

HABILIDADES PROFESIONALES IMPORTANTES PARA EL DESEMPEÑO DE LA CONTADURÍA PÚBLICA EN MÉXICO

XIX
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA

Área de investigación: Educación En Contaduría,
Administración E Informática

Javier Montoya del Corte

Universidad de Cantabria

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

javier.montoya@unican.es

Gabriela María Farías Martínez

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey

Escuela de Negocios, Humanidades y Ciencias Sociales,

gabriela.farias@itesm.mx



Octubre 8, 9 y 10 de 2014 ♦ Ciudad Universitaria ♦ México, D.F.



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración



HABILIDADES PROFESIONALES IMPORTANTES PARA EL DESEMPEÑO DE LA CONTADURÍA PÚBLICA EN MÉXICO

RESUMEN:

El entorno de los negocios se ha vuelto enormemente complejo y cambiante en los últimos años. Ante esta situación, parece oportuno replantearse todo lo relativo a la función que desempeñan los distintos agentes participantes. Este trabajo se centra en el papel del Contador Público y, en particular, en las habilidades profesionales que en la actualidad se requieren para poder desarrollar adecuadamente esta actividad en México. A partir de la revisión de la normativa y de la literatura previa, se proponen 30 habilidades profesionales cuya importancia se analiza a través de una encuesta realizada a los miembros del Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP). Los resultados obtenidos muestran que los participantes evalúan el trabajo en equipo, la resolución de problemas y el razonamiento lógico como las tres habilidades profesionales más importantes. Además, a través de un análisis factorial, se obtienen 4 dimensiones en las que se agrupan todas las habilidades profesionales consideradas, quedando organizadas en habilidades esenciales, complementarias, tecnológicas e idiomáticas. Estos resultados tienen implicaciones desde la perspectiva tanto académica como profesional, de cara a revisar los contenidos de todas aquellas iniciativas dirigidas a la formación en materia de Contaduría Pública.

PALABRAS CLAVE: Habilidades profesionales, Competencias, Contaduría Pública, Análisis Factorial, México



HABILIDADES PROFESIONALES IMPORTANTES PARA EL DESEMPEÑO DE LA CONTADURÍA PÚBLICA EN MÉXICO

1. INTRODUCCIÓN

La Educación y la Contaduría Pública son dos fenómenos globales, de tal manera que la conjunción de ambos debería ser algo coherente y comparable a nivel internacional. No obstante, conseguirlo no es tarea sencilla, ya que ambas disciplinas están influenciadas por el contexto histórico, social, económico, político y cultural (Helliari, 2013). Además, el mundo de los negocios ha estado sujeto en los últimos años a continuas y profundas transformaciones ocasionadas por los escándalos financieros acontecidos, la crisis financiera global, los cambios en las tecnologías de la información y la comunicación y las reformas normativas. Todo ello ha provocado alteraciones en la función que desempeñan los distintos agentes que participan en el mercado. Así, en lo que a la Educación en Contaduría Pública se refiere, algunas investigaciones han alertado desde principios de siglo sobre una situación preocupante: los programas académicos están más centrados en preparar a los estudiantes simplemente para superar los exámenes de cualificación profesional que en proporcionarles una mayor y mejor formación en competencias, que les permita incorporarse, ocupar y desarrollar con éxito su puesto de trabajo (Barskyet *al.*, 2003).

Teniendo en cuenta esta situación, la ponencia que se presenta al “XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática” tiene un doble objetivo. Por una parte, determinar qué habilidades profesionales son más y menos importantes para el adecuado desempeño de la Contaduría Pública en México. Por otra, clasificar dichas habilidades profesionales en dimensiones conceptuales más reducidas, que permitan orientar de una forma más genérica los esfuerzos formativos que se realicen a partir de ahora en este campo.

La metodología de investigación utilizada se concreta en una encuesta mediante la aplicación de un cuestionario por Internet a 899 miembros del Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP). En el estudio se incluyen 30 habilidades profesionales obtenidas de la revisión de la normativa internacional y la literatura previa. De todas ellas, las 3 habilidades profesionales más valoradas son, por este orden, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y el razonamiento lógico. Además, a través de un análisis factorial, se obtienen 4 dimensiones en las que se agrupan todas las habilidades profesionales consideradas, quedando organizadas en habilidades esenciales, complementarias, tecnológicas e idiomáticas.

En el ámbito global de la Contaduría Pública, estos resultados contribuyen a esclarecer una parte sustancial del trinomio formado por “conocimientos + habilidades profesionales + valores, ética y actitudes”, relativo a la formación en competencias, y tienen implicaciones para distintos colectivos. Desde una perspectiva académica, son útiles para reorientar los programas académicos de las universidades, así como para redirigir las actividades y los esfuerzos pedagógicos de los profesores. Desde un punto de vista más profesional, tienen interés para organismos como la IFAC y el IMCP, que pueden tomarlos en cuenta a la hora



de adecuar las distintas normativas y guías orientativas a las actuales demandas del mercado laboral.

Lo que resta de trabajo se estructura como sigue. Tras esta introducción, se repasa brevemente la normativa de la IFAC y la literatura previa sobre el tema. A continuación, se plantean las preguntas de investigación y se describe la metodología utilizada. En el quinto apartado, se analizan y discuten los resultados obtenidos. Finalmente, se exponen las principales conclusiones alcanzadas, haciendo alusión a las limitaciones del trabajo y a las posibles líneas de investigación que se derivan.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Normativa internacional

El punto de partida del estudio realizado se enmarca en las International Education Standards (IES), emitidas por el International Accounting Education Standards Board (IAESB) de la International Federation of Accountants (IFAC). Este marco normativo, entre otras cuestiones, establece las competencias necesarias para el adecuado desempeño de las Contaduría Pública en el ámbito internacional. A este respecto, se define competencia como *“la capacidad de una persona para ejecutar un trabajo cumpliendo con un determinado estándar en entornos laborales reales”*; y capacidad como *“el conjunto formado por los conocimientos profesionales, habilidades profesionales, y valores, ética y actitudes profesionales requeridos para demostrar competencia”* (IFAC, 2014, pp. 20-21). De estas dos definiciones se desprende, por tanto, que para ser competentes los profesionales de la Contaduría Pública deben estar capacitados desde tres vertientes diferentes: cognitiva (conocimientos), procedimental (habilidades) y actitudinal (comportamiento).

Centrando la atención en la segunda de las vertientes aludidas, relativa a las habilidades profesionales que se deben poseer, es preciso acudir en estos momentos a la nueva *“IES 3: Initial Professional Development – Professional Skills (Revised)”*. Esta norma, que entrará en vigor el 1 de julio de 2015, clasifica dichas habilidades profesionales en función de su naturaleza, diferenciando las siguientes cuatro categorías, todas ellas requeridas a un nivel de competencia intermedio:

1) Intelectuales:

- Evaluar información procedente de una variedad de fuentes y perspectivas, a través de la investigación, el análisis y la integración.
- Aplicar el juicio profesional, incluyendo la identificación y evaluación de alternativas, para llegar a conclusiones bien razonadas sobre la base de todos los hechos y circunstancias pertinentes.
- Identificar cuándo es apropiado consultar especialistas para resolver problemas y alcanzar conclusiones.
- Aplicar el razonamiento, el análisis crítico y el pensamiento innovador para resolver problemas.



- Recomendar soluciones a múltiples problemas no estructurados.

2) Personales:

- Demostrar compromiso con el aprendizaje permanente.
- Aplicar el escepticismo profesional, cuestionando y evaluando toda la información.
- Establecer altos estándares personales de entrega y seguimiento del desempeño personal, a través de comentarios de los demás y por medio de la reflexión.
- Administrar el tiempo y los recursos para lograr los compromisos profesionales.
- Anticipar los desafíos y planear posibles soluciones.
- Tener una mente abierta a nuevas oportunidades.

3) Interpersonales y comunicativas:

- Cooperar y trabajar en equipo para el logro de las metas organizacionales.
- Comunicar de forma clara y concisa al presentar, discutir e informar en situaciones formales e informales, tanto por escrito como oralmente.
- Ser consciente de las diferencias culturales y de idioma al comunicarse con otras personas.
- Escuchar activamente y técnicas de entrevista efectivas.
- Aplicar técnicas de negociación para llegar a soluciones y acuerdos.
- Aplicar la consultoría para minimizar o resolver conflictos, solucionar problemas y maximizar las oportunidades.
- Presentar ideas e influir en otros para proporcionar apoyo y lograr el compromiso.

4) Organizativas y de gestión de negocios:

- Llevar a cabo las tareas de conformidad con las prácticas establecidas para cumplir los plazos fijados.
- Revisar el trabajo propio y de los demás para determinar si cumple con los estándares de calidad de la organización.
- Aplicar técnicas de gestión de personas para motivar y lograr el desarrollo de los demás.
- Aplicar técnicas de delegación en las tareas asignadas.
- Aplicar técnicas de liderazgo para influir en el trabajo de los demás hacia las metas organizacionales.
- Aplicar las herramientas y la tecnología necesarias para aumentar la eficacia y eficiencia y mejorar la toma de decisiones.



2.2. Literatura previa

El número de trabajos dirigidos a estudiar las habilidades profesionales que se requieren para el adecuado ejercicio de la Contaduría Pública se ha incrementado notablemente en los últimos años. Una de las causas que lo justifica es la creencia de organismos como el IAESB de que la actualización de la enseñanza en este ámbito ayudaría a fortalecer la profesión contable y a recuperar la confianza perdida en los últimos años (IFAC, 2007). Y es que, a este respecto, existe evidencia empírica reciente indicativa de que el mercado considera que los egresados universitarios candidatos a ocupar un puesto de trabajo como Contador Público no tienen suficientemente desarrolladas algunas de estas habilidades profesionales.

Mediante una encuesta a 322 universitarios próximos a graduarse y entrevistas a 28 profesionales de diferentes organizaciones y sectores, Kavanagh y Drennan (2008) estudian las diferencias entre las percepciones de los estudiantes y las expectativas de los empleadores en cuanto a las habilidades profesionales que son importantes en Contaduría Pública. Los resultados obtenidos muestran que los empleadores esperan que los egresados estén mucho más “listos para trabajar”, ya que aunque ambos grupos reconocen la relevancia del análisis de información, la resolución de problemas, la comunicación oral y escrita, el trabajo en equipo y el aprendizaje continuo a lo largo de la vida, el ranking de importancia de estas habilidades profesionales es muy diferente en cada caso, con excepción de la comunicación oral. Ahora bien, con relación precisamente a la comunicación, Linet *al.* (2013) reportan que los empleadores, además de considerar que ha sido la experiencia la que les ha servido para desarrollar adecuadamente su capacidad comunicativa, estiman que esta habilidad profesional es más importante para tener éxito en el mercado laboral de lo que creen los estudiantes.

Pan y Perera (2012), a través de una encuesta a 253 empleadores directos y 84 agencias de contratación, obtienen que las habilidades profesionales más valoradas por los encuestados son la comunicación, la resolución de problemas y la gestión de tiempo. Aunque la comunicación, junto con el pensamiento crítico y analítico, está bien trabajada a nivel de grado en las universidades, éstas ponen poco énfasis en el fortalecimiento de la resolución de problemas y la gestión del tiempo.

Utilizando como metodología de investigación entrevistas a empleadores y representantes de organismos profesionales, Tempone *et al.* (2012) obtienen que la comunicación, el trabajo en equipo y la autogestión son las habilidades profesionales fundamentales que se requieren en los recién egresados. No obstante, los programas universitarios no son homogéneos a la hora de ofrecer candidatos bien preparados para trabajar.

Resultados similares a estos son obtenidos por Frecka y Reckers (2010) mediante una encuesta a 518 recién egresados de varios programas de Máster con experiencia como auditores entre 2 y 6 años. En concreto, las habilidades profesionales que más destacan son el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la comunicación oral y escrita y el trabajo en equipo. Ahora bien, para todas ellas demandan un mayor énfasis en los programas de Máster existentes.



Todas estas habilidades profesionales son, según Hancock *et al.* (2010), de naturaleza genérica (no técnica), y los empleadores advierten en ellas debilidades formativas en los recién egresados, sobre todo en la comunicación oral y escrita, el trabajo en equipo, la autogestión, la resolución de problemas, el análisis de información y la iniciativa y espíritu de emprendimiento. Adicional a esto, otros autores como Daffet *et al.* (2012) consideran que, efectivamente, sería conveniente prestar más atención a habilidades profesionales genéricas como la comunicación y el trabajo en equipo en los programas académicos de Contaduría Pública, y que ello debería hacerse en combinación con la incorporación de la inteligencia emocional. Ahora bien, también hay que tener en cuenta que el desarrollo de habilidades profesionales técnicas, como las relacionadas con las tecnologías de la información, y en concreto con el uso de software contable, también ha sido identificado como insuficiente en alguna investigación reciente (Seniket *et al.*, 2013).

Para corregir esta brecha formativa, algunas de las estrategias sugeridas en la literatura incluyen la obtención de experiencia profesional práctica durante los estudios universitarios de grado (Paisey y Paisey, 2010) y la incorporación en los programas académicos de habilidades genéricas y transversales para la mejora de la empleabilidad (Stoner y Milner, 2010). Ahora bien, el enfoque de que sean los propios profesores universitarios de Contaduría Pública quienes fortalezcan de forma específica las habilidades profesionales requeridas por el mercado parece ser la propuesta de actuación más extendida. Para una revisión amplia de la investigación reciente en esta línea puede verse Apostolou *et al.* (2010 y 2013).

3. OBJETIVOS DEL TRABAJO

Sobre la base de la revisión normativa y de literatura previa realizado, este trabajo se plantea con un doble objetivo:

1. Por una parte, determinar qué habilidades profesionales son más y menos importantes para el adecuado desempeño de la Contaduría Pública en México.
2. Por otra, clasificar dichas habilidades profesionales en dimensiones conceptuales más reducidas, que permitan orientar de una forma más genérica los esfuerzos formativos que se realicen a partir de ahora en este campo.

4. METODOLOGÍA

4.1. Cuestionario

Para la recolección de datos se realizó una encuesta a través de un cuestionario aplicado por Internet. Para ello, se contó con la colaboración de la Corporación Universitaria para el Desarrollo de Internet A.C. (CUDI). La versión final del cuestionario se alcanzó tras realizar diversos pre-test con cinco Contadores Públicos en ejercicio y cinco profesores de universidad. El mismo constaba de dos partes. En la primera, se plantearon una serie de preguntas relativas a las características personales, académicas y profesionales de los participantes. En la segunda, se incluyeron las preguntas diseñadas para evaluar la importancia de cada una de las 30 habilidades profesionales consideradas. Para ello se



utilizó una escala tipo Likert de cinco puntos, desde 1 = “Nada importante” hasta 5 = “Muy importante”.

4.2. Participantes

La población objeto de estudio fueron los Contadores Públicos asociados al Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP), que agrupa a más de veinte mil profesionales en todo el país. La distribución del cuestionario se hizo por correo electrónico, a través de tres envíos, uno inicial y dos recordatorios, en semanas consecutivas. Se recibieron un total de 899 respuestas válidas.

Algunas características de los participantes que sirven para definir el perfil de la muestra son las siguientes: la mayor parte trabaja en el ámbito privado (85.6%) y, además, de forma autónoma o independiente (74.2%); el 73.8% labora en despachos de ámbito local/regional, el 13.6% en firmas nacionales y el 12.6% en sociedades de alcance internacional, incluyendo un 5.0% que trabaja dentro de alguna de las Big-4: Deloitte, Ernst & Young, KPMG y PricewaterhouseCoopers; el 50.4% tiene estudios de Licenciatura, el 13.6% alguna Especialidad, el 34.3% una Maestría y el 1.8% ha alcanzado estudios de Doctorado; la mayoría son hombres (73.7%).

5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

5.1. Habilidades profesionales importantes

En la Tabla 1 se presentan los resultados obtenidos en cuanto a la clasificación de las 30 habilidades profesionales consideradas en el estudio, mostrando, para cada una de ellas, su posición en el ranking, el número de respuestas obtenidas, la valoración media y la desviación típica.

Tabla 1. Clasificación de las habilidades profesionales según su importancia

Ranking	Habilidades profesionales	N	Media	Desv.típica
1	Trabajo en equipo	899	4.65	.645
2	Resolución de problemas	899	4.61	.675
3	Razonamiento lógico	897	4.59	.654
4	Superación personal	899	4.57	.701
5	Aprendizaje continuo a lo largo de la vida	896	4.54	.719
6	Análisis de información	899	4.54	.696
7	Uso de la tecnología para resolver problemas	895	4.53	.724
8	Iniciativa y espíritu de emprendimiento	898	4.52	.708



9	Pensamiento crítico	898	4.49	.720
10	Gestión del tiempo	890	4.48	.730
11	Búsqueda y obtención de información	894	4.47	.715
12	Servicio al cliente	898	4.46	.774
13	Comunicación escrita	898	4.44	.768
14	Toma de decisiones	897	4.44	.731
15	Adaptación a los cambios	896	4.43	.744
16	Comunicación oral	898	4.42	.734
17	Planeación	892	4.38	.744
18	Creatividad e innovación	891	4.36	.767
19	Autogestión	898	4.35	.759
20	Dominio del español y del inglés	897	4.27	.778
21	Organización	899	4.27	.818
22	Interdisciplinariedad	899	4.19	.789
23	Uso de la tecnología para aprender	894	4.17	.826
24	Visión global de los negocios	897	4.17	.869
25	Dominio del español, del inglés y de algún otro idioma	896	4.14	.864
26	Negociación y establecimiento de acuerdos	898	4.13	.874
27	Argumentación	894	4.10	.823
28	Uso de la tecnología para comunicarse	898	4.03	.984
29	Perspectiva internacional	898	3.94	.854
30	Colaboración con personas de otras culturas	899	3.91	.928

La importancia media de las 30 habilidades profesionales se sitúa por encima del punto medio de la escala tipo Likert de 1 a 5 utilizada, con 28 habilidades profesionales con una valoración media superior a 4 y las otras, aunque por debajo, muy próximas a esta puntuación. Esto sugiere que todas las habilidades profesionales seleccionadas para este estudio son percibidas como muy importantes para tener éxito como Contador Público.



Ahora bien, cabe distinguir entre las que se podrían considerar clave y aquellas otras que parecen no ser tan relevantes.

De acuerdo con el ranking resultante, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y el razonamiento lógico son las tres habilidades profesionales más importantes. Este resultado tiene interés por ser coincidente con la evidencia empírica obtenida por investigaciones previas realizadas en otros contextos, como Australia y Estados Unidos, en especial en lo relativo a la resolución de problemas y el trabajo en equipo (Kavanagh y Drennan, 2008; Frecka y Reckers, 2010; Hancock *et al.*, 2010; Daffet *et al.*, 2012; Pan y Perera, 2012; Tempone *et al.*, 2012). En esta misma línea de importancia, y en consonancia con la investigación empírica previa, se sitúan habilidades profesionales como el aprendizaje continuo a lo largo de la vida (Kavanagh y Drennan, 2008), el análisis de información (Kavanagh y Drennan, 2008; Hancock *et al.*, 2010), la iniciativa y espíritu de emprendimiento (Hancock *et al.*, 2010), el pensamiento crítico (Frecka y Reckers, 2010) y la gestión del tiempo (Pan y Perera, 2012). También es interesante resaltar que la comunicación oral y escrita y la autogestión, habilidades profesionales destacadas en la literatura revisada, parecen ser menos valoradas en México que en esos otros contextos. Por último, habilidades profesionales no genéricas como el uso de la tecnología para resolver problemas (Excel, SAP, SPSS) también se consideran relevantes por los encuestados, lo cual concuerda con los resultados de estudios previos (Seniket *et al.*, 2013).

Con relación a las habilidades profesionales menos valoradas por los participantes en la encuesta, el uso de la tecnología para comunicarse, la perspectiva internacional y la colaboración con personas de otras culturas ocupan los tres últimos lugares. Una posible explicación a este resultado es que la mayoría de sujetos encuestados (73.8%) son Contadores Públicos que trabajan en despachos de ámbito local/regional, por lo que pueden hacer un uso más limitado de las nuevas tecnologías para comunicarse (Internet y Redes Sociales, por ejemplo) y estar menos preocupados por la vertiente más internacional y multicultural de sus negocios.

5.2. Dimensiones subyacentes obtenidas

En la Tabla 2 se presenta un resumen de los datos del examen realizado para encontrar las posibles interrelaciones entre las 30 habilidades profesionales consideradas en el estudio, de tal modo que puedan ser agrupadas en dimensiones subyacentes que faciliten una interpretación adicional y complementaria de los resultados (Lin, 2008). En concreto, se efectuó un análisis factorial exploratorio de componentes principales, que pone de manifiesto la existencia de cuatro estructuras factoriales a las que pueden asignarse las distintas habilidades profesionales, dado que todas ellas presentan una carga factorial superior a 0.4.



Tabla 2. Análisis factorial de las habilidades profesionales

Habilidades profesionales	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
Resolución de problemas	.769			
Pensamiento crítico	.729			
Análisis de información	.681			
Razonamiento lógico	.680			
Superación personal	.676			
Iniciativa y espíritu de emprendimiento	.666			
Trabajo en equipo	.638			
Servicio al cliente	.617			
Autogestión	.616			
Adaptación a los cambios	.581			
Toma de decisiones	.577			
Gestión del tiempo	.543			
Búsqueda y obtención de información	.541			
Aprendizaje continuo a lo largo de la vida	.512			
Comunicación oral	.495			
Uso de la tecnología para resolver problemas	.472			
Comunicación escrita	.461			
Negociación y establecimiento de acuerdos		.780		
Colaboración con personas de otras culturas		.741		
Perspectiva internacional		.676		
Visión global de los negocios		.653		
Organización		.625		
Argumentación		.624		
Interdisciplinariedad		.612		



Planeación		.565		
Creatividad e innovación		.502		
Uso de la tecnología para aprender			.695	
Uso de la tecnología para comunicarse			.693	
Dominio del español y del inglés				.812
Dominio del español, del inglés y de algún otro idioma				.766
% de varianza explicada	50.4	5.4	3.6	3.5
% de varianza explicada acumulado	50.4	55.8	59.4	62.9
Media de cada factor	4.51	4.17	4.10	4.21
Alpha de Cronbach de cada factor	.947	.926	.662	0.835
Nº de variables que incorpora cada factor	17	9	2	2

Los índices de ajuste justifican la idoneidad de la estructura factorial extraída: prueba de Bartlett significativa e índice Kaiser-Meyer-Olkin próximo a 1 (0.966). Además, por lo que respecta a la fiabilidad de los factores subyacentes, los valores de los coeficientes Alpha de Cronbach son superiores (factores 1, 2 y 4) o muy próximos (factor 3) al valor mínimo recomendado de 0.7. Los cuatro factores extraídos permiten explicar un 62.9% de la varianza contenida en el conjunto de las 30 habilidades profesionales consideradas en el estudio.

El Factor 1 agrupa más de la mitad de las habilidades profesionales, en concreto 17; es el que mayor porcentaje de varianza explica, un 50.4%; y el promedio global de las habilidades profesionales incluidas en el mismo es el más elevado, 4.51. Al Factor 1 se le identifica como “Habilidades genéricas esenciales”, de tal manera que recoge un conjunto de habilidades profesionales de carácter general imprescindibles para el adecuado desempeño de la Contaduría Pública.

El Factor 2 aglutina casi un tercio de las habilidades profesionales, en concreto 9; aunque notablemente distanciado del anterior, es el segundo que mayor porcentaje de varianza explica, un 5.4%; y el promedio global de las habilidades profesionales que recoge se sitúa en 4.17. Al Factor 2 se le denomina “Habilidades genéricas complementarias”, de tal modo que incorpora una serie de habilidades profesionales también de carácter general que, agregadas a las esenciales, sirven para mejorar el desempeño de la Contaduría Pública.

Los Factores 3 y 4 reúnen dos habilidades profesionales cada uno; son los que individualmente menores porcentajes de varianza explican, un 3.6 y 3.4, respectivamente; y los promedios globales de las habilidades profesionales que recogen se sitúan en 4.10 y



4.21, respectivamente. Al Factor 3 se le llama “Habilidades tecnológicas” y al Factor 4 “Habilidades idiomáticas”, de tal forma que ambos congregan habilidades profesionales de naturaleza técnica y lingüística que pueden añadir valor al desempeño de la Contaduría Pública.

6. CONCLUSIONES

El estudio realizado contribuye a corroborar los hallazgos de la literatura empírica previa sobre la importancia de determinadas habilidades profesionales para el adecuado desempeño de la Contaduría Pública, en este caso en el ámbito de México. En particular, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y el razonamiento lógico se erigen en las habilidades profesionales más relevantes. Junto a éstas, otras habilidades profesionales importantes son el aprendizaje continuo a lo largo de la vida, el análisis de información, el uso de la tecnología para resolver problemas, la iniciativa y espíritu de emprendimiento, el pensamiento crítico y la gestión del tiempo, que sustentan la evidencia obtenida por investigaciones previas en contextos geográficos diferentes, como Australia y Estados Unidos. En cambio, la comunicación oral y escrita y la autogestión parecen ser habilidades profesionales menos valoradas en México.

A través de un análisis factorial se han construido cuatro dimensiones subyacentes que permiten generalizar los requerimientos del mercado respecto a las habilidades profesionales necesarias para el adecuado desempeño de la Contaduría Pública. Estos constructos reflejan los pilares sobre los que se debería cimentar la formación universitaria en esta disciplina, de tal manera que se distinga entre habilidades genéricas esenciales y complementarias, habilidades tecnológicas y habilidades idiomáticas.

Todos estos resultados sirven para arrojar luz en lo relativo a la formación en competencias en el ámbito de la Contaduría Pública. En el plano académico, este trabajo podría interesar, por una parte, a los responsables de diseñar los programas académicos de las universidades y, por otra, a los profesores encargados de impartir docencia a los futuros Contadores Públicos, de tal manera que les sirva de guía para adaptar la formación a las actuales necesidades del mercado. En el plano profesional, este trabajo podría ser relevante para organismos como la IFAC, en el ámbito nacional, y el IMCP, en el ámbito nacional, de cara a revisar y actualizar las distintas normativas y guías orientativas que regulan la formación de los Contadores Públicos.

La interpretación de todo lo anterior debe hacer con las debidas cautelas, ya que los resultados están basados en una encuesta a una muestra de los miembros del IMCP, con unas características personales y profesionales particulares, propias del perfil auditor. En consecuencia, estos resultados podrían no ser extrapolables a otros países, otros colectivos similares u otro tipo de actividades profesionales en las que pudiera encajar una persona con estudios universitarios en Contaduría Pública. Futuros trabajos que se desarrollen en esta línea de investigación podrían tomar en cuenta otros colectivos, como los miembros del Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas (IMEF), a efectos de buscar diferencias en la valoración de las habilidades profesionales entre ambos colectivos. Asimismo, sería interesante profundizar en la brecha que puede existir entre la demanda de habilidades



profesionales del mercado y la oferta formativa de la universidad, dando continuidad a trabajos previos en este campo (Farías y Montoya, 2013; Montoya *et al.* 2013).

REFERENCIAS

Apostolou, B., Hassell, J. M., Rebele, J. E. y Watson, S. F. (2010): “Accounting education literature review (2006-2009)”, *Journal of Accounting Education*, Vol. 28, No. 3-4, pp. 145-197.

Apostolou, B., Dorminey, J. W., Hassell, J. M. y Watson, S. F. (2013): “Accounting education literature review (2010-2012)”, *Journal of Accounting Education*, Vol. 31, No. 2, pp. 107-161.

Barsky, N. P., Catanach, A. H., y Kozlowski, B. M. (2003): “Creating strategic responses to critical risks facing accounting education”, *Issues in Accounting Education*, Vol. 18, No. 4, pp- 445-459.

Daff, L., de Lange, P. y Jackling, B. (2012): “A comparison of generic skills and emotional intelligence in accounting education”, *Issues in Accounting Education*, Vol. 27, No. 3, pp. 627-645.

Farías Martínez, G. M. y Montoya del Corte, J. (2013): “Diferencias entre la formación en Contaduría recibida en la universidad y las demandas del mercado laboral en México: Un estudio descriptivo”, *XVIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*, UNAM-ANFECA, México.

Frecka, T. J. y Reckers, P. M. J. (2010): “Rekindling the debate: What's right and what's wrong with masters of accountancy programs: The staff auditor's perspective”, *Issues in Accounting Education*, Vol. 25, No. 2, pp. 215-226.

Hancock, P., Howieson, B., Kavanagh, M., Kent, J., Tempone, I. y Segal, N. (2010): “Accounting for the future” (pp. 54-62), *Accounting Education at a Crossroad in 2010*, Ed. The Institute of Chartered Accountants in Australia, Adelaide, Australia.

Helliar, C. (2013): “The Global Challenge for Accounting Education”, *Accounting Education*, Vol. 22, No. 6, pp. 510-521.

International Federation of Accountants (IFAC) (2007): *Strategic and operational plan, 2007-2009*, New York.

International Federation of Accountants (IFAC) (2014): *Handbook of International Education Pronouncements*, International Accounting Education Standards Board (IAESB), June, New York. (Disponible en: <http://www.ifac.org>; Último acceso: 10 de julio de 2014)



Kavanagh, M. H., y Drennan, L. (2008): “What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations”, *Accounting and Finance*, Vol. 48, No. 2, pp. 279-300.

Lin, Z. J. (2008): “A factor analysis on knowledge and skill components of accounting education: Chinese case”, *Advances in Accounting*, Vol. 24, No. 1, pp. 110-118.

Lin, P., Krishnan, S., y Grace, D. (2013): “The effect of experience on perceived communication skills: Comparisons between accounting professionals and students”, *Advances in Accounting Education: Teaching and Curriculum Innovations*, Vol. 14, pp. 131-152.

McGuigan, N., Weil, S. H., Kern, T. y Hu, B. (2012): “Industry perspective workshop program: An instructional case used to integrate transferable skills in introductory accounting”, *Issues in Accounting Education*, Vol. 27, No. 1, pp. 157-186.

Montoya del Corte, J., Farías Martínez, G. M^a. y Mancilla Rendón, M^a. E. (2013b): “Competencias profesionales de los egresados en Contaduría Pública”, *Contaduría Pública*, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, No. 493, pp. 30-33.

Paisey, C. y Paisey, N. J. (2010): “Developing skills via work placements in accounting: Student and employer views”, *Accounting Forum*, Vol. 34, No. 2, pp. 89-108.

Pan, P. y Perera, H. (2012): “Market relevance of university accounting programs: Evidence from Australia”, *Accounting Forum*, Vol. 36, No. 2, pp. 91-108.

Senik, R., Broad, M., Mat, N. y Kadir, S. A. (2013): “Information technology (IT) knowledge and skills of accounting graduates: Does an expectation gap exist?”, *JurnalPengurusan*, Vol. 38, pp. 87-100.

Stoner, G. y Milner, M. (2010): “Embedding generic employability skills in an accounting degree: Development and impediments”, *Accounting Education*, Vol. 19, No. 1-2, pp. 123-138.

Tempone, I., Kavanagh, M., Segal, N., Hancock, P., Howieson, B. y Kent, J. (2012): “Desirable generic attributes for accounting graduates into the twenty-first century: The views of employers”, *Accounting Research Journal*, Vol. 25, No. 1, pp. 41-55.

