

Perfil competitivo y mercado laboral de los egresados de Contaduría Pública en Colombia

Competitive profile and labor market of Public Accounting graduates in Colombia

Yair-Rolando Casadiego-Duque¹

Universidad Francisco de Paula Santander – Cúcuta, Colombia
yaircasadiego@ufps.edu.c

Rosana-A. Meleán-Romero²

Universidad del Zulia – Zulia, Venezuela
melean_rosana@fces.luz.edu.ve

Andrea-Johana Aguilar-Barreto³

Tecnológico de Antioquia – Medellín, Colombia
vice.academica@tdea.edu.co

Cómo citar/ How to cite: Casadiego, Y., Meleán, R. & Aguilar, A. (2022). Perfil competitivo y mercado laboral de los egresados de Contaduría Pública en Colombia. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 17(2), 401 – 428. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2022v17n2.9336>

Resumen

La formación de profesionales en el contexto universitario debe responder de manera directa a los requerimientos, dinámicas y problemáticas de las organizaciones, instituciones y entidades que integran el mercado laboral. La contaduría pública es un campo de conocimiento que se encuentra en constante tensión por los cambios sociales, económicos y normativos, lo que conlleva a una revisión permanente de las competencias que son demandadas por el sector productivo para estos profesionales. A partir de las percepciones de empresarios/empleadores y egresados de una universidad de la ciudad de Cúcuta, el objetivo

Fecha de recepción: 5 de mayo de 2022
Fecha de evaluación: 9 de junio de 2022
Fecha de aceptación: 30 de junio de 2022

Este es un artículo Open Access bajo la licencia BY-NC-SA
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)
Published by Universidad Libre

- 1 Doctor (c) en Educación. Docente investigador de la Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Francisco de Paula Santander, Cúcuta
- 2 Doctora en Ciencias Sociales mención Gerencia. Docente investigadora de la Universidad del Zulia (Venezuela). Dirección de correspondencia: Av. 16 Guajira Ciudad Universitaria, Núcleo Humanístico, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Edificio de Investigaciones.
- 3 Doctora en Educación y Posdoctora en Innovación Educativa y TIC. Vicerrectora Académica del Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria, Medellín (Colombia).

de esta investigación es determinar el perfil competitivo requerido por el mercado laboral y desarrollado por los profesionales egresados de un programa de Contaduría Pública. Corresponde a un estudio fundamentado en el paradigma empírico-analítico y el enfoque cuantitativo de nivel descriptivo. Se empleó el método no experimental longitudinal y un cuestionario con escala Likert para la recolección de la información. La muestra estuvo conformada por 123 empresarios/empleadores y 149 egresados del programa de Contaduría Pública de una universidad de la ciudad. Los resultados muestran que los egresados, en general, tienen una percepción favorable sobre el desarrollo / fortalecimiento de las competencias intelectuales, personales, interpersonales, organizacionales y empresariales. Igualmente, que los empresarios / empleadores, otorgan una importancia relevante a cada una de las competencias analizadas en ambos periodos (2019 y 2021) con excepción de la capacidad para comunicar (hablar y escribir) en idioma extranjero. Se concluye que la respuesta de la universidad respecto de la formación de contadores públicos es coherente con la demanda y exigencias del sector públicos y productivo.

Palabras clave

Competencias; Contador público; Inserción laboral; Empleabilidad.

Abstract

The training of professionals in the university context must respond directly to the requirements, dynamics and problems of the organizations, institutions and entities that make up the labor market. Public accounting is a field of knowledge that is in constant tension due to social, economic and regulatory changes, which leads to a permanent review of the skills that are demanded by the productive sector for these professionals. Based on the perceptions of entrepreneurs/employers and graduates of a university in the city of Cúcuta, the objective of this research is to determine the competitive profile required by the labor market and developed by professionals graduated from a Public Accounting program. It corresponds to a study based on the empirical-analytical paradigm and the descriptive-level quantitative approach. The non-experimental longitudinal method and a questionnaire with a Likert scale were used to collect the information. The sample consisted of 123 en-

trepreneurs/employers and 149 graduates of the Public Accounting program of a university in the city. The results show that the graduates, in general, have a favorable perception of the development / strengthening of intellectual, personal, interpersonal, organizational and business skills. Likewise, that employers / employers give relevant importance to each of the skills analyzed in both periods (2019 and 2021) with the exception of the ability to communicate (speak and write) in a foreign language. It is concluded that the response of the university regarding the training of public accountants is consistent with the demand and requirements of the public and productive sector.

Keywords

Competencies; Public accountant; Job placement; Employability.

Introducción

Las economías en proceso de globalización exigen altos niveles de competencia y fuerza laboral altamente calificada, donde se debe contar con personal competente, eficiente y eficaz para enfrentar los desafíos y necesidades de la profesión contable (Tan y Laswad, 2018; Keevy, 2016; Siriwardane, Low y Blietz, 2015), y en coherencia con los ejes de desarrollo de la profesión desde una perspectiva ética, los avances tecnológicos y los retos del mundo empresarial, el desarrollo de las organizaciones, y el buen gobierno de las entidades públicas y privadas (Pan y Seow, 2016; Ahadiat y Martin, 2015;). Pese a estas tensiones y requerimientos de las nuevas dinámicas económicas y sociales, pocos egresados logran ser conscientes de las demandas del escenario laboral (Ting Ngoo, Ming Tiong y Fong Pok, 2015; Faker Klibi y Atef, 2013).

Hoy se requieren contadores públicos dotados de habilidades -tanto blandas como duras-, destrezas y capacidades más allá del conocimiento para el ejercicio de la profesión con confianza y experiencia (Keevy, 2016; Schoenfeld, Segal y Borgia, 2017; Rebele y St. Pierre; 2019), porque las organizaciones del sector público y privado suelen experimentar diversas problemáticas en el desarrollo de sus actividades económicas, tales como dificultades para implementar buenas prácticas comerciales, o situaciones de corrupción y/o fraude. Sin duda, y para hacer frente a los distintos problemas, se demanda la formación integral de contadores públicos con amplia experiencia en áreas especializadas y transversales -financiera, ges-

ción, control, tributación, economía, administración, derecho, TIC, responsabilidad social, entre otros- (González Díaz et al., 2012), aunque algunas investigaciones indican que las universidades no han logrado de manera efectiva responder a las demandas del entorno cambiante (Awayiga, Onumah y Tsamenyi, 2010; Jackling y de Lange, 2009).

Varios estudios describen la demanda de perfiles de competencia integrales por parte de los empleadores respecto de los contadores públicos graduados. Las competencias requeridas se centran en habilidades no técnicas asociadas a las dimensiones ética, investigativa, inteligencia emocional, capacidad crítica, liderazgo, comunicativa, análisis y procesamiento de información/datos, tecnológicas y *software*, etcétera (Arquero Montano et al., 2001; Coady, Byrne y Casey, 2016; Jackling y de Lange, 2009; Jones, 2011; Ting Ngoo, Ming Tiong y Fong Pok, 2015; Faker Klibi y Atef, 2013; Wook Yoon, Vedd y Jones, 2013; Sithole, 2017). En resumen, la sociedad y el mundo empresarial demandan del profesional contable un conjunto de funciones amplias, sistemáticas y complejas para responder a la actividad social y económica (Márquez, 2008). Sobre el particular, Linares Rodríguez y Suárez Rico (2017) expresa:

Más allá de la disciplina contable, la educación superior forma profesionales de la Contaduría Pública cuyo rol debe ser entendido desde un enfoque polisistémico que integre la interdisciplinariedad para comprender de manera adecuada las problemáticas de la realidad dentro de un todo estructurado. (p. 151)

De esto son conscientes los empresarios/empleadores, y por ello, exigen cada vez más habilidades, aptitudes y destrezas que combinadas permitan, entre otras cosas, un fuerte liderazgo, la capacidad para trabajar en equipo, la iniciativa para asumir riesgos, la facilidad para comunicar, la destreza para tomar decisiones argumentadas y la competencia para efectuar análisis críticos que apunten al reto de dar respuestas en medio de mundo dinámico, cambiante y en crisis (Cameiro et al., 2015; González Díaz et al., 2012; Mármol Daza, 2019; Asonitou y Hassall, 2019). Entonces, la dinámica del mercado laboral ha planteado desafíos adicionales para los contadores como es el desarrollo de habilidades blandas planteadas de la industria misma, basados en estándares internacionales junto con disposiciones nacionales que regulan la profesión en el país. Es por esto que los mercados nacionales e internacionales demandan profesionales contables con habilidades, actitudes y competencia profesional, basada en la ética y los valores. Esto no es

otra cosa que la formación integral como se logra inferir de los aportes de Dextre Flores (2013):

En este contexto, la educación superior, en especial la del contador, toma especial relevancia, puesto que enfrenta el desafío de formar a jóvenes aptos para atender las exigencias de una profesión con elevada demanda en el mundo. Asimismo, debe satisfacer los requerimientos internacionales de conocimientos, habilidades y virtudes indispensables para competir al nivel apropiado en el campo laboral, sustentada en una formación de calidad. (p. 36)

Esta satisfacción de requerimientos y demandas por parte del profesional contable se ubica en el terreno de la empleabilidad, un fenómeno que no es otra cosa que la coherencia entre competencias logradas y desarrolladas -saberes, prácticas, destrezas, habilidades y capacidades- y competencias requeridas por el mundo productivo mediadas por las oportunidades de empleo. Naranjo Sánchez y Gómez Pihuave (2021) definen la empleabilidad como “la aptitud para realizar una tarea determinada del sector productivo dentro del mercado de trabajo, ésta se centra en las oportunidades de empleo adecuado y la capacidad de mejorar la situación laboral de los jóvenes que se preparan en las Universidades” (p. 368). Por tanto, la empleabilidad está ligada al crecimiento personal, en donde el individuo se responsabiliza en su carrera profesional, manteniendo una búsqueda constante de oportunidades que le permitirán adquirir, mejorar o conservar un empleo.

La educación juega, en consecuencia, un papel fundamental porque incrementa y potencia las posibilidades de inserción de una persona con capacidad de trabajo en el mercado laboral, contribuyendo a la mitigación del riesgo de desempleo. Así, la empleabilidad se caracteriza por la inclusión de aspectos relacionados con el “saber, saber hacer, saber ser y saber estar” y, por tanto, la competencia debe ser demostrada, el principal responsable de ello es el propio sujeto y debe girar en torno al desarrollo profesional para conseguir un empleo y conservar dicho empleo (Martínez González, 2011).

En ese orden, se espera que las universidades, en el marco de la formación de profesionales, pueda dar respuesta a las exigencias del mercado laboral, y las demandas y expectativas del sector productivo, a fin de contribuir, por un lado, a las oportunidades de los egresados para acceder a un trabajo digno, y por otro, al desarrollo y crecimiento de las empresas. Bajo estas perspectivas, y a partir de las percepciones de empresarios/empleadores y egresados de una universidad de

la ciudad de Cúcuta (Colombia), la presente investigación tuvo como objetivo determinar el perfil competitivo requerido por el mercado laboral y desarrollado por los profesionales egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Francisco de Paula Santander.

Marco teórico

Los saberes requeridos son amplios y diversos para el caso de los contadores públicos, y esto se debe a las diferentes tensiones que se generan sobre estos profesionales como producto de la dinámica de la actividad económica, las necesidades del país y la región, los problemas de la sociedad y el sector productivo, las exigencias de la normativa nacional e internacional, y las tendencias de la disciplina en el ejercicio profesional. De allí que las universidades, espacios institucionalizados que tienen el deber de formación a nivel tecnológico, profesional y posgradual, se encuentren llamadas al desarrollo y fortalecimiento de competencias generales y específicas en coherencia con los contextos, así como a las transformaciones que emergen en los diferentes ámbitos y niveles de la vida misma.

Tobón (2004) afirma que en el contexto de la psicología laboral y organizacional, el término competencia “surgió como una manera de determinar las características que deben tener los empleados para que las empresas puedan alcanzar altos niveles de productividad y rentabilidad” (p. 55). De igual forma, Irigoyen, Jiménez y Acuña (2011) indican que “el concepto de competencia es bastante amplio, integra conocimientos, potencialidades, habilidades, destrezas, prácticas y acciones de diversa índole (personales, colectivas, afectivas, sociales, culturales) en los diferentes escenarios de aprendizaje y desempeño” (p.247).

La Federación Internacional de Contadores (IFAC) en el manual de los procedimientos internacionales de formación, define la competencia como “ser capaz de realizar una función de trabajo según un estándar definido con referencia en ambientes reales” y capacidades la define “como conocimiento profesional, las habilidades profesionales y los valores, ética y actitudes profesionales para demostrar competencia” (IFAC, 2015, p. 125). Y el Consejo de Normas Internacionales de Educación Contable (IAESB, 2014), manifiesta que la educación contable de hoy debe basarse en tres estándares: a) desarrollo profesional de competencias técnicas, b) capacidades y c) valores profesionales de ética y actitudes. Estos nuevos estándares, buscan “ayudar a las organizaciones profesionales de contabilidad, al igual que las organizaciones educativas, los empleadores, reguladores, autorida-

des gubernamentales y cualquier otra parte interesada que apoye el aprendizaje y el desarrollo de contadores profesionales”.

En coherencia con lo señalado, Lee y Wolnizer (2021), Ellington y Williams (2017), entre otros, indican que los contadores en formación y profesionales deben demostrar: 1) un rol desde la capacidad técnica que implique el uso pertinente del conocimiento profesional en un estándar específico; 2) capacidades de diferente tipo entre las cuales se encuentran las intelectuales, comunicativas, interpersonales, personales y organizacionales; 3) el desarrollo de valores, principios y una ética ajustada a la profesión.

Por otra parte, Cano Morales, Arango Henao y Zapata Monsalve (2004) afirman que, en el marco de la formación de contadores públicos, se hace necesario fomentar el aprender a: “conocer, hacer, vivir juntos y compartir el conocimiento, leer, hablar, pensar, escuchar, observar, escribir y ser” (p. 119). Delors (1996), aunque de forma general, sintetiza esos aprendizajes a cuatro pilares que son fundamentales a lo largo de la vida: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.

Bunk (1994) afirma que cualquier persona posee y desarrolla una competencia de tipo profesional, lo que se traduce en la disposición de “conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, [...] resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y [...] colaborar en su entorno y en la organización del trabajo”. (p. 7). Sin embargo, hoy se propende por el desarrollo de competencias más integrales que no solo apunten a lo técnico y profesionales, sino que además, promuevan un sujeto con capacidades que le permitan un desempeño más flexible y autónomo. En efecto, ante nuevas configuraciones y ajustes drásticos en los patrones laborales, las entidades estatales, las organizaciones empresariales y los empresarios, imponen mayores exigencias a la formación de los profesionales: “se piden más competencias de contenido social o habilidades generales asociadas a la comunicación, capacidad de diálogo, capacidad de negociación, pensamiento asertivo y facilidad para plantear y resolver problemas” (Schkolnik, Araos y Machado, 2005, p. 16).

Roncancio García, Mira Alvarado y Muñoz Murcia (2017) precisan algunas definiciones y vinculan el concepto de competencias en el sentido que le dan organismos internacionales como la Organización Internacional del trabajo (OIT), la Unión Europea (UE), el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre

Formación Profesional (CINTERFOR), el Centro Nacional de Evaluación de la Educación Superior (CENEVAL) de México, y el Proyecto Tuning.

Desde la OIT, se pueden reconocer dos visiones en dos momentos diferentes: una de 1975 desde su Recomendación 150 donde describe la competencia como conjunto de conocimientos especializados y no especializados, y aptitudes profesionales para contextos particulares; y otra de 1998 en la que se asume la competencia laboral como una construcción social que integra aprendizajes significativos que son útiles en el marco del desempeño productivo. Por otra parte, en la Directiva 92/51 de la UE, se adopta la competencia como conocimientos generales y específicos bien definidos -o bien desarrollados-.

El CINTERFOR adopta una idea policonceptual de la competencia: 1) capacidad efectiva, es decir, real y demostrada que permite el desarrollo de una actividad laboral con éxito, 2) estructura compleja de atributos como conocimientos, habilidades, actitudes y valores, articuladas con tareas -saber hacer-, 3) conocimientos, destrezas y actitudes que permiten la resolución de problemas con autonomía y flexibilidad, 4) competamientos socioafectivos, capacidades cognoscitivas y habilidades motoras que permiten una función laboral, y 5) conocimientos, habilidades y destrezas medibles que llevan al buen desempeño en el trabajo y al logro de resultados (Vargas Zúñiga, 2004).

El CENEVAL diferencia la competencia laboral de la profesional. La primera relacionada con la capacidad efectiva para adelantar con éxito actividades laborales identificadas, y la segunda relacionada con el conjunto de habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos para el ejercicio de una profesión sin importar la disciplina. Finalmente, desde el Proyecto Tuning, las competencias son el resultado de combinar conocimientos, capacidades, habilidades y comprensiones que permite la adaptación del sujeto (Padilla Magaña, 2009; Beneitone et al., 2007).

Desde el contexto educativo colombiano, también se han adoptado algunas definiciones respecto al concepto de competencia. Por ejemplo, el Ministerio de Educación Nacional (2006) indica que una competencia es “el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, comprensiones y disposiciones cognitivas, socioafectivas y psicomotoras apropiadamente relacionadas entre sí para facilitar el desempeño flexible, eficaz y con sentido de una actividad en contextos relativamente nuevos y retadores” (p. 49). Como se observa, esta definición integra varios de los elementos descritos en la perspectiva internacional, y resalta la idea

de competencia como atributos y dispositivos religados, conexos y en constante diálogo que llevan a la adaptación flexible y eficaz.

Por otra parte, el Consejo Nacional de Acreditación -CNA- (2020) describe las competencias de la siguiente manera:

Son conjuntos articulados de conocimientos, capacidades, habilidades, disposiciones, actitudes y aptitudes que hacen posible comprender y analizar problemas o situaciones y actuar coherente y eficazmente, individual o colectivamente; en determinados contextos. Son susceptibles de ser evaluadas mediante resultados de aprendizaje y se pueden materializar en la capacidad demostrada para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales, profesionales y metodológicas en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal. Las competencias le pertenecen al individuo y este las continúa desarrollando por medio de su ejercicio profesional y su aprendizaje a lo largo de la vida. (p. 8)

La conceptualización dada por el CNA resulta abarcadora y amplia. Los conocimientos, capacidades, habilidades, disposiciones, actitudes y aptitudes pueden ser muy variadas por lo que no admiten una taxonomía por esa misma diversidad, pero en todo caso, deberán tributar a la comprensión y análisis de problemas y situaciones en contexto, así como a las tareas que se deben realizar bajo unos estándares particulares. Por ello, se habla de resultados de aprendizaje como camino que permiten su observación y evaluación. En otras palabras, no se evalúan competencias porque esto trae dificultades de tipo operativo, pero si es factible la valoración de los resultados de aprendizaje.

En resumen, en base a las definiciones anteriores del concepto de competencia, se puede observar que cada una de ellas tiene sus propias similitudes y particularidades, las cuales, estarán diseñadas dependiendo del punto de vista en que se conciben para desarrollar de dichas competencias, que implique lo teórico y lo práctico, que confronten los conocimientos adquiridos, actitudes, habilidades y destrezas facilitando la inserción en el mercado laboral. Además, puedan ser considerados un punto partida para el estudio y diseño de competencias desde la perspectiva de los procesos de formación en los programas de Contaduría Pública como sustento de las pruebas Saber Pro.

Finalmente, en este marco teórico resulta fundamental señalar las competencias que se han trazado desde el programa de Contaduría Pública de la Universidad que sirve de contexto para el desarrollo de la investigación. De acuerdo al Documento Maestro del programa de Contaduría Pública, se asume el compromiso de formar profesionales de las ciencias contables capaces de integrarse a la alta dirección, comprometidos con el mejoramiento del sector productivo de la región, con formación en valores, responsabilidad social, profesional, competitiva, en consonancia con las actividades del quehacer profesional.

El diseño curricular del programa se enfoca en el desarrollo y fortalecimiento de genéricas o transversales. Se privilegian seis tipos de competencia: intelectuales, personales, interpersonales, organizacionales, tecnológicas y empresariales como se muestra en la tabla 1, y que permitan la configuración del perfil profesional caracterizado por la formación de profesionales cualificados, fundamentados en la epistemología y teoría contable y el quehacer disciplinar, con pensamiento crítico, reflexivo y analítico que contribuya con el desarrollo de las organizaciones y la comunidad en general, basados en las tendencias de la disciplina contable, respondiendo a los retos y necesidades de la profesión, brindando soluciones a problemas a nivel regional, nacional e internacional.

Una vez que los estudiantes han alcanzado los propósitos de formación identificados por el programa, serán capaces de resolver problemas asociados a la industria, la disciplina, la profesión y la sociedad, mediante la investigación, con pensamiento crítico, reflexivo y analítico en beneficio de la sociedad y las organizaciones, integrando a sus actuaciones principios y valores en su quehacer disciplinar con competencia y juicio profesional. Así, con base a los propósitos de formación, perfil profesional y ocupacional del egresado, los estudiantes y futuros profesionales de Contaduría Pública de la Universidad contexto de la investigación, adquieren durante su formación las siguientes competencias específicas:

Tabla 1. Competencias genéricas/transversales a desarrollar en el programa de Contaduría Pública

Tipo de competencia	Descripción	Competencias genéricas o transversales
Intelectuales	Relacionadas con procesos de pensamiento desde una perspectiva sistémica y la creatividad para la toma de decisiones y la resolución de problemas.	CP01.Capacidad de análisis lógico y sistemático. CP02.Capacidad para aplicar los conocimientos sobre las áreas de estudio y la profesión en su ejercicio profesional. CP03. Habilidad para identificar alternativas viables y selección y clasificación de información relevante. CP04.Capacidad para solucionar de problemas, a partir de procesos de creatividad. CP05. Capacidad para tomar decisiones.
Personales	Hace referencia a los comportamientos y actitudes puestos en práctica con orientación ética y fundamentados en el dominio personal, la inteligencia emocional y la adaptación al cambio.	CP06. Compromiso ético y responsabilidad social CP07. Capacidad crítica y autocrítica CP08. Capacidad de investigación y Compromiso con la calidad CP09. Trabajar en entornos de presión y dominio personal CP10. Capacidad proceder con inteligencia emocional y adaptación a al cambio CP11.Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente. CP12. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
Interpersonales	Se centran en las buenas relaciones con los otros, el trabajo en equipo y el liderazgo, en un marco de retos y desafíos con acciones que conllevan a la obtención de metas y logros trazados.	CP13. Capacidad para trabajar en equipo en entornos disciplinados e interdisciplinados CP14. Capacidad creativa y liderazgo CP15. Habilidades en las relaciones personales CP16. Capacidad de establecer situaciones de causa y efecto para determinar prioridades y optar por las mejores alternativas de solución a problemas reales y/o simulados. CP17. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes en consecución de retos y desafíos profesionales. CP18.Capacidad trabajar en contextos internacionales y en entornos diversos y multiculturales.

Tipo de competencia	Descripción	Competencias genéricas o transversales
Tecnológicas	Se relaciona con la identificación, uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación para la mejora de las prácticas y el quehacer profesional.	CP19. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
Organizacionales	Se refieren a las habilidades que relacionan con el pensamiento estratégico en contexto de situaciones empresariales, derivadas de la gestión y el control, y que exigen habilidades comunicativas.	CP20. Habilidades para aplicar pensamiento estratégico a diferentes situaciones empresariales y organizacionales derivadas de la gestión y el control CP21. Capacidad de comunicación oral y escrita. CP22. Comunicación oral y escrita de una lengua extranjera
Empresariales	Relacionadas con la capacidad para identificar oportunidades de negocio y riesgos, analizar datos respecto de la vulnerabilidad empresarial y mercadear servicios profesionales.	CP23. Capacidad para identificar oportunidades de negocio, reconocer riesgos y analizar grados de vulnerabilidad empresarial. CP24. Capacidad para mercadear sus servicios profesionales y empresariales. CP25. Compromiso con su medio socio-cultural y preservación del medio ambiente

Fuente: Elaboración propia (2022) a partir de Documento Maestro del programa

Metodología

Corresponde a un estudio fundamentado en el paradigma empírico-analítico, el enfoque cuantitativo de nivel descriptivo y se empleó el método no experimental longitudinal (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio). Se aplicaron dos cuestionarios con escala Likert para la recolección de información: un cuestionario por una sola vez a los egresados y otro cuestionario a empresarios/empleadores en dos momentos diferentes (2019 y 2021), a fin de hacer inferencias respecto al cambio, los factores que lo determinan y sus consecuencias (Palella Stracuzzi y Martins, 2006).

El cuestionario aplicado a egresados estuvo integrado por un total de 31 preguntas: seis relacionadas con características sociodemográficas y 25 asociadas a dimensiones particulares en materia de competencias: intelectuales, personales,

interpersonales, tecnológicas, organizacionales y empresariales. Para estos ítems sobre competencias, se empleó una escala Likert que permitiera identificar la autopercepción de los sujetos respecto del nivel de desarrollo: nada, muy poco, algo, mucho y bastante. El segundo cuestionario estuvo integrado por 21 ítems y se solicitó a los empresarios/empleadores que frente a cada competencia marcara el nivel de importancia y el nivel de competencia de los egresados en una escala de 1 a 5, siendo 1 el de menor peso y 5 el de mayor peso.

Bajo un muestreo a conveniencia en los que se procuró un 90% de confiabilidad y un 6% de margen de error, la muestra estuvo conformada por 123 empresarios o empleadores de la ciudad de Cúcuta (Colombia): empresas, organizaciones, instituciones gubernamentales y otras entidades; y 149 egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Francisco de Paula Santander de la misma ciudad. A todos se les aplicó el cuestionario procurando que permitiera recolectar información desde sus percepciones en torno a las competencias que se describieron en la tabla 1.

La validación del instrumento se realizó a través de dos estrategias: 1) con apoyo del juicio de expertos, y 2) mediante concepto favorable del área de Autoevaluación de la Universidad. Igualmente, el Comité de Bioética brindó aprobación a los instrumentos desde sus competencias.

Respecto de la primera estrategia, se solicitó de manera formal a tres profesionales con nivel de doctorado en el campo de la educación y las ciencias sociales en general, así como con reconocida trayectoria en materia investigativa y académica, la valoración de los ítems del instrumento bajo criterios particulares: neutralidad, claridad, coherencias, suficiencia y consistencia. Devueltas las recomendaciones dadas por los expertos, se procedió a realizar cambios en algunos de los ítems. Por otra parte, el área de Autoevaluación de la Universidad, dependencia que tiene interés en este tipo de estudios para el desarrollo de sus procesos misionales porque sirven de base escenarios de acreditación institucional y de programas, revisaron de manera detenida el contenido de los ítems y las sugerencias de los pares evaluadores.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación del cuestionario a egresados del programa de Contaduría Pública. Como ya se ha indicado, participa-

ron 149 individuos y en la tabla 2 se describen sus características sociodemográficas:

Tabla 2. Características sociodemográficas de los individuos participantes del estudio: egresados

Pregunta	Opciones	#	%
Edad	25 años o menos	85	57.4%
	Entre 26 y 35 años	54	36.5%
	Entre 36 y 45 años	4	2.7%
	Mas de 45 años	5	3.4%
Genero	Femenino	108	73%
	Masculino	40	27%
Estado civil	Soltero (a)	113	75.8%
	Casado (a)	12	8.1%
	Unión libre	20	13.4%
	Separado (a)	4	2.7%
Estratificación socioeconómica	Bajo-bajo	40	27.2%
	Bajo	71	48.3%
	Medio-bajo	40	21.1%
	Medio	71	3.4%
Principal fuente de ingreso	Trabajador independiente	22	14.9%
	Familiares	41	27.7%
	Empleado	74	50%
	Oficios varios	10	6.8%
	Patrón o empleador	1	0.7%
Nivel de los ingresos (en salarios mínimos)	Sin ingresos y/o dependo de padres o familiares	61	41.2%
	Menos de 1 SMMLV	76	51.4%
	De 1 a menos de 2 SMMLV	6	4.1%
	De 2 a menos de 3 SMMLV	5	3.4%

Fuente: Elaboración propia (2022)

La muestra de participantes, en su mayoría, no superan los 35 años de edad (93.9%), al menos el 57.4% tiene 25 años de edad o menos, y se encuentran en un estrato socioeconómico bajo (48.3%) y bajo-bajo (27.2%). Igualmente, se observa un porcentaje mayor de mujeres dentro de la muestra (73%) y de personas solteras (75.8%). La fuente de ingreso producto del trabajo como empleado predomina sobre otras fuentes (50%), aunque se debe destacar también la fuente de ingreso familiar (27.7%). Destaca que el 41.2% de los egresados se encuentran sin

ingresos o que aún dependen de sus familias, y que el 51.4% de la muestra recibe menos de un salario mínimo.

En la tabla 3 se muestran los hallazgos relacionados con la percepción de los egresados respecto del desarrollo de las competencias intelectuales, personales, interpersonales, tecnológicas, organizacionales y empresariales.

Tabla 3. Percepción del nivel de desarrollo de competencias entre los egresados

Competencias intelectuales			
Competencia	Percepción del nivel de desarrollo	#	%
CP01.Capacidad de análisis lógico y sistemático.	Nada	0	0
	Muy poco	0	0
	Algo	33	22.3%
	Mucho	34	23%
	Bastante	81	54.7%
CP02.Capacidad para aplicar los conocimientos sobre las áreas de estudio y la profesión en su ejercicio profesional.	Nada	0	0
	Muy poco	0	0
	Algo	22	14.9%
	Mucho	41	27,7%
	Bastante	85	57.4%
CP03. Habilidad para identificar alternativas viables y selección y clasificación de información relevante.	Nada	0	0
	Muy poco	1	0.7%
	Algo	24	16.2%
	Mucho	38	25.7%
	Bastante	85	57.4%
CP04.Capacidad para solucionar de problemas, a partir de procesos de creatividad.	Nada	0	0
	Muy poco	0	0
	Algo	16	10.8%
	Mucho	52	35.1%
	Bastante	80	54.1%
CP05. Capacidad para tomar decisiones.	Nada	0	0
	Muy poco	0	0
	Algo	20	13.5%
	Mucho	57	38.5%
	Bastante	71	48.0%

Competencias personales			
Competencia	Percepción del nivel de desarrollo	#	%
CP06. Compromiso ético y responsabilidad social.	Nada	0	0
	Muy poco	0	0
	Algo	6	4.1%
	Mucho	89	60.1%
	Bastante	53	35.8%
CP07. Capacidad crítica y autocrítica.	Nada	0	0
	Muy poco	0	0
	Algo	14	9.5%
	Mucho	62	41.9%
	Bastante	72	48.6%
CP08. Capacidad de investigación y Compromiso con la calidad.	Nada	0	0
	Muy poco	1	0.7%
	Algo	20	13.5%
	Mucho	53	35.8%
	Bastante	74	50%
CP09. Trabajar en entornos de presión y dominio personal.	Nada	0	0
	Muy poco	2	1.4%
	Algo	25	16.9%
	Mucho	45	30.4%
	Bastante	76	51.4%
CP10. Capacidad proceder con inteligencia emocional y adaptación al cambio.	Nada	0	0
	Muy poco	0	0
	Algo	21	14.2%
	Mucho	56	37.8%
	Bastante	71	48.0%
CP11. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.	Nada	0	0
	Muy poco	2	1.4%
	Algo	14	9.5%
	Mucho	63	42.6%
	Bastante	69	46.6%
CP12. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.	Nada	0	0
	Muy poco	0	0
	Algo	12	8.1%
	Mucho	77	52%
	Bastante	59	39.9%

Competencias interpersonales			
Competencia	Percepción del nivel de desarrollo	#	%
CP13. Capacidad para trabajar en equipo en entornos disciplinares e interdisciplinares.	Nada	0	0
	Muy poco	0	0
	Algo	11	7.4
	Mucho	67	45.3
	Bastante	70	47.3
CP14. Capacidad creativa y liderazgo	Nada	0	0
	Muy poco	1	0.7
	Algo	16	10.8
	Mucho	60	40.5
	Bastante	71	48.0
CP15. Habilidades en las relaciones personales.	Nada	0	0
	Muy poco	1	0.7%
	Algo	15	10.1%
	Mucho	59	39.9%
	Bastante	73	49.3%
CP16. Capacidad de establecer situaciones de causa y efecto para determinar prioridades y optar por las mejores alternativas de solución a problemas reales y/o simulados.	Nada	0	0
	Muy poco	0	0
	Algo	22	14.9
	Mucho	51	34,5
	Bastante	75	50.7
CP17. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes en consecución de retos y desafíos profesionales.	Nada	0	0
	Muy poco	1	0.7
	Algo	12	8.1
	Mucho	57	38.5
	Bastante	78	52.7
CP18. Capacidad trabajar en contextos internacionales y en entornos diversos y multiculturales.	Nada	0	0
	Muy poco	3	2.0
	Algo	24	16.2
	Mucho	47	31.8
	Bastante	74	50.0
Competencias tecnológicas			
Competencia	Percepción del nivel de desarrollo	#	%
CP19. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.	Nada	0	0
	Muy poco	1	0.7
	Algo	24	16.2
	Mucho	53	35.8
	Bastante	70	47.3

Competencias organizacionales			
Competencia	Percepción del nivel de desarrollo	#	%
CP20. Habilidades para aplicar pensamiento estratégico a diferentes situaciones empresariales y organizacionales derivadas de la gestión y el control.	Nada	0	0
	Muy poco	0	0
	Algo	37	25.0
	Mucho	41	27.7
	Bastante	66	47.3
CP21. Capacidad de comunicación oral y escrita.	Nada	0	0
	Muy poco	0	0
	Algo	30	20.3
	Mucho	48	32.4
	Bastante	70	47.3
CP22. Comunicación oral y escrita de una lengua extranjera.	Nada	8	5.4
	Muy poco	31	20.9
	Algo	46	31.1
	Mucho	27	18.2
	Bastante	36	24.3
Competencias empresariales			
Competencia	Percepción del nivel de desarrollo	#	%
CP23. Capacidad para identificar oportunidades de negocio, reconocer riesgos y analizar grados de vulnerabilidad empresarial.	Nada	0	0
	Muy poco	2	1.4
	Algo	46	31.1
	Mucho	40	27.0
	Bastante	60	40.5
CP24. Capacidad para mercadear sus servicios profesionales y empresariales.	Nada	0	0
	Muy poco	3	2.0
	Algo	40	27.0
	Mucho	32	21.6
	Bastante	73	49.3
CP25. Compromiso con su medio socio-cultural y preservación del medio ambiente.	Nada	0	0
	Muy poco	0	0
	Algo	22	14.9
	Mucho	61	41.2
	Bastante	65	43.9

Fuente: Elaboración propia (2022)

Competencias intelectuales. En general más del 50% de los participantes perciben que este conjunto de competencias se ha desarrollado con efectividad. Por ejemplo, frente a la capacidad de análisis lógico y sistemático (CP01) el 54.7% señaló la opción ‘bastante’, al igual que el 57.4% en la capacidad de aplicar conocimientos sobre las áreas de estudio y la profesión en el ejercicio laboral (CP02) y la habilidad para identificar alternativas viables y selección/clasificación de infor-

mación relevante (CP03). En la única competencia donde no se observa igual tendencia, es en la capacidad para tomar decisiones (CP05), en la que el 48% marcó la opción 'bastante'.

Competencias personales. Del conjunto de estas competencias, las más desarrolladas o potenciadas desde la percepción de los participantes son la capacidad crítica y autocrítica (CP07) (48.6% señaló la opción bastante), la capacidad de investigación y compromiso con calidad (CP08) (50% señaló la opción bastante), trabajar en entornos de presión y dominio personal (CP09) (51.4% señaló la opción bastante), capacidad para proceder con inteligencia emocional y adaptación al cambio (CP10) (48% señaló la opción bastante) y capacidad de aprender y actualizarse permanentemente (CP11) (46.6% señaló la opción bastante). Solo en las competencias CP06 y PC12, la percepción bajo un poco: compromiso ético y responsabilidad social (60.1% señaló la opción mucho), y valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad (52% señaló la opción mucho).

Competencias interpersonales. En general, se observan percepciones favorables sobre el nivel de desarrollo de estas competencias. Al menos en tres competencias el 50% o más de los participantes marcaron la escala más alta dentro de las opciones: 50.7% en capacidad de establecer situaciones de causa y efecto para determinar prioridades y optar por las mejores alternativas de solución a problemas reales y/o simulados (CP16), 52.7% en capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes en consecución de retos y desafíos profesionales (CP17), y 50% en capacidad trabajar en contextos internacionales y en entornos diversos y multiculturales (CP18). En las competencias CP13, CP14 y CP15 (trabajo en equipo, capacidad creativa y liderazgo, y relaciones personales), la opción 'bastante' también fue predominante, pero por debajo del 50% de los participantes (entre el 47.3% y el 49.3%).

Competencias tecnológicas. Si bien esta solo incluye una sola competencia, se debe reconocer la transversalidad de la misma y que se encuentra inmersa en las otras tipologías estudiadas. Frente a la competencia CP19, el 47.3% de los participantes señaló la opción 'bastante'.

Competencias organizacionales. En este tipo de competencias, la percepción de los encuestados varía si se compara con las anteriores competencias. Se observa el aumento en las opciones muy poco y algo, por ejemplo, en comunicación oral y escrita en lengua materna y lengua extranjera (CP21 y CP22). En la primera, al

menos 20.3% marcó ‘algo’ y en la segunda el 31.1% indicó ‘algo’ y el 20.9% señaló ‘muy poco’.

Competencias empresariales. En las competencias CP24 y CP25 se observa un mayor desarrollo desde las percepciones de los participantes: capacidad para mercadear servicios profesionales/ empresariales y compromiso con el medio sociocultural y ambiental (en la primera, el 49.3% marcó ‘bastante’, y en la segunda, el 43.9% indicó ‘bastante’). También se debe destacar que, frente a la capacidad para identificar oportunidades de negocio, reconocer riesgos y analizar grados de vulnerabilidad empresarial, el 31.1% de los sujetos encuestados marcó la opción ‘algo’, así como el 27% en la CP25.

Por último, la tabla 4 muestra los resultados obtenidos en relación con las percepciones de empresarios/empleadores respecto de la importancia otorgada a las competencias y nivel de desarrollo de dichas competencias entre los egresados en una escala de 1 a 5, siendo 1 el de mayor peso y 5 el de mayor peso. Se distinguen resultados obtenidos en dos periodos diferentes: 2019 y 2021.

Tabla 4. Percepción de empresarios/empleadores frente a la importancia de competencias (PCI) y nivel de desarrollo de competencias en egresados (PNCE). Comparativo 2019 - 2021

Factor de análisis	Percepciones 2019		Percepciones 2021	
	PIC	PNCE	PIC	PNCE
Capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva (de tal forma que se logren los objetivos planteados)	4,4	4,3	4,6	4,4
Capacidad para comunicar por escrito	4,4	4,3	4,3	4,3
Capacidad para comunicar verbalmente en un idioma extranjero	3,1	2,9	3,3	3,2
Capacidad para comunicar por escrito en un idioma extranjero	3	2,9	3,2	3,1
Capacidad para comunicarse oralmente de tal forma que los demás entiendan	4,4	4,3	4,3	4,3
Capacidad para utilizar herramientas informáticas básicas (procesador de palabra, hojas de cálculo, Project, etc.)	4,5	4,4	4,5	4,5
Capacidad para utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, programas de diseño, etc.)	4,2	4,1	4,4	4,4

Factor de análisis	Percepciones 2019		Percepciones 2021	
	PIC	PNCE	PIC	PNCE
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones (establecer metas, identificar limitaciones y riesgos, y generar, evaluar y escoger las mejores alternativas)	4,5	4,4	4,5	4,4
Capacidad para trabajar en equipo para alcanzar una meta común	4,6	4,5	4,5	4,4
Capacidad para trabajar de forma independiente (sin necesidad de supervisión permanente)	4,4	4,4	4,5	4,5
Formación en valores y principios éticos	4,7	4,7	4,7	4,6
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	4,6	4,5	4,5	4,4
Disposición para aprender y mantenerse actualizado/a	4,6	4,5	4,7	4,5
Capacidad para manejar información procedente de áreas y fuentes diversas	4,5	4,1	4,3	4,4
Capacidad creativa e innovadora	4,5	4,4	4,5	4,4
Capacidad para formular y gestionar proyectos	4,3	4,2	4,5	4,4
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	4,4	4,3	4,4	4,3
Capacidad para adaptarse a los cambios	4,5	4,5	4,5	4,3
Habilidad para improvisar	4,4	4,3	4,3	4,3
Capacidad de trabajar bajo presión	4,4	4,3	4,3	4,3
Capacidad para presentar y sustentar en público informes e ideas	4,5	4,4	4,3	4,2

Nota. PIC: Percepción de importancia de la competencia / PNCE: Percepción del nivel de competencia en egresados

Fuente: Elaboración propia (2022)

En general, se observa que los empresarios y potenciales empleadores que participaron en el estudio, encuentran que son de vital importancia las diferentes competencias que se consignaron en el instrumento, siendo las de mayor peso: formación en valores y principios éticos para ambos periodos, capacidad para identificar y resolver problemas para el periodo 2019 con ligera variación en el 2021, disposición para aprender y mantenerse actualizado en ambos periodos, capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva en el 2021, capacidad para trabajar en equipo en el 2019 con ligera variación en el 2021, y capacidad para trabajar de forma independiente sin supervisión en el periodo 2021. Resulta interesante que, para ambos periodos, la capacidad de comunicar verbalmente y por escrito en idioma extranjero es la competencia de menor importancia otorgada, así como el de menor nivel de desarrollo entre los egresados.

Discusión

El sector público y productivo exige de los contadores públicos, el desarrollo, fortalecimiento y perfeccionamiento de distintas competencias que superan el ambiente técnico y disciplinar de la profesión para instalarse en una gran variedad de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que combinadas, faciliten su adaptación y aporte a los procesos misionales de las empresas, organizaciones e instituciones. Esto es lo que refleja los hallazgos de este estudio, en particular, que la formación en valores y principios éticos es un asunto demandado junto a la capacidad para aprender y mantenerse actualizada, tan así que son las competencias con mayor peso dentro de los resultados. Esto es coherente con otros estudios realizados en la misma línea: Ahadiat y Martin (2015), Arquero Montano et al. (2001), Roosta Meymandi, Rajabdoory y Asoodeh (2015), Martinov-Bennie y Mladenovic (2015), entre otros. En particular, se destaca lo que se indica en uno de estos estudios y que convergen con los resultados de la presente investigación:

Los resultados generales indican que los cinco elementos más importantes para contratar contadores principiantes son atributos personales tales como confiabilidad, confiabilidad, habilidades de comunicación oral, limpieza y puntualidad. Con base en estos hallazgos, es evidente que los programas de contabilidad deben preparar a los graduados para que sus cualidades vayan más allá de las habilidades técnicas contables, incluyendo atributos que preparan a los estudiantes como ciudadanos éticos (Ahadiat y Martin, 2015, p. 179).

Los empresarios y potenciales empleadores, así como directivos y gerentes de instituciones públicas, convergen en que un contador público, además, deben tener la capacidad para identificar y resolver problemas, planificar y uso efectivo del tiempo, trabajo en equipo, trabajo de manera independiente, adaptarse a los cambios, formular y gestionar proyectos, entre otros. Esto es coherente con los hallazgos de los estudios de Jackling y de Lange (2009), Tan y Laswad (2018), entre otros. Ting Ngoo, Ming Tiong y Fong Pok (2015) manifiestan que “[...] los empleadores exigen un graduado más independiente y de liderazgo en lugar de un seguidor” (p. 98); y Jackling y de Lange (2009) expresan desde los resultados de su investigación que:

[...] si bien ambos grupos reconocieron la importancia de las habilidades técnicas de contabilidad, los empleadores requieren una amplia gama de ha-

bilidades genéricas [...]. En este contexto de convergencia de habilidades, las áreas de mayor divergencia de habilidades desde la perspectiva de los empleadores fueron las habilidades de equipo, el potencial de liderazgo, la comunicación verbal y las habilidades interpersonales de los graduados. (Jackling y de Lange, 2009, p. 369).

Igualmente, se observa entre los hallazgos encontrados que, si bien las habilidades comunicativas en lengua materna son ampliamente solicitadas, no lo son aquellas centradas en otros idiomas. Este aspecto resulta algo revelador en especial porque en una sociedad del conocimiento y una economía globalizada, se esperaría una mayor demanda de profesionales contables con capacidad para comunicarse en otros idiomas por parte de empresarios y/o empleadores.

El estudio también evidencia que los egresados se autoperciben como profesionales que han desarrollado una amplia gama de competencias, en particular las intelectuales, personales e interpersonales. Esto concuerda con lo manifestado por los empleadores respecto al nivel de competencia desarrollada por los egresados para ambos periodos (2019 y 2021).

Conclusión

Los resultados muestran que los egresados, en general, tienen una percepción favorable sobre el desarrollo y fortalecimiento de las competencias intelectuales, personales, interpersonales, organizacionales y empresariales. Igualmente, los empresarios / empleadores, otorgan una importancia relevante a cada una de las competencias analizadas en ambos periodos del 2019 y 2021, con excepción de la capacidad para comunicar (hablar y escribir) en idioma extranjero. Desde una perspectiva comparativa entre los resultados del empresariado/empleadores y los contadores públicos egresados del programa, se puede afirmar que los primeros buscan perfiles con distintas competencias y habilidades disciplinares, técnicas, transversales y globales, y los segundos se encuentran en capacidad de dar respuesta a esos requerimientos.

La respuesta de la universidad respecto de la formación de contadores públicos es coherente con la demanda y exigencias del sector público y productivo, lo cual se infiere de la autopercepción de competencias desarrolladas por parte de los egresados, y la percepción de los empresarios y gerentes sobre el nivel de desarrollo de las competencias por parte los egresados. Hoy más que nunca se debe mo-

nitorear la pertinencia y coherencia de los programas con las realidades y exigencias sociales y del mercado, y las instituciones de educación superior deben ser actores protagonistas de estos análisis y reflexiones para lograr una actualización permanente de los programas profesionales: perfiles de formación, competencias, procesos de aprendizaje, resultados de aprendizaje y perfiles de egreso.

Referencias

- Asonitou, S., y Hassall, T. (2019). Which skills and competences to develop in accountants in a country in crisis? *The International Journal of Management Education*, 17(3), 100308. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100308>
- Ahadiat, N., y Martin, R.M. (2015). Attributes, preparations, and skills accounting professionals seek in college graduates for entry-level positions vs. promotion. *Journal of Business and Accounting*, 8(1), 179-189. Obtenido de: <https://search.proquest.com/openview/cbe6051223e9ecf61c650bb60c254506/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2030638>
- Awayiga, J.Y., Onumah, J.M., y Tsamenyi, M. (2010). Knowledge and skills development of accounting graduates: the perceptions of graduates and employers in Ghana. *Accounting Education*, 19(1-2), 139-158. doi: <https://doi.org/10.1080/09639280902903523>
- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Marty Maleta, M., Siufi, G. y Wagenaar, R. (Edits.) (2007). *Informe final -Proyecto Tuning- América Latina 2004-2007*. Universidad de Deusto.
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Cameiro, R., Amagi, I., Chung, F., Geremek, B., Padrón, M., Mnaley, M., Komhauser, A., Gorhaim, W., Al Mufti, I., Savané, M., Singh, K., Stavenhagen, Won, M., y Nanzhao, Z. (2015). *Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Obtenido de: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590_spa
- Cano Morales, A., Arango Henao, J.B., y Zapata Monsalve, M.Á. (2016). ¿Está la contaduría pública inmersa en la sociedad del conocimiento? *Contaduría Universidad de Antioquia*, (44), 111-134. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/view/25668>
- Coady, P., Byrne, S., y Casey, J. (2016). Positioning of emotional intelligence skills within the overall skillset of practice-based accountants: employer and graduate requirements. *Accounting Education*, 27(1), 94-120. doi: <https://doi.org/10.1080/09639284.2017.1384741>

Consejo de Normas Internacionales de Educación Contable -IAESB- (2014). IAESB publica nuevos estándares sobre el contenido del programa de educación profesional contable. Obtenido de: <https://www.iaesb.org/news-events/2014-01/iaesb-publica-nuevos-estandares-sobre-el-contenido-del-programa-de-educaci>

Consejo Nacional de Acreditación -CNA- (2020). *Acuerdo 02 de 2020. Por el cual se actualiza el modelo de acreditación en alta calidad*. Obtenido de: https://www.cna.gov.co/1779/articles-402848_documento.pdf

Delors, J. (1996.). *La educación encierra un tesoro*. UNESCO.

Dextre Flores, J. C. (2013). Los retos de la formación por competencias del contador público. *Contabilidad y Negocios*, 8(16), 35-47. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281630133004>

Ellington, P., y Williams, A. (2017). Accounting academics' perceptions of the effect of accreditation on UK accounting degrees. *Accounting Education*, 26(5-6), 501-521. doi: <https://doi.org/10.1080/09639284.2017.1361845>

Faker Klibi, M., y Atef Oussii, A. (2013). Skills and attributes needed for success in accounting career: do employers' expectations fit with students' perceptions? Evidence from Tunisia. *International Journal of Business and Management*, 8(8), 118-132. doi: <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v8n8p118>

González Díaz, E.E., Alfaro Castillo, M.I., Cortés Iturrieta, P.C., y Hernández Venegas, S.A. (2012). Competencias requeridas por el contador auditor, en función a los cambios experimentados por la profesión. *Capic Review*, 10(1), 53-62. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144995>

Federación Internacional de Contadores -IFAC- (2015). *Manual de pronunciamientos internacionales de formación*. IFAC.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.

Irigoyen, J.J., Jiménez, M.Y., y Acuña, K.F. (2011). Competencias y educación superior. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 16(48), 243-266. Obtenido de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662011000100011&script=sci_abstract

Jackling, B. y de Lange, P. (2009). Do accounting graduates' skills meet the expectations of employers? A matter of convergence or divergence. *Accounting Education*, 18(4-5), 369-385. doi: <https://doi.org/10.1080/09639280902719341>

- Jones, C.G. (2011). Written and computer-mediated accounting communication skills: an employer perspective. *Business Communication Quarterly*, 74(3), 247-271. doi: <https://doi.org/10.1177/1080569911413808>
- Keevy, M. (2016). Using case studies to transfer soft skills (also known as pervasive skills): Empirical evidence. *Meditari Accountancy Research*, 24(3), 458-474. doi: <https://doi.org/10.1108/MEDAR-04-2015-0021>
- Lee, T.A., y Wolnizer, P.W. (2021). *The quest for a science of accounting*. Routledge.
- Linares Rodríguez, M.C., y Suárez Rico, Y.M. (2017). Competencias del contador público: una mirada desde la educación superior y los requerimientos de las PyME comerciales en Bogotá. *Teuken Bidikay*, 8(10), 149-176. Obtenido de: <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1206>
- Márquez, M.M. (2008). El desempeño docente de los contadores públicos a la luz de la sociedad del conocimiento. *Actualidad Contable Faces*, 11(17), 40-56. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/257/25711784005.pdf>
- Mármol Daza, M.J. (2019). Escepticismo Profesional desde la perspectiva de la formación profesional de los Contadores Públicos en Colombia. *Revista de Investigación Sigma*, 6(1), 9-27. doi: <https://doi.org/10.24133/sigma.v6i01.1234>
- Martínez González, J.A. (2011). La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, (11). Obtenido de: www.eumed.net/rev/cccss/15/
- Martinov-Bennie, N., y Mladenovic, R. (2015). Investigation of the impact of an ethical framework and an integrated ethics education on accounting students' ethical sensitivity and judgment. *J Bus Ethics*, 127, 189-203. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-2007-5>
- Ministerio de Educación Nacional (2006). *Estándares Básicos de Competencias en lenguaje, matemáticas, ciencias y ciudadanas*. MEN.
- Arquero Montano, J. L., Donoso, J.A., Hassall, T., y Joyce, J. (2001). Vocational skills in the accounting professional profile: the Chartered Institute of Management Accountants (CIMA) employers' opinion. *Accounting Education*, 10(3), 299-313. doi: <https://doi.org/10.1080/09639280210122339>
- Naranjo Sánchez, B.A., y Gómez Pihuave, S.T. (2021). Empleabilidad de los graduados de la carrera de ingeniería de sistemas de la universidad politécnica salesiana de Guayaquil, del año 2017 al 2019. *Revista Boletín Redipe*, 10(10), 367-379. doi: <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i10.1493>

- Padilla Magaña, R.A. (2009). Exámenes masivos internacionales y nacionales. ¿Encuentros o desencuentros? *Perfiles Educativos*, 31(123), 44-59. Obtenido de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982009000100004
- Parella Stracuzzi, S., y Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación cualitativa*. FEDUPEL.
- Pan, G., y Seow, P.S. (2016). Preparing accounting graduates for digital revolution: A critical review of information technology competencies and skills development. *Journal of Education for Business*, 91(3), 166-175. doi: <https://doi.org/10.1080/08832323.2016.1145622>
- Rebele, J.E., y St. Pierre, E.K. (2019). A commentary on learning objectives for accounting education programs: The importance of soft skills and technical knowledge. *Journal of Accounting Education*, 48, 71-79. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2019.07.002>
- Roncancio García, Á.D., Mira Alvarado, G.E. y Muñoz Murcia, N.M. (2017). Las competencias en la formación del profesional contable: una revisión de las posturas institucionales y educativas en Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 25(2), 83-103. <https://doi.org/10.18359/rfce.3070>
- Roosta Meymandi, A., Rajabdoory, H., y Asoodeh, Z. (2015). The reasons of considering ethics in accounting job. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 2(2), 136-143. Obtenido de: https://www.ijmae.com/article_115390.html
- Schkolnik, M., Araos, C., y Machado, F. (2005). *Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina*. CEPAL.
- Schoenfeld, J., Segal, G., y Borgia, D. (2017). Social cognitive career theory and the goal of becoming a certified public accountant. *Accounting Education*, 26(2), 109-126. <https://doi.org/10.1080/09639284.2016.1274909>
- Siriwardane, H.P., Low, K.Y., y Blietz, D. (2015). Making entry-level accountants better communicators: A Singapore-based study of communication tasks, skills, and attributes. *Journal of Accounting Education*, 33(4), 332-347. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2015.08.001>
- Sithole, S.T.M. (2017). Quality in accounting graduates: employer expectations of the graduate skills in the bachelor of accounting degree. *European Scientific Journal*, 11(22), 165-180. Obtenido de: <https://ssrn.com/abstract=3073025>

Tan, L.M., y Laswad, F. (2018). Professional skills required of accountants: what do job advertisements tell us? *Accounting Education*, 27(4), 403-432. doi: <https://doi.org/10.1080/09639284.2018.1490189>

Ting Ngoo, Y., Ming Tiong, K., y Fong Pok, W. (2015). Bridging the gap of perceived skills between employers and accounting graduates in Malaysia. *American Journal of Economics*, 5(2), 98-104. Obtenido de: <http://article.sapub.org/10.5923.c.economics.201501.09.html>

Tobón, S. (2004). Formación Basada en Competencias. *Ecoe Ediciones*.

Vargas Zúñiga, F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. CINTERFOR.

Wook Yoon, S., Vedd, R., y Jones, C.G. (2013). IFRS knowledge, skills, and abilities: A follow-up study of employer expectations for undergraduate accounting majors. *Journal of Education for Business*, 88(6), 352-360. doi: <https://doi.org/10.1080/08832323.2012.727889>