

LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL CONTADOR Y SU CONFORMIDAD CON LAS NORMAS INTERNACIONALES

ACCOUNTANT PROFESSIONAL COMPETENCY TRAINING AND ITS COMPLIANCE WITH INTERNATIONAL STANDARDS

María del Rosario Demuner Flores

Universidad Autónoma del Estado de México, México
demuner7@yahoo.com

RESUMEN

Las competencias profesionales incluyen una combinación de conocimientos, habilidades y valores. Su dominio garantiza el cumplimiento de las demandas de la sociedad. En este compromiso las universidades y los organismos ex profeso se responsabilizan de mantenerlas a la vanguardia de un mundo cambiante e incierto. El objetivo de este estudio fue analizar el desarrollo de las competencias del contador mediante la percepción de estudiantes del último semestre de una universidad pública del centro de México. Los resultados revelan que los estudiantes han desarrollado habilidades (IES 2) y valores y actitudes (IES 3) con una calificación de entre 8.2 y 7.4 puntos, en una escala de 1 a 10. Los conocimientos (IES 4) obtuvieron la calificación más baja (6.8 puntos), lo cual abre un abanico de oportunidades de mejora.

Palabras clave: competencias profesionales, contadores públicos, contador

ABSTRACT

Professional competencies include a combination of knowledge, skills, and values. Their hold/control guarantees compliance with the demands of society. In this regard/undertaking, universities and former professionals are responsible for keeping them at the forefront of a changing and uncertain world. The objective of this study was to analyze the development of Accountant competencies through the perception of students in the last semester of a public university in central Mexico. The results revealed that students had developed skills (IES 2), values, and attitudes (IES 3) with a grade of between 8.2 and 7.4 points, on a scale of 1 to 10. Knowledge (IES 4) obtained the lowest grade (6.8 points), which opens a range of opportunities for improvement.

Keywords: professional skills, public accountants, accountant

Introducción

La era del conocimiento, la globalización y la tecnología avanzada son los retos principales que enfrentan los profesionales para cumplir las exigencias que la sociedad demanda. La responsabilidad recae principalmente sobre los modelos educativos de las instituciones de educación superior. También los organismos gubernamentales e instituciones de apoyo a la educación unen sus esfuerzos en vía al fomento de la innovación para la producción de nuevo conocimiento. Las instituciones responsables de la educación diseñan, instrumentan y ponen en práctica nuevas formas de asimilación del conocimiento; promueven la organización de redes, reglas y procedimientos que afectan la forma en que los países adquieren, crean, usan y diseminan el conocimiento (Lladó Lárraga, Sánchez Rodríguez y Navarro Leal, 2013).

“El discurso de la innovación en la escuela se basa en una reinversión constante que responde a la realidad social del mundo cambiante, incierto y complejo en que vivimos” (Díaz Barriga Arceo, 2010, p. 41) donde cada profesional requiere una amplia gama de competencias clave, con características de flexibilidad que permitan su adaptación a los cambios en el entorno. Los nuevos modelos educativos deben responder a la vorágine de los cambios sociales, económicos y políticos con el fin de mantenerse a la vanguardia, egresando profesionales capaces de prever y solucionar los problemas que surgen en su campo de estudio.

Las presiones de un mundo cambiante e incierto han llevado a las universidades a replantear su modelo educativo. Mora (2004) identifica la necesidad de cambiar el paradigma educativo que asume un modelo basado casi con ex-

clusividad en el conocimiento a otro sustentado en la formación integral de los individuos y el modelo organizativo enfocado a aumentar la flexibilidad del sistema. Los cambios al modelo educativo deben encauzarse a formar profesionales con habilidades, actitudes y valores que respondan al entorno laboral con nuevos estilos de gestión y mayor importancia a los aspectos culturales y humanos del proceso productivo (Tobón, 2007). Por su parte, el modelo organizativo tiene implicaciones que repercuten en un cambio en el proceso de gestión académica y administrativa de las instituciones de educación superior, en las formas de aprendizaje de los alumnos y en las formas novedosas de enseñar (Lladó Lárraga et al., 2013).

Tras la búsqueda de la innovación educativa, se pretende no acudir a novedades educativas que solo cambien el modelo sin una reflexión profunda sobre sus implicaciones en la incorporación de las estructuras curriculares, en las realidades en el aula, en la cultura y en las prácticas educativas prevalecientes, donde algunas veces solo participan en el diseño los expertos en contenidos y/o diseñadores curriculares (Díaz Barriga Arceo, 2010). Se trata de involucrar a toda la comunidad para que participe en un modelo que favorezca a la sociedad donde prevalezca el compromiso y la responsabilidad de ser mejores cada día.

Delors (1996) sugería que la educación del siglo XXI debía basarse en cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida de cada individuo deberán constituirse en los pilares del conocimiento: (a) aprender a conocer, es decir, aprender los instrumentos de la comprensión, (b) aprender a hacer, para influir en el propio entorno, (c) aprender a vivir juntos, para participar

y cooperar con los demás en todas las actividades humanas, y (d) aprender a ser, que es un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. Estos principios son los que de alguna forma rigen la nueva tendencia, como es el caso del modelo educativo basado en competencias.

Este modelo induce a las universidades a realizar un estudio a profundidad de cuales deben ser las competencias necesarias para todas las profesiones así como las particulares o especializadas de acuerdo a cada profesión. Para ello, incursionar en la problemática que enfrenta el entorno, las condiciones de la región, el sector y la industria, entre otros aspectos, resulta ser el principal objetivo que permitirá identificar lo que la sociedad necesita que el profesional resuelva. Así, enfrentar las nuevas condiciones en que vivimos requiere movilizar toda la experiencia acumulada, los saberes de los distintos dominios de conocimiento y de las capacidades de acción e interacción, para generar un modelo que integre saberes, acciones, interacción social y autoconocimiento, desde una perspectiva integral, holística y dinámica (García Retana, 2011).

Para el caso de México, recientemente las universidades, el gobierno federal y los gobiernos estatales, han unido esfuerzos en pro de una educación basada en competencias, cuyo alcance ya abarca desde la educación básica hasta el nivel superior (Secretaría de Educación Pública, 2016). Durante algunos años, el modelo basado en competencias solo contempló el nivel superior, donde cada universidad incluía sus propias decisiones basadas en sus necesidades específicas y se apoyaban en las distintas organizaciones a propósito de cada profesión.

El modelo educativo basado en competencias suele ser también una preocupación tanto de iniciativas internacionales, como es el caso del Proyecto Tuning (Beneitone, González y Wagenaar, 2014) iniciado en Europa y continuado en América Latina con el firme propósito de identificar las competencias universitarias involucrando a graduados, empleadores y académicos. Organismos como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2002) financian proyectos importantes para la definición y clasificación de competencias clave para la vida, el éxito y la sociedad. Así mismo se adhieren a la causa instituciones cuyo enfoque se dirige a competencias de especialización o a profesionales de cada campo de estudio, como el caso de la Federación Internacional de Contadores.

Con el fin de contribuir al reforzamiento y evaluación de las competencias profesionales desarrolladas, este trabajo tiene el objetivo de analizar y describir el desarrollo de las competencias del contador incluidas en el plan de estudios mediante la percepción de los estudiantes del último semestre de una universidad pública del centro de México.

Este trabajo contribuye con retroalimentación a la investigación empírica y a un plan en vías de reestructuración. Para ello, en la primera parte aborda la teoría que fundamenta las competencias; en la segunda explica el método empleado y finalmente se presentan los resultados, su discusión y las conclusiones del estudio.

Las competencias profesionales

La educación superior se presenta como incapaz de atender las necesidades de un mercado laboral que tiende a ser cada vez más moderno y competitivo

(Dextre Flores, 2013). En este contexto, la educación superior, en especial la dirigida al estudio de la contaduría (llámese contador al profesional que la ejecuta) toma especial relevancia, puesto que enfrenta el desafío de formar estudiantes aptos para atender las exigencias de una profesión que no solo debe cumplir con requerimientos nacionales, sino que su normatividad se extiende al desarrollo de competencias internacionales que incluyen conocimientos, habilidades, actitudes e, incluso, valores. Las universidades se comprometen y ponen todos sus esfuerzos en el diseño de un perfil de egreso que logre incluir las características y rasgos de la personalidad del nuevo contador. Para ello realizan diagnósticos de necesidades en el entorno donde se encuentran e identifican y definen las competencias necesarias a incluir en el perfil de egreso como principal reto a cumplir en el desarrollo del currículo y como fin del proceso formativo en un marco de competencias. Estas acciones visualizan la reconceptualización tanto de la misión actual de las universidades como de su enfoque pedagógico, para dar una respuesta satisfactoria a las demandas personales, sociales y culturales de la sociedad de nuestros días (González Navarro, Merchant San Martín, Ruíz Rodríguez y Navarro Saldaña, 2016).

La comunidad interna intenta potenciar la formación del contador. Las universidades, como principales responsables de su formación, acuden a lineamientos que proponen las metodologías pedagógicas, la responsabilidad social y el mundo empresarial. Una de sus responsabilidades es asegurarse que los graduados en contaduría estén debidamente equipados con habilidades y conocimientos que alcancen la expectativa del sector productivo como deseables para la prácti-

ca contable, ya que no basta solo con alinear el plan de estudios a los lineamientos de acreditación porque esto no necesariamente incrementa la empleabilidad de los graduados (Pan y Perera, 2012).

Sin embargo, el debate surge debido a la preocupación de que las universidades que contemplan la formación contable no puedan proporcionar a sus graduados las habilidades relevantes que se requieren en el lugar de trabajo. Los programas han ignorado los cambios que se producen en el entorno empresarial y por lo tanto no cumplen con las demandas del mercado. Es así que los organismos interesados, importantes despachos contables y empleadores proponen que el plan de estudios de contaduría incluya conocimientos en contabilidad, auditoría, negocios y organización, pero también hacen énfasis en el desarrollo de habilidades contables técnicas y no técnicas como comunicación interpersonal e intelectual (Pan y Perera, 2012).

Los estudiantes, mediante su acción participativa y comprometida, retroalimentan las competencias. Kavanagh y Lyndal (2008) encuentran que los estudiantes están tomando conciencia de las expectativas de los empresarios en términos de habilidades de comunicación analítica, profesionales y de trabajo en equipo. Por su parte, los empleadores esperan una buena comprensión de las habilidades básicas de contaduría y una gran capacidad de análisis, conciencia empresarial y conocimiento en términos del “mundo real”. Esto representa un reto para las universidades, ya que tanto los estudiantes como los empleadores informan que muchas de las habilidades esenciales no técnicas y atributos profesionales no están siendo desarrolladas suficientemente en los programas universitarios de contaduría.

Por su parte el profesor representa el eje articulador a través del cual los conocimientos y habilidades se transforman en acciones; su propósito es el logro de competencias en el alumno (Frade Rubio, 2008). La tarea del profesor es mediar entre el aprendizaje de los contenidos y la actividad constructiva del estudiante. Se orienta a convertir alumnos en personas autónomas, competentes para responder de manera eficaz y diligente a los cambios y versiones que le ofrezcan los contextos en los que interactúan. Recientes señalamientos apuntan que los académicos no parecen estar en línea con la comunidad empresarial con respecto a las habilidades de comunicación requeridas por los nuevos graduados (Pan y Perera, 2012).

Desde el exterior, los empleadores revaloran las competencias que potencializan el aprender a aprender, aprender a reflexionar, dudar, adaptarse con la mayor rapidez posible, saber cuestionar el legado cultural propio respetando los consensos, aprender a transformar la información en nuevo conocimiento y aprender a traducir el mismo en aplicaciones. Estos mismos autores enfatizan que el sector empresarial concede especial atención a las capacidades analíticas, es decir, a la capacidad de buscar y encontrar información, concretar problemas, formular hipótesis verificables, reunir y evaluar evidencia y resolver problemas (Lladó Lárraga et al., 2013).

En opinión de empleadores, las universidades no están preparando adecuadamente a los estudiantes para el trabajo contable de nivel básico. Las habilidades y atributos más valorados por ellos se enfocan en la comunicación oral y escrita, habilidades de gestión de la presión y la capacidad de integrarse en los equipos de trabajo. Los puestos di-

rectivos más altos requieren la comunicación, la gestión general, la gestión de personas y la gestión del conocimiento. Bui y Porter (2010) examinaron la brecha de competencia entre las expectativas de los empleadores y las habilidades que tenían los graduados y descubrieron carencia en las habilidades de escritura, en la aplicación de conocimientos a situaciones prácticas y en la comprensión de los requisitos para trabajar como miembros de un equipo en la profesión contable.

Los egresados confirman si son o no poseedores de una competencia cuando demuestran la capacidad de aplicar un saber o una habilidad. Sin embargo, el sentir de la comunidad a veces no está dirigida a confirmar que las competencias aprendidas generan los beneficios para las que fueron diseñadas. Por ejemplo, Mora (2004) encuentra que los egresados de contaduría poseen competencias “razonables y suficientes”, pero sus expectativas son superiores a las que creen haber adquirido en la universidad. Por su parte, estudiantes de otra licenciatura consideran que, entre las diferentes competencias, las genéricas constituyen una herramienta que les permite formarse como profesionales integrales y de excelencia, en términos disciplinares y personales, para responder adecuadamente a las demandas laborales (González Navarro et al., 2017).

Finalmente, los estándares nacionales e internacionales se centran en las exigencias de la sociedad y el mercado laboral. Es el caso de la participación que en México demuestran los institutos y asociaciones de contadores públicos, el Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera (CINIF), la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), la Secretaría de Educación

Pública (SEP) y organismos internacionales como el International Accounting Standard Board (IASB) y la International Federation of Accountants (IFAC), los cuales se enfocan a impulsar la carrera de contaduría, mediante su participación en el diseño y retroalimentación de las competencias profesionales que son enseñadas en la universidad y que deben cumplir las demandas del sector empresarial.

En este devenir, los nuevos modelos educativos enfocados al desempeño de las competencias de cada profesional, se orientan a la utilización de los recursos existentes, materiales y tecnológicos, físicos e intelectuales, cognitivos y emocionales de manera óptima y racional con el fin de conocer, interpretar y transformar la realidad; lo que implica estimular la creatividad, la imaginación y el pensamiento divergente, para resolver los problemas que plantean, demandan o se proyectan en el contexto actual y futuro (García Retana, 2011).

Las competencias profesionales no son una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo. Representan una capacidad real y demostrada de saber hacer las cosas en un determinado contexto laboral (Mora, 2004). Tobón (2007) las define como un proceso complejo de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes. “Las competencias poseen un diseño teórico cognitivo-conductual conforme al cual el conocimiento adquirido con habilidades de pensamiento específicas se pone en juego en la resolución de problemas” (Frade Rubio, 2008, p. 14). El Proyecto Tuning (Beneitone et al., 2014) define las competencias como la combinación de habilidades cognitivas y prácticas, conocimiento, motivación, valores, actitudes, emociones y

otros componentes sociales y conductuales.

Delors (1996) propone que las competencias deben definirse a partir de la conceptualización de las que buscan desarrollar conocimientos generales sustentadas en el “saber conocer”, las enfocadas en los saberes técnicos que implican el “saber hacer”, las personales que describen el “saber ser” y las sociales dirigidas al “saber convivir”. La aportación de Díaz Barriga (2006) conduce a identificar competencias genéricas desde el currículo –disciplinares, transversales y, desde la formación profesional, básicas, iniciales, avanzadas–. Roegiers (2008) se inclina solo por clasificar las competencias en genéricas y situacionales. El Proyecto Tuning (Beneitone et al., 2014) en América Latina, en su afán por contribuir a todas las profesiones, propone clasificar las competencias en genéricas (instrumentales, interpersonales y sistémicas) y específicas (académicas, disciplinares, profesionales). La Asociación Internacional de los Movimientos Familiares de Formación Rural (AIMFR, 2016) se inclina por clasificarlas en (a) intelectuales, (b) prácticas o instrumentales y (c) sociales e interactivas o actitudinales.

Competencias del profesional de la contaduría

El profesional de la contaduría necesita (a) competencias intelectuales para tomar decisiones, ejercer buenos juicios y resolver problemas; (b) competencias técnicas y funcionales específicas para su campo, tales como aritmética, análisis de decisiones y riesgos, medición, informes y conocimiento en legislación y requisitos regulatorios; (c) competencias personales relacionadas con la actitud que tiene un contador de

forma individual y que desarrolla para mejorar su personalidad y aprendizaje individual; y (d) competencias interpersonales, que permiten que un contador trabaje con otros para el beneficio de la organización. Con ellas puede influir, motivar, resolver conflictos y delegar tareas a los miembros de su equipo para lograr los objetivos de la organización, pero para lograrlo debe combinarlas con la comunicación para transmitir, debatir, escuchar y defender su punto de vista, oralmente y por escrito, y en entornos formales o informales. Finalmente, necesita competencias de gestión organizativa y empresarial que incluyen la planificación a largo plazo, la gestión de proyectos, la gestión de personas y recursos, la toma de decisiones, el liderazgo y el juicio profesional (Chaker y Tenghu Abdullah, 2011).

Por su parte, la misión de la International Federation of Accountants (IFAC) es fortalecer la profesión contable en todo el mundo, estableciendo normas profesionales de alta calidad, fomentando su cumplimiento, favoreciendo su convergencia internacional y manifestándose sobre aquellos temas de interés público para los que la experiencia de la profesión sea más relevante. Según su manual de pronunciamientos internacionales de formación, el profesional de la contaduría debe contar con competencias que implican ejecutar un trabajo, cumpliendo con un determinado estándar en entornos profesionales reales. Estas competencias, que incluyen el conocimiento, las destrezas, los valores, la ética y la actitud profesional, se refieren a la demostración efectiva del desempeño (IFAC, 2009).

El manual contiene los International Education Standards (IES) 1-8. El presente estudio aborda la IES 2, que

integran el contenido de los programas profesionales; las IES 3, que postulan las habilidades y las IES 4, que integran los valores, ética y actitud profesionales (IFAC, 2009).

Ante este contexto, surge la pregunta: ¿En qué medida las competencias definidas por el IFAC, incluidas en el plan de estudios de una universidad pública de México, han sido desarrolladas por sus estudiantes del último semestre de la Licenciatura en Contaduría?

Método

Los IES establecen elementos esenciales que se espera estén incluidos en los programas de formación y desarrollo. Sin embargo, no son de carácter obligatorio. Se tiene conciencia de la amplia diversidad de culturas, idiomas y sistemas educativos, legales y sociales en los países de los organismos miembros y de la variedad de funciones desempeñadas por los contadores en el ejercicio de la profesión (IFAC, 2009). Por lo tanto, cada universidad establece los requisitos de su programa educativo. En consecuencia, estos lineamientos solo contemplan los elementos esenciales en los cuales deben basarse dichos programas.

Dado que el estudiante de contaduría debe desarrollar las competencias indicadas anteriormente, se cree conveniente que, al término de su formación, pueda aportar elementos de evaluación que permitan a la universidad contemplar tal retroalimentación. En base a la percepción del estudiante, la universidad puede evaluar la implementación realizada. En una segunda etapa la universidad podrá investigar las razones por las cuales los estudiantes perciben los bajos niveles obtenidos de desarrollo de las competencias contempladas en el perfil de

egreso, así como también considerar la opinión de los demás participantes de la comunidad.

En este sentido, el objetivo de este trabajo fue analizar y describir el desarrollo de las competencias del contador incluidas en el plan de estudios, a partir de la percepción de los estudiantes del último semestre de una universidad pública del centro de México. Se procuró obtener información confiable que permitiera conocer cuáles eran los puntos fuertes y débiles del desarrollo de las competencias del profesional en contaduría, con el fin de contribuir a la investigación empírica que generara retroalimentación para otros estudios o investigadores de la misma línea. También se procuró que este trabajo contribuyera a una futura reestructuración del perfil de egreso de la Licenciatura en Contaduría de la universidad donde se efectuó el estudio.

Para alcanzar el objetivo propuesto y poder operacionalizar las variables de forma adecuada, ha sido necesario tener en cuenta diferentes cuestiones previas, tales como la elección de estudiantes casi al final de la carrera que aporten información relevante, asegurar la representatividad de la muestra y el conocimiento de la eficacia del proceso.

Al ser el IFAC el principal referente internacional de las competencias profesionales del contador, la universidad en estudio contempla en su perfil de egreso las competencias sugeridas en los *IES 2, 3 y 4*, razón por la que se decidió aplicar un cuestionario que los integra en su totalidad.

La aplicación de la encuesta fue realizada en un solo momento (mayo de 2018), de forma autoadministrada, a los alumnos presentes en el aula. La muestra final quedó conformada por 119 es-

tudiantes, con una tasa de respuesta del 76%.

Medición de variables

El instrumento de la encuesta fue probado experimentalmente en un pequeño grupo de estudiantes para evaluar la validez del instrumento y aclarar cualquier ambigüedad y resolver problemas de redacción. Los ítems individuales para conocimientos, habilidades, actitudes y valores se basaron en los propuestos por la IFAC (2009). Se compiló una lista de cinco categorías: conocimientos (23 ítems de IES 2), habilidades profesionales y de formación general (9 ítems de IES 3), habilidades personales (6 ítems de IES 3), habilidades interpersonales y de comunicación (12 ítems de IES 3) y valores y actitudes (4 ítems IES 4). Así, a los encuestados se les pidió que calificaran 54 ítems en una escala que variaba de 1 (sin prioridad) a 10 (máxima prioridad).

Se evaluó la consistencia interna de los conjuntos de preguntas dentro de cada factor usando el alfa de Cronbach (Hosmane, Maurath y Manski, 2000): IES 2: conocimientos ($\alpha = .937$), IES 3: habilidades intelectuales ($\alpha = .910$), IES 3: habilidades personales ($\alpha = .923$), IES 3: habilidades interpersonales ($\alpha = .957$), e IES 4: valores y actitudes ($\alpha = .906$). Los valores indican una fuerte consistencia interna del instrumento.

Resultados

De acuerdo con la Tabla 1, se observa que, aunque algunos alumnos valoraron sus conocimientos, habilidades, valores y actitudes muy bajos, otros los evaluaron con el puntaje más alto. La escala se ha considerado de 1 a 10, tratando de simular el sistema de calificación que opera en las evaluaciones aplicadas a los alumnos, donde 6 es la calificación

Tabla 1

Estadísticos descriptivos de las competencias IES 2, IES 3 e IES 4

IES	Mínimo	Máximo	<i>M</i>	<i>DE</i>
IES 2 Conocimientos	3.48	9.35	6.82	1.21288
IES 3 Habilidades intelectuales	3.78	9.67	7.40	1.26310
IES 3 Habilidades personales	2.83	10.00	7.88	1.37033
IES 3 Habilidades interpersonales	3.00	10.00	7.84	1.48592
IES 4 Valores y actitudes	3.75	10.00	8.23	1.31185

mínima para aprobar cualquier asignatura o unidad de aprendizaje, de tal forma que se puede interpretar el valor de las medias obtenidas de todas las variables con fluctuaciones entre 6.82 y 8.23 como aprobado. Sin embargo, el objetivo del desarrollo de las competencias en el plan de estudios es alcanzar el cumplimiento de todo el conjunto. Esta situación lleva a la reflexión de que la universidad en estudio debe reforzar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

IES 2: conocimientos

La Tabla 2 señala la jerarquización de la apreciación del desarrollo alcanzado respecto de los conocimientos incluidos en el plan de estudios. La asignatura-unidad de aprendizaje impartida referente a valores y el código de ética profesional del contador alcanzan la puntuación más alta. Por su parte, los negocios internacionales y la globalización, y la gobernanza corporativa obtienen valores reprobatorios. Es importante tomar en cuenta que, en mayor medida, los conocimientos representan un abanico de oportunidades de mejora.

El objetivo de los IES 3 es asegurar que los aspirantes a asociarse a un organismo miembro de IFAC estén dotados de la adecuada combinación de conocimientos y destrezas (intelectuales, téc-

nicos, personales, interpersonales y organizacionales) para desarrollarse como contadores profesionales. Esto les permite actuar de manera competente como contadores profesionales a lo largo de su carrera en entornos cada vez más complejos y exigentes.

IES 3: habilidades intelectuales

Las habilidades intelectuales permiten que un contador profesional pueda resolver problemas, tomar decisiones y ejercitar su buen juicio en situaciones organizacionales complejas. Estas habilidades son a menudo el producto de una amplia formación general (IFAC, 2009).

Los estudiantes encuestados asignan un mayor puntaje a desarrollar la habilidad de localizar, obtener, organizar y entender la información transmitida por fuentes humanas, impresas o electrónicas (*M* = 8.34). Las demás habilidades se encuentran entre medias de 7.87 y 7.08. Respecto a la habilidad para elaboración de informes (*M* = 6.86) y mediciones (*M* = 6.63), ellos consideran un nivel aprobatorio; sin embargo, los informes constituyen el resumen de los resultados de todo un trabajo profesional, lo que implica la necesidad de poner mayor atención al desarrollo de estas habilidades (ver Tabla 3).

Tabla 2

Medias presentadas en orden descendiente correspondiente a los estándares de conocimientos

Conocimientos	<i>M</i>
Valores y ética profesionales	8.11
Ética de la empresa	7.66
Contaduría, finanzas y conocimientos relacionados	7.50
Conocimiento organizacional y de negocios	7.25
Mercados financieros	7.24
Tributación	7.19
Contaduría financiera y presentación de informes	7.09
Administración y toma de decisiones estratégicas	6.99
Derecho mercantil y societario	6.96
Finanzas y administración financiera	6.96
Comportamiento organizacional	6.94
Contaduría gerencial y control de gestión	6.87
Auditoría y aseguramiento	6.87
Economía	6.74
Conocimiento general de la tecnología de la información	6.62
Entorno de los negocios	6.60
Tecnología de la información	6.49
Métodos cuantitativos	6.30
Mercadeo	6.17
Mezcla de las competencias correspondientes a las funciones gerenciales, de evaluación y de diseño de los sistemas de información	6.05
Negocios internacionales y la globalización	5.97
Gobernanza corporativa	5.63

IES 3: habilidades personales

Estas habilidades están relacionadas con las actitudes y el comportamiento de los contadores profesionales ($M = 8.43$). Desarrollar estas habilidades les ayuda en el aprendizaje y desarrollo personal. La Tabla 4 presenta, en primer lugar, la consideración de los estudiantes por los valores, ética y actitud profesionales en la toma de decisiones. Al final, con las medias más bajas, quedan las habilidades que fomentan la autogestión ($M = 7.66$) y el escepticismo profesional ($M = 7.63$).

IES 3: habilidades interpersonales

Las habilidades interpersonales y de comunicación permiten a un contador trabajar con otros para el bien común de la organización, recibir y transmitir información, formular juicios razonados y tomar decisiones eficazmente (IFAC, 2009).

En este estudio se observó que resulta más importante el trabajo en equipo ($M = 8.39$), trabajar con otros en un proceso consultivo, para resistir y resolver conflictos ($M = 8.05$), así como interactuar con personas cultural e intelectualmente

Tabla 3

Medias presentadas en orden descendiente correspondiente a los estándares de habilidades intelectuales

Habilidades intelectuales	M
La habilidad de localizar, obtener, organizar y entender la información transmitida por fuentes humanas, impresas o electrónicas	8.34
La capacidad de plantearse preguntas, para la investigación, el pensamiento lógico y analítico, el razonamiento y análisis crítico	7.87
Las habilidades técnicas y funcionales pueden ser generales o específicas con relación a asuntos contables	7.63
Cumplimiento con los requisitos legales y reglamentarios	7.46
La habilidad de identificar y resolver problemas no estructurados que pueden darse en escenarios desconocidos	7.43
Aplicaciones matemáticas y estadísticas y dominio de la informática	7.28
Modelos de decisión y análisis de riesgo	7.08
Informes	6.86
Medición	6.63

Tabla 4

Medias presentadas en orden descendiente correspondiente a los estándares de habilidades personales

Habilidades personales	M
Consideración de los valores, ética y actitud profesionales en la toma de decisiones	8.43
Capacidad de anticipar y adaptarse al cambio	8.00
Capacidad de seleccionar y asignar prioridades con recursos limitados y de organizar trabajo para cumplir con plazos estrictos	7.82
Iniciativa, influencia y autodidáctica	7.73
Autogestión	7.66
Escepticismo profesional	7.63

diferentes ($M = 8.03$). Las habilidades organizacionales y gerenciales son cada vez más importantes para los contadores profesionales, quienes están siendo llamados a desempeñar un papel más activo en la gestión de las organizaciones. Los estudiantes encuestados perciben que han desarrollado habilidades que van desde liderazgo ($M = 7.93$) hasta escuchar y leer eficazmente, con apertura a la cultura y diferencias idiomáticas ($M = 7.49$). Se considera que los contadores necesitan desarrollar una amplia pers-

pectiva de negocios así como una conciencia política y una perspectiva global (ver Tabla 5).

IES 4: valores y actitudes

Estas IES intentan contribuir a lo que la sociedad espera de la profesión contable. Es esencial para los contadores aceptar y observar los principios éticos que regulan todas sus relaciones. Los valores, la ética y la actitud profesionales identifican a los contadores como miembros de una profesión y deberían

ser las bases de todo lo que hacen como profesionales (IFAC, 2009).

Dado que los contadores tienen un papel que desempeñar en la toma de decisiones, necesitan tener un profundo conocimiento de las posibles implicaciones éticas en las decisiones profesionales y gerenciales. También deben ser conscientes de las presiones en contra de observar y mantener los principios éticos que pueden sufrir los que participan en el proceso de toma de decisiones. Esto es cierto ya sea trabajando en la práctica independiente, la industria o el comercio, en el sector público o de la educación. En la Tabla 6 se muestra, con medias que se observaron en un rango de 8.59 a 7.92, que los estudiantes se sienten comprometidos con el desarrollo de los valores y actitudes (ver Tabla 6).

Discusión

IES 2: conocimientos

Birkett (1993), ICAEW (1996) y el AICPA (1999) realizaron varios estudios en la profesión de la contaduría, patrocinados por los organismos de normalización en Australia, Nueva Zelanda, Reino Unido y Estados Unidos (American Institute of Certified Public Accountants, 1999; Birkett, 1993; Institute of Chartered Accountants of England and Wales, 1996). Identificaron que estos profesionales deben enriquecer sus conocimientos referentes a las generalidades de los negocios. Coincidentes con las implicaciones de estos estudios, los estudiantes encuestados perciben que desarrollan conocimiento organizacional y de negocios ($M = 7.25$), administración y toma de decisiones estratégicas ($M = 6.99$), entorno de los negocios ($M = 6.60$), negocios internacionales y la globalización ($M = 5.97$), aunque los

puntajes reportados son medios y bajos (ver Tabla 2), lo cual constituye una alerta para la universidad que requiere poner especial atención al seguimiento para el mejoramiento del aprendizaje de este tipo de conocimientos.

Coincidente con Chaker y Tenghu Abdullah (2011), quienes observaron, en orden de importancia, el desempeño a nivel de conocimientos en contabilidad financiera, contabilidad de gestión, auditoría, impuestos, desarrollo y comunicación de información, la universidad en estudio sigue el mismo orden de prioridad: contaduría financiera y presentación de informes ($M = 7.09$); contaduría gerencial y control de gestión ($M = 6.87$), auditoría y aseguramiento ($M = 6.87$) y tecnología de la información ($M = 6.49$). La única excepción se presentó en tributación ($M = 7.19$), que se mantuvo con una media superior a la de auditoría (ver Tabla 2). Esto puede explicarse porque los alumnos dedican mayor atención a esta materia en vista de que en México existen constantes modificaciones a la legislación tributaria.

En un estudio publicado por la Universidad La Salle México (2013), donde contribuyeron profesores, estudiantes, universidades mexicanas y miembros del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, se detectaron diferencias entre la formación en competencias recibida por los contadores egresados de las universidades y las actuales necesidades del mercado laboral, situación coincidente con lo reportado por Sin, Reid y Dahlgren (2011) y Pan y Perera (2012). La Universidad La Salle México (2013) revela en su estudio que las principales debilidades formativas se localizan en contabilidad gubernamental, control de los sistemas de información basados en tecnología, riesgos asociados a

Tabla 5

Medias presentadas en orden descendiente correspondiente a los estándares de habilidades interpersonales

Habilidades interpersonales	M
Trabajar en equipo	8.39
Trabajar con otros en un proceso consultivo, para resistir y resolver conflictos	8.05
Interactuar con personas cultural e intelectualmente diferentes	8.03
Liderazgo	7.93
Negociar soluciones y acuerdos aceptables en situaciones profesionales	7.82
Presentar, debatir, informar y defender posiciones con eficacia en la comunicación formal, informal, escrita y oral	7.82
Capacidad para organizar y delegar tareas, motivar y desarrollar recursos humano	7.79
Criterio y discernimiento profesional	7.79
Planificación estratégica, gestión de proyectos, administración de personas y recursos, y toma de decisiones	7.75
Trabajar eficazmente en un entorno intercultural	7.70
Las habilidades organizacionales y gerenciales	7.57
Escuchar y leer eficazmente, con apertura a la cultura y diferencias idiomáticas	7.49

Tabla 6

Medias presentadas en orden descendiente correspondiente a los estándares de habilidades valores y actitudes

Valores y actitudes	M
La confiabilidad, la responsabilidad, la puntualidad, la cortesía y el respeto	8.59
El progreso constante y el aprendizaje permanente	8.22
El interés público y la sensibilidad hacia las responsabilidades sociales	8.18
Las leyes y regulaciones	7.92

los sistemas de información basados en tecnología, impuestos, valores y ética profesionales, auditoría y contabilidad financiera y finanzas. En el presente estudio se detectan debilidades, con valores menores a siete puntos, en administración y toma de decisiones estratégicas, derecho mercantil y societario, finanzas y administración financiera, comportamiento organizacional, contaduría gerencial y control de gestión, auditoría y aseguramiento, economía, conocimiento general de la tecnología de la información, entorno de los nego-

cios, tecnología de la información, métodos cuantitativos, mercadeo, mezcla de las competencias correspondientes a las funciones gerenciales, de evaluación y de diseño de los sistemas de información, negocios internacionales y la globalización y gobernanza corporativa (ver Tabla 2).

IES 3: habilidades intelectuales

Chaker y Tenghu Abdullah (2011) evaluaron las habilidades en contaduría de egresados de un instituto privado. Los resultados revelan, en primer lugar, el

desarrollo de habilidades de organización y capacidad de gestión empresarial, lo cual es coincidente con los resultados del presente estudio, donde la habilidad de localizar, obtener, organizar y entender la información transmitida por fuentes humanas, impresas o electrónicas ocupa el primer lugar en la lista de habilidades intelectuales ($M = 8.34$).

Kavanagh et al. (2009) conceden más importancia al desarrollo de habilidades técnicas contables, habilidades prácticas básicas, habilidades de TI y conocimiento específico de la industria. Al cotejarlas con las obtenidas en este estudio, se puede observar que los encuestados otorgaron mayor importancia a las habilidades técnicas y funcionales, que pueden ser generales o específicas con relación a asuntos contables ($M = 7.63$), y a las aplicaciones matemáticas y estadísticas y dominio de la informática ($M = 7.28$) (ver Tabla 3).

Un estudio con egresados en Venezuela revela que las habilidades intelectuales más demandadas por el entorno se relacionan con el aprendizaje continuo, actualización de exigencias del Estado y de particulares, idoneidad en habilidades legales, financieras, económicas y pensamiento estratégico (Bernabeu, 2014). Estas habilidades en parte son coincidentes con las habilidades referentes al cumplimiento con los requisitos legales y reglamentarios ($M = 7.46$) de este estudio.

Los estudiantes de este estudio perciben que han desarrollado la capacidad de plantearse preguntas, para la investigación, el pensamiento lógico y analítico, el razonamiento y análisis crítico ($M = 7.87$) como los sugieren los empleadores, quienes valoran a los egresados de contaduría por su pensamiento crítico-analítico, por sus habilidades de

pensamiento, por su comunicación oral y por sus habilidades de escritura (Bui y Porter, 2010).

IES 3: habilidades personales

Los profesionales de la contaduría deben enriquecer sus habilidades personales relacionadas con la comunicación, el liderazgo, la creatividad y el pensamiento crítico (American Institute of Certified Public Accountants, 1999; Birkett, 1993; Institute of Chartered Accountants of England and Wales, 1996).

Kibli y Oussii (2013) argumentan que las presiones competitivas y la evolución de la tecnología han dado lugar a expectativas de que los graduados de contaduría demuestren habilidades adicionales para adaptarse a los nuevos retos además de la capacidad técnica, ya que se esperan habilidades cada vez más genéricas como cualidades personales que, aunque son atributos que se relacionan más con la personalidad, han influido para que los organismos profesionales de los países desarrollados las consideren. Los estudiantes encuestados en este estudio otorgan la mejor calificación a la consideración de los valores, la ética y la actitud profesionales en la toma de decisiones. Las medias de los puntajes se encuentran distribuidos entre 8.43 y 7.63, siendo el escepticismo profesional el de menor puntaje.

El estudio de Klibi y Oussii, que evaluó las habilidades del profesional de la contaduría en Túnez mostró coincidencias con estudios realizados en Estados Unidos y Australia, al revelar que las habilidades personales y las cualidades físicas son altamente valoradas por los empleadores. Los estudiantes encuestados otorgaron puntajes a estas habilidades en un rango de medias que se hallan entre 8.43 y 7.63.

IES 3: habilidades interpersonales

Los profesionales de la contaduría requieren habilidades personales, tales como la comunicación, el liderazgo, la creatividad y el pensamiento crítico (American Institute of Certified Public Accountants, 1999; Birkett, 1993; Institute of Chartered Accountants of England and Wales, 1996). Los resultados del presente estudio puntúan muy bien el interactuar con personas cultural e intelectualmente diferentes ($M = 8.03$), mientras el trabajo en equipo ocupa el primer lugar ($M = 8.39$).

De hecho, las habilidades de comunicación por escrito (preparación de documentos de trabajo), comunicación oral (escucha y participación en las reuniones, comunicación uno a uno) son importantes para los egresados que practican la auditoría (Smith, 2005). Estas habilidades también resultan importantes para los estudiantes encuestados en el presente estudio: escuchar y leer eficazmente, con apertura a la cultura y diferencias idiomáticas ($M = 7.49$).

Los empleadores buscan graduados que posean una amplia gama de habilidades no técnicas, incluyendo la comunicación, la presentación, la autogestión, el trabajo en equipo, la iniciativa, la resolución de problemas, la competencia tecnológica y la capacidad de planificación y de organización (Kavanagh, Hancock, Howieson, Kent y Tempone, 2009). El presente estudio demuestra la apreciación de los estudiantes respecto a las habilidades interpersonales con puntajes de medias que oscilan entre 8.39 y 7.49, consideradas buenas ponderaciones.

Las habilidades interpersonales reportadas en la Tabla 2 coinciden con los resultados de Jones y Abraham (2009) respecto a que el profesional de la con-

taduría debe ser considerado en la actualidad con un sentido de liderazgo, capaz de gestionar un equipo y ejercer un juicio riguroso y transparente de varias situaciones.

IES 4: valores y actitudes

Las competencias más demandadas por el entorno son calidad del trabajo, comunicación y ética (Bernabeu, 2014). Los valores cualificados en este trabajo presentan puntajes de medias que se hallan entre 8.59 y 7.92. Klibi y Oussii (2013) argumentan que las presiones competitivas y la evolución de la tecnología han dado lugar a expectativas de que los graduados de contaduría demuestren habilidades adicionales para adaptarse a los nuevos retos además de la capacidad técnica, ya que se esperan habilidades cada vez más genéricas como cualidades personales, interpersonales e intelectuales y, aunque estos atributos se relacionan más con la personalidad, han influido para que las consideren los organismos profesionales de países desarrollados. Estas habilidades se desarrollan tomando en cuenta los valores socio-culturales con los que han sido formados los profesionales.

En la universidad del presente estudio se ha fomentado la aplicación y el seguimiento del Código de Ética Profesional emitido por la Federación Internacional de Contadores y el Código de Ética Profesional del Instituto Mexicano de Contadores Públicos. En los lineamientos generales de este último, en sus secciones adicionales, se presentan los principios fundamentales —integridad, objetividad, diligencia y competencia profesional, confidencialidad, comportamiento profesional— y las normas específicas para contadores públicos en la práctica independiente, contadores

públicos en los sectores público y privado y contadores públicos en la docencia (IMCP, 2015).

Conclusiones

Los resultados de este estudio indican que los estudiantes próximos a egresar como contadores han asimilado los conocimientos necesarios para desarrollarse en la práctica contable. Su apreciación satisfactoria se da en las siguientes competencias: valores y ética profesionales, ética de la empresa, contaduría, finanzas y conocimientos relacionados, conocimiento organizacional y de negocios, mercados financieros, tributación, contaduría financiera y presentación de informes. Se muestra que un cúmulo de oportunidades y compromiso para la universidad en el sentido de mejorar y hacer eficiente el proceso de enseñanza-aprendizaje en el resto de los conocimientos que señala la IFAC, con el objetivo de egresar profesionales mejor preparados.

Los resultados revelan que los estudiantes perciben la formación de habilidades intelectuales que se vinculan directamente con los conocimientos porque prescriben el conjunto de destrezas que los aspirantes necesitan adquirir para ser reconocidos como contadores profesionales. Sin embargo, algunas de ellas, como las referidas a elaboración de informes y mediciones han sido desarrolladas de forma poco satisfactoria.

Las habilidades personales que poseen estos estudiantes se catalogan con un buen desarrollo, aunque lo ideal sería que se calificaran con una mejor puntuación.

Las habilidades interpersonales son las mejor asimiladas por los estudiantes. Su percepción conlleva a su posibilidad

de trabajar con otros para el bien común de la organización, recibir y transmitir información, formular juicios razonados y tomar decisiones eficazmente.

Los valores y actitudes resultaron con calificaciones muy buenas, lo cual engrandece a la universidad al considerar que sus profesores cumplen y ayudan a cumplir las normas de formación profesional que exige la contaduría.

Al ser solo consideradas las opiniones de los estudiantes, queda pendiente por investigar la percepción que tienen otros integrantes de la comunidad profesional, como son los egresados, los empleadores y los profesores.

Referencias

- American Institute of Certified Public Accountants (1999). *Core competency framework for entry into the accounting profession*. New York: Autor.
- Asociación Internacional de los Movimientos familiares de Formación Rural. (2016). *El modelo curricular en la alternancia educativa*. Recuperado de <http://www.aimfr.org/es/documentos/63-argentina-el-modelo-curricular-en-la-alternancia-educativa-jornada-de-formacion.html>
- Beneitone, P., González, J. y Wagenaar, R. (Eds.). (2014). *Meta-perfiles y perfiles. Una nueva aproximación para las titulaciones en América Latina*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Bernabeu, A. (2014, mayo). *Competencias requeridas al Contador Público en el entorno socio-económico actual: Perspectiva de egresados jóvenes con experiencia laboral*. Documento presentado en el Segundo Encuentro de Investigadores de la Red Andina de Universidades, Mendoza, Argentina.
- Birkett, W. P. (1993). *Competency based standards for professional accountants in Australia and New Zealand*. Sydney: Institute of Chartered Accountants in Australia and the New Zealand Society of Accountants.
- Bui, B. y Porter, B. (2010). The expectation-performance gap in accounting education: An exploratory study. *Accounting Education*, 19(1-2), 23-50.
- Chaker, N. y Tengku Abdullah, T. A. (2011). What accountancy skills are acquired at college?

LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL CONTADOR

- International Journal of Business and Social Science*, 29(18), 193-199.
- Delors J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. París: Santillana-UNESCO.
- Dextre Flores, J. C. (2013). Los retos de la formación por competencias del contador público. *Contabilidad y Negocios*, 8(16), 35-47.
- Díaz Barriga, A. (2006). El enfoque de las competencias en educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? *Perfiles Educativos*, 28(111), 7-36.
- Díaz-Barriga Arceo, F. (2010). Los profesores ante las innovaciones curriculares. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 1(1), 37-57.
- Frade Rubio, L. (2008). *Planeación por competencias*. México: Inteligencia Educativa.
- García Retana, J. A. (2011). Modelo educativo basado en competencias: importancia y necesidad. *Revista Actividades Investigativas en Educación*, 11(3), 1-24. Recuperado de <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/artic/view/10225>
- González Navarro, M. G., Merchant San Martín, M. E., Ruiz Rodríguez, V. H. y Navarro Saldaña, G. (2017). Desarrollo de la dimensión afectiva de las competencias genéricas por medio del uso de la reflexión. *Educación*, 26(51), 35-54. <https://doi.org/10.18800/educacion.201702.002>
- Hosmane, B., Maurath, C. y Manski, R. (2000). Quality of life: Statistical validation and analysis an example from a clinical trial. *Handbook of Statistics*, 18, 871-891. [https://doi.org/10.1016/S0169-7161\(00\)18031-9](https://doi.org/10.1016/S0169-7161(00)18031-9)
- Institute of Chartered Accountants of England and Wales. (1996). *Educational and Training Committee*. London: Autor.
- Instituto Mexicano de Contadores Públicos. (2015). *Código de ética profesional* (10ª ed.). Recuperado de http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2015/12/Codigo_de_Etica_Profesional_10a_ed1.pdf
- International Federation of Accountants. (2009). *Manual de los Pronunciamientos Internacionales de Formación*. Recuperado de <http://www.ifac.org>
- Jones, G. E. y Abraham, A. (2009). The value of incorporating emotional intelligence skills in the education of accounting students. *The Australasian Accounting Business & Finance Journal*, 3(2), 48-63.
- Kavanagh, M. H. y Lyndal, D. (2008). What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations. *Accounting & Finance*, 48(2), 279-300. <https://doi.org/10.1111/j.1467-629x.2007.00245.x>
- Kavanagh, M., Hancock, P., Howieson, B., Kent, J. y Tempone, I. (2009, julio). *Stakeholders perspectives of the skills and attributes for accounting graduates*. Documento presentado en la Conferencia 2009 de la Accounting & Finance Association of Australia and New Zealand, Adelaide, Australia.
- Klibi, F. y Oussii, A. (2013). Skills and attributes needed for success in accounting career: Do employers' expectations fit with students' perceptions? Evidence from Tunisia. *International Journal of Business and Management*, 8(8), 118-132. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n8p118>
- Lladó Lárraga, D. M., Sánchez Rodríguez, L. I. y Navarro Lela, M. A. (2013). *Competencias profesionales y empleabilidad en el contexto de la flexibilidad laboral*. Bloomington, IN: Palibrio.
- Mora, J. G. (2004). La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. *Revista Iberoamericana de Educación*, 35, 13-37.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2002). *Definition and selection of competencias: Theoretical and conceptual foundations*. Recuperado de http://www.portal-stat.admin.ch/deseco/deseco_finalreport_summary.pdf
- Pan, P. y Perera, H. (2012). Market relevance of university accounting programs: Evidence from Australia. *Accounting Forum*, 36, 91-108. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2011.11.001>
- Roegiers, X. (2008). Las reformas curriculares guían a las escuelas: ¿pero hacia dónde? *Profesorado: Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 3(12). Recuperado de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev123ART4.pdf>
- Secretaría de Educación Pública. (2016). *El modelo educativo 2016: el planteamiento pedagógico de la Reforma Educativa*. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/114501/Modelo_Educativo_2016.pdf
- Sin, S., Reid, A. y Dahlgren, L. O. (2011). The conceptions of work in the accounting profession in the twenty-first century from the experiences of practitioners. *Studies in Continuing Education*, 33(2), 139-156. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2010.544524>
- Smith, G. (2005). Communication skills are critical for internal auditors. *Managerial Auditing Journal*, 20(5), 513-519. <https://doi.org/10.1108/02686900510598858>
- Tobón, S. (2007). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos. *Acción Pedagógica*, 16, 14-28.
- Universidad La Salle México. (2013). *Competencias profesionales de egresados en contaduría*

DEMUNER FLORES

pública. Recuperado de <http://www.lasalle.mx/blog/competencias-profesionales-de-egresados-en-contaduria-publica>

Recibido: 25 de septiembre
Revisado: 2 de febrero 2019
Aceptado: 24 de febrero de 2019