

Análisis DAFO del grado contable en MÉXICO. Propuestas para un plan de estudios de la Universidad de Guadalajara (México).

Carmen Fernández-Polvillo (carmenfp@us.es)

Orcid: 0000-0002-6979-6946

Departamento de Economía Financiera y Dirección de Operaciones

Universidad de Sevilla (España)

Gracia Patricia Michel Vázquez (graciapa@cucsur.udg.mx)

Orcid: 0000-0002-1831-7001

Universidad de Guadalajara / CUCSUR (México)

<http://dx.doi.org/10.12795/EDUCADE.2019.i10.03>

Resumen:

La evolución de las demandas profesionales y la falta de éxito de las innovaciones introducidas en las universidades y los programas de contabilidad han dado lugar a la percepción de la existencia de un desajuste (expectation performance gap y/o skills expectation gap) entre el nivel de competencias (conocimientos, habilidades, valores) que los empleadores requieren y el nivel realmente percibido en los recién graduados en contabilidad. Esto supone reflexionar sobre la necesidad de promover un cambio en la estructura y organización de la enseñanza universitaria, redefinir sus planes de estudio para satisfacer estas demandas, fortaleciendo las competencias de los graduados para que su desempeño profesional sea eficiente y reduciendo el desajuste entre lo que las Universidades ofrecen y lo que necesita el mercado laboral.

El objetivo principal de este trabajo consiste en definir las características de un Plan de Estudios ideal para la carrera de Contaduría en México, realizando para ello (1) el análisis del perfil del profesional contable requerido actualmente, y (2) el estudio de las expectativas y/o necesidades detectadas por egresados ya integrados en el mercado laboral.

Los resultados obtenidos, usando un análisis DAFO, indican que un plan de estudios ideal sería aquel en el que además de considerar conocimientos de ámbito contable a nivel experto, permita adquirir conocimientos en el marco del derecho empresarial, la economía, las finanzas, las TIC, y fomente la adquisición de habilidades asociadas al procesamiento y análisis de la información.

PALABRAS CLAVE: Plan de estudios; conocimientos, habilidades, valores

Abstract:

The evolution of professional demands and the lack of success of educational innovations in accounting resulted in the existence of a widely acknowledged expectations gap or skills gap between the required skills to perform as an accounting professional and the level of those skills actually exhibited by graduates. Therefore, there is a perceived need to re-define the objectives of accounting programmes in order to diminish that gap and provide the graduates with the required skills to effectively perform as professionals.

The main objective of this paper is to define the optimal syllabus for the accounting degree in Mexico, analysing the required professional profile as well as the perceived needs detected by recent alumni now working as accounting professionals.

The results obtained, by using a SWOT analysis indicate that syllabuses should include not only technical accounting and tax content at expert level but also should cover business law, economy and finance content with clear emphasis on ICT and information processing and analysis.

Keywords: Syllabus; contents, skills, values

Nota de investigación. Recibido: 05-10-19 – Aceptado: 23-12-19
Licencia Creative Commons BY NC ND · 2019 · Universidad de Sevilla - AECA

1. INTRODUCCIÓN

La evolución de las demandas profesionales y la falta de éxito institucional de las innovaciones introducidas en las universidades y los programas de contabilidad han dado lugar a la llamada brecha de expectativas y rendimiento (Bui y Porter, 2010; Howcroft, 2017), definida como el desajuste percibido entre el nivel de competencias (conocimientos, habilidades, valores) que los empleadores requieren de los profesionales al iniciar su carrera profesional y el nivel realmente percibido en los recién graduados en contabilidad.

Esta brecha no solo se ha evidenciado en el caso específico de los graduados en contabilidad (Jackling y De Lange, 2009, Bui y Porter, 2010), las diferencias entre las necesidades percibidas por los empleadores y sus percepciones sobre la empleabilidad de los graduados trasciende a otras disciplinas. (Azevedo et al., 2012).

En este sentido, tomando como referencia la profesión y formación contable, cabe destacar que existe un amplio debate sobre el perfil específico de competencias que deben desarrollar los graduados en contabilidad (Arquero et al., 2017).

Como indican Arquero y Fernández-Polvillo (2019) desde la publicación del Informe Bedford (American Accounting Association [AAA], 1986) o el Position Statement no. 1 de la Accounting Education Change Commission (1991) hasta la última versión del documento Skills Requirements, del Common Content Project (2017), pasando por los diferentes documentos emitidos por la International Federation of Accountants [IFAC] (1996; 2017), existe consenso en considerar que denominadas capacidades no técnicas, determinados valores y actitudes incluyendo la ética son cualidades imprescindibles para que un profesional de la contabilidad pueda hacer un uso eficiente de los conocimientos técnicos.

Todas estas declaraciones y pronunciamientos enfatizan en la importancia de la existencia de un equilibrio entre los conocimientos técnicos, el conocimiento empresarial, y también las habilidades y cualidades personales (Crawford et al., 2011). Referidas estas últimas a habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo, la gestión del tiempo y la resolución de problemas que permiten ejercitar los contenidos técnicos contables y son necesarias para alcanzar las competencias requeridas en la profesión.

La literatura existente apoya ampliamente las opiniones de estas instituciones contables, los resultados obtenidos indican la relevancia que los profesionales atribuyen a estas capacidades y la importancia decisiva que se les da en los procesos de selección iniciales, su papel decisivo en la evolución de la carrera profesional, o la

que les dan antiguos alumnos una vez tienen experiencia profesional (Arquero y Fernández-Polvillo, 2019).

De estas habilidades, como indican Arquero et al. (2017), tres son fundamentales, las de comunicación analítica, oral y escrita. Afirmación constatada en otros estudios no solo en el contexto europeo (Hassall et al., 2005; Arquero et al., 2001, Arquero et al., 2007), también desde la perspectiva australiana (Kavanagh y Drennan, 2008; De Lange et al., 2006), de Nueva Zelanda (Gray, 2010; Gray y Murray, 2011), e incluso en estudios anteriores desarrollados en EEUU (Ingram y Frazier, 1980; Novin et al., 1990; Novin y Tucker, 1993; Diamond, 2005).

Sin embargo, dichas habilidades deben combinarse con el desarrollo de habilidades vocacionales más amplias en consonancia con el entorno empresarial cambiante en el que operan ahora los contadores (Jones, 2010; Wells et al., 2009). La visión estereotipada del contador está desapareciendo, la tendencia actual es verlo como un asesor y un miembro importante del equipo de gestión (Hassall et al., 2013a). Por tanto, existe una clara necesidad de cambiar la forma en que los contadores deben enfocar su trabajo en el futuro (Hassall et al., 2013b).

La reducción de la brecha de expectativas y rendimiento supone reflexionar sobre la necesidad de promover un cambio en la estructura y organización de la enseñanza universitaria y la renovación de las metodologías de enseñanza- aprendizaje. Pues la brecha entre lo que los contables hacen y lo que se enseña puesta de manifiesto por Albretch y Sack (2000), o la discrepancia entre el perfil profesional que se demanda y el perfil de formación que se ofrece es el denominado expectation performance gap (Webb y Chaffer, 2016) o skills expectation gap (Hassall et al., 2013a, 2013b), sigue estando presente en la actualidad (Arquero y Fernández-Polvillo, 2019; Chaffer y Webb, 2017; Howcroft, 2017; Jones, 2014; Lim et al., 2016).

En este sentido, tras la revisión de la literatura existente Bui y Porter (2010) explican que la persistencia de este gap, puede deberse a las siguientes causas: (I) existencia de distintos puntos de vista y prioridades entre profesionales y académicos, (II) uso de métodos de enseñanza inefectivos o inadecuados, (III) limitaciones institucionales y (IV) las percepciones que tienen los estudiantes sobre la profesión, los programas de formación y las aptitudes y características personales necesarias.

Estas divergencias entre requisitos reales y percepciones de los alumnos pueden tener su origen en una concepción errónea, por parte de los estudiantes, de cuáles son las tareas de un contable y las capacidades necesarias para ello (Bui y Porter, 2010). Así, al menos para algunos alumnos, existe una imagen mental del "contable típico" que realiza un trabajo aburrido, definido, preciso y orientado al cumplimiento de normas, definiendo un perfil profesional estereotipado que difiere sustancialmente de las capacidades que necesita un profesional de nivel en el siglo XXI (Arquero y Fernández-Polvillo, 2019; Fernández-Polvillo y Michel, 2018).

Este trabajo tiene como objetivo definir las características de un plan de estudios ideal para la carrera de Contaduría en México, así como su contenido básico, mediante el análisis, por un lado, del perfil del profesional contable requerido actualmente, y el estudio de las expectativas y/o necesidades de los alumnos, por otro. Este trabajo analiza cuales son los conocimientos, habilidades y valores más destacadas que se

deben observar en los egresados y, por tanto, establecer los conocimientos que deben ser impartidos por las universidades, así como las competencias y habilidades que se deben desarrollar o fomentar en dicho contexto.

El resto del trabajo se estructura de la siguiente forma. El segundo apartado realiza una revisión bibliográfica sobre la idoneidad del análisis DAFO como instrumento metodológico que permite realizar un primer acercamiento al conocimiento de la organización universitaria, en cuanto que propicia el conocimiento de las amenazas, oportunidades, fortalezas y debilidades que la pueda caracterizar, al objeto de establecer un plan estratégico, que en el contexto de este trabajo estaría orientado a redefinir el plan de estudios de la carrera de Contaduría en universidad de México. Posteriormente se presentan las cuestiones de investigación, la metodología empleada en el estudio, los resultados obtenidos y en último lugar un apartado de discusión e implicaciones de los resultados.

2. EL ANÁLISIS DAFO COMO HERRAMIENTA DE DIAGNÓSTICO EN EL ÁMBITO DE UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

Nesset y Helgensen (2009) destacan que las instituciones de educación superior pueden, y en cierta medida, deben ser vistas desde una perspectiva profesional. Desde este punto de vista, los empleadores y los estudiantes (como clientes o usuarios) pueden proporcionar información útil sobre las percepciones que tienen sobre las instituciones, los programas que ofrecen y la idoneidad de dichos programas para una carrera profesional exitosa. Estas percepciones son de gran importancia para rediseñar esos programas a fin de mantenerlos actualizados y relevantes. Como afirman Achille et al. (2018), los profesionales de la contabilidad requieren una actualización constante de los contenidos y, por lo tanto, las instituciones de educación superior deben redefinir sus planes de estudio para satisfacer estas demandas, fortaleciendo las competencias de los graduados para que puedan ser competentes y competitivos en el desempeño profesional (Ramírez et al., 2018) y reduciendo así la brecha entre lo que las Universidades ofrecen y lo que necesita el mercado laboral (Vargas, 2014).

De Pablos et al. (2007) señalaron que las universidades requieren, para implementar cambios, una definición clara de la situación de partida (diagnóstico inicial) para planificar acciones y adaptaciones adicionales (análisis estratégico). Estos autores tomando como referencia lo indicado por Holdaway y Meekison (1990) definen la planificación estratégica en el ámbito universitario como un "*proceso cuyo fin es mantener una continua armonía entre el entorno de la universidad, sus recursos y sus propósitos como institución*".

Así, todo proceso estratégico debe cumplir una serie de características (De Pablos et al., 2007): debe ser anticipativo (poniendo de manifiesto las debilidades/amenazas y las fortalezas/oportunidades); normativo y reactivo (eliminando las amenazas y sacando partido de las oportunidades); retroactivo (confrontando con la evolución real y corrigiendo); informativo (presenta un inventario completo de las debilidades/amenazas y las fortalezas/oportunidades); indicativo (propone medidas concretas para corregir las deficiencias y aprovechar las posibilidades); directivo

(refleja la voluntad colectiva y, sobre todo la de la dirección) y participativo (implica en la elaboración de las decisiones a los afectados).

Por tanto, el desarrollo de ese diagnóstico inicial resulta esencial, como paso previo para la implantación de cualquier plan estratégico, y se puede realizar a través del denominado análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades), pues este se puede utilizar como instrumento para realizar un diagnóstico del escenario que deseamos conocer.

El análisis DAFO fue creado originalmente para apoyar a los gerentes a realizar estrategias, mediante una indagación de las relaciones e interacciones entre el ambiente interno y externo de la empresa (Dess et al., 2008; Marshall y Johnston, 2010; Mintzberg, 1987; citados por Bell y Rochford, 2016). Al respecto señalan Álamo Vera, García Soto (2007) que el modelo Harvard, más conocido como DAFO y el modelo de los grupos de interés son los que más se aplican.

Pero este tipo de análisis se puede realizar en otros ámbitos, y concretamente se puede utilizar como un instrumento metodológico que permite realizar un primer acercamiento al conocimiento de la organización universitaria, en cuanto que propicia el conocimiento de las amenazas, oportunidades, fortalezas y debilidades que la pueda caracterizar (De Pablos et al., 2007).

En este contexto, como lo indican Aznar et al. (2014, p. 139), las siglas DAFO, tienen el siguiente significado:

- Debilidades: aspectos que reducen o limitan la capacidad de aplicación de iniciativas relacionadas con la sostenibilidad en la docencia.
- Amenazas: aspectos o situaciones que incrementan dificultades o anticipan problemas para la inclusión de la sostenibilidad en la docencia si no varían las condiciones actuales.
- Fortalezas: capacidades, recursos o planteamientos que potencian la introducción de la sostenibilidad a través de la docencia en las asignaturas de los diferentes grados.
- Oportunidades: aspectos o situaciones que representan una ventaja para la consolidación de la introducción de la sostenibilidad en la docencia (siempre y cuando se superen las debilidades y se aprovechen debidamente las fortalezas).

También De Pablos et al. (2007) describen los cuatro aspectos que comprende el análisis DAFO desde el punto de vista del contexto educativo, entienden por debilidades los impedimentos, barreras u obstáculos que coartan el desarrollo de las instituciones universitarias, mientras que las fortalezas son recursos, rasgos o peculiaridades que permiten posicionar a la institución respecto a las demás universidades. Las amenazas son aspectos que dificultan el logro de los objetivos de la institución universitaria, mientras que las oportunidades son circunstancias externas cuyo aprovechamiento redundará en la mejora de la calidad de la institución. Así, estos

autores identifican las debilidades y las fortalezas como factores internos, mientras las amenazas y las oportunidades son entendidas como factores externos de la institución.

Una vez identificados estos factores, se pueden desarrollar estrategias tomando como referencia las fortalezas, así como eliminar o minimizar las debilidades, explotar las oportunidades o contrarrestar las amenazas (Dyson, 2004).

3. OBJETIVO Y CUESTIONES DE INVESTIGACIÓN

El objetivo principal de este trabajo consiste en definir las características de un Plan de Estudios ideal para la carrera de Contaduría en México, así como su contenido básico. Es decir, definir las competencias y habilidades más destacadas que se deben observar en los egresados y establecer los conocimientos que deben ser impartidos por las universidades.

Para dar respuesta a este objetivo se plantearon dos cuestiones de investigación, (1) el análisis del perfil del profesional contable requerido actualmente, y (2) el estudio de las expectativas y/o necesidades detectadas por ex alumnos que ya se encuentran involucrados en el mercado laboral.

4. METODOLOGÍA

4.1. Muestra.

La muestra estuvo formada por dos grupos de participantes, por un lado, se contó con la participación de profesionales en el ámbito contable, que no habían cursado sus estudios en la Universidad de Guadalajara (Centro Universitario de la Costa Sur, México). El segundo grupo estuvo formado por ex alumnos de la Universidad de Guadalajara, que ya están ejerciendo como profesionales en el ámbito de la contaduría.

De los 13 profesionales que participaron en este estudio (Grupo 1), 5 fueron mujeres y 8 varones. La edad media del grupo era de 42.7 años, siendo la mínima 22 y la máxima 62 (véase Tabla 1).

Tabla 1. Grupo 1. Profesionales

	GÉNERO	EDAD	AÑOS EXPERIENCIA	%EXPERIENCIA PROFESIONAL
1	M	48	25	100
2	F	36	7	50
3	M	62	45	100
4	M	55	30	0
5	M	52	30	75
6	F	47	25	50
7	F	41	12	100
8	F	35	9	50
9	M	31	9	100
10	M	43	24	100
11	F	22	1	25
12	M	38	18	75
13	M	45	20	100
Media		42.69	19.62	71.15
Masculino	8	555	255	925
Femenino	5			

En cuanto a los años de experiencia, el análisis realizado indicó que la media de años de experiencia profesional para el grupo era de 19.6 años, con una mínima de 1 año y una máxima de 45 años de experiencia (véase Tabla 1).

Por otro lado, a los miembros de este grupo se les preguntó cuánto tiempo de su vida profesional habían dedicado al área de contaduría, en este sentido, considerando los valores en porcentajes, obtuvimos que los miembros del grupo mostraban, por término medio, que el 71.15% de su vida laboral se había desarrollado en puestos asociados a la profesión contable.

El segundo grupo de participantes (Grupo 2) estuvo formado por un total de 7 ex alumnos (egresados) de la Universidad de Guadalajara (Centro Universitario de la Costa Sur, México), ya involucrados en el mercado laboral. De estos, 4 fueron mujeres y 3 varones. La edad media del grupo era de 33 años, siendo la mínima 24 y la máxima 41 (véase Tabla 2).

Tabla 2 .Grupo 2. Ex alumnos (egresados)

	GÉNERO	EDAD	AÑOS EXPERIENCIA	% EXPERIENCIA PROFESIONAL
11	F	26	0.5	25
2	F	24	2.5	75
3	M	31	8	25
4	M	40	20	50
5	F	40	8	100
6	M	41	12	100
7	F	30	7	50
Media		33.14	8.29	60.71
Femenino	4			
Masculino	3			

Atendiendo a la información aportada por los participantes, la media de años de experiencia profesional para el grupo era de 8.29 años, con una mínima de 0.5 años y una máxima de 20 años de experiencia (véase Tabla 2).

Por otro lado, respecto a su dedicación a áreas de la profesión, los resultados mostraron que, por término medio, el 60.71% de la vida laboral de los miembros del grupo se había desarrollado en puestos asociados a la profesión contable

4.2. Procedimiento de obtención y análisis de los datos.

Al objeto de dar respuesta a las cuestiones de investigación planteadas y por tanto al objetivo principal de este trabajo se utilizó una metodología descriptiva-exploratoria y evaluativa basada en un análisis DAFO.

La recogida de los datos necesarios para la construcción de la matriz DAFO se realizó mediante entrevistas individuales al objeto de conocer las opiniones de los grupos de interés, para de este modo comprobar la opinión de ambos sobre perfil que deben mostrar los egresados y, por tanto, observar las posibles diferencias y/o coincidencias de opinión.

Esta técnica de recogida de información permite obtener puntos de vista de primera mano sobre experiencias propias y aspectos tales como descripciones, observaciones y diálogos sobre cuestiones abiertas y es además flexible, lo que enriquece el resultado esperado, ya que "mientras el investigador pregunta y acumula respuestas objetivas es

capaz de captar sus opiniones, sensaciones y estados de ánimo, enriqueciendo la información y facilitando la consecución de los objetivos propuestos" (García, Martínez, Martín y Sánchez, s.f.; citados por Hernández et al., 2010).

Se optó por una entrevista estructurada, usando un cuestionario con preguntas generales y de opinión con la intención de lograr a través de las preguntas y respuestas, una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a las cuestiones objeto de estudio (Janesick, 1998 citado por Hernández et al., 2010).

Las entrevistas se realizaron en dos fases, en la primera se realizaron a los participantes que conforman el grupo de profesionales (Grupo 1) y en la segunda, a los ex alumnos egresados (Grupo 2).

Las cuestiones planteadas permitieron obtener información sobre la situación profesional actual de los participantes, nivel de estudios, años de experiencia profesional en el área contable, y lo más importante, permitieron obtener la opinión de los participantes respecto a tres elementos, los conocimientos, habilidades y valores, que son los que configuran las competencias más destacadas que se deben observar en los egresados y profesionales.

Parte de las cuestiones estaban orientadas a conocer la opinión de los participantes sobre el plan de estudios actual de su Universidad, respecto este, si consideran que las horas/créditos (o unidades de educación) eran las adecuadas para las materias básicas de formación, o bien si era necesario aumentar las horas/crédito. Otras cuestiones permitían obtener respuestas sobre si la formación técnica impartida está sobrevalorada o carece totalmente de importancia, y sobre la relación entre la teoría y la práctica, es decir, la relación entre lo que se enseña en la universidad y la práctica en el ámbito laboral. Se les pidió su opinión sobre si la Universidad debe considerar al mercado laboral cuando se crea o modifica un Plan de Estudios.

Por otro lado, se plantearon cuestiones orientadas a conocer la opinión de los participantes en relación con las competencias que se valoran en la formación del contador, si es necesario fortalecer alguna de ellas, cuales y cómo. También sobre la existencia de carencias formativas, y cómo se puede mejorar un PE para evitar dichas carencias.

Además, las preguntas planteadas permitían saber si creen que tiene valor para un titulado la formación en habilidades y valores personales. Respecto a las habilidades, para que los participantes indicasen las que consideraban más importantes se les facilitó una lista entre las que se encontraban, por ejemplo: liderazgo, inteligencia emocional, capacidad de comunicación oral, capacidad de comunicación escrita, capacidad de relacionarse, capacidad para el estudio y el aprendizaje, trabajo en equipo, empatía, polivalencia, flexibilidad, capacidades organizativas, asunción de responsabilidades, capacidad de resolver problemas complejos, entre otras. En cuanto a los valores, los ejemplos dados fueron: honestidad, sinceridad, humildad, sencillez, tolerancia y multiculturalidad.

En relación con el perfil del contador exigido en el mercado laboral, se preguntó sobre que se valora más en el ámbito laboral a la hora de contratar titulados, y si se valora la especialidad (licenciatura o posgrado).

Las respuestas y opiniones obtenidas de las entrevistas se estructuraron en una matriz DAFO, teniendo en cuenta que en el contexto de este trabajo los cuatro bloques de esta matriz se definen de la siguiente manera:

1) Debilidades: son aquellas capacidades, habilidades, valores, etc., que tanto los profesionales como ex alumnos perciben deficientes o ausentes en los recién egresados o titulados que desean desarrollar actividad laboral en puestos asociados a la profesión contable.

También son consideradas debilidades aquellos conocimientos, habilidades y valores imprescindibles o necesarios en el desarrollo profesional y que los profesionales y egresados consideran que no son adecuadamente tenidos en cuenta o desarrollados en el periodo formativo, es decir, en el plan de estudios. Y por supuesto, aquellas actitudes y /o comportamientos que limitan el desarrollo profesional.

2) Amenazas: Son aquellas situaciones que provienen del entorno (factores externos) que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia y el valor dado a la profesión.

En este sentido, y a modo de ejemplos, se pueden entender como amenazas, la falta de conocimientos del entorno económico en el que opera la empresa (economía global), las dificultades para realizar prácticas profesionales durante el periodo de formación, la falta de conocimientos de nuevos sistemas de procesamiento y registro de la información contable, así como que los planes de estudios ofrezcan una formación alejada a las necesidades del mercado.

Si atendemos al elemento habilidades, se considerarían amenazas, la incapacidad o desinterés de los individuos por actualizar sus conocimientos o de ofrecer un valor añadido en la labor que desarrolla, y por consiguiente que el mercado minusvalore la profesión. Mientras que, si centramos la atención en el elemento valores, se entienden como amenazas la percepción de que se el contador no está formado o no actúa conforme a principios éticos y con la máxima responsabilidad.

3) Fortalezas: Son las capacidades especiales, internas, con que cuenta el contador y que le permite tener una posición privilegiada frente a la competencia, o bien valores y habilidades que se poseen.

Unos amplios conocimientos de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) aplicadas a la profesión (software especializado), conocimientos de las distintas áreas de la empresa, conocimientos normativos (fiscales, mercantiles, de normas internacionales), mostrar habilidades como el pensamiento crítico y analítico, la capacidad de tomar y ejecutar decisiones, así como mostrar valores asociados al compromiso con el trabajo, valores éticos y de responsabilidad social, suponen recursos y/o rasgos que permiten posicionar a un profesional respecto a otro.

4) Oportunidades: son aquellos factores externos que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que actúa el Contador y que permiten obtener ventajas competitivas.

La tendencia actual a entender y ver al contador como un asesor y un miembro del equipo de gestión, implica la adquisición de conocimientos del funcionamiento integral de la empresa, la actualización de los conocimientos contables, la adquisición

de conocimientos de fiscalidad y la adquisición de conocimientos de finanzas, todos estos suponen una oportunidad para agregar valor a la profesión.

5. RESULTADOS

En cada uno de los bloques de la matriz DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y debilidades) se muestran las opiniones y afirmaciones, obtenidas de las entrevistas individuales, en cuanto a los tres elementos básicos analizados: conocimientos, habilidades y valores para la profesión contable.

La exposición de dichas opiniones y afirmaciones se realiza de la siguiente forma: se marcan en letra **negrita** aquellas opiniones o afirmaciones en las que coinciden los miembros del grupo, y se han subrayado las nuevas ideas surgidas en este análisis consideradas relevantes al objeto de cumplir con el objetivo del trabajo. Además, para tener una visión inmediata de las opiniones de ambos grupos de entrevistados respecto a cada elemento en el bloque correspondiente de la matriz se presenta en una tabla en la que se recogen las aportaciones de los profesionales en el lado izquierdo y las del grupo de exalumnos (egresados) en el lado derecho.

DEBILIDADES - CONOCIMIENTOS	
PROFESIONALES	EGRESADOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. El contador profesional (CP) necesita dominar otra lengua. 2. El CP no tiene conocimientos de varios programas informáticos especializados en contaduría. 3. El CP no es experto en el manejo de los paquetes de computación básicos, tales como un procesador de textos, una hoja de cálculo y/o elaborar presentaciones. 4. El CP no es experto en redacción de documentación y correspondencia comercial. 5. El CP no domina la técnica de archivología. 6. El CP no posee conocimientos generales de Derecho Laboral. 7. <u>El CP posee conocimientos básicos de Derecho Corporativo.</u> 8. <u>El CP no conoce de Economía.</u> 9. <u>No domina la metodología de la investigación y aplicarla en el trabajo diario.</u> 10. El CP no es capaz laborar en áreas multiculturales. 11. <u>El CP no tiene plena conciencia de la Responsabilidad Social corporativa y cómo aplicarla en su labor diaria.</u> 12. <u>El CP en su trabajo en la empresa no tiene conciencia de todos los involucrados en la misma (terceros interesados) y de su papel frente a ellos.</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No estar actualizado. 2. Aferrarse a trabajar estrictamente en áreas contables, sin explorar áreas afines. 3. Constantes cambios en la normatividad fiscal. 4. Pobre preparación académica. 5. Rigidez curricular (son los mismos temas de varios años atrás). 6. Falta de actualización en pedagogía (por parte de los maestros) para temas actuales en la currícula de estudios. 7. Interés en otras áreas que de repente pensamos que no nos son muy útiles a los CP que en el ámbito laboral son requeridas.

DEBILIDADES - HABILIDADES	
PROFESIONALES	EGRESADOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. El contador profesional (CP) debe cuidar su imagen personal. 2. El CP debe tener autoconfianza en su actuación profesional. 3. El CP debe ser abierto a escuchar las opiniones de quienes laboran con él. 4. El CP debe realizar sus acciones en la empresa, no sólo a controlarlas sino también a impulsarlas. 5. El CP debe pensar no sólo en generar información, sino también en generar utilidades. 6. <u>El CP debe tener la capacidad de la actualización constante en materia de tecnologías de la información y comunicación TIC.</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No comprometerse con el trabajo. 2. Ser irresponsable. 3. No tener todo en orden. 4. La resistencia a los cambios. 5. El carácter demasiado serio dificulta las buenas relaciones laborales, debe equilibrarse. 6. La falta de confianza en sí mismo, para proponer y hacer las cosas de una mejor forma. 7. Ser conformista. 8. Falta de expresividad. 9. Falta de razonamiento lógico-matemático. 10. Falta que se estimule a desarrollar habilidades de innovación y creatividad.
DEBILIDADES - VALORES	
PROFESIONALES	EGRESADOS
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inseguridad. 2. Miedo. 3. Ausencia de compromiso con su carrera. 4. Estudiar la carrera por compromiso u obligación.

AMENAZAS - CONOCIMIENTOS	
PROFESIONALES	EGRESADOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Poco interés en formarse en áreas diferentes a la fiscal. 2. <u>Sin conocimiento de la economía global.</u> 3. Sin conocimientos en las TIC. 4. <u>No conoce la forma como operan las macro empresas.</u> 5. El contador profesional (CP) no es experto en los conocimientos básicos de la profesión. 6. <u>El profesional de programación de sistemas contables constituye una amenaza para la carrera del CP.</u> 7. El CP no realiza prácticas profesionales obligatorias durante su formación. 8. <u>El CP debe estar preparado para dar servicio en mega empresas y en micro empresas.</u> 9. Las Universidades deben formar al CP de acuerdo con las necesidades del mercado. 10. <u>El CP debe ser experto en elaboración de Estados Financieros.</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gente mejor preparada que uno. 2. Los sistemas (software) cada vez más avanzados, que requieren sólo de un capturista. 3. El acceso vía internet a la información, así como al SAT tanto por internet, líneas o módulos de atención, hacen más fácil la regularización fiscal, sin necesitar un CP. 4. <u>La mayor amenaza es precisamente permitir que se tenga la idea de que la profesión no es tan importante o necesaria.</u> Si no se está preparado cualquier factor será una amenaza. 5. Los sueldos de los CP no son competitivos. 6. Quizás la mayor sea la percepción errónea de que el CP es igual a Cálculo y Pago de impuestos. 7. Desfase entre teoría (lo estudiado) y práctica (la realidad). 8. Falta de dominio de software especializado. 9. La percepción del público acerca del CP no es la mejor y afecta al trabajo. 10. La falta de enfoque real de la teoría en la Universidad.

AMENAZAS - HABILIDADES	
PROFESIONALES	EGRESADOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. El contador profesional (CP) no es capaz de vender sus servicios. 2. <u>El CP no es capaz de estar actualizado en todas sus áreas de conocimiento.</u> 3. El CP no sabe dar valor agregado a la empresa, no sólo en beneficio de los socios o accionistas, sino de todos los implicados en ésta. 4. <u>El enfoque de la formación del CP no es hacia la región donde ejercerá.</u> 	
AMENAZAS - VALORES	
PROFESIONALES	EGRESADOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. El contador profesional (CP) no labora con absoluto respeto a la ética. 2. El CP no está formado en el sentido del alto grado de responsabilidad. 3. La profesión no tiene un sentido humanista. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausencia de respeto y apoyo entre colegas. 2. Carencia de valores. 3. Falta de compromiso.

FORTALEZAS - CONOCIMIENTOS	
PROFESIONALES	EGRESADOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>El contador profesional (CP) adquiere durante su formación gran habilidad en matemáticas básicas.</u> 2. En su formación el CP adquiere la capacidad de resolver conflictos de tipo fiscal. 3. El CP es experto en manejo de software especializado en Contaduría. 4. El CP tiene amplios conocimientos en materia de informática. 5. <u>El CP posee conocimientos amplios en las diferentes áreas de la Administración.</u> 6. <u>El CP es experto en los diferentes estándares nacionales vinculados a la profesión.</u> 7. <u>El CP es experto en los estándares internacionales de su profesión.</u> 8. <u>El CP es capaz de hacer proyecciones sobre los estados financieros.</u> 9. El CP conoce a la letra el Código de Ética Profesional. 10. <u>El conocimiento de áreas de Derecho relacionadas con la profesión, dan confianza al empleador del Contador.</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>La facilidad de comprender y analizar números es una gran ventaja, ya que los números representa dinero en cualquier empresa.</u> 2. Los conocimientos o nociones fiscales y legales facilitan la comunicación y generan confianza hacia el contador. 3. <u>El análisis de datos y la capacidad de detectar los riesgos inherentes que conlleva cada actividad y la capacidad de diseñar controles para mitigar esos riesgos.</u>

FORTALEZAS - HABILIDADES	
PROFESIONALES	EGRESADOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Durante su formación el contador profesional (CP) adquiere la capacidad de análisis.</u> 2. Adquiere durante su formación la habilidad de adaptación a los cambios. 3. El CP no sólo es capaz de generar información, sino de analizarla. 4. <u>El CP es capaz de laborar en cualquiera de las formas que permiten la profesión: independiente, empresario, asociado, empleado o de cualquier otra.</u> 5. El CP tiene la habilidad de decisión y ejecución de decisiones. 6. <u>El CP posee pensamiento crítico.</u> 7. <u>El CP tiene capacidad de razonamiento y discernimiento.</u> 8. Durante su formación el CP adquiere la habilidad de la actualización continua. 9. El CP es capaz de resolver problemas en el trabajo diario. 10. El CP es capaz de laborar bajo presión. 11. La prevención de riesgos y su control forman parte de la formación del CP. 12. El CP es visionario. 13. El CP es innovación. 14. El CP es ordenado en su trabajo. 15. El CP es capaz de adaptarse a los cambios. 16. El CP tiene la capacidad de relacionarse. 17. El CP tiene la habilidad de evolucionar. 18. El CP posee la habilidad del razonamiento lógico-matemático. 19. El CP posee la habilidad negociadora. 20. El CP es capaz de dialogar. 21. El CP muestra seguridad en sí mismo. 22. El CP es creativo en su trabajo. 23. El CP tiene actitud profesional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Capacidad de trabajar bajo presión.</u> 2. Prácticas profesionales de calidad. 3. Visionario e innovador. 4. <u>Analítico</u>, ya que no se tratan las situaciones de una manera superficial y los conocimientos adquiridos nos permiten ver los detalles de dichas situaciones. 5. <u>Relacionar los eventos financieros con cualquier área de las empresas, dando un enfoque particular a las consecuencias que afectarán a cada área.</u> 6. <u>Buenos negociadores</u> por lo tanto no somos lo cuadrado que los demás piensan. 7. <u>Sentido de actualización</u> ya que como CP tenemos que estar siempre pendientes de las actualizaciones en leyes fiscales.
FORTALEZAS - VALORES	
PROFESIONALES	EGRESADOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Los valores tales como la ética, pensamiento filosófico, crítico y de responsabilidad social son parte de la formación del contador profesional (CP). 2. La honestidad es un valor básico en la formación del CP. 3. <u>La discreción y la confidencialidad deben ser valores del CP.</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad. 2. Compromiso en el trabajo. 3. La formación crea un perfil de confidencialidad y discreción con la información. 4. La amplia formación del CP genera respeto. 5. Ética profesional siempre 6. Calidad integral (que realice diferentes actividades) en su labor profesional. 7. Seguridad moral (que proporcione con honestidad, confianza a todos)

OPORTUNIDADES - CONOCIMIENTOS	
PROFESIONALES	EGRESADOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. El contador profesional (CP) puede ser un consultor de negocios. 2. <u>Las PYME, las empresas familiares y las personas físicas representan un campo de acción muy amplio para el CP actual.</u> 3. <u>La asesoría virtual tiene futuro.</u> 4. <u>El área fiscal de prestadores de servicios.</u> 5. La empresa prefiere para niveles ejecutivos o de dirección al CP por sus altos conocimientos de finanzas. 6. El CP es capaz de pronosticar el futuro financiero de la empresa. 7. <u>El CP actual conoce el funcionamiento integral de la empresa.</u> 8. El CP debe ser experto en las NIIF. 9. La capacidad de implementar NIIF específicas por tipo de empresa. 10. <u>Los sistemas ERP, sistemas de análisis de datos, simuladores estadísticos para la construcción de presupuestos, plataformas de colaboración en línea.</u> 11. La educación/capacitación en línea. 12. Los conocimientos generales en materia fiscal de otros países. 13. Conocer en materia de regulación internacional que permitan la conversión de la información financiera a otros mercados. 14. El experto en materia fiscal. 15. <u>El conocimiento de una gama amplia de productos financieros.</u> 16. El dominio del idioma inglés. 17. Los paquetes de software contables y administrativos. 18. El diseño de procesos que le permitan aplicar políticas y procedimientos. 19. El acceso y aplicación de nuevas TIC. 20. El CP puede laborar de manera analítica en el área de ventas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Las contabilidades especiales: v.g. constructoras, inmobiliarias, hipotecarias.</u> 2. Las ventas de productos financieros. 3. Dominar otro idioma. 4. El software contable y administrativo. 5. La creación de micro empresas regionales. 6. Toda empresa grande o pequeña necesita los servicios de un contador. 7. Una de las grandes oportunidades que no se han explorado en la profesión es el <u>Diseño de Procesos</u>. Si logramos especializarnos en este tema creo que las oportunidades de desarrollo se incrementarán de manera importante dado que en muchas de las empresas se realizan las cosas sin apearse a Políticas y Procedimientos. 8. El acceso y conocimiento de las nuevas TIC. 9. Unirse a un colegio de contadores. 10. Buscar la certificación. 11. Ser competitivo con los nuevos sistemas de información 12. Mejora continua en sus servicios. 13. Actualización con responsabilidad (talleres, conferencias, seminarios, etc.). 14. Preparado para realizar actividades administrativas tales como asumir la gerencia de casi cualquier tipo de empresa. 15. Asesor para la toma de decisiones que encaminen al ente a mejorar las utilidades y prevenir desviaciones que afecten al mismo. 16. Tenemos la facultad de actuar como auditores ya que poseemos los conocimientos necesarios para evaluar las distintas áreas en que se divide una empresa (no necesariamente aquellas que impliquen números). 17. Podemos y tenemos la capacidad para pertenecer y dirigir a un grupo de ventas en cualquier campo, ya que nuestra capacidad analítica y las herramientas que nos ofrece esta profesión nos permite asumir un trabajo que implique el cumplimiento de metas que se miden en el área de las ventas.

OPORTUNIDADES - HABILIDADES	
PROFESIONALES	EGRESADOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. El contador profesional (CP) capaz de dar valor agregado a las empresas. 2. El CP con visión global sobre las características y la generación de la información financiera. 3. <u>El CP capaz de proyectar ideas a nivel global, conocer las herramientas adecuadas que le permitan entender los negocios en un entorno mundial.</u> 4. El CP capaz de innovar a nivel de empresas. 5. El CP capaz de auto-aprendizaje que le permita estar actualizado en sus conocimientos. 6. El Contador innovador, capaz de detectar las debilidades de los profesionales de su entorno y aprovecharlas. 7. El Contador capaz de prever el futuro de la empresa. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las mejores oportunidades están en las debilidades de las demás profesiones y del entorno, por lo que nuestro país ofrece una gran cantidad de oportunidades al CP, la clave está en tener una mente abierta (innovar), para detectar esas oportunidades y aprovecharlas.

6. CONCLUSIONES

El equilibrio entre los conocimientos técnicos, el conocimiento empresarial, habilidades y valores personales, constituye el pilar básico en el que se debe desenvolver un profesional y por tanto suponen elementos esenciales a tener en cuenta a la hora de diseñar un plan de estudios.

En el área contable, estudios no solo a nivel europeo, también a desde la perspectiva americana y australiana, han constatado la necesidad de revisar los planes de estudios al objeto de que el diseño curricular no solo contemple los conocimientos básicos para el desarrollo de la profesión, cada vez se hace más necesario contemplar en dichos planes de estudios la convergencia entre las necesidades que se muestran realmente en el ámbito laboral con la labor y orientación que debe realizar y adoptar la institución educativa.

Los pronunciamientos de asociaciones y organismos internacionales en el ámbito de la profesión contable ponen de manifiesto esa necesidad de reducir la brecha (desajuste percibido) actual entre el nivel de competencias (conocimientos, habilidades, valores) que los empleadores requieren de los profesionales al iniciar su carrera profesional y el nivel realmente percibido en los recién graduados en contabilidad. En este sentido la adquisición de los conocimientos adecuados, el desarrollo de habilidades y expresión de determinados valores resulta esencial.

Los requisitos o perfil deseado para el profesional contable, en los últimos tiempos, analizados a través de las opiniones expresadas por profesionales con una amplia experiencia profesional en el ámbito de la contaduría, por un lado, y el estudio de las expectativas y/o necesidades que perciben los alumnos egresados de la Universidad de Guadalajara (Centro Universitario de la Costa Sur, México) ya involucrados en el

mercado laboral, por otro, ha permitido definir una matriz DAFO, en la que han quedado representadas las debilidades, amenazas, fortalezas y debilidades que se encuentra la profesión en términos de conocimientos, habilidades y valores.

A continuación, se mencionan aquellas debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades en las que hay mayor coincidencia para los miembros un mismo grupo y entre ambos grupos de interés entrevistados.

Debilidades:

Los profesionales entrevistados muestran como una debilidad en el perfil actual de los egresados y, por tanto, una debilidad para el desarrollo de la profesión, la falta de conocimientos respecto a programas informáticos especializados en contaduría e incluso para el manejo de paquetes de computación básicos, tales como un procesador de textos, una hoja de cálculo y/o elaborar presentaciones. También descartan como debilidad el desconocimiento de otros idiomas.

Otra de las debilidades resaltadas, en este caso por ambos grupos, está relacionada con la falta de conocimientos generales de Economía, Derecho Laboral, Derecho Corporativo o Responsabilidad Social Corporativa, en este sentido, los ex alumnos (egresados) entrevistados destacan como una debilidad la rigidez curricular, y la falta de interés por incluir en los planes de estudios áreas afines a la contabilidad, que inicialmente parecen poco importantes pero que son valoradas en el mercado laboral.

En relación con las habilidades, ambos grupos indican que la falta de autoconfianza en la actuación profesional, y la falta de confianza para realizar acciones en la empresa, controlarlas e impulsarlas (poco o nulo estímulo a desarrollar habilidades de innovación y creatividad), son debilidades observadas actualmente. Además, suponen debilidades la falta de compromiso con el trabajo, la falta de responsabilidad, mostrar una actitud conformista y la falta de razonamiento lógico-matemático.

Los profesionales destacan también como una debilidad, la falta de iniciativa para la actualización constante en materia de tecnologías de la información y comunicación (TIC).

En cuanto a los valores que debe mostrar un contador profesional, los ex alumnos (egresados) destacan como debilidades la inseguridad, miedo, y la falta de motivación personal por estudiar la carrera.

Amenazas:

Las principales amenazas destacadas por ambos grupos están relacionadas con la falta de conocimientos y formación. Así, los profesionales destacan como una clara amenaza tanto la falta de conocimientos de economía global, como la falta de conocimientos en TIC asociadas la profesión, la falta de conocimientos básicos de la profesión y/o en relación con la elaboración de Estados Financieros.

Los ex alumnos destacan también como una amenaza la falta de enfoque real de la teoría en la Universidad.

Entre las principales amenazas asociadas al desarrollo habilidades destacan la incapacidad de dar valor agregado a la empresa, no sólo en beneficio de los socios o accionistas, sino de todos los implicados en ésta. Mientras que las relacionadas con los valores, son la ausencia de estos y la falta de compromiso las más reseñadas.

Fortalezas:

Teniendo en cuenta el perfil actual que debe tener un contador, los profesionales indican como fortalezas tener amplios conocimientos en materia de informática, poseer conocimientos amplios en las diferentes áreas de la Administración de empresas, ser experto en los diferentes estándares nacionales e internacionales vinculados a la profesión, tener conocimientos de áreas de Derecho relacionadas con la profesión, e incluso tener habilidades y conocimientos en matemáticas básicas.

En cuanto a las habilidades, destacan como fortalezas, la capacidad de análisis, la capacidad de razonamiento y discernimiento (pensamiento crítico), ser capaz de generar información y de analizarla, la habilidad del razonamiento lógico-matemático, la habilidad de decisión y ejecución de decisiones, ser capaz de adaptarse a los cambios y de laborar bajo presión, y la capacidad de negociación, entre otras.

Por otro lado, suponen fortalezas valores tales como la ética, la honestidad, la discreción y la confidencialidad, responsabilidad y compromiso en el trabajo, la calidad integral en su labor profesional.

Oportunidades:

Atendiendo al perfil requerido y la visión que se tiene de la profesión contable en la actualidad, resultan oportunidades o características de posicionamiento diferenciadoras contar con conocimientos del funcionamiento integral de la empresa en cualquiera de sus formas jurídicas y tamaños, así como conocimientos en finanzas, de tal manera que el contador se pueda presentar como un consultor de negocios, y prestar servicios en el área fiscal.

Los conocimientos de idiomas (en especial el inglés), de software contables y administrativos y el acceso y aplicación de nuevas TIC, junto con el conocimiento de los sistemas ERP, sistemas de análisis de datos, simuladores estadísticos para la construcción de presupuestos, plataformas de colaboración en línea, y el diseño de procesos, son también claras oportunidades.

La formación en materia fiscal de otros países, conocer materias de regulación internacional que permitan la conversión de la información financiera a otros mercados, son características destacadas por el grupo de profesionales entrevistados.

Un profesional que se presenta capaz de dar valor agregado a las empresas, con visión global sobre las características y la generación de la información financiera, capaz de proyectar ideas a nivel global, conocer las herramientas adecuadas que le permitan entender los negocios en un entorno mundial, capaz del autoaprendizaje que le permite estar actualizado en sus conocimientos, es un profesional que se presenta como un profesional con habilidades muy valoradas en el mercado laboral, por los que estas habilidades son evidentes oportunidades para posicionarse.

Estas debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades han de ser tenidas en cuenta a la hora de realizar un cambio curricular en los actuales planes educativos universitarios en la carrera de Contaduría en México. Así cabe concluir que:

En cuanto los conocimientos, un el plan de estudios ideal sería aquel en el que se consideran conocimientos de Derecho Corporativo, amplios conocimientos en Administración y Finanzas (por ejemplo, de productos financieros), en el que se fomenta los conocimientos del ámbito empresarial y organizativo desde el contexto de las microempresas hasta macroempresas. En este sentido, los conocimientos del funcionamiento integral de la empresa en cualquiera de sus formas jurídicas y tamaños (pequeñas y medianas empresas, las empresas familiares y las personas físicas) representan una oportunidad de trabajo.

El diseño curricular debe tener un número de créditos/horas adecuado al objeto de formar expertos en elaboración de estados financieros, en estándares nacionales e internacionales vinculados a la profesión, y en proyectar los estados financieros.

En el plan de estudios también se deben reforzar las asignaturas de Derecho relacionado con la profesión, las asignaturas de Economía y las de Metodología para la investigación. Y debe contemplar la necesidad de que el contador adquiriera los conocimientos necesarios para convertirse en un experto en TIC, no sólo a nivel básico, sino a nivel de programación, protección de riesgos y aseguramiento de datos, y especialmente en sistemas ERP y diseño de procesos.

Las habilidades que debe mostrar un contador, y que deben adquirirse en el periodo formativo y desarrollarse en el ámbito laboral, están principalmente asociadas al tratamiento y procesamiento de la información, como pueden ser: tener razonamiento lógico-matemático, pensamiento crítico, capacidad de razonamiento y discernimiento. Así como tener capacidad de actualización continua, sobre todo en materia de TIC.

También resulta necesario que el desarrollo del plan curricular permita adquirir habilidades de adaptación al entorno y contexto de trabajo como, por ejemplo, ser capaz de laborar bajo presión y en espacios multiculturales, o ser flexible en la profesión, es decir, ser capaz de laborar en cualquiera de las formas que permite la profesión: independiente, empresario, asociado, empleado o de cualquier otra.

Otras habilidades destacadas son: tener conciencia de la responsabilidad social corporativa, conocer el papel que juega en la empresa, ser comprometido con sus clientes/empleadores, ser buen negociador. Y tener conciencia de enfoque regional en su trabajo, pero sin perder la visión global.

Por último, los principales valores que debe interiorizar todo contador, tanto en su periodo de formación como en el desarrollo de su profesión son la ética, discreción y la confidencialidad.

REFERENCIAS

- Accounting Education Change Commission (1990). *Objectives of Education for Accountants (Position Statement No. 1)*. Accounting Education Change Commission, New York, NY.
- Álamo Vera, F.R. y García Soto, M.G. (2007). *Organización del proceso de planificación estratégica en el contexto público, un estudio de las universidades españolas. Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro*. XVII Jornadas Hispano Lusas de Gestión Científicas. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2232592>
- Albrecht, W. S. and Sack, R. J. (2000). Accounting Education: Charting the Course through a Perilous Future. *Accounting Education Series Vol. 16* (Sarasota, FL: American Accounting Association).
- American Accounting Association. (1986). Committee on the Future Structure, Content, and Scope of Accounting Education (The Bedford Committee). Future accounting education: preparing for the expanding profession. *Issues in Accounting Education, 1(1)*, 168-195.
- Archile Valencia, T., Velasco Angulo, C. E. y Morquera González, I. R. (2018). Percepción del Sector Empresarial sobre la Formación Profesional del Contador Público. *Gestión Joven, (18)*, 1-7.
- Arquero, J. L., Donoso, J.A., Hassall, T. y Joyce, J. (2001). Vocational Skills in the Accounting Professional Profile: the CIMA Employers' Opinion. *Accounting Education: an International Journal, 10 (3)*, 299-313.
- Arquero, J. L., Fernández-Polvillo, C., Hassall, T., y Joyce, J. (2017). Relationships between communication apprehension, ambiguity tolerance and learning styles in accounting students. *Revista de Contabilidad, 20(1)*, 13-24.
- Arquero, J. L. y Fernández-Polvillo, C. (2019). Estereotipos contables. Motivaciones y percepciones sobre la contabilidad de los estudiantes universitarios de Administración de Empresas y Finanzas y Contabilidad. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review, 22(1)*, 88-99.
- Arquero, J. L., Hassall, T., Joyce, J., y Donoso, J. A. (2007). Accounting students and communication apprehension: a study of Spanish and UK students. *European Accounting Review, 16(2)*, 299-322.
- Azevedo, A., Apfelthaler, G. y Hurst, D. (2012). Competency development in business graduates: An industry-driven approach for examining the alignment of undergraduate business education with industry requirements. *The International Journal of Management Education, 10(1)*, 12-28.
- Aznar, P., Ull, M.A., Piñero, A. y Martínez-Agut, P. (2014). La sostenibilidad en la formación universitaria: desafíos y oportunidades. *Educación XXI. 17. 1*, pp. 133-158.
- Bell, G., Rochford, L. (2016). Redis covering SWOT's integrative nature: A new

- understanding of an old framework. *The International Journal of Management Education*, 14(3), 310-326, <https://doi.org/10.1016/j.iime.2016.06.003>
- Bui, B. y Porter, B. (2010). The expectation-performance gap in accounting education: an exploratory study. *Accounting Education: an international journal*, 19(1-2), 23-50.
- Common Content Project. (2017). Skills Framework (2017 updated version). Disponible en www.commoncontent.com
- Chaffer, C. y Webb, J. (2017). An evaluation of competency development in accounting trainees. *Accounting Education*, 26(5-6), 431-458.
- Crawford, L., Helliar, C. y Monk, E. A. (2011). Generic skills in audit education. *Accounting Education: an international journal*, 20(2), 115-131.
- De Lange, P., Jackling, B. y Gut, A. M. (2006). Accounting graduates' perceptions of skills emphasis in undergraduate courses: an investigation from two Victorian universities. *Accounting & Finance*, 46(3), 365-386.
- De Pablos, J., Colás, P., González, T. y Jiménez, R. (2007). La adaptación de las universidades al Espacio Europeo de educación superior. Un procedimiento metodológico para el diseño de planes estratégicos. *Revista de Investigación Educativa*. 25(2), 533-554.
- Dess, G., Gregory, Lumpkin, G. T. y Eisner, A. B. (2008). *Strategic Management: Text and Cases*, Fourth Edition. New York: McGraw Hill.
- Diamond, M. (2005). Accounting education, research and practice: After Enron, where do we go?. *European Accounting Review*, 14(2), 353-362.
- Dyson, R. G. (2004). Strategic development and SWOT analysis at the University of Warwick. *European journal of operational research*, 152(3), 631-640.
- Fernandez-Polvillo, C. y Michel Vázquez, G.P. (2018). Accounting and stereotypes. A comparative analysis of Mexican students' perceptions. *Educade: Revista de Educación en Contabilidad, Finanzas y Administración de Empresas*, (9), 33-42.
- García, M.D., Martínez, C.A., Martín, N., Sánchez, L. (sf). La entrevista. Disponible en: http://www2.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/f53e86_entrevistapdfcopy.pdf
- Gray, R. (2010). Is accounting for sustainability actually accounting for sustainability and how would we know? An exploration of narratives of organisations and the planet. *Accounting, organizations and society*, 35(1), 47-62.
- Gray, F. E. y Murray, N. (2011). 'A distinguishing factor': oral communication skills in new accountancy graduates. *Accounting Education*, 20(3), 275-294.
- Hassall, T., Joyce, J., Arquero, J. L. & Donoso, J.A. (2005). Priorities for the development of vocational skills in management accountants: a European perspective. *Accounting Forum*, 29 (4), 379-94.
- Hassall, T., Arquero, J. L., Joyce, J. y González, J. M. (2013a). *Communication apprehension and accounting education*. The Routledge companion to accounting communication, 166-176.

- Hassall, T., Arquero, J. L., Joyce, J. y Gonzalez, J. M. (2013b). Communication apprehension and communication self-efficacy in accounting students. *Asian Review of Accounting*, 21(2), 160-175, <https://doi.org/10.1108/ARA-03-2013-0017>
- Hernández Sampieri R., Fernández Collado C. y Baptista Lucio P., (2010). *Metodología de la Investigación* (4ª Ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Holdaway, E. A. y Meekison, J. P. (1990). Strategic planning at a Canadian University. *Long Range Planning*, 23(4), 104-113.
- Howcroft, D. (2017). Graduates' vocational skills for the management accountancy profession: exploring the accounting education expectation-performance gap. *Accounting Education*, 26(5-6), 459-481.
- Ingram, R. W. y Frazier, K. B. (1980). Environmental performance and corporate disclosure. *Journal of accounting research*, 18(2), 614-622.
- International Federation of Accountants [IFAC], (1996). Prequalification Education, Assessment of professional competence and experience requirements of professional accountants (International Education Guideline No. 9). N.Y.: IFAC.
- International Federation of Accountants [IFAC], (2017). Handbook of International Education Pronouncements 2015 Edition. N.Y.: IFAC.
- Jackling, B. y De Lange, P. (2009). Do accounting graduates' skills meet the expectations of employers? A matter of convergence or divergence. *Accounting Education: An International Journal*, 18(4-5), 369-385.
- Janesick, V. J. (1998). Journal writing as a qualitative research technique: history, issues, and reflections. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, San Diego, CA, April 13-17, 1998.
- Jones, A. (2010). Generic attributes in accounting: the significance of the disciplinary context. *Accounting Education: an international journal*, 19(1-2), 5-21.
- Jones, R. (2014). Bridging the gap: Engaging in scholarship with accountancy employers to enhance understanding of skills development and employability. *Accounting Education*, 23(6), 527-541.
- Kavanagh, M. H. y Drennan, L. (2008). What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations. *Accounting & Finance*, 48(2), 279-300.
- Lim, Y. M., Lee, T. H., Yap, C. S., & Ling, C. C. (2016). Employability skills, personal qualities, and early employment problems of entry-level auditors: Perspectives from employers, lecturers, auditors, and students. *Journal of Education for Business*, 91(4), 185-192. DOI: 10.1080/08832323.2016.1153998
- Marshall, G.W. y Johnston M.W. (2010). *Marketing management*. McGraw-Hill Irwin
- Mintzberg, H. (1987). The strategy concept I: Five ps for strategy. *California Management Review*, Fall, 18987, 11-24
- Nesset, E., & Helgesen, Ø. (2009). Modelling and managing student loyalty: a study of a Norwegian university college. *Scandinavian Journal of Educational Research*,

53(4), 327-345.

Novin, A. M., Pearson, M. A., & Senge, S. V. (1990). Improving the curriculum for aspiring management accountants: The practitioner's point of view. *Journal of Accounting Education*, 8(2), 207-224.

Novin, A. M. y Tucker, J. M. (1993). The composition of 150-hour accounting programs: The public accountants' point of view. *Issues in Accounting Education*, 8(2), 273-291.

Ramírez, M.J. , Morales , B. H. , Muñoz, R. y Reséndiz, M. E. (2018). Competencias del profesional de la contaduría pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, la percepción del empleador. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 13(1), 440-448. ISSN 1941-9589 ONLINE & ISSN 2168-0612
USB Flash Drive

Vargas, R. (2014). El Profesional de la Contaduría de la BUAP basado en el enfoque por competencias. XVI Congreso internacional sobre innovaciones en docencia e investigación en ciencias económico-administrativas.

Webb, J. y Chaffer, C. (2016). The expectation performance gap in accounting education: A review of generic skills development in UK accounting degrees. *Accounting Education*, 25(4), 349-367.

Wells, P.; Gerbic, P.; Kranenburg, I. y Bygrave, J. (2009). Professional Skills and Capabilities of Accounting Graduates: The New Zealand Expectation Gap? *Accounting Education: An International Journal*, 18 (4-5), 403-420.