

Valoración de competencias genéricas relevantes en contadores graduados de una universidad argentina

Assessment of relevant generic skills in graduated accountants of an argentine university

Fabiana Ribas Canelas¹, Darío Sánchez Abrego²,

Alina Girardelli Rivoir³ y María Victoria Hidalgo García⁴

RESUMEN

La rapidez del cambio en los contenidos de las ocupaciones, y así como la necesidad de profundizar en nuevas habilidades, han facilitado el nacimiento de una nueva concepción de la formación profesional orientada hacia el desarrollo de competencias laborales identificando que el desempeño exitoso de las profesiones, requiere el desarrollo de competencias genéricas, además de las competencias específicas de cada ocupación.

El presente trabajo aborda la medición de la percepción que tienen los graduados de la carrera de Contador Público sobre la importancia de las competencias transversales en el ejercicio de su profesión, y sobre el desarrollo que, de esas competencias, tuvieron durante su formación universitaria.

Para la realización del trabajo se utilizó un diseño no experimental transeccional descriptivo. Se circunscribió el relevamiento a los graduados de los últimos 10 años de la carrera, contactándolos vía correo electrónico y recolectando los datos a través de un cuestionario en línea.

En coincidencia con otros estudios se encontró que surge como competencia transversal central para los encuestados, la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente coincidiendo con una muy buena valoración en cuanto a la realización, lo que implica que no sólo es valorada como importante, sino que, además, es una competencia que se desarrolla en la universidad.

Palabras clave: competencias transversales, contador público, educación contable.

Recepción: 07/12/2021. Aprobación: 12/05/2022.

ABSTRACT

The speed of change in the contents of occupations, as well as the need to deepen new skills, have facilitated the birth of a new concept in vocational training oriented towards the development of labor competencies whilst also identifying that the successful performance of professions requires the development of generic competencies as well as competencies specific to each occupation.

This paper addresses the measurement of the perception that graduates in Public Accounting

1 Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas Tandil, Argentina, fabiana.ribas@econ.unicen.edu.ar

2 Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas Tandil, dario.sanchez.abrego@econ.unicen.edu.ar

3 Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas Tandil, alinagirardelli@gmail.com

4 Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas Tandil, hidalgomariav@gmail.com

have on the importance of transversal competences in the exercise of their profession, and on the development that these competences had during their university studies.

To carry out the work we used a descriptive cross-sectional non-experimental design. The survey was limited to graduates from the last 10 years, contacting them via email and collecting the data through an online questionnaire.

In line with other studies, we found that the ability to learn and constantly update themselves emerges as central for the respondents, coinciding with a very good assessment in terms of achievement, which implies that it is not only valued as important, but also is a competition that takes place in the university. We consider that this fact is of great interest for the management of those university careers which can offer specialization or updating programs that allow students to maintain or improve the level of said competence over time

Keywords: generic skills, public accountant, accounting education.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones se caracterizan hoy por ser sistemas abiertos, dinámicos y de características complejas. Los procesos de transformación de aspectos como su estructura laboral y las interrelaciones sociales a la que ha dado lugar la sociedad del conocimiento, el carácter aplicado y especializado de ese conocimiento y la relación entre el trabajador y la organización en la que trabaja (Mateo, 2006), forman parte del nuevo paradigma que los profesionales deben asumir para actuar eficientemente sobre las organizaciones del Siglo XXI.

La rapidez del cambio en los roles laborales y la necesidad de repensar nuevas habilidades personales, han devenido en nuevos significados de la formación de los profesionales, mutando desde la tradicional concepción del puesto de trabajo por una visión más amplia de las ocupaciones con el lógico centralismo en el desarrollo de las competencias laborales (Ribas, 2014). Los contadores están incluidos en esta realidad y el concepto de formación profesional basada en competencias, pretende mejorar la calidad y la eficiencia en el desempeño, permitiendo profesionales más integrales, conocedores de su papel en la organización, y capaces de aportar conocimientos enriquecedores. Este modelo educativo viene desarrollándose en varios países del mundo (España, Inglaterra, México, Brasil, Chile, Colombia, entre otros) pero no ha tenido desarrollo, al momento, en Argentina.

Cabe remarcar que la *International Federation of Accountants* (2019), a partir de los documentos orientadores y guías de implementación de la IAESB, viene bregando por la formación de profesionales en ciencias económicas con capacidades requeridas por el cambiante mundo de las organizaciones.

En consistencia con esta situación, se espera que las universidades formen graduados preparados para actuar en este entorno cambiante. Este objetivo puede conseguirse utilizando el enfoque de competencias, que permite orientar el aprendizaje a los desafíos que impone el contexto actual.

En el ámbito de la educación, el concepto de competencia, es una red conceptual amplia por lo que no es posible asimilarlo al simple saber hacer en el desempeño laboral, sino que "abarca todo un conjunto de capacidades, que se desarrollan a través de procesos que conducen a la persona responsable a ser competente para realizar múltiples acciones (sociales, cognitivas, culturales, afectivas, laborales, productivas), por las cuales proyecta y evidencia su capacidad de resolver un problema dado, dentro de un contexto específico y cambiante." (Beneitone et al., 2013, p.36)

En el marco de este proyecto y en consecuencia del presente trabajo, se ha tomado entre las muchas definiciones que aparecen en la literatura, la aportada por el Proyecto Tuning Europa (Gonzalez y Wagenaar, 2006) que definió a las competencias como una combinación dinámica de conocimiento, comprensión, capacidades y habilidades, pudiendo dividirse en competencias relacionadas con un área de conocimiento (específicas de un campo de estudio o profesión) y competencias genéricas o transversales constituidas por elementos comunes a cualquier titulación. (Beneitone et al., 2013).

González y González (2018, p.191) identifican “la capacidad de gestionar de forma autónoma y permanente el conocimiento, de investigar, de trabajar en equipos, de comunicarse en un segundo idioma y de aprender a lo largo de la vida” como algunas de las competencias genéricas necesarias para el desempeño exitoso en la sociedad del conocimiento.

Desde el punto de vista de la política institucional profesional, la diversificación de los servicios profesionales, fruto de las nuevas modalidades de los negocios y de la evolución de las incumbencias profesionales son aspectos que resultan estratégicos y por ello buscan acompañar a sus matriculados en el mejoramiento de la calidad del ejercicio de las incumbencias profesionales (Richón et al., 2019).

De acuerdo con el informe Tuning para América Latina, resulta central la importancia de las competencias genéricas en la formación del profesional ya que los roles profesionales se transforman, se generan nuevas áreas de trabajo y, paralelamente, anulan o disminuyen las posibilidades de otros. El mundo actual no brinda espacios de trabajo para toda la vida por lo que la versatilidad es, cada vez más, una competencia genérica fundamental para desarrollar, en la formación profesional. (Beneitone et al., 2013)

Se encuentran numerosos estudios (Chaffer y Webb, 2017; Clares y Morga, 2019; Dolce et al., 2020; Douglas y Gammie, 2019; González y González, 2008; Stephenson, 2017) donde se resalta la importancia que las competencias genéricas o transversales adquieren en distintos contextos en relación con la empleabilidad y el desarrollo profesional en graduados universitarios. En particular, el proyecto Tuning cuyo punto de partida fue en Europa, continuó en Latinoamérica en el año 2004 buscando iniciar un debate cuyas metas eran identificar, intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior, para el desarrollo de planes de estudio de calidad, considerando la diversidad latinoamericana y la autonomía universitaria. Identificando perspectivas que pudiesen facilitar la movilidad de los poseedores de títulos universitarios y profesionales en América Latina y en Europa, el proyecto tiene como meta impulsar consensos a escala regional sobre la forma de entender los títulos de grado, desde el punto de vista de las competencias que los poseedores de dichos títulos serían capaces de alcanzar.

Una de las líneas de trabajo del Proyecto Tuning aborda la identificación de competencias compartidas, que puedan generarse en cualquier titulación y que son consideradas importantes por ciertos grupos sociales, reafirmando que “en una sociedad en transformación, donde las demandas se están reformulando constantemente, estas competencias genéricas se vuelven muy importantes.” (Beneitone et al., 2013)

Como lo sugieren González Díaz et al., (2015) los cambios en el contexto y las nuevas formas del trabajo hacen necesario que en los procesos de formación de los futuros profesionales, se dé mayor importancia a las capacidades de relacionarse con personas de diversa formación cultural e intelectual y, además, adquirir capacidad para trabajar en un contexto multicultural.

En general, el origen de estas habilidades puede ser de carácter intelectual, interpersonales, de comunicación, y deben ser útiles a los profesionales para recibir y transmitir información, emitir juicios y desarrollar su propio criterio profesional en situaciones organizacionales cada vez más complejas (Roncancio, 2015).

Asimismo el contador público debe estar preparado y poseer las cualidades necesarias para llevar adelante sus incumbencias y los nuevos roles requeridos en espacios de trabajo multidisciplinarios, con gran capacidad de comunicación, adaptabilidad a los cambios y haciendo primar la idoneidad, potenciando así los aportes de todos los profesionales involucrados (Sánchez Abrego et al, 2019).

Actualmente se lleva adelante un proyecto donde uno de los objetivos es entender el impacto de los requerimientos actuales en materia de servicios profesionales sobre los procesos formativos a nivel universitario en una universidad pública Argentina. Tanto la heterogeneidad como la diversificación de los servicios requeridos en el ámbito regional exigen al ámbito universitario adecuar los planes de estudio de las carreras afines de grado, así como ofrecer reales ofertas de posgrado para incrementar las capacidades de los graduados en el medio. Es en este marco que el presente trabajo busca presentar el análisis preliminar de los resultados obtenidos en relación con la medición de la percepción que tienen los graduados de la carrera de Contador Público sobre la importancia de las competencias transversales en el ejercicio de su profesión, y sobre el desarrollo que, de esas competencias, tuvieron durante su formación universitaria. Se presenta también el análisis de las brechas identificadas entre ambas mediciones, comparando los resultados obtenidos con otros estudios de abordajes similares.

METODOLOGÍA, MATERIAL Y MÉTODOS

Dadas las características del estudio y su objetivo, se decidió utilizar un diseño no experimental transeccional descriptivo, ya que de acuerdo a las definiciones de Hernandez Sampieri et al. (2014) sólo observamos fenómenos en su ambiente natural y el propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

El relevamiento se circunscribió a los graduados de los últimos 10 años de la carrera (2010-2019) de Contador Público de una universidad pública argentina, contactándolos vía correo electrónico a partir de la base de datos que el área de graduados utiliza para la comunicación con dicho grupo poblacional. El relevamiento se efectuó entre los meses de marzo a mayo de 2021. Del total de correos enviados (759) se recibieron 60 respuestas válidas. Para recolectar los datos se utilizó un cuestionario en línea, a través de la construcción de un formulario mediante la plataforma de Google. Para el diseño del instrumento se utilizó como base el modelo de cuestionario diseñado y aplicado en el proyecto Tuning América Latina, que incluye 27 competencias genéricas. (Beneitone et al., 2013) Adicionalmente en el año 2007 se había realizado un estudio para egresados de la misma carrera y Universidad sobre 20 competencias no técnicas (Institución, 2007), 15 de las cuales fueron convergentes con las identificadas por el proyecto Tuning. De esta forma el diseño final del cuestionario incluyó un listado de 35 competencias.

Tabla 1
Listado de Competencias Relevadas.

N°	Competencia
1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
2	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
3	Capacidad para organizar y planificar el tiempo
4	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
5	Responsabilidad social y compromiso ciudadano
6	Capacidad de comunicación oral y escrita
7	Capacidad de comunicación en un segundo idioma
8	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
9	Capacidad de investigación
10	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
11	Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
12	Capacidad crítica y autocrítica
13	Capacidad para actuar en nuevas situaciones
14	Capacidad creativa
15	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
16	Capacidad para tomar decisiones
17	Capacidad de trabajo en equipo
18	Habilidades interpersonales
19	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
20	Compromiso con la preservación del medio ambiente
21	Compromiso con su medio socio-cultural
22	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
23	Habilidad para trabajar en contextos internacionales
24	Habilidad para trabajar en forma autónoma
25	Capacidad para formular y gestionar proyectos
26	Compromiso ético
27	Compromiso con la calidad
28	Constancia / motivación
29	Control de impulsos
30	Tolerancia a la frustración
31	Tolerancia al estrés y capacidad de trabajo bajo presión
32	Confianza en sí mismo
33	Credibilidad
34	Atención y concentración
35	Capacidad de unir / relacionar conceptos

Nota: Listado de Competencias incluidas en el estudio. Fuente: elaboración propia con base en Beneitone et al., 2013; Institución, 2007.

En cuanto a las variables, se consideraron las incluidas en el estudio tomado como base (Beneitone et al., 2013): el grado de importancia (opinión sobre relevancia de la competencia para su profesión); el grado de realización (opinión sobre el logro durante su carrera universitaria) y el Ranking (categorización de las cinco competencias más importantes para los encuestados). Para valorar las dos primeras se utilizó la siguiente escala: 1=nada; 2=poco; 3=bastante; 4=mucho. Para la tercera, a la competencia que era clasificada por el encuestado como primera en la lista, se le asignaba cinco puntos, cuatro, si era la segunda y así sucesivamente, hasta llegar a valorar con uno, si era la última de la selección. Si la competencia no era escogida por el encuestado, se le asignaba una puntuación de cero.

Para medir la confiabilidad de los distintos instrumentos utilizados para la toma de datos, se calculó el Alfa de Cronbach, siendo para ambos casos en valores que adquieren magnitudes de robustez (Almanza Jiménez y Vargas-Hernández, 2015). Dichos valores se exponen en la tabla siguiente:

Tabla 2
Alfa de Cronbach.

Dimensión	Ítems	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Importancia de la competencia en el ejercicio profesional (Importancia)	35	0.9313	Excelente
Nivel en que desarrolla la competencia (Realización)	35	0.9397	Excelente

Nota: Resultados obtenidos para cada una de las dimensiones del estudio en relación con el coeficiente alfa de Cronbach y el nivel de confiabilidad correspondiente. Fuente: Elaboración Propia

RESULTADOS

Se presentan en primer término los resultados obtenidos en relación con el grado de importancia y realización que tienen las competencias en el grupo de graduados objeto del estudio. Se presentan en la Tabla 3 las valoraciones medias resultantes a partir de las cuales se puede decir que 22 (63%) de las competencias tienen una valoración media por encima de 3, que equivale a "bastante" sin que ninguna de ellas se acerque al valor máximo de 4. Sin embargo, sólo 2 competencias obtuvieron valor medio de 3 en relación con el grado de realización, siendo una de ellas (capacidad de aprender y actualizarse permanentemente) la de mayor valor medio en la variable de importancia. Coincide que las últimas cinco competencias menos valoradas en relación con la importancia, también lo son en relación con la realización, aunque con puntajes medios por debajo de 2.

Puede apreciarse también que las dos competencias genéricas consideradas como más importantes (capacidad de aprender y actualizarse permanentemente y conocimientos sobre el área de estudio y la profesión) coincidieron con las más valoradas en cuanto al grado de realización.

Tabla 3

Importancia y realización de las competencias genéricas. Medias en orden decreciente según importancia.

Nº	Descripción Competencia	Importancia	Realización
10	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	3,450	3,000
4	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	3,250	2,967
3	Capacidad para organizar y planificar el tiempo	3,250	2,650
26	Compromiso ético	3,233	2,867
16	Capacidad para tomar decisiones	3,233	2,733
15	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	3,233	2,933
33	Credibilidad	3,217	2,833
13	Capacidad para actuar en nuevas situaciones	3,200	2,717
34	Atención y concentración	3,183	2,800
27	Compromiso con la calidad	3,167	2,733
11	Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas	3,167	2,883
2	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	3,167	2,767
1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	3,150	2,617
35	Capacidad de unir / relacionar conceptos	3,150	3,033
24	Habilidad para trabajar en forma autónoma	3,100	2,533
17	Capacidad de trabajo en equipo	3,100	2,817
12	Capacidad crítica y autocrítica	3,100	2,767
28	Constancia / motivación	3,083	2,683
6	Capacidad de comunicación oral y escrita	3,083	2,667
32	Confianza en sí mismo	3,033	2,533
18	Habilidades interpersonales	3,033	2,717
8	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	3,017	2,483
31	Tolerancia al estrés y capacidad de trabajo bajo presión	2,967	2,417
30	Tolerancia a la frustración	2,850	2,350
25	Capacidad para formular y gestionar proyectos	2,767	2,533
19	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	2,767	2,417
5	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	2,733	2,367
29	Control de impulsos	2,667	2,350
14	Capacidad creativa	2,650	2,283
9	Capacidad de investigación	2,517	2,350
22	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	2,483	1,983
21	Compromiso con su medio socio-cultural	2,383	1,883
20	Compromiso con la preservación del medio ambiente	2,267	1,833
23	Habilidad para trabajar en contextos internacionales	2,117	1,800
7	Capacidad de comunicación en un segundo idioma	2,083	1,667

Fuente: Elaboración Propia

A partir de las percepciones en relación con la importancia de los graduados que respondieron el cuestionario se puede identificar que las cinco competencias más importantes para el ejercicio de su profesión fueron: capacidad de aprender y actualizarse permanentemente, conocimientos sobre el área de estudio y la profesión, capacidad para organizar y planificar el tiempo, compromiso ético y capacidad para tomar decisiones. Mientras que las menos importantes resultaron: valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad, compromiso con su medio socio-cultural, compromiso con la preservación del medio ambiente, habilidad para trabajar en contextos internacionales y capacidad de comunicación en un segundo idioma. Tanto las competencias más valoradas como las menos valoradas corresponden a las competencias genéricas estudiadas por el proyecto Tuning. De las competencias agregadas por este estudio en relación con la identificación del estudio previo a graduados anteriores, sólo dos (credibilidad y atención y concentración) aparecen entre las 10 de mayor valoración en cuanto al grado de importancia.

Al centrar el análisis en la brecha entre la valoración de la importancia y la realización (diferencia de medias) que surge de las percepciones relevadas para cada una de las competencias genéricas incluidas se destacan los siguientes aspectos:

Todas las brechas tuvieron el mismo sentido, la valoración de importancia fué superior a la de realización en todas las competencias incluidas en el estudio, lo que es una clara señal del nivel de exigencia de los consultados en relación con la formación recibida.

Las competencias con menor diferencia entre ambas valoraciones fueron (en orden creciente): capacidad de comunicación en un segundo idioma, atención y concentración, capacidad para formular y gestionar proyectos, compromiso ético, habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas y capacidad crítica y autocrítica. Dos de estas competencias se encuentran entre las primeras diez más valoradas, y una, capacidad de comunicación en un segundo idioma, es la que registra menor valor medio en relación con la importancia. Esto indica que, para los encuestados, la competencia no es importante pero igualmente ha sido desarrollada durante su carrera universitaria.

Las competencias con mayor diferencia entre importancia y realización fueron (en orden decreciente): capacidad para organizar y planificar el tiempo, tolerancia a la frustración, valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad, capacidad de aprender y actualizarse permanentemente y capacidad para actuar en nuevas situaciones. En este caso, tres de las cinco competencias mencionadas se encuentran entre las 10 más valoradas en relación con la importancia, destacando que capacidad para organizar y planificar el tiempo es la de mayor brecha y figura tercera en orden de importancia, lo que se constituye en una debilidad percibida por los encuestados en cuanto a su formación. Un caso similar se da con capacidad de aprender y actualizarse permanentemente, ya que es la que obtuvo valoraciones más altas y no se percibe como tan desarrollada.

En cuanto a la variable ranking, recibió las competencias que los encuestados consideraron más importante para su desempeño profesional. En este punto, tal como se muestra en la Tabla 4, tres de las competencias que obtuvieron mayor puntaje en esta medición, también se encuentran entre las más valoradas a nivel de importancia para el ejercicio de la profesión, resultando capacidad de aprender y actualizarse permanentemente en segundo lugar, capacidad para organizar y planificar el tiempo en tercer lugar y conocimientos sobre el área de estudio y la profesión en el quinto, teniendo el primer, tercer y segundo lugar en la valoración de importancia respectivamente.

Estos resultados de alguna forma les otorgan consistencia a los datos convergiendo en su mayoría lo que los encuestados reconocen como importante para el ejercicio profesional en general como para su propio desempeño.

Tabla 4
Ranking de Competencias Genéricas.

Nº	Descripción Competencia	Puntuación Ranking	Orden Importancia
2	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	116	12
10	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	97	1
3	Capacidad para organizar y planificar el tiempo	51	3
15	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	48	6
4	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	41	2

Nota: Se muestran las 5 competencias mejor puntuadas. Fuente: Elaboración Propia.

DISCUSIÓN

En el presente trabajo se busca conocer cuáles eran las competencias genéricas más valoradas, por graduados de la carrera de contador, como más importantes para el ejercicio de la profesión. A su vez, se mide también la percepción que tienen sobre su realización (desarrollo), durante su carrera universitaria. Se presentan en el inicio estos resultados como preliminares, no sólo porque el trabajo surge de un proyecto de investigación que se encuentra en curso, sino también porque se continúa trabajando para ampliar la muestra y es la intención poder obtener respuestas de graduados de otras universidades tanto argentinas como latinoamericanas.

De los resultados presentados surge como central para los encuestados la capacidad de aprender y aprendizaje coincidiendo con una muy buena valoración en cuanto a la realización, lo que implica que no sólo es valorada como importante, sino que, además, es una competencia que se desarrolla en la universidad. Si se consideran los resultados obtenidos en la variable ranking dicha competencia aparece posicionada en el segundo lugar, resultado que refuerza lo comentado. Se puede considerar que esta fuerte elección resulta de sumo interés para la gestión de las carreras universitarias que son quienes pueden ofrecer programas de especialización o actualización que les permita mantener o mejorar el nivel de dicha competencia en el tiempo.

Cabe destacar que otros estudios que trabajaron con graduados de la carrera de contador (Douglas y Gammie, 2019), coinciden en la alta valoración en el desarrollo de la capacidad de autoaprendizaje a través de su educación universitaria, competencia que puede equipararse de cierta forma a la que mayor valoración obtuvo en el presente trabajo, capacidad de aprendizaje y actualización permanente.

Adicionalmente, si al remitirse a la literatura sobre competencias se encontró que una de las características del enfoque está en la secuencialidad, lo que implica aprendizaje a lo largo de la vida (López Ruiz, 2011). En la carrera de contador y probablemente debido a que el avance de las normas y la teoría es muy rápido, una parte de la formación de hoy puede quedar obsoleta mañana (González Díaz et al., 2015) y esto podría vincularse con las valoraciones que, de dicha competencia, hacen los graduados consultados.

Si bien los resultados obtenidos por el proyecto Tuning América Latina no son totalmente comparables porque sólo miden 27 competencias, resultó interesante establecer algunas relaciones ya que en dicho trabajo no se encuestaron graduados de la carrera de contador. En relación con esto se observó que

los participantes de dicho proyecto otorgan mayores valoraciones tanto en relación con la importancia como a la realización a todas las competencias, aunque las diferencias no resultan altamente significativas, 22 de las 27 competencias tienen una diferencia de medias de menos de 1. Sin embargo, si se comparan las diez competencias más valoradas por ambos grupos encontramos un alto nivel de coincidencias, el 60% son coincidentes. Cabe aclarar que en el presente estudio entre las diez competencias más valoradas figuran dos que corresponden al estudio institucional previo y que no están incluidas en el Proyecto Tuning. Si sumamos en la comparación la variable ranking, el nivel de coincidencia es mayor, cuatro de las cinco competencias seleccionadas son coincidentes. Estas competencias son capacidad de aprender y actualizarse permanentemente, capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica y conocimientos sobre el área de estudio y la profesión, todas competencias vinculadas con el proceso de aprendizaje. Podría inferirse que sobresalen en las valoraciones de ambos grupos por sobre otras más vinculadas a habilidades interpersonales o a valores sociales. Este punto también debiera ser atendido por las universidades para mejorar los niveles de satisfacción en cuanto a la realización durante los años de formación.

Como sugiere Grzesiak (2020) en los requerimientos de profesionales contadores públicos cada vez más se acentúa, no sólo en el conocimiento técnico, sino también en las capacidades que posibilitan al candidato tener mayores posibilidades de un desarrollo profesional adecuado al perfil buscado por las organizaciones.

Resulta necesario resaltar que, como se esbozó en trabajos anteriores (Ribas, 2000, 2014), resulta cada vez más necesario concebir a los alumnos como sujetos de aprendizaje y al docente como facilitadores o guías, en el proceso de construcción de los conocimientos, habilidades y valores, como condición necesaria para el desarrollo del conjunto de competencias estudiadas.

Nos queda por delante, además de la extensión del proyecto, comparación de resultados y una mayor explotación de los datos, la posible identificación de otras competencias que pudieran resultar más valoradas por los graduados de la carrera de contador.

También la intención avanzar sobre la revisión, relevamiento y discusión sobre las necesidades de quienes emplean a los graduados en relación con sus competencias profesionales para poder identificar las brechas y definir potenciales necesidades de formación o capacitación.

Es importante señalar que el relevamiento se efectuó en medio de un contexto disruptivo como es la pandemia generada por el Covid-19. El cambio en las modalidades de trabajo que debieron asumir los profesionales posiblemente impactó en sus respuestas. Sin embargo, esto podría formar parte de futuras investigaciones, ya que no fue objetivo del presente trabajo medir el impacto del mencionado contexto en el ejercicio profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almanza Jiménez, R., y Vargas-Hernández, J. G. (2015). Las Competencias Profesionales y su relación con la empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial egresados del ITLAC. *REVISTA ELECTRÓNICA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA*, 8 (22), 17–28. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477847104002>
- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Marty, M., Siufi, G., y Wagenaar, R. (2013). Informe Final Proyecto Tuning - América Latina: reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina 2004-2007. In *Bilbao: Universidad Deusto* (Vol. 7, Issue 2).
- Chaffer, C., y Webb, J. (2017). An evaluation of competency development in accounting trainees. *Accounting Education*, 26(5–6), 431–458. <https://doi.org/10.1080/09639284.2017.1286602>

- Clares, P. M., y Morga, N. G. (2019). El dominio de competencias transversales en Educación Superior en diferentes contextos formativos. *Educação e Pesquisa*, 45, 1–23. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201945188436>
- Dolce, V., Emanuel, F., Cisi, M., y Ghislieri, C. (2020). The soft skills of accounting graduates: perceptions versus expectations. *Accounting Education*, 29(1), 57–76. <https://doi.org/10.1080/09639284.2019.1697937>
- Douglas, S., y Gammie, E. (2019). An investigation into the development of non-technical skills by undergraduate accounting programmes. *Accounting Education*, 28(3), 304–332. <https://doi.org/10.1080/09639284.2019.1605532>
- Institución. (2007). Estudio sobre el grado de adquisición y desarrollo de competencias no técnicas en las carreras de ciencias económicas.
- González Díaz, E. E., Iván, M., y Castillo, A. (2015). Competencias Profesionales Y La Empleabilidad, Para Egresados Y Titulados De La Carrera De Auditoría. Professional Skills Related To Employability for Graduates Career Audit. *Artículo/Article CAPIC REVIEW*, 13(2), 125–134.
- González, J. y Wagenaar, R. eds. (2006). Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final - Proyecto Piloto Fase 2, *La contribución de las Universidades al Proceso de Bolonia*, Bilbao.
- González, V., y González, R. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 47(47), 185–209. <http://www.rieoei.org/rie47a09.pdf>
- Grzesiak, L. (2020). Postgraduate Education for Internal Auditors Versus Employers' Expectations. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 55(1), 66–80. <https://doi.org/10.33119/eeim.2020.55.5>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- International Federation of Accountants (IFAC). (2019). *Handbook of International Education Pronouncements* (I. F. of A. (IFAC) (ed.)).
- López Ruiz, J. (2011). Un giro copernicano en la enseñanza universitaria : formación por competencias. *Revista de Educación*, 279–301.
- Mateo, J. L. (2006). Sociedad del conocimiento. *Arbor*, 182(718), 145–151. <https://doi.org/10.3989/arbor.2006.i718.18>
- Ribas, F. (2000). La Formación por Competencias. Aplicación al módulo de Análisis de la Información Contable en la carrera de Contador Público. Argentina. Buenos Aires. *XXI Jornadas Universitarias de Contabilidad*.
- Ribas, F. (2014). Formación por competencias: de la identificación de competencias a las estrategias de formación, nuevos desafíos. Argentina. San Juan. *XXXV Jornadas Universitarias de Contabilidad*.
- Richón, E., Ribas, F., y Sánchez Abrego, D. (2019). Evaluación y Acreditación de las carreras de Contador Público en Argentina. Una mirada desde el enfoque de competencia laboral. *XXXIII Conferencia Interamericana de Contabilidad*.
- Roncancio, A. (2015). Las competencias de formación en contabilidad, el caso de Colombia. *Revista Finnova*, 1(1), 43–59. <https://www.researchgate.net/publication/284552214>
- Sánchez Abrego, D., Richón, E., Ribas, F., Provassi, M. y Málaga, F. (2019). El gobierno corporativo, la contabilidad y los nuevos roles del contador público. XXX Conferencia Académica Permanente de Investigación Contable. Santa Marta, Colombia.
- Stephenson, S. S. (2017). Accounting Community of Practice pedagogy: a course management invention for developing personal competencies in accounting education. *Accounting Education*, 26(1), 3–27. <https://doi.org/10.1080/09639284.2016.1247008>

