

EL PROFESIONAL DE LAS CIENCIAS CONTABLES Y SUS COMPETENCIAS PROFESIONALES

*Jhorquis Machado Licona¹; Liliana Franco Blanco²; Aidé Vásquez Hernández³;
Rodolfo Javier Carranco Rosales⁴*

RESUMEN

Es necesario comprender el concepto de competencias profesionales no como un componente independiente, sino como un conjunto unificado de características que habilitan a los profesionales para enfrentar situaciones de variados grados de complejidad. Las habilidades profesionales pueden abarcar una diversidad de elementos, tales como capacidades, destrezas, actitudes e incluso valores. Considerando el objetivo principal de esta investigación, que es analizar las competencias desarrolladas por los estudiantes de Contaduría Pública en el ámbito del área profesional, se utilizó una metodología de carácter cuantitativo. Este enfoque metodológico se sostiene en la lógica y demuestra un carácter imparcial. Respecto a los hallazgos del estudio, se han determinado las variables más significativas en relación a las competencias de los contadores públicos; entre estas se pueden mencionar la capacidad de desarrollar relaciones interpersonales, esta recibió un 65% de validación de la muestra por lo que se percibe como una de las más importantes, mientras que el 62% de los participantes de la muestra indican que la habilidad para razonar lógico es fundamental. Respecto a las conclusiones, se ha conseguido categorizar las competencias en tres grupos diferentes. El primer conjunto abarca las habilidades vinculadas a la interacción y la comunicación. El segundo conjunto incluye las habilidades relacionadas con la gobernanza y el estudio estratégico. En última instancia, el tercer grupo incluye aquellas habilidades vinculadas con las habilidades de pensamiento lógico.

PALABRAS CLAVE

Competencias; perfil profesional; contador público; México; Colombia

ABSTRACT

It is necessary to understand the concept of professional competencies not as an independent component, but as a unified set of characteristics that enable professionals to face situations of varying degrees of complexity. Professional skills can encompass a diversity of elements, such as abilities, skills, attitudes and even values. Considering the main objective of this research, which is to analyze the competencies developed by Public Accounting students in the professional area, a quantitative

¹ Corporación Universitaria Rafael Núñez, Colombia . Correo electrónico: jhorquis.machado@curnvirtual.edu.co

² Corporación Universitaria Rafael Núñez, Colombia. Correo electrónico: liliiana.franco@curnvirtual.edu.co

³ Instituto Tecnológico de Piedras Negras, México. Correo electrónico: aide.vh@piedrasnegras.tecnm.mx

⁴ Instituto Tecnológico de Piedras Negras, México. Correo electrónico: rodolfo.cr@piedrasnegras.tecnm.mx

methodology was used. This methodological approach is supported by logic and demonstrates an unbiased character. Regarding the findings of the study, the most significant variables in relation to the competencies of public accountants have been determined; among these we can mention the ability to develop interpersonal relationships, this received 65% validation from the sample so it is perceived as one of the most important, while 62% of the participants of the sample indicate that the ability to reason logically is fundamental. With regard to the conclusions, we have managed to categorize the competencies into three different groups. The first set covers skills related to interaction and communication. The second set includes skills linked to governance and strategic thinking. Finally, the third set includes those skills linked to logical thinking skills.

KEYWORDS

Competencies; professional profile; public accountant; Mexico; Colombia.

INTRODUCCIÓN

Las competencias profesionales pueden entenderse como un cumulo integral de habilidades y destrezas como parte de la personalidad ante una situación determinada, aplicables a resolver las dificultades que se le presentan a determinado individuo, al combinar una serie de conocimientos, actitudes, destrezas, habilidades y valores. Este concepto es incorporado el ámbito laboral a partir de los años ochenta en algunos países industrializados, como una respuesta a la necesidad de impulsar la formación de mano de obra conforme a las demandas surgidas en Sector educativo y productivo (Frade, 2019). La competencia laboral pretende ser un enfoque integral de formación dando origen al diseño que conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general, mediante la formación educativa (Organización Internacional de Trabajo, 2023). El concepto de competencias tuvo su origen en la década de los 60; pero no fue sino hasta 2001 cuando, a partir del Proyecto Tuning en Europa, 175 universidades las incluyeron como parte de sus planes de estudio; actualmente se implementan en 19 países (Sánchez Carreño y Pérez Rodríguez, 2011). En América Latina, en 2004 dio inicio el Proyecto Tuning mediante 190 universidades que acogieron el enfoque por competencias como criterio formativo, iniciando así en la educación media superior, en especial dentro de la modalidad técnico profesional (Ramírez-Díaz, 2020).

En México la OECD - Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico indica que las competencias son el cumulo de conocimientos, habilidades y destrezas que dotan a los profesionales de herramientas para el desarrollo de actividad y/o tarea de manera óptima y sistemática, de tal manera que solicitan al gobierno poner énfasis en el eje de educación para que las competencias pueden ser adquiridas y ampliarse a través del aprendizaje (OECD, 2019). Por otro lado, en Colombia las IES han implementado estrategias para medir el nivel de aprendizaje y el desarrollo de competencias de los profesionales, una de dichas estrategias son las ECAES- Exámenes de Estado de Calidad de la Educación Superior. (Vásquez y Álvarez, 2011)

Con relación a lo anterior se puede analizar que el proceso de formación basado en competencias profesionales no solo hace referencia a habilidades y destrezas sino además implica flexibilidad y la alineación del currículo educativo con las necesidades cambiantes de la sociedad.

Competencias profesionales

Para comprender el concepto de competencias profesionales se debe entender el mismo no como un único elemento, sino como un conjunto de rasgos que permiten identificar a los sujetos y a través de los cuales estos hacen frente a situaciones de distintos niveles de complejidad. Los rasgos que componen las competencias profesionales pueden ser de distintos tipos como: las capacidades, las habilidades, las actitudes, las destrezas e inclusive los valores; algunos pueden tener un dominio de nivel básico y otros de nivel superior (Frade, 2019; Roncancio et al., 2017). A continuación, se abordarán algunos de los referentes relevantes para consolidar la base teórica.

Uno de los grandes referentes cuando se trata de aprendizaje por competencias es la taxonomía de Bloom, esta fue propuesta en la Universidad de Chicago en los años 50 por psicólogo y pedagogo Benjamín Bloom. Esta propuesta clasifica y da orden a los procesos de aprendizaje considerando el nivel de inferioridad o superioridad de la habilidad. La Habilidad de recordar que implica el identificar, enlistar, recuperar y describir y la habilidad de comprender se localizan en la base del proceso del proceso de aprendizaje por lo que se catalogan como de nivel inferior, esto debido a que son habilidades básicas; en cuanto a las habilidades de aplicar y analizar se ubican en rango medio; aplicar conlleva a la puesta en marcha de los conocimientos y analizar suscita el poder comparar o contrastar así como la capacidad de generar estructuras mentales que faciliten la integración del conocimiento; finalmente las habilidades de nivel superior que revisten mayor complejidad son: evaluar que supone la puesta en marcha de capacidades de orden lógico, donde se corrobora, se verifica, se formula y se experimenta y la habilidad de crear que involucra la generación de conocimiento mediante la planeación, la elaboración y el diseño como procesos (Anderson et al., 2001).

La taxonomía de Bloom fue adaptada por (Churches, 2010) introduciendo la aplicabilidad de la misma a las habilidades digitales, quedando del siguiente modo: habilidad de recordar significa que los individuos pueden realizar búsquedas básicas en la web, pueden localizar sitios web y marcarlos como favoritos; la habilidad de comprender implica el poder realizar búsquedas mediante la implementación de filtros o criterios; la habilidad de aplicar en esencia envuelve todos los conocimientos necesario para operar con cierta destreza la subida de archivos con el fin de compartirlos o no; la habilidad de analizar consiste en la facultad con la que cuentan los individuos para poder recopilar y validar la información que obtiene de la web; la habilidad de evaluar facilita a los individuos realizar procesos como la publicación y la reelaboración de contenido; la habilidad de crear conlleva a que los individuos puedan programar, animar, mezclar y transmitir contenidos mediante la distintas plataformas que conforman la web (redes sociales, blog, tiendas en líneas etc.)

En el ámbito de la formación del Contador Público la Federación Internacional de Contadores (IFAC) en su publicación “An Illustrative Competency Framework for Accounting Technicians”, indica que las habilidades deben ser clasificadas como sigue: habilidades del intelecto, habilidades de orden técnico, habilidades propias de la personalidad del individuo; habilidades interpersonales y de comunicación y habilidades para gerenciar las organizaciones (IFAC, 2019).

Las habilidades del intelecto o intelectuales son aquellas marcadas por la lógica y el razonamiento como la capacidad que poseen los Contadores para tomar decisiones basándose en indicadores y las estrategias, son habilidades supervaloradas en los niveles estratégicos de las organizaciones. Por su parte las habilidades técnicas ayudan a los Contadores a desarrollar sus actividades más básicas del rol, dentro de estas se encuentran la capacidad de realizar estados de resultado, balances generales entre otras propias del núcleo de la profesión. Las habilidades personales o de personalidad se relacionan con la ética y la responsabilidad social que pueden mostrar los individuos en el desempeño de sus funciones. Las habilidades interpersonales y de comunicación facilitan el trabajo de todos los individuos dentro de la organización, dentro de estas se pueden mencionar: el trabajo en equipo, el respeto por la diversidad cultural, la resolución de conflictos, la comunicación asertiva y la capacidad de liderar. Las habilidades gerenciales, estas son la capacidad que poseen los individuos para asumir roles de planeación, dirección y control de los procesos claves dentro de las organizaciones (IFAC, 2019). Al considerar los distintos enfoques sobre competencias profesionales ello permitirá la consecución del objetivo de la investigación al “analizar las competencias desarrolladas por los estudiantes de Contaduría Pública en el ámbito del área profesional”.

MÉTODO

Tomando en consideración el objetivo de la investigación- “Analizar las competencias desarrolladas por los estudiantes de Contaduría Pública observable desde el área profesional” se optó por un enfoque metodológico cuantitativo, el cual es comprendido por (Hernández-Sampieri et al., 2018) como sistemático, lógico y orientado a los resultados de carácter objetivo. El método empleado fue el estudio de caso, el cual es identificado como una herramienta adecuada para determinar los rasgos más representativos de los fenómenos de interés para el investigador (Yin, 1994). En adición se mencionan los siguientes apartados propios del método:

Descripción del contexto y de los participantes

La muestra estuvo constituida por 44 empresas, a la cuales se les envío en link para que diligenciaran el cuestionario. Para el marco muestral se consideraron 50 empresas 25 de Colombia y 25 de México. El muestreo fue aleatorio simple el cual es definido por (Otzen & Manterola, 2017) como una técnica del muestreo probabilístico donde se da la oportunidad a todas las unidades de ser seleccionada.

$$n = \frac{N * p * q * Z^2}{(N - 1) * e^2 + p * q * Z^2}$$

Donde:

N: Tamaño poblacional

p: Probabilidad de éxito

q: Probabilidad de fracaso

Z: Valor estandarizado dentro de una distribución normal.

e: Margen de error

$$n = \frac{50 * 0,5 * 0,5 * 1,96^2}{(50 - 1) * 0,05^2 + 0,5 * 0,5 * 1,96^2} = 44$$

Instrumentos

Instrumentos de captura de datos: Se diseñó una encuesta que contó con 16 afirmaciones, que debían ser evaluados por los encuestados mediante una escala Likert de seis opciones distribuidas de la siguiente forma: Nada importante, 2. Ligeramente importante, 3. Moderadamente importante, 4. Muy importante y 5. Extremadamente importante.

Operacionalización de variables: En este apartado de la investigación se indican las variables tomadas a consideración para el desarrollo del estudio; cabe aclarar que los autores que dan base para selección de las variables son IFAC (2019) y (Roncancio et al., 2017).

Tabla 1.

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Técnica
Flexibilidad y adaptación	Capacidad para la resolución de problemas	Encuesta
	Capacidad de anticipación ante los posibles efectos de los riesgos detectados	
	Capacidad de reacción ante las exigencias del entorno	
	Flexibilidad para adaptarse al cambio	
Relaciones interpersonales	Capacidad de interrelación con sus superiores y subalternos	Encuesta
	Capacidad para trabajar en equipo	
	Capacidad de adoptar la cultura organizacional de la empresa	
	Capacidad de ser líder	
Ética y responsabilidad social	Ética para la toma de decisiones	Encuesta
	Capacidad de ser socialmente responsable con la organización y el entorno	
Razonamiento y creatividad	Capacidad de ser creativo (proponer soluciones)	Encuesta
	Capacidad para el razonamiento lógico	
	Capacidad para el uso efectivo del conocimiento tecnológico	
Capacidades de gestión	Capacidad para planear estratégicamente	Encuesta
	Capacidad de identificar, analizar e interpretar los indicadores estratégicos	
	Capacidad para la planificación y organización de proyectos	

Fuente: (IFAC, 2019; Roncancio et al., 2017)

Procedimiento

Para el procesamiento de los datos se utilizó SPSS de IBM con este se desarrollaron la prueba piloto para validar el instrumento de medición mediante el test de Alpha de Cronbach y el análisis descriptivo el cual incluyó el cálculo de media aritmética y la desviación estándar.

RESULTADOS

En este apartado se mostrarán los principales hallazgos de la investigación, para lograr dicho propósito se seguirá la siguiente secuencia de hallazgos: 1. Prueba piloto del cuestionario con el cual se recopilaron los datos; 2. Se expondrán los resultados obtenidos en el análisis descriptivo, mostrando en estos el comportamiento medio y la desviación estándar de cada una de las dimensiones presentes en la

operacionalización de las variables (ver tabla 1); 3. Mediante gráficos de telaraña se presentarán los resultados porcentuales para cada dimensión con base en la escala Likert indicada en la metodología; 4. Se confrontan los resultados del presente estudio frente a investigaciones realizadas por otros autores.

Prueba piloto

De forma resumida la prueba piloto ayuda a los investigadores a determinar si la estructura del instrumento de captura a cuestionar es la adecuada para la consecución de los datos base para la formulación de los resultados.

Tabla 2.

Prueba piloto

		Resumen de procesamiento de casos			Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos	
Flexibilidad y adaptación	Casos	Válido	10	100	0,804	4
		Excluido ^a	0	0		
		Total	10	100		
Relaciones interpersonales	Casos	N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos	
		Válido	9	90	0,821	4
		Excluido ^a	1	10		
Ética y responsabilidad social	Casos	Total	10	100		
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos	
		Válido	10	100	0,701	2
Razonamiento y creatividad	Casos	Excluido ^a	0	0		
		Total	10	100		
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos	
Capacidades de gestión	Casos	Válido	10	100	0,781	3
		Excluido ^a	0	0		
		Total	10	100		
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos	
		Válido	10	100	0,725	3
		Excluido ^a	0	0		
		Total	10	100		

Fuente: Elaboración de los autores mediante software SPSS

Mediante el test de Alfa de Cronbach se verificó la fiabilidad del instrumento cuestionario implementado para el estudio. Cuando se verificar la fiabilidad se mide la estabilidad interna de cuestionario a través de la varianza sistemática (Kerlinger y Howard, 2002). Desde un enfoque práctico el cálculo de fiabilidad de un instrumento implica identificar su capacidad para medir el fenómeno estudiado en las investigaciones. Algunos valores que deben considerarse cuando se realiza el test de Alfa de Cronbach son los siguientes: la prueba debe arrojar resultados por encima de 0,70 para ser fiable y menor a 0,90 para no ser redundante (Tuapanta et al., 2017). Como se puede observar en la tabla 2, los valores obtenidos para cada una de las variables (flexibilidad y adaptación, relaciones interpersonales, ética y responsabilidad social, razonamiento y creatividad y capacidades de gestión) se encuentran en un rango de 0,701 a 0,821, por lo que se cumplen las dos condiciones indicadas (Tuapanta et al., 2017).

Análisis descriptivo

En este apartado del estudio se analizarán las variables en relación con su comportamiento medio y el nivel de dispersión, ello con el fin de realizar un primer acercamiento a comportamiento de los datos recopilados.

Tabla 3.

Análisis descriptivo

Variable	Dimensión	N	Media	Desv. Estándar
Flexibilidad y adaptación	Capacidad para la resolución de problemas	44	4,12	0,640
	Capacidad de anticipación ante los posibles efectos de los riesgos detectados	44	3,79	0,946
	Capacidad de reacción ante las exigencias del entorno	44	3,82	0,936
	Flexibilidad para adaptarse al cambio	44	3,88	0,640
Relaciones interpersonales	Capacidad de interrelación con sus superiores y subalternos	44	3,59	1,019
	Capacidad para trabajar en equipo	44	4,03	0,758
	Capacidad de adoptar la cultura organizacional de la empresa	44	3,76	0,830
	Capacidad de ser líder	44	4,00	0,603
Ética y responsabilidad social	Ética para la toma de decisiones	44	4,21	0,592
	Capacidad de ser socialmente responsable con la organización y el entorno	44	3,91	0,793
Razonamiento y creatividad	Capacidad de ser creativo (proponer soluciones)	44	3,97	0,717
	Capacidad para el razonamiento lógico	44	4,09	0,621
	Capacidad para el uso efectivo del conocimiento tecnológico	44	3,97	0,717
Capacidades de gestión	Capacidad para planear estratégicamente	44	3,97	0,674
	Capacidad de identificar, analizar e interpretar los indicadores estratégicos	44	3,88	0,769
	Capacidad para la planificación y organización de proyectos	44	3,85	0,784

Fuente: Elaboración de los autores mediante software SPSS

En la tabla 3, se pueden observar los resultados del análisis descriptivo de cada una de las dimensiones vinculadas a las variables analizadas en el estudio. Es notable que para la gran mayoría de las dimensiones de la variable flexibilidad y adaptación la media se encuentra entre 3,79 y 4,12 con una desviación estándar contenida entre 0,640 y 0,936. Lo anterior demuestra una alta variabilidad en las respuestas obtenidas. En relación con la variable relaciones interpersonales mostró mayor variabilidad que la variable flexibilidad y adaptación ya que obtuvo un comportamiento medio expresado en el rango de 3,59 a 4,03 con una desviación estándar de 0,603 a 1,019.

La variable ética y responsabilidad social arrojó un comportamiento similar al de las variables anteriormente mencionadas con un rango para la media 3,91 a 4,21 y una desviación estándar localizada entre 0,592 y 0,793. El razonamiento y creatividad permite observar que su valor medio se encuentra entre 3,97 y 4,09, con una desviación estándar ubicada entre 0,621 y 0,717. Por último, la variable capacida-

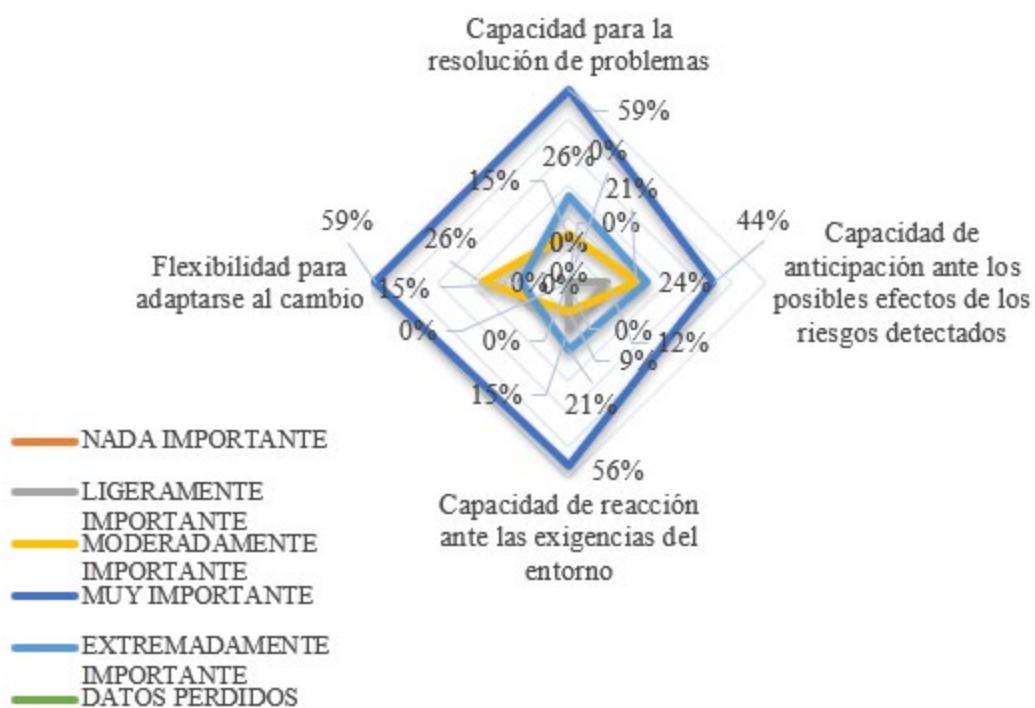
des de gestión obtuvo un valor para la media de 3,85 a 3,97 con una desviación estándar ubicada entre 0,674 y 0,784, mostrando de este modo una menor variación en las opciones de respuesta.

Gráficos telaraña para cada variable

A partir de este punto se realiza un análisis más detallado de los resultados obtenidos por cada una de las variables, ello con relación a cada una de las dimensiones que las componen y con base en la escala Likert indicada en la metodología.

Gráfico 1.

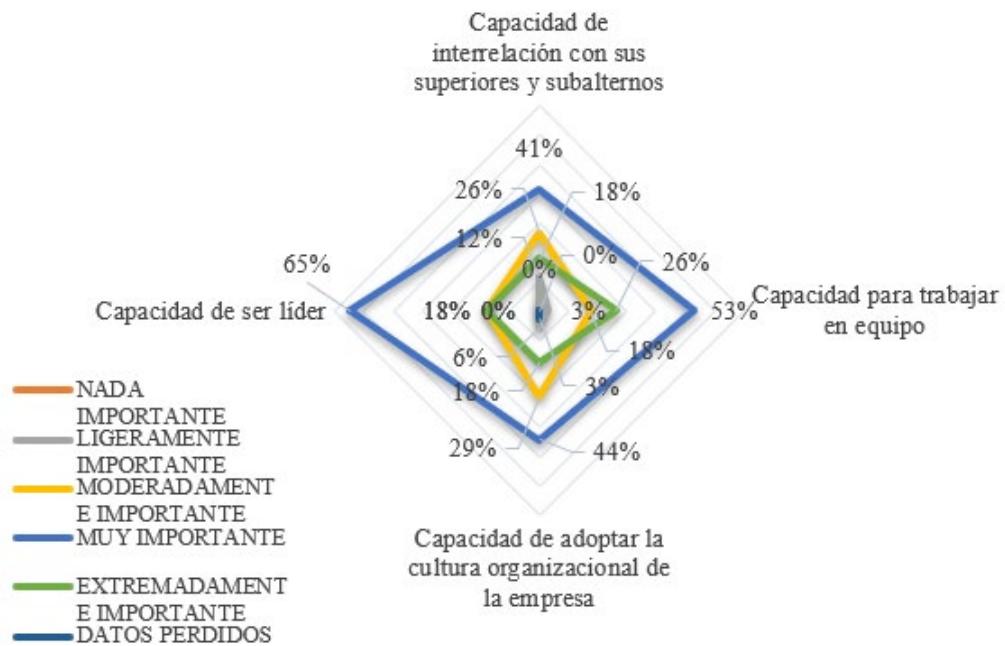
Variable flexibilidad y adaptación



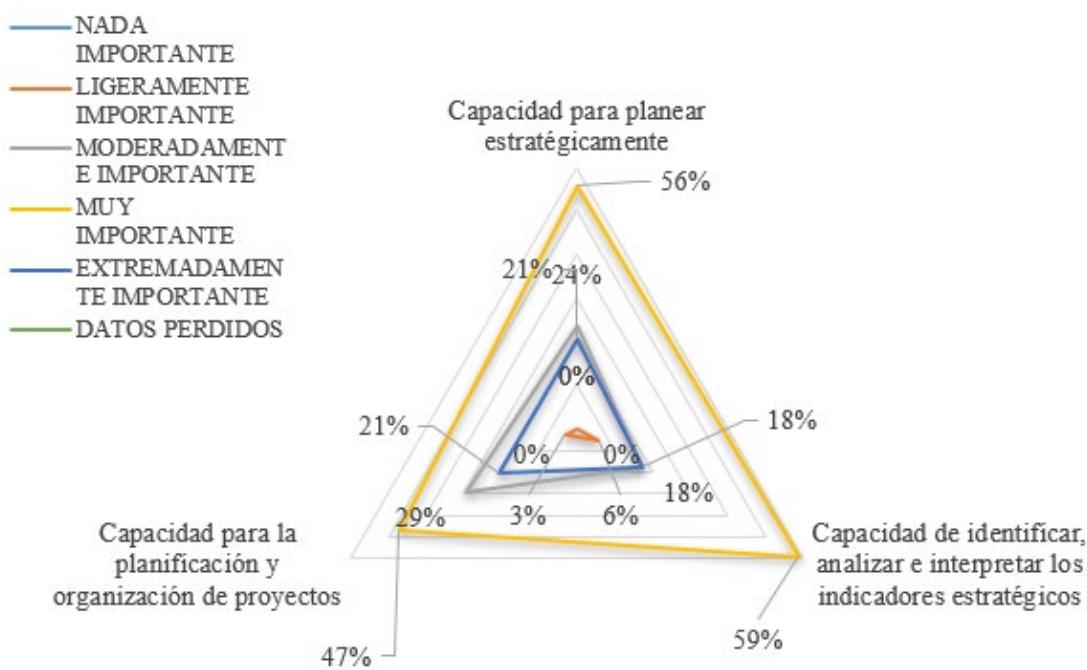
Fuente: Elaboración de los autores

De acuerdo con el gráfico 1. Las dimensiones “capacidad para la resolución de problemas” y “flexibilidad para adaptarse al cambio” con un 59% para cada una en la opción de respuesta muy importante muestran ser las más relevantes vinculadas con la variable flexibilidad y adaptación.

En el gráfico 2, se muestran las dimensiones con mayor importancia vinculadas a la variable relaciones interpersonales de acuerdo con los encuestados son capacidad de ser líder con un 65% y capacidad de trabajar en equipo con un 53%.

Gráfico 2.*Variable relaciones interpersonales*

Fuente: Elaboración de los autores

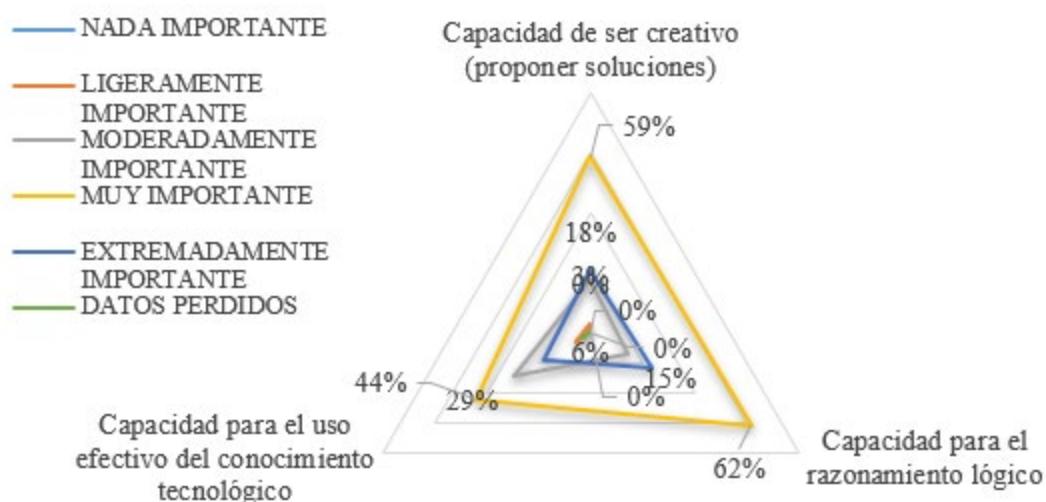
Gráfico 3.*Variable capacidades de gestión*

Fuente: Elaboración de los autores

En el gráfico 3, se muestran las dimensiones con mayor importancia vinculadas a la variable capacidades de gestión de acuerdo con los encuestados son la capacidad de identificar, analizar e interpretar los indicadores estratégicos con un 59% y capacidad para planear estratégicamente con un 56%, en la opción de respuesta muy importante.

Gráfico 4.

Razonamiento y creatividad

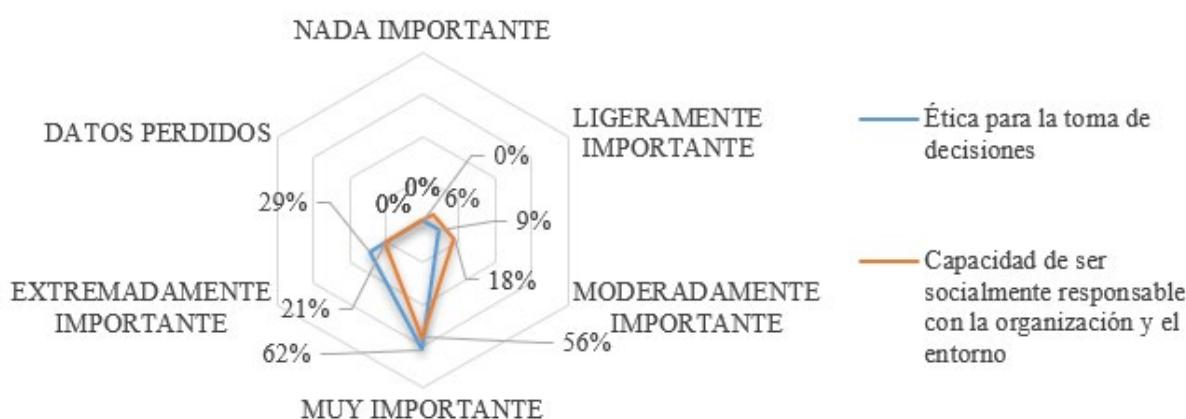


Fuente: Elaboración de los autores

En el gráfico 4, se muestran las dimensiones más relevantes vinculadas con la variable razonamiento y creatividad de acuerdo con la muestra encuestada son la capacidad para el razonamiento lógico con un 62% y la capacidad de ser creativo (proponer soluciones) con un 59% para la opción de respuesta muy importante.

Gráfica 5.

Variable ética y responsabilidad social



Fuente: Elaboración de los autores

Como se puede observar en la gráfica 5, la formación en ética y responsabilidad social es considerada fundamental para el perfil del contador público, ello queda evidenciado con 62% para la opción de respuesta muy importante para la dimensión formación en ética y un 56% para la formación en responsabilidad social. A la par de los resultados expuesto es interesante comprender que las dimensiones en mención muestran un 0% para la opción de respuesta “Nada Importante”

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En términos generales el estudio arrojo como resultado que las variables más significativas para el perfil del contador público son: las vinculadas con la relación interpersonal la cual obtuvo un 65% y la capacidad de razonamiento lógico que alcanzo un 62% en la evaluación de la muestra. Estos resultados coinciden con los obtenidos en el estudio titulado “*Competency requirements for professional accountants: Basis for accounting curriculum enhancement*” de los autores (Rufino et al., 2017), en el cual concluyeron que las competencias interpersonales y las aptitudinales son las más relevantes para las empresas filipinas ello queda evidenciado con 4,41 puntos de 5,00. Adicionalmente la comunicación fue la segunda variable más destacada (Rufino et al., 2017).

De otra parte, autores como (Uwizeyemungu et al., 2020) en su investigación titulado “*Patterns underlying required competencies for CPA professionals: a content and cluster analysis of job ads*”, indican que la relevancia de las competencias varía de acuerdo con el área donde se desempeñen los profesionales contables; para profesionales que desarrollan procesos en los centros de inversión las habilidades relacionadas con la buena gobernanza, análisis estratégico y buena gestión de la información financiera son las influyentes, mientras que para los profesionales en los centros de beneficios las habilidades de buena gobernanza y análisis estratégico son las de mayor peso para las empresas encuestadas; para los profesionales en centros de costo la habilidad de buena gestión de la información financiera fue la más importante.

Finalmente, es importante indicar que en materia de competencias de los profesionales del área contable es conveniente seguir estudiando como las mismas se van ajustando a las condiciones establecidas por la sociedad, ya que a futuro con la entrada de nuevas técnicas, normas y tecnologías la profesión seguirá en su proceso de evolución, lo que la llevará a implementarse de distintas formas y en distintos contextos.

REFERENCIAS

- Anderson, L., Krathwohl, D., Airasian, P., Cruikshank, K., Mayer, R., Pintrich, P., Raths, J., y Wittrock, M. (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives: complete edition* (1st ed.). Addison Wesley Longman, Inc.
- Churches, A. (2010). Bloom's digital taxonomy. https://ucema.edu.ar/sites/default/files/2021-02/TaxonomiadeBloom_Era_digital.pdf
- Frade, L. (2019). Propuesta para el desarrollo de las competencias y aprendizajes clave en la inclusión educativa. México, Calidad educativa consultores. <https://www.calidadeducativa.com/propuesta-para-el-desarrollo-de-las-competencias-y-aprendizajes-clave-en-la-inclusion-educativa/>

- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación.
- IFAC. (2019). An Illustrative Competency Framework for Accounting Technicians.
- Kerlinger, F., y Howard, L. (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. McGraw Hill. México
- OECD. (2019). Estrategia de Competencias de la OCDE 2019. OECD. <https://doi.org/10.1787/eag-2017-en>
- Organización Internacional de Trabajo. (2023). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos.
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Ramírez-Díaz, J. L. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 475–489. <https://doi.org/10.15359/REE.24-2.23>
- Roncancio, Á., Mira, G., y Muñoz, N. (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>
- Rufino, H., Payabyab, R. G., y Lim, G. T. (2017). Competency Requirements for Professional Accountants: Basis for Accounting Curriculum Enhancement. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3172508>
- Sánchez Carreño, J., & Pérez Rodríguez, C. (2011). Hacia un currículo transdisciplinario: una mirada desde el pensamiento complejo. *Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales*, (17), 143-164.
- Tuapanta, J., Duque, M., y Mena, A. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en Docentes Universitarios. *Revista Mk*, 12, 37–48.
- Uwizeyemungu, S., Bertrand, J., y Poba-Nzaou, P. (2020). Patterns underlying required competencies for CPA professionals: a content and cluster analysis of job ads. *Accounting Education*, 29(2), 109–136. <https://doi.org/10.1080/09639284.2020.1737157>
- Vásquez, C., y Álvarez, D. (2011). Importancia de las competencias profesionales en el desempeño del contador público en Colombia.
- Yin, R. (1994). Investigación sobre estudio de casos. Diseño y métodos. *Applied social research methods series*, 5(2).