. Competencias sociales y cívicas.
7. Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa.
8. Conciencia y expresión culturales.

En la conceptualización de las competencias, se integran los saberes, destrezas, comportamientos y valores adquiridos que pueden movilizarse para abordar situaciones del contexto en el que se desarrolla su labor profesional

- a) Conocimientos generales y específicos de la tarea que le toca realizar, enseñar, gestionar conflictos, planificar, evaluar, etc.
- b) Destrezas que tienen que ver con la comunicación y las relaciones interpersonales, la coordinación y organización de recursos, la gestión, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la toma de decisiones, etc.
- c) Actitudes relativas a la participación, la negociación, el respeto a la diversidad, la innovación, etc.

Cuestión que también se observa cuando se plantea una perspectiva de enunciar competencias generales y desglosarlas en específicas, como el que se sostiene en el proyecto Tuning al reconocer competencias genéricas a todas las profesiones, y establecer como específicas las que respondan tanto al conocimiento profesional particular, como al desarrollo de las habilidades y destrezas inherentes a ello (Wagenaar, 2007).

Tuning distingue tres tipos de competencias genéricas o transversales (Tabla 1):

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.



**Tabla 1. Tipos de Competencias**

<b>Competencias instrumentales</b>	<b>Competencias genéricas</b>	<b>Competencias sistémicas</b>
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis Capacidad de organizar y planificar el tiempo Conocimientos generales básicos Conocimientos básicos de la profesión Comunicación oral y escrita en la lengua propia Conocimiento de una segunda lengua Habilidades básicas de manejo del ordenador Habilidades de gestión de la información Resolución de problemas Toma de decisiones	<b>Competencias interpersonales</b> Capacidad crítica y autocrítica Trabajo en equipo Habilidades interpersonales Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas Apreciación de la diversidad y de la multiculturalidad Habilidad de trabajar en contextos internacionales Responsabilidad social y compromiso ético Compromiso con la preservación del medio ambiente Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	<b>Competencias sistémicas</b> Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica Habilidades de investigación Capacidad de aprender y de actualización Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad) Liderazgo Conocimiento de culturas y costumbres de otros países Habilidad para trabajar de forma autónoma Diseño y gestión de proyectos Iniciativa y espíritu emprendedor Compromiso con la calidad Motivación de logro

*Fuente:* Proyecto Tuning para América Latina. Universidad de Deusto (2007).

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 movilizand 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.

### **La formación de competencias profesionales**

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).

Según Mertens (1996), las competencias se clasifican en tres grupos: las competencias básicas, las generales y específicas.

Las competencias básicas están relacionadas con la formación básica y permiten el ingreso al trabajo: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras.

Las competencias genéricas o transversales se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, comunicación efectiva, etc.

Mientras que las competencias específicas se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales, por ejemplo, la formulación de proyectos. (Álvarez, 2008)

La mayoría se aprenden básicamente en la escuela de forma organizada a través del currículo. Este tipo de aprendizaje requiere una organización y funcionamiento de la institución que favorezca el desarrollo personal y global de cada estudiante desde una perspectiva de igualdad y equidad, lo que conlleva una planificación de los espacios, tiempos y recursos que afectan a la organización de la institución y al mismo tiempo propicien el análisis y la reflexión sobre el currículo y la propia práctica docente que exige el trabajo en equipo del profesorado.

El equipo directivo es el referente idóneo para promover un trabajo en términos de competencias en la escuela. Junto con la dirección, el profesorado es el responsable de un planteamiento de los procesos de aprendizaje y enseñanza en términos de competencias (Aldape, 2008).

### **Competencias laborales (CL)**

Las competencias para el trabajo están orientadas al desempeño en el trabajo. El concepto de la Competencia Laboral emergió en los años ochenta con cierta fuerza en algunos países industrializados. La Competencia Profesional se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos (Argüelles, 1999).

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 creciente condición de desempleo en el mundo moderno, se ha convertido en el gran temor de los profesionistas, tanto de los recién egresados como de aquellos que ya tienen largo tiempo de ejercer profesionalmente y que, de pronto, se ven enfrentados a situaciones laborales inéditas, para las cuales no tienen ninguna herramienta concreta.

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 operacionalización en situación profesional, de capacidades que permiten ejercer convenientemente una función o una actividad. (AFNOR, 1996)
- La aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el saber, el hacer y el saber hacer (Conocer, 1997).
- La capacidad real para lograr un objetivo o un resultado en un contexto dado (Cinterfor/OIT, 1995).
- La capacidad real del individuo para abordar todas las tareas que componen un lugar de trabajo (Moore, 1994)

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

Al analizar las definiciones de competencias y sobre todo, las que son de corte educativo, es posible reconocer que en la medida en que se ha profundizado en el estudio del término

en el proceso docente educativo, se evidencia todo un proceso de perfeccionamiento del concepto en cuanto a su rigor, profundidad y amplitud. Las Ciencias Económicas igualmente han abordado el concepto de competencia.

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 (Andrade, 2008).

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.

Los programas de formación se deben orientar a generar competencias sobre la base de las normas y metodologías flexibles, así como una participación activa del estudiante en su proceso formativo. El proceso de aprendizaje debe estar enfocado a la generación de actitudes de iniciativa, resolución de problemas, pensamiento abstracto, interpretación, etc.

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.

Muchos programas de formación se encuentran obsoletos, es por ello necesaria la transformación de los programas y planes de estudio que respondan a la formación de competencias profesionales. Los programas formativos deberán caracterizarse por tener una definición acertada de las competencias ocupacionales más generales de cada especialidad, de forma que los docentes y los estudiantes conozcan los retos que tienen que vencer en

cada curso académico; la enseñanza deberá desarrollarse bajo el uso de métodos productivos, que propicien el desarrollo del pensamiento científico y el uso del procedimiento productivo, como única vía de acceder al concepto teórico.

El diseño didáctico supone un proceso de toma de decisiones en torno a lo que se pretende sea aprendido. Se construye un deber ser, un ideal del resultado educativo, un proceso para alcanzar este ideal, los materiales requeridos y un esquema para la evaluación y la retroalimentación.

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).

Si bien cada institución define el perfil de egreso de sus alumnos, no se pueden dejar de lado algunas características que definen al estudiante del tercer milenio. 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 acreditación y certificación de competencias requiere el diseño y desarrollo de procedimientos estandarizados de evaluación, basados en criterios objetivos y precisos que logren aprehender lo que significa una competencia integral, al mismo tiempo que puedan ser sometidos al escrutinio de organismos externos tanto académicos, como del mundo del trabajo. En esta perspectiva se ha visto la necesidad de aprender a evaluar las habilidades, las actitudes y los conocimientos que se logran desarrollar durante la formación universitaria, en una evaluación continua e integral (ANUIES, 2003).

Una aproximación de competencias en el ámbito educativo se puede dar a partir de la dada por Echeverría (1996), al descomponer las competencias profesionales desde los pilares de la educación propuestos por UNESCO; estas competencias son:

- a) *Competencia Técnica (saber)*: tener los conocimientos especializados que permitan dominar, como experto, los contenidos y las tareas vinculadas a la propia actividad laboral.
- b) *Competencia metodológica (saber hacer)*: aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas utilizando los procedimientos adecuados, solucionar problemas de manera autónoma y transferir las situaciones adquiridas a situaciones novedosas.
- c) *Competencia participativa (saber estar)*: atender el mercado laboral, predisposición al entendimiento interpersonal así como a la comunicación y cooperación con los otros demostrando un comportamiento orientado al grupo.
- d) *Competencia personal (saber ser)*: tener una imagen realista de uno mismo, actuar de acuerdo con las propias convicciones, asumir responsabilidades y tomar decisiones.

### **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.

De acuerdo con el código de ética, los objetivos que debe perseguir todo contador en su profesión contable son acatar las normas más reconocidas de profesionalismo con el propósito de obtener un buen rendimiento, respondiendo de igual forma al interés público, lo cual se consigue respondiendo a ciertas necesidades como son: credibilidad, profesionalismo, calidad de los servicios o confianza. Por consiguiente además de satisfacer dichas necesidades el profesional debe de observar ciertos principios esenciales entre los cuales están la integridad, objetividad, competencia profesional y minuciosidad, carácter confidencial, comportamiento profesional y comportamientos técnicos adecuados para la prestación de los servicios profesionales.

La contabilidad, es una profesión que tiene como fin satisfacer necesidades de la sociedad, mediante la medición, evaluación, ordenamiento, análisis e interpretación de la información financiera de las empresas o los individuos y la preparación de informes sobre la correspondiente situación financiera, sobre los cuales se basan las decisiones de los empresarios, inversionistas, acreedores, demás terceros interesados y el Estado, acerca del futuro de dichos entes económicos.

Características básicas del profesional de la Contaduría Pública (Figura 1).

Características Generales:

Estas son propias de todo tipo de profesión Académica.

Características Particulares:

Estas son propias de todo Contador Público Académico y/o Certificado.

Características Específicas:

Estas se refieren al grado de especialización que logra todo Contador Público Académico y/o Certificado con el correr del tiempo de ofrecer sus servicios profesionales.

**Figura 1. Características del contador**



Fuente: Educaconta.com (2011)

## **Perfil del contador público**

En la actualidad existen muchos conceptos de lo que es un perfil profesional, pero para fines prácticos se definirá este término como: “La determinación de las acciones generales y específicas que desarrolla un profesional en las áreas o campos de acción, tendientes a la solución de las necesidades sociales previamente advertidas”. Las bases para desarrollar el perfil profesional del contador público lo determinan: Los conocimientos, las Actitudes y las Habilidades y destrezas. En todo este contexto, es necesaria la permanente actualización profesional en conocimientos y experiencias por parte del Contador Público para cumplir un rol efectivo y eficaz en las empresas, en las entidades del sector público y en la sociedad

El perfil que desarrolle el Contador Público Colegiado deberá necesariamente comprender la siguiente estructura:

### 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.

### 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. Analizar y generar información financiera con apego a las Normas de Información Financiera, nacionales e internacionales, para la toma de decisiones.



3. Auditar sistemas financieros, fiscales y administrativos de las entidades económicas con apego a las Normas y Procedimientos de Auditoría y Normas para Atestiguar.
4. Aplicar el marco legal pertinente a las características y necesidades de la entidad económica dentro del campo profesional.
5. Administrar estratégicamente los recursos de las entidades económicas con visión emprendedora y competitiva.
6. Conocer y cumplir el código de ética profesional.
7. Utilizar las Tecnologías de Información y Comunicación para eficientar los procesos y la toma de decisiones.
8. Elaborar y evaluar proyectos de inversión de acuerdo a las características y necesidades del entorno y propiciar la generación de empresas
9. Asumir actitud de compromiso y servicio con su entorno social y el medio ambiente.
10. Formar y promover el desarrollo de grupos de trabajo interdisciplinarios para el logro de los resultados de las entidades con un sentido de responsabilidad social y visión integradora.
11. Aplicar métodos de análisis de información financiera

### **Campo de Trabajo**

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.

La Contaduría Pública como Profesión tiene problemas estructurales que requieren soluciones de fondo:

- No se estudian los problemas estructurales o pocos lo hacen, sobre todo desde la perspectiva internacional.
- El nivel dominante es de tipo operativo. El perfil básico es de auxiliares o analistas. Lo estratégico y la alta Gerencia llega a muy pocos y no trasciende a la profesión.
- Lo académico en muchos casos es de menor importancia y la Investigación contable es muy escasa, haciéndose necesario el apoyo en todos los niveles.
- En algunas Universidades se “mercadea” con la formación profesional de los Contadores pero no apoyan la profesión y en otros casos se entregan títulos a granel sin el respaldo de la calidad de ellos.
- La Unidad gremial debiera fortalecer y hacer crecer la profesión en beneficio de todos y no solo de aquellos agremiados.

Los esquemas de formación con los que se están diseñando los currículos en las universidades, no adicionan como competencia la concientización social, siendo un punto crítico que a la vez debilita el prestigio contable, al carecer éstos de una formación integral con diversas orientaciones que vayan más allá de lo financiero, de lo gerencial, de lo tributario y de la maximización de utilidades, se demandan actualmente en el aspecto social características ausentes de nuestros contadores, como lo son una formación ética adecuada con principios y valores, buscar afanosamente el conocimiento mediante la investigación y, por último, trabajar en pro de la sociedad.

### **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 (Anta, 1999).

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.

### **La ética en el ejercicio de la Contaduría Pública**

La Carrera en Contaduría Pública busca formar personas que cumplan una función social de gran responsabilidad ante los usuarios de sus servicios, puesto que focaliza su proceso

en las necesidades de información transparente, confiable, imparcial y equitativa que soporta el proceso de toma de decisiones empresariales de impacto económico-financiero.

La ética profesional es la ética en sí aplicada al ejercicio de una profesión y comprende los principios de la actuación moral de todos sus miembros, en las circunstancias peculiares en que sus deberes profesionales los colocan.

“La Contaduría Pública aparte de cumplir la función de ser un medio de vida para el profesional, tiene también una función social importante que debe inculcarse en el contador; porque de su ejercicio transparente y honesto depende una diversidad de usuarios que toman decisiones económicas y realizan actos de comercio, decisiones que infiere de la información proporcionada por el contador a través de los diversos informes que emite o le son solicitados” (Torres, 1999).

### **Competencias del C.P.**

Hoy en día se hace necesario mejorar y cualificar la profesionalización del especialista en la contaduría, ya que debido a los retos que tiene que afrontar es importante contar con una serie de competencias que le permitan resolver situaciones del ámbito económico-financiero y otros.

Estas competencias están asociadas al desempeño que se aspira del egresado de la carrera de Contabilidad y Finanzas como totalidad en su integralidad y que devienen, en la expresión didáctica integradora, por un lado, del proceso docente- educativo para su formación y, por otro lado, de la práctica social.

Ante las complejas situaciones económicas que atraviesa el país y por ende las empresas de toda la nación en lo que tiene que ver con análisis de información financiera, contable, el contador juega un papel muy esencial en estas circunstancias, las cuales requieren una buena formación que responda a las necesidades de la sociedad frente a esto y a la gran oferta que hay en el mercado de profesionales contables es primordial pensar en una educación muy completa en el sentido que le permita ser competitivo no tanto en materia de poseer conocimiento sino también una adecuada formación en valores que cree una responsabilidad social con el entorno en el cual se desempeña.

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: Compromiso de obrar con objetividad e integridad, preocupación por el interés público y sensibilidad hacia las responsabilidades sociales y un compromiso permanente hacia el aprendizaje.

## **Resultados**

Para lograr obtener el objetivo, 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.

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 |
|-------------------------------------------------------------------------|

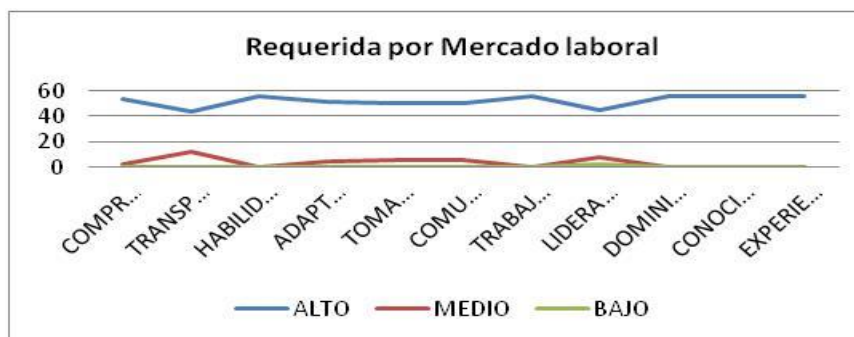
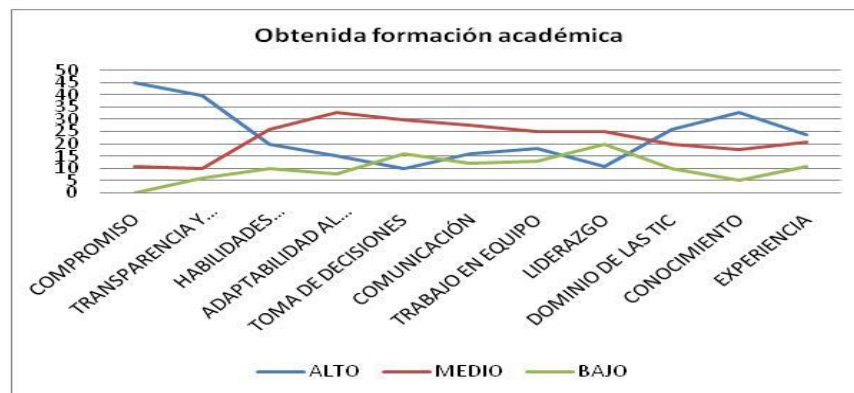


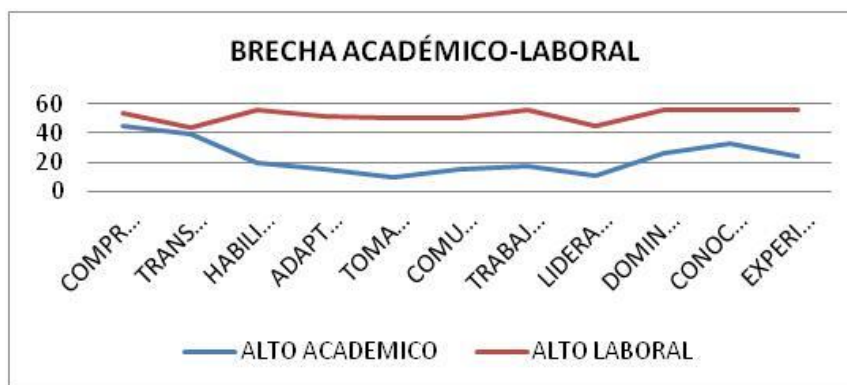
El 80% de los estudiantes encuestados respondieron a la pregunta número 1, que la formación recibida en la FCP fue muy adecuada lo que significa que un alto porcentaje de ellos valora la calidad académica que les fue otorgada por la institución y el 20% señaló que fue adecuada.

2. Cómo consideras que fue ingresar al mercado de trabajo



En relación a la pregunta número 2, el 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.



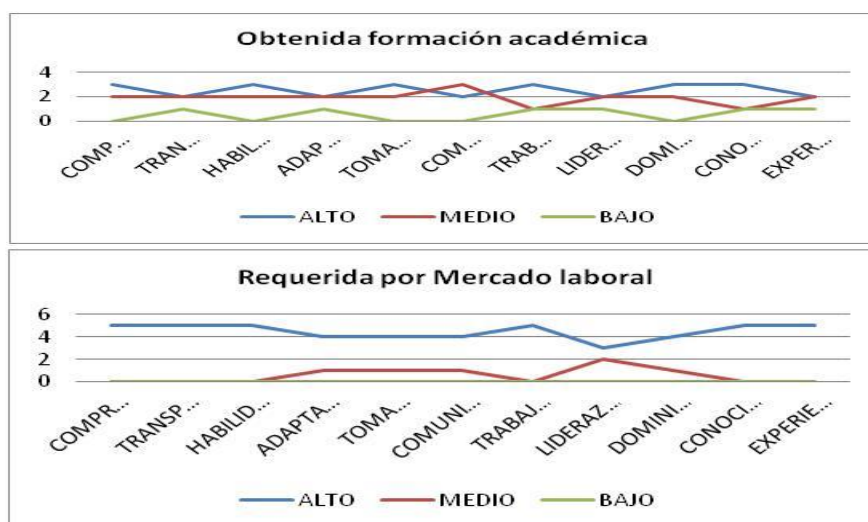


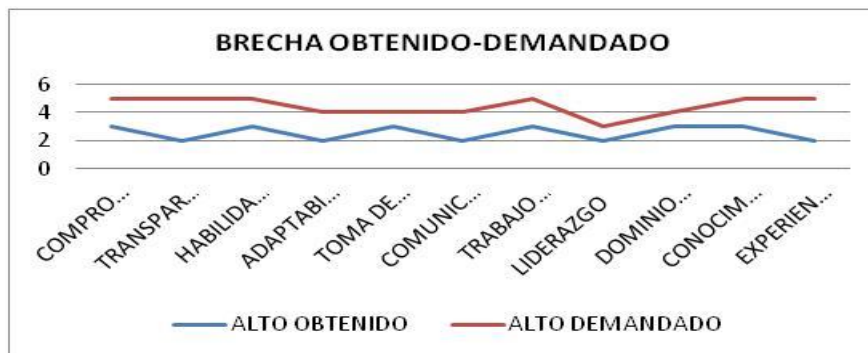
En la pregunta no. 3 se les pidió que valoraran aquellas competencias que habían alcanzado a través de su formación académica, así como las que les demandó el sector laboral. En cuanto a las conclusiones a considerar se eligieron las tres competencias más valoradas, así como la menos valorada. De acuerdo 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 demandas 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 número 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.





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 han 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”.

## Conclusiones

Por lo que se concluye que las competencias profesionales genéricas o transversales constituyen la base para lograr la formación integral del estudiante universitario que le permitirá 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. 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 la importancia que les representa para desempeñarse en el ámbito profesional.

Lo más demandado, entonces, es lo siguiente:

- Ser creativo, para adaptarse a los cambios del entorno y aportar soluciones para el desarrollo profesional y socio-económico del país.
- Ser Visionario, para proyectarse hacia el futuro, producir cambios y anticipar hechos.
- Tener capacidad de liderazgo.

- Ser competitivo.
- Razonamiento lógico.
- Capacidad de Análisis y síntesis.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Habilidad para el manejo de las herramientas tecnológicas e informáticas.
- Tener responsabilidad y ética

## **Bibliografía**

ANTA, Gregorio (1999). *Procesos de Acreditación y Certificación de la Competencia Laboral*. Cumbre Iberoamericana. Iberfor, Madrid. España.

ARGÜELLES, Antonio .Compilador (1999). *Competencia Laboral y Educación basada en Normas de Competencias*. Editorial Limusa Noriega México.

ALDAPE, Teresa (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. Siglo XXI, México.

ANUIES (2001). *La educación superior en el siglo XXI*. ANUIES, México

ANUIES (2003). *La innovación en la educación superior*. 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.

CASTELLANOS, Ana Rosa (2001). *Metodología general para el diseño curricular por competencias profesionales*, Universidad de Guadalajara, Jal. (en proceso de publicación).

ANDRADE, Rocío (2008). *El enfoque por competencias en educación*. Revista CONYTEG

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*

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

CEJAS, Magda (2002). *La Formación Basada en Competencias Laboral*. Revista Nro. 22 Año 12. FACES. Universidad de Carabobo. Valencia .pp. 149-171.

DUCCI M. A. (1997). *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 (1997). *El Enfoque de Competencia Laboral*. Manual De Formación OIT. Agencia Española de Cooperación Internacional Cinterfor. Montevideo

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.



VARGAS, Fernando (2001). *La Formación por Competencias Instrumento para Alcanzar la Empleabilidad*. Disponible en <http://www.cinterfor.org.uy> , consultado el 24/03/2013.

VILLARAEAL, Norma (1996). *Competencias Laborales y Mercado de Trabajo. Los Desafíos de una Nueva era posterior a la Revolución Industrial en Informe sobre Formación basada en Competencias Laboral*. OIT. Cinterfor. Montevideo. pp. 87-92

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.

## ANEXOS

### 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

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"/>