

COMPETENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES PROFESIONALES IMPARTIDAS A LOS EGRESADOS DE CONTADURÍA PÚBLICA EN LA UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

Omar Arodi Flores Laguna, Universidad de Montemorelos

Karla Liliana Haro-Zea, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Karla Saraí Basurto Gutiérrez, Universidad de Montemorelos

RESUMEN

El propósito de esta investigación es dar respuesta a la pregunta ¿Existe diferencia entre la formación profesional de conocimientos, habilidades y actitudes genéricos y disciplinares impartida por la Universidad de Montemorelos y la exigencia en el campo laboral de sus egresados de Contaduría Pública? La investigación fue de tipo descriptiva, transversal y de campo. La Universidad de Montemorelos tiene alrededor de 1,200 egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública. Para este trabajo de investigación se eligió una muestra por conveniencia de 150 egresados. Para la recolección de datos se elaboró un instrumento conformado por 106 competencias genéricas y disciplinares, en las áreas de conocimientos, habilidades y actitudes. Se observaron diferencias significativas en los conocimientos genéricos dados por la Universidad de Montemorelos y la exigencia de estos en el campo laboral. En los conocimientos disciplinares no se observaron diferencias significativas. De la misma manera, en las habilidades genéricas, se observaron diferencias significativas y en las disciplinares no hubo. En las actitudes tanto genéricas como disciplinares no se observaron diferencias significativas.

PALABRAS CLAVE: Competencias Profesionales, Egresado, Conocimientos, Habilidades y Actitudes

KNOWLEDGE, SKILLS AND PROFESSIONAL COMPETENCES GIVEN TO UNDERGRAD STUDENTS FROM THE ACCOUNTING CAREER OF UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

ABSTRACT

The purpose of this research is to answer the following question: Is there a difference between the generic and disciplinary knowledge, skills and attitudes conferred by the University of Montemorelos and the demand in the labor market of the graduates of Accounting? The research was descriptive, transversal and field. The information was gathered online. Montemorelos University has about 1,200 graduates with Bachelor's Degrees in Accounting. For this research a convenience sample of 150 graduates was chosen. Data collection utilized an instrument composed by 106 generic and disciplinary skills in the areas of knowledge, skills and attitudes. Significant differences in the generic knowledge given by the University of Montemorelos and the demand at the workplace were observed. Within disciplinary knowledge, no significant differences were observed. Likewise, in the generic skills, significant differences were observed and in the discipline, there were none. In both generic and disciplinary attitudes, no significant differences were observed.

JEL: I22, I22, I29

KEYWORDS: Professional Skills, Graduate, Knowledge, Skills and Attitudes

INTRODUCCIÓN

La educación, a través del tiempo, ha sufrido diferentes cambios; las universidades, conscientes de la competitividad del mundo moderno están preocupadas por formar profesionales capaces de responder a las exigencias de la sociedad. En este proceso, el seguimiento de egresados representa una vinculación entre el contexto laboral y el quehacer universitario. Estrella y Ponce (2006) señalan que para responder a los cambios y las demandas de un mundo cada vez más competitivo y globalizado, las universidades deben formar profesionales acordes a los tiempos en que está viviendo. En toda institución de educación superior, el perfil de sus egresados refleja la calidad de la formación que reciben y, a su vez, son evaluados por el desempeño de su profesión en el campo laboral. Se constituyen en la carta de presentación de las universidades, porque, a través de sus vivencias en el campo de trabajo pueden contribuir al desarrollo y prestigio de la institución que los respalda.

Es trascendente para toda institución educativa conocer el impacto de sus egresados en la sociedad. El desempeño que ejerzan en el campo de trabajo son las evidencias de permanencia o mejora a los contenidos de los programas, así como la formación integral de las presentes y futuras generaciones. Ante tales exigencias, la Universidad de Morelos (UM) está consciente de la necesidad de realizar un seguimiento de egresados que pueda proporcionar información que sirva de retroalimentación para mejorar la práctica educativa, para fortalecer los planes y programas de estudio y, sobre todo, para saber en qué medida se está contribuyendo en la formación de profesionales acorde a las exigencias que la sociedad demanda. El objetivo de esta investigación fue analizar las posibles diferencias entre la formación profesional de conocimientos, habilidades y actitudes genéricos y disciplinares impartida por la Universidad de Morelos y la exigencia en el campo laboral de sus egresados de Contaduría Pública.

Es relevante hacer notar que esta investigación está organizada de la siguiente manera: en revisión literaria se abordan los antecedentes de estudios de egresados y las competencias profesionales genéricas y disciplinares que algunos autores mencionan que debe tener todo egresado de Contaduría Pública. En la sección de metodología se describe la población y sus características, el instrumento utilizado y se explica la operacionalización de las variables mediante la prueba *t* para muestras relacionadas, posteriormente se presentan resultados de los conocimientos, habilidades y actitudes genéricas y disciplinares, presentando el tamaño del efecto de la diferencia. En las conclusiones se presenta el objetivo de la investigación, un resumen de los hallazgos más importantes, se mencionan las limitaciones del estudio y se comenta sobre futuras investigaciones.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Es evidente que la necesidad de mantenerse a la vanguardia educativa y satisfacer las necesidades que la sociedad demanda, implica un proceso de calidad y mejoramiento continuo, en donde el seguimiento de egresados se transforma en un referente obligado de calidad (Lopera, 2005). Hernández y Vargas (citado en FIMPES, 2007) comentan que uno de los aspectos de mayor relevancia en el contexto actual y que se le tiene que dedicar tiempo de estudio, es el que se refiere a la relación que guardan las instituciones de educación superior con la sociedad en su conjunto. El estudio de egresados es una alternativa mediante la cual se puede constatar la pertinencia de la oferta educativa, de lo contrario, las instituciones no pueden garantizar y comprobar hasta qué punto la labor realizada está contribuyendo al desarrollo de mejores profesionales y a la satisfacción de necesidades sociales. También Fresán (citado en Jaramillo, Pineda y Ortiz, 2006) menciona que dichos estudios constituyen una alternativa para el autoconocimiento y para la planeación de procesos de mejora y consolidación de las instituciones educativas.

Para Cabrera (citado en Jaramillo et al., 2006), las encuestas a egresados universitarios sobre sus experiencias laborales actuales y sobre sus niveles de ingresos son un indicador generalizado y fácil de comprobar del éxito de la institución. Escalona Ríos y Fernández Cruz (2007) indican que se debe contar con información confiable sobre el desempeño profesional de los egresados y de su formación, también conocer las nuevas exigencias que plantea el ejercicio profesional a los egresados, como consecuencia de las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas, para su incorporación oportuna en los planes y programas de estudios, además valorar la flexibilidad de los egresados para incorporarse a ambientes diversos en el mercado laboral el cual propone modificaciones estratégicas para mejorar las perspectivas profesionales. Mientras que Jaramillo, Pineda y Ortiz (2006) expresan que los logros de los egresados son atribuidos en su mayor parte a la calidad de los planteles donde se educaron. Por otro lado, existen hipótesis que explican los logros de los egresados a partir de las competencias que ellos desarrollan, más que como fruto de la instrucción recibida en la universidad. El anterior enfoque atribuye al egresado mayor reconocimiento de los logros alcanzados. Acepta que las instituciones inducen a los individuos a un aprendizaje óptimo frente a otras personas, pero, las diferencias en el éxito alcanzado atañen en buena proporción, a los titulados mismos. “Detrás del calificativo de egresado está el nombre de una institución que dice públicamente que ese egresado cumple con los referentes básicos de calidad exigidos por dicha universidad” (Lopera, 2005, p. 3).

Garcimarrero y Díaz (2002) mencionan que ha sido recientemente cuando se le ha dado importancia a conocer el efecto de los planes y programas de estudio en la formación de los profesionales y todavía más reciente, es el interés por conocer el impacto que dichos profesionales tienen en la comunidad donde ponen en práctica sus conocimientos. López Gama, Gómez Sánchez y Zárate Loyola (2011) citan que, en la actualidad, las empresas demandan profesionistas competentes y comprometidos, capaces de asumir las exigencias y los retos que se les presentan. Por ello, las universidades afrontan el desafío de realizar un trabajo sistemático que les lleve a establecer un modelo educativo por competencias profesionales, para lo que es indispensable tener claro el perfil del profesionista egresado, conocer muy bien el campo profesional y las demandas del mercado de trabajo. Por eso, De Gasperin, Gutiérrez Hernández, Salazar Rodríguez y Pérez Chávez (2014) refieren que el desempeño en el campo laboral es la retroalimentación más importante que las universidades tienen para determinar la calidad de la enseñanza ofrecida a los estudiantes ya convertidos en profesionistas.

Freire Seoane y Salcines Cristal (2001) mencionan que las competencias profesionales no son una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo sino una capacidad real y confirmada de saber hacer las cosas. Además, es una capacidad productiva del individuo, que se define y se mide en términos de ejecución en un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes sino mayormente de actitudes, pues las anteriores son necesarias, pero no suficientes por sí mismas para el desempeño efectivo de un trabajo. Fernández Pérez, Reyes Teutli, Dávila Ortiz y Torres Luna (2006) declaran que las competencias son procesos complejos que las personas ponen en acción, actuación y creación para resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral-profesional), aportando beneficios a la construcción y transformación de la realidad, para lo cual integran el saber ser (automotivación, iniciativa y trabajo colaborativo con otros), el saber conocer (observar, explicar, comprender, analizar) y el saber hacer (desempeño basado en procedimientos, estrategias), teniendo en cuenta los requerimientos del entorno, las necesidades personales y los procesos de incertidumbre, con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el bienestar humano.

Castillo Díaz (2009) señala que las oportunidades para desarrollarse son innumerables, pues el campo laboral es muy amplio: de manera independiente como contador, auditor, consultor, investigador y docente; o bien, en el sector público o privado en áreas fiscales, administrativas, financieras, contables, de auditoría, planeación financiera, tesorería, presupuestos, crédito y cobranza, control interno, etcétera. El futuro profesional dependerá de los intereses personales y la actualización profesional, además del

prestigio que se vaya construyendo. Y concluye que debe estar dispuesto al cambio, a la adaptación y al desarrollo de la innovación, teniendo siempre en mente la mejora continua para poder responder así a las necesidades del entorno, manejándose bajo los principios de ética, servicio y calidad.

Hernández (2014) menciona una serie de habilidades que los empresarios buscan en un egresado. Se mencionan algunas de ellas en orden de importancia: (a) habilidad de comunicación, (b) negociación, (c) iniciativa y proactividad, (d) flexibilidad o adaptabilidad y (e) habilidad de trabajar en equipo. Abdul Latif y Guanipa Pérez (2010) expresan que el concepto de las competencias va mucho más allá, pues es aplicable también al saber reflexionar, valorar, organizar, seleccionar e integrar lo que puede ser mejorado y que se sistematiza en su valoración continua para realizar la actividad profesional, resolviendo un problema o realizando un proyecto lo cual no se aplica homogéneamente, sino que su aplicación es flexible según la situación concreta que puede desarrollar. Ferrer de la Hoz, Ospino Núñez y Rodríguez Cantillo (2007) concluyen que la contaduría pública, al igual que la mayoría de las profesiones, se encuentra constantemente en actualización y estructura conforme a las leyes, normas, libros, etc., con la particularidad de que es una de las carreras más requeridas y solicitadas en los países. En cuanto a investigación se refiere, posee una gran variedad de temas e instrumentos para investigar y lleva a indagar sobre el contador público. El estudio de egresados muestra los resultados de campo de egresados en sus aspectos formativos, tanto de conocimientos como de habilidades y actitudes.

METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo transversal, descriptiva, cuantitativa y de campo. La población está conformada con alrededor de 1,200 egresados de la carrera de Contaduría Pública, graduados hasta el año 2015. Para la realización de esta investigación se tomó una muestra de 150 egresados, que representan el 12.5% de la población. La muestra se levantó de enero a abril de 2016. La muestra tiene las siguientes características: género, masculino (45.3%), femenino (54.7%), estado civil; soltero (32.2%), casado (67.8%), escolaridad; licenciatura (70%), maestría (29.3%), Doctorado (.7%). Giro de la empresa donde trabaja; educación (30.1%), en áreas comerciales (20.3%), en industria (10.5%), salud (14%) y en otro (25.2%).

Para esta investigación se adecuó un instrumento que ya existía como antecedente de un estudio similar en la Universidad de Navojoa, en Sonora, México de Flores Laguna (2011). El instrumento consta de 106 competencias, evaluadas en una escala de 0-10 (donde el 0 representa nada y el 10 totalmente); esta escala señala en qué medida la UM les proporcionó dichas competencias y en qué medida se requieren en el campo laboral. Para la realización de la encuesta: (a) se solicitó información a maestros de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas para realizar una base de datos de los egresados de las generaciones calificadas para participar en la investigación, (b) se buscó el contacto vía internet, empresa y/o en persona para hacer llegar el instrumento, (c) fue aplicado el instrumento mediante la herramienta Google Docs, (d) cada encuestado tomó su tiempo para contestar fidedignamente la encuesta, con un tiempo aproximado de 25 minutos y (e) la base de datos fue codificada en el programa estadístico SPSS (versión 22). En la Tabla 1 se presenta el ejemplo de los conocimientos genéricos y la definición operacional de las variables aplicables a esta investigación.

Tabla 1: Definición Operacional de las Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	ITEMS	UNIDAD DE MEDIDA
Dependiente	Conocimientos genéricos necesarios en el campo laboral desde la perspectiva de los egresados.	Generales de la carrera Especializados de la carrera Multidisciplinarios Idioma inglés Investigación científica Proceso administrativo Redacción Ortografía Administración de Recursos Humanos Tecnologías informáticas Cultura General Estilo de vida saludable Identificación de los objetivos de la empresa Conocimientos básicos de la mercadotecnia	Instrumento diseñado con base en 14 ítems.
Independiente	Conocimientos genéricos impartidos por la UM desde la perspectiva de los egresados	Análisis de las variables mediante Prueba <i>t</i> para muestras relacionadas.	

La tabla anterior muestra un ejemplo de la operacionalización de las variables para los conocimientos genéricos, en la tercera columna se describen los ítems y la prueba *t* para muestras relacionadas que fue el estadístico para comparar las diferencias en las medias

RESULTADOS

En esta sección se presentan los resultados de las medias aritméticas, la significación de las diferencias de medias y el tamaño del efecto (TE). El TE representa el grado en que la hipótesis nula es falsa. Cárdenas Castro y Arancibia Martini (2014) mencionan que para afirmar si existe diferencia significativa entre las medias, se utilizan las pruebas de significación, para contestar si es grande la diferencia se puede contestar con el TE. Los autores mencionan que el criterio que se utiliza para la prueba *t* es de: (a) 0.20 pequeño, (b) 0.50 mediano y (c) 0.80 grande. La Tabla 2 muestra la media aritmética de los conocimientos genéricos proporcionados por la UM y la media aritmética de lo requerido en el campo laboral. Se observa que existe diferencia significativa entre lo proporcionado por la UM y lo requerido en el campo laboral. El tamaño del efecto fue de 0.24. Las competencias en conocimientos genéricos que resultaron significativas y que presentan un tamaño del efecto mayor, fueron las siguientes: (a) Tecnologías informáticas (0.63), (b) Multidisciplinarios (de otras carreras) (0.53), (c) Proceso administrativo (planeación, organización, dirección y control) (0.43), (d) Especializados de la carrera (0.39), (e) Idioma inglés (0.37) y (f) Redacción (0.37). A excepción de los conocimientos especializados de la carrera, todas las demás competencias en conocimientos fueron más requeridas por el campo laboral que lo proporcionado por la UM.

En la Tabla 3 se muestran la media aritmética de las competencias en habilidades genéricas proporcionadas por la UM y la media aritmética de lo requerido en el campo laboral; se observa que existe diferencia significativa entre lo proporcionado por la UM y lo requerido en el campo laboral. El tamaño del efecto fue de 0.44. Las competencias en habilidades genéricas que resultaron significativas y que presentan un tamaño del efecto mayor, fueron las siguientes: (a) Buscar información pertinente y actualizada (0.62), (b) Uso del idioma inglés (0.55), (c) Usar paquetes computacionales (0.49), (d) Tomar decisiones en el ambiente laboral (0.44) y (e) Capacidad de autoaprendizaje (0.43). En todas las habilidades, fue más lo requerido por el campo laboral que lo que proporcionó la UM.

Tabla 2: Conocimientos Genéricos Con Significación de la Prueba *T* Y Tamaño del Efecto

DECLARACIONES	UM	LABORAL	SIG.	TE
Generales de la Carrera	8.75	8.41	0.031	0.18*
Especializados de la Carrera	7.72	6.48	0.000	0.39**
Multidisciplinarios (de otras carreras)	6.44	7.72	0.000	0.53**
Idioma inglés	5.36	6.70	0.000	0.37**
Investigación científica	6.58	6.53	0.812	0.02
Proceso administrativo (planeación, organización, dirección y control)	7.89	8.69	0.000	0.43**
Redacción	7.62	8.51	0.000	0.37**
Ortografía	7.70	8.47	0.004	0.25**
Administración de recursos humanos	7.69	7.48	0.557	0.05
Tecnologías informáticas	6.86	8.84	0.000	0.63**
Cultura general (ciencia, tecnología, arte, música, etc.)	7.56	7.37	0.456	0.06
Estilo de vida saludable	8.10	7.48	0.068	0.16
Identificación de los objetivos de la empresa	7.73	8.37	0.000	0.31**
Conocimientos básicos de la mercadotecnia (producto, precio, plaza, promoción)	8.50	7.94	0.003	0.26**
Total	7.45	7.76	0.004	0.24**

La Tabla 2 muestra la media aritmética de los conocimientos genéricos proporcionados por la UM y la media aritmética de lo requerido en el campo laboral. Se observa que existe diferencia significativa entre lo proporcionado por la UM y lo requerido en el campo laboral. La cuarta columna informa el tamaño del efecto (TE) para las diferencias en medias: ** $p < 0.01$ y * $p < 0.05$. El tamaño del efecto fue de 0.24.

Tabla 3: Habilidades Genéricas Con Significación de la Prueba *T* y Tamaño del Efecto

DECLARACIONES	UM	LABORAL	SIG.	TE
Trabajar en equipo	8.78	8.71	0.766	0.03
Trabajar interdisciplinariamente	8.01	8.51	0.008	0.22**
Usar paquetes computacionales	7.50	8.88	0.000	0.49**
Tomar decisiones en el ambiente laboral	7.86	8.93	0.000	0.44**
Administrar (planear, organizar, dirigir y controlar)	8.36	8.83	0.002	0.27**
Buscar información pertinente y actualizada	6.96	8.75	0.000	0.62**
Relaciones humanas	8.30	8.19	0.663	0.04
Comunicación oral	8.27	8.24	0.970	0.00
Comunicación escrita	8.10	8.62	0.006	0.23**
Pensar críticamente	8.10	8.74	0.001	0.28**
Uso del idioma inglés (comunicación, traducción y redacción)	5.45	7.81	0.000	0.55**
Aplicar los conocimiento generales de tu carrera	8.41	8.70	0.117	0.13
Aplicar los conocimientos especializados de tu carrera	8.08	8.37	0.158	0.12
Hacer investigación científica relacionada con tu trabajo	7.59	7.90	0.142	0.12
Mantener un buen estado de salud	8.48	7.94	0.036	0.18*
Controlar tu nivel de estrés	7.64	7.38	0.482	0.06
Usar adecuadamente las herramientas de trabajo	8.01	8.78	0.000	0.32**
Sintetizar información	7.31	8.42	0.000	0.36**
Capacidad de autoaprendizaje	8.17	9.08	0.000	0.43**
Motivar y conducir hacia metas comunes	8.20	8.89	0.000	0.35**
Trabajar en contextos internacionales	7.36	7.35	0.883	0.01
Total	7.85	8.43	0.000	0.44**

En la Tabla anterior se aprecia la media aritmética de las habilidades genéricas proporcionadas por la UM y la media aritmética de lo requerido en el campo laboral. Se observa que existe diferencia significativa entre lo proporcionado por la UM y lo requerido en el campo laboral. La cuarta columna informa el tamaño del efecto (TE) para las diferencias en medias: ** $p < 0.01$ y * $p < 0.05$. El tamaño del efecto fue de 0.44.

La Tabla 4 muestran la media aritmética de las competencias de actitudes genéricas proporcionadas por la UM y la media aritmética de lo requerido en el campo laboral. Se observa que no existe diferencia significativa entre lo proporcionado por la UM y lo requerido en el campo laboral. El tamaño del efecto fue de 0.07. Las competencias en actitudes genéricas que resultaron significativas y que presentan un tamaño del efecto mayor, fueron las siguientes: (a) Actualización constante (0.41), (b) Buena apariencia personal (0.28), (c) Responsabilidad en el trabajo (0.25), (d) Responsabilidad social ciudadana (0.25) y (e) Cumplir responsabilidades (0.22). A excepción de la responsabilidad social ciudadana, todas las demás actitudes fueron más requeridas por el campo laboral que lo proporcionado por la UM.

La Tabla 5 muestra la media aritmética de las competencias en conocimientos disciplinares proporcionadas por la UM y la media aritmética de lo requerido en el campo laboral; se observa que no existe diferencia significativa entre lo proporcionado por la UM y lo requerido en el campo laboral. El tamaño del efecto fue de 0.13. Las competencias en conocimientos disciplinares que resultaron significativas y que presentan un tamaño del efecto mayor, fueron las siguientes: (a) Las NIF para presentación de las cuentas en los estados financieros (0.35), (b) Los sistemas de costos (0.26), (c) Las técnicas de valuación de inversión (0.22) y (d) Las disposiciones legales y mercantiles (0.18). En todas las competencias, la UM proporcionó más de lo requerido en el campo laboral.

Tabla 4: Actitudes Genéricas Con Significación de la Prueba *T* y Tamaño del Efecto

DECLARACIONES	UM	LABORAL	SIG.	TE
Actualización constante	7.78	8.84	0.000	0.41**
Puntualidad	9.12	9.47	0.030	0.18*
Buena apariencia personal	9.04	9.52	0.001	0.28**
Cumplir responsabilidades	9.41	9.59	0.010	0.22**
Apego a las normas de ética profesional	9.46	9.47	0.940	0.00
Integridad profesional	9.22	9.45	0.052	0.16
Orden	9.37	9.47	0.378	0.07
Perseverancia	9.16	9.28	0.357	0.08
Respeto a los demás	9.33	8.99	0.021	0.20*
Disposición para servir	9.16	9.22	0.590	0.05
Servicio comunitario	8.61	8.12	0.064	0.16
Práctica de valores	9.37	9.08	0.109	0.14
Responsabilidad en el trabajo	9.40	9.70	0.005	0.25**
Disposición para trabajar en equipo	9.50	9.38	0.273	0.10
Entusiasmo en el trabajo	9.26	9.27	1.00	0.00
Compromiso laboral	9.25	9.46	0.107	0.14
Cortesía en las relaciones interpersonales	8.97	9.39	0.013	0.22*
Emprendedora	9.10	8.73	0.141	0.13
Cuidadoso con tu salud	9.11	8.77	0.104	0.14
Responsabilidad social ciudadana	8.95	8.33	0.006	0.25**
Capacidad para hacer crítica constructiva	8.48	8.70	0.238	0.10
Esforzarse para preservar el medio ambiente	8.52	8.27	0.342	0.08
Total	9.07	9.14	0.373	0.07

La Tabla 4 muestra la media aritmética de las actitudes genéricas proporcionadas por la UM y la media aritmética de lo requerido en el campo laboral. Se observa que no existe diferencia significativa entre lo proporcionado por la UM y lo requerido en el campo laboral. La cuarta columna informa el tamaño del efecto (TE) para las diferencias en medias: ** $p < 0.01$ y * $p < 0.05$. El tamaño del efecto fue de 0.07.

Tabla 5: Conocimientos Disciplinarios Con Significación de la Prueba *T* y Tamaño del Efecto

DECLARACIONES	UM	LABORAL	SIG.	TE
Las NIF para la presentación de las cuentas en los estados financieros	8.86	7.89	0.000	0.35**
Los elementos de análisis financiero	8.44	8.31	0.696	0.03
Las NIF nacionales e internacionales	8.05	7.74	0.309	0.09
Los sistemas de información contable	8.19	7.95	0.354	0.08
El proceso de implementación de un sistema de información contable	7.82	7.82	0.868	0.01
Los sistemas de costos	8.71	7.98	0.004	0.26**
El proceso de implementación de un sistema de costos	8.24	7.66	0.060	0.17
La cantidad de recursos a invertir	7.85	7.78	0.860	0.02
El mercado y la viabilidad técnica	7.39	7.74	0.234	0.11
Las técnicas de evaluación de inversión	7.90	7.09	0.015	0.22*
Las normas y principios de auditoría	8.07	8.05	0.881	0.01
Las disposiciones legales mercantiles	8.14	7.59	0.046	0.18*
Las disposiciones laborales de seguridad social	7.94	7.71	0.431	0.07
Las disposiciones fiscales	8.38	8.41	0.841	0.02
Total	8.12	7.82	0.132	0.13

En la Tabla 5 se aprecia la media aritmética de los conocimientos disciplinarios proporcionados por la UM y la media aritmética de lo requerido en el campo laboral. Se observa que no existe diferencia significativa entre lo proporcionado por la UM y lo requerido en el campo laboral. La cuarta columna informa el tamaño del efecto (TE) para las diferencias en medias: ** $p < 0.01$ y * $p < 0.05$. El tamaño del efecto fue de 0.13.

En la Tabla 6 muestra la media aritmética de las competencias en habilidades disciplinarias proporcionadas por la UM y la media aritmética de lo requerido en el campo laboral; se observa que no existe diferencia significativa entre lo proporcionado por la UM y lo requerido en el campo laboral. El tamaño del efecto fue de 0.05. las competencias en habilidades disciplinarias que resultaron significativas y que presentan un tamaño del efecto mayor, fueron las siguientes: (a) Usar la tecnología contable (0.33), (b) Elaborar estados financieros (0.30), (c) Analizar sistemas de costos (0.26) y (d) Seleccionar proyectos de inversión (0.25). Con excepción de utilizar la tecnología contable, en todas las demás habilidades, la UM proporcionó más que lo requerido en el campo laboral.

En la Tabla 7 muestra la media aritmética de las competencias en actitudes disciplinarias proporcionadas por la UM y la media aritmética de lo requerido en el campo laboral; se observa que existe diferencia significativa entre lo proporcionado por la UM y lo requerido en el campo laboral. El tamaño del efecto fue de 0.16. Las competencias en actitudes disciplinarias que resultaron significativas y que presentan un tamaño del efecto mayor, fueron las siguientes: (a) Elaborar honestamente los estados financieros (0.26) y (b) Apego a las normas y principios (0.25). En las dos competencias, la UM proporcionó más que lo que se requiere en el campo laboral (ver tabla 6).

Tabla 6: Habilidades Disciplinarias Con Significación de la Prueba *T* y Tamaño del Efecto

DECLARACIONES	UM	LABORAL	SIG.	TE
Registrar operaciones en los sistemas contables	8.57	8.58	0.979	0.00
Elaborar los estados financieros	8.97	8.02	0.001	0.30**
Analizar estados financieros	8.19	7.79	0.178	0.12
Aplicar las NIF nacionales o internacionales	7.85	7.68	0.581	0.05
Diseñar sistemas de información	7.35	7.63	0.393	0.08
Implementar sistemas de información	7.27	7.86	0.044	0.18*
Administrar sistemas de información	7.40	8.03	0.038	0.19*
Diseñar sistemas de costos	7.90	7.30	0.075	0.16
Implementar sistemas de costos	7.85	7.19	0.041	0.18*
Analizar sistemas de costos	7.98	6.98	0.004	0.26**
Analizar la cobertura de riesgos en proyectos de inversión	7.45	6.85	0.041	0.18*
Seleccionar proyectos de inversion	7.50	6.61	0.006	0.25**
Evaluar proyectos de inversion	7.28	6.85	0.178	0.12
Elaborar planes estratégicos	7.63	7.25	0.244	0.10
Usar la tecnología contable	6.78	7.92	0.000	0.33**
Diseñar sistemas de control interno	7.15	7.55	0.211	0.11
Implementar sistemas de control interno	7.19	7.99	0.016	0.22*
Realizar auditorías internas	7.88	7.95	0.823	0.02
Realizar declaraciones fiscales	7.87	7.45	0.215	0.11
Preparar la nomina	7.05	6.98	0.854	0.02
Total	7.65	7.51	0.549	0.05

La Tabla 6 muestra la media aritmética de las habilidades disciplinarias proporcionadas por la UM y la media aritmética de lo requerido en el campo laboral. Se observa que no existe diferencia significativa entre lo proporcionado por la UM y lo requerido en el campo laboral. La cuarta columna informa el tamaño del efecto (TE) para las diferencias en medias: ** $p < 0.01$ y * $p < 0.05$. El tamaño del efecto fue de 0.05.

Tabla 7: Actitudes Disciplinarias Con Significación de la Prueba *T* y Tamaño del Efecto

DECLARACIONES	UM	LABORAL	SIG.	TE
Registrar operaciones aplicando las NIF	8.51	8.25	0.337	0.08
Elaborar honestamente los estados financieros	9.00	8.17	0.005	0.26**
Apego a los normas de información financiera nacional e internacional	8.29	7.97	0.226	0.11
Respetar las normas nacionales e internacionales	8.74	8.35	0.068	0.16
Disposición para asesorar el funcionamiento del sistema contable	8.27	7.99	0.338	0.09
Actualización en los sistemas de costos	8.16	7.81	0.260	0.10
Práctica de la responsabilidad social	8.43	8.19	0.345	0.08
Práctica de técnicas de evaluación de inversión	7.84	7.26	0.123	0.14
Apego a normas y principios de auditoría	8.43	7.63	0.006	0.25**
Cumplir las disposiciones legales y mercantiles	8.16	7.76	0.149	0.13
Respetar las disposiciones laborales de seguridad social	8.22	8.27	0.838	0.02
Cumplir las disposiciones legales	8.14	7.89	0.374	0.08
Emprender proyectos de inversión	7.74	7.11	0.065	0.16
Actualización en la tecnología contable	7.61	7.60	0.985	0.00
Responsabilidad al realizar la nómina	7.36	7.11	0.530	0.06
Total	8.19	7.82	0.068	0.16

En la Tabla 7 se aprecia la media aritmética de las actitudes disciplinarias proporcionadas por la UM y la media aritmética de lo requerido en el campo laboral. Se observa que existe diferencia significativa entre lo proporcionado por la UM y lo requerido en el campo laboral. La cuarta columna informa el tamaño del efecto (TE) para las diferencias en medias: ** $p < 0.01$ y * $p < 0.05$. El tamaño del efecto fue de 0.16.

CONCLUSIONES Y LIMITACIONES

El objetivo de esta investigación fue analizar las posibles diferencias entre la formación profesional de conocimientos, habilidades y actitudes genéricos y disciplinares impartida por la Universidad de Morelia y la exigencia en el campo laboral de sus egresados de Contaduría Pública. La metodología para analizar las posibles diferencias entre la formación profesional proporcionada por la UM y la exigencia en el campo laboral, se obtuvo por medio del estadístico t de student para muestras relacionadas y se calculó el tamaño del efecto para estas diferencias. Los resultados encontrados en esta investigación en las competencias genéricas en conocimientos, habilidades y actitudes de la UM, coinciden con el estudio realizado por Flores Laguna (2011), al analizarse las competencias genéricas en conocimientos, se encontraron diferencias significativas en Idioma inglés, Proceso administrativo, Redacción, Ortografía y Tecnologías informáticas. En cuanto a las habilidades genéricas, se encontraron diferencias significativas en usar paquetes computacionales, tomar decisiones en el ambiente laboral, administrar, buscar información pertinente y uso del idioma inglés. En relación a las actitudes genéricas, se encontraron diferencias significativas en aprender constantemente, puntualidad, buena apariencia personal, cumplir responsabilidades, integridad profesional y responsabilidad en el trabajo. Estas mismas competencias resultaron con diferencia significativa en el estudio de la UM.

Tras analizar los resultados, se puede afirmar que existe una diferencia significativa en los conocimientos y las habilidades genéricas, mas no se encontró diferencia en las actitudes genéricas, ni en los conocimientos, habilidades y actitudes disciplinares. En términos generales el estudio realizado apunta a que, desde la perspectiva de los egresados, la UM debe fortalecer en conocimientos genéricos; tecnologías informáticas, multidisciplinarios, proceso administrativo, idioma inglés y redacción. En las habilidades genéricas deberá trabajar con mayor atención en; buscar información pertinente y actualizada, uso del idioma inglés, uso de paquetes computacionales, toma de decisiones en el ambiente laboral y capacidad de autoaprendizaje. En cuanto a las actitudes genéricas se requiere trabajar en actualización constante, buena apariencia personal, responsabilidad en el trabajo y el cumplimiento de responsabilidades, puesto que los estudiantes de acuerdo a su experiencia señalan que el mercado laboral requiere mayor exigencia. Sin embargo, también resaltan que las UM desarrolla en sus egresados habilidades y competencias superiores a las requeridas por el mercado laboral como son los siguientes: en conocimientos genéricos; especializados en la carrera y conocimientos básicos de mercadotecnia. En habilidades genéricas; mantener un buen estado de salud. En actitudes genéricas; respeto a los demás y responsabilidad social ciudadana. En conocimientos disciplinares; conocimientos de las Normas de Información Financiera (NIF) para la presentación de estados financieros, los sistemas de costos, técnicas de evaluación de inversión y las disposiciones legales mercantiles. En habilidades disciplinares; elaborar estados financieros, implementar sistemas de costos, analizar sistemas de costos, analizar la cobertura de riesgos en proyectos de inversión y seleccionar proyectos de inversión. En actitudes disciplinares; elaborar honestamente los estados financieros, apego a normas y principios de auditoría. Estos resultados están limitados a la percepción de los egresados de la UM, para definir con mayor exactitud las competencias que requieren los contadores públicos es necesario analizar otros públicos; es por ello que se requiere un estudio de la percepción de los empleadores y a su vez un estudio comparativo de egresados contra empleadores, es decir de lo que se imparte y lo que el campo laboral requiere desde ambas perspectivas.

REFERENCIAS

Abdul Latif, M. y Guanipa Pérez, M. (2010). Perfil académico-profesional del egresado de Bioanálisis bajo el enfoque de competencias desde el pensamiento complejo. *Revista de Artes y Humanidades UNICA*, 2(11), 205-231.

Cárdenas Castro, M. y Arancibia Martini, H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto G^* power: complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en Psicología, *Salud y sociedad*, 2 (5), 210-224.

Castillo Díaz, A. (2009). *El contador público en el México actual*. Recuperado de <http://eleconomista.com.mx/notas-impreso/columnas/agregando-valores/2009/02/09/contador-publico-mexico-actual>

De Gasperin, R., Gutiérrez Hernández, L., Salazar Rodríguez, E. y Pérez Chávez, N. (2014). *Nivel de logro y satisfacción de los egresados del sistema de Enseñanza Abierta. Un estudio de seguimiento de egresados e inserción profesional*. Recuperado de www.adgvirtual.udg.mx/remeiied/index.php/memorias/article/viewfile/27/28

Escalona Ríos, L. y Fernández Cruz, E. (2007). *Los estudios de egresados del área bibliotecológica: de la teoría a la práctica*. Bogotá: Universidad de Antioquia.

Estrella, G. y Ponce, M. T. (2006). *Impacto laboral de egresados universitarios y opinión de empleadores*. México: Porrúa.

Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (FIMPES). (2007). *Competencias educativas, profesionales y laborales*. Naucalpan: Innovación Editorial Lagares de México.

Fernández Pérez, J., Reyes Teutli, K., Dávila Ortiz, C. y Torres Luna, O. (2006). *Maestros en educación superior: un estudio de egresados*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44760306>

Ferrer de la Hoz, A., Ospino Núñez, E. y Rodríguez Cantillo, K. (2007). *Imaginario del contador público de los egresados del programa de contaduría*. Bogotá: Universidad cooperativa de Colombia.

Flores Laguna, O. A. (2011). *Evaluación de los egresados de la Universidad de Navojoa* (Tesis doctoral). Universidad de Málaga, Málaga, España.

Freire Seoane, M. y Salcines Cristal, V. (2001). Análisis de las competencias profesionales de los titulados universitarios, la visión de los egresados. *Perfiles Educativos*, 130(32), 103-120.

Garcimarrero, A. y Díaz, J. (2002). *Los estudios de egresados: revisión y situación actual*. Recuperado de <http://www.uv.es/RELIEVE/>

Hernández, A. (2014). *Habilidades de egresados de MBA*. Recuperado de <http://www.elfinanciero.com.mx/power-tools/cinco-habilidades-que-las-empresas-buscan-en-los-egresados-de-mba.html>

Jaramillo, A., Pineda, A. y Ortiz, J. (2006). Estudio sobre egresados la experiencia de la Universidad EAFIT. *Revista Universidad EAFIT*. 42, 111-124.

Lopera, C. (2005). *Los estudios sobre seguimiento de egresados en los procesos de mejora continua de la actividad universitaria*. Recuperado de <http://www.uv.es/RELIEVE/>

López Gama, H., Gómez Sánchez, D. y Zárate Loyola, M. (2011). *Competencias y desempeños de los egresados de contaduría pública de la unidad académica multidisciplinaria zona media de la universidad autónoma de San Luis Potosí, México*. Recuperado de <http://intranet.uat.edu.mx/cienciauat/ediciones/>

BIOGRAFÍA

Omar Arodi Flores Laguna, es Licenciado en Ciencias de la Educación, con especialidad en Física y Matemáticas. Maestro en Educación con énfasis en Enseñanza Superior (2008). Doctor en Investigación e Innovación Educativa (2011). Maestro de tiempo completo en la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas de la Universidad de Morelia. Director del Centro de Investigación de Desarrollo Empresarial y Corporativo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Morelia. Correo electrónico: oflores@um.edu.mx.

Karla Liliana Haro-Zea, es Profesora Investigadora de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), Doctora en Planeación Estratégica y Dirección de Tecnología por la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP) con Posdoctorado en Desarrollo Sostenible. Correo electrónico: kharozea@gmail.com.

Karla Saraí Basurto Gutiérrez, es Profesora de tiempo completo en la Universidad de Morelia (UM), se desempeña en el área Negocios Internacionales, cuenta con un “Master of Art” de Andrews University en Michigan con especialidad en Administración, Doctora en Administración de Negocios por la UM. Correo electrónico: kbasurto@um.edu.mx.