

**Análisis de las competencias genéricas de los alumnos de contaduría de la
Unidad Académica de Ahuacatlán.**

**Analysis of the generic skills of the students of the accounting of the
Academic Unit of Ahuacatlán.**

Juan Carlos Michel Rendón

mich.uan2405@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0657-1843>

Víctor Manuel Varela Rodríguez

victor.varela@uan.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-6976-316X>

Ruth Hernández Alvarado

ruth.hernandez@uan.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-5022-3382>

Alma Cecilia Quezada Sánchez

cecilia.quezada@uan.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-6144-7979>

Carlos Guzmán Frías

carlos.guzman@uan.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0003.2115-7157>

Universidad Autónoma de Nayarit

Análisis de las competencias genéricas de los alumnos de contaduría de la Unidad Académica de Ahuacatlán.

Analysis of the generic skills of the students of the accounting of the Academic Unit of Ahuacatlán.

Resumen.

Las competencias en la educación son importantes para que el estudiante logre una formación profesional, orientada a relacionar los conocimientos profesionales, experiencia laboral y habilidades personales, para afrontar la problemática real de una sociedad globalizada. Es importante identificar las competencias genéricas para el análisis del perfil de egreso de contaduría de la Unidad Académica de Ahuacatlán (UAAH). Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de tipo descriptiva, cuyo objetivo es, analizar las competencias de los estudiantes de contaduría para la adecuación del perfil profesional. La pregunta de investigación se responde a través de un cuestionario escala de Likert con 45 ítems, aplicado a 33 estudiantes. Los resultados muestran que solo han sido desarrolladas algunas competencias, aportando poco a un perfil de egreso que responda a la demanda social y empresarial. Se concluye que falta implementar estrategias que apoyen al desarrollo de competencias para el perfil deseado.

Palabras Clave: Competencias genéricas, Formación profesional, Sociedad Globalizada.

Abstrac.

The Competences in education are important for the student to achieve professional training, aimed at relating professional knowlwdge, work experience and personal skills, to face the real problems of a globalized society. It is important to identify the generic competencies for the analysis of the accounting graduation profile in the Academic Unit of Ahuacatlán (UAAH). This research has a quantitative approach with non-experimental design and descriptive type whose objective is to analyze the competencies of accounting students for the education of the professional profile. The research question is answered through a Likert scale questionnaire with 45 items, applied to 33 students. The results show that only some skills have been developed, providing little graduation profile that responds to social and business demand. It is concluded that there is a lack of strategies that support the development of competencies for the desired profile.

Keywords: Generic Competencies, Professional Profile, Globalized Society

Introducción.

Situación Problemática.

En las instituciones educativas se han preocupado por una formación académica de calidad, en la que se busca que las y los estudiantes, logren alcanzar un perfil de egreso con las competencias ideales que le permita desempeñar adecuadamente una profesión, y que cumpla, con los perfiles de puestos, características personales, y habilidades cognitivas requerida por la problemática social y las organizaciones, obteniendo como resultado profesionistas comprometido por un mejor desarrollo económico y social.

La simple idea de que un profesional competente es aquel que posee los conocimientos y habilidades que le posibilitan desempeñarse con éxito en una profesión específica ha quedado atrás, sustituida por la comprensión de la competencia profesional como fenómeno complejo, que expresa las potencialidades de la persona para orientar su actuación en el ejercicio de la profesión con iniciativa, flexibilidad y autonomía, en escenarios heterogéneos y diversos, a partir de la integración de conocimientos, habilidades, motivos y valores que se expresan en un desempeño profesional eficiente, ético y de compromiso social (Maura & Tirados, 2008, p. 187).

“Se conceptualiza a las competencias como el conjunto de habilidades de una persona, que se refleja en conocimientos, habilidades destrezas y actitudes que requieren para realizar una función en un contexto profesional” (Hinojosa, 2013, p. 37).

La educación superior tiene como finalidad desarrollar en los estudiantes las habilidades y destrezas necesarias para competir y tener éxito frente a los constantes retos que se le presentan en su vida cotidiana. Estas grandes exigencias, hacen imprescindible que los aprendices adquieran y desarrollen las competencias y estrategias

idóneas para implementarlas en beneficio de una sociedad ávida de profesionales que aporten de manera proactiva al desarrollo económico y social en un contexto global, nacional y local.

La formación universitaria orientada a la adquisición de competencias tiene un gran potencial de mejora social, en la medida en que tiene referentes espacio-temporales económicos y sociales concretos, una fuerte orientación a que los destinatarios adquieran competencias para llevar a cabo proyectos personales, de convivencia y profesionales, viables, útiles y relevantes (Villardón, 2015, p. 14)

Antecedentes.

La Unidad Académica de Ahuacatlán (UAAH), es una de las Instituciones de Educación Superior públicas, que siempre buscan la calidad en la docencia y en el perfil del egresado. Dentro de sus objetivos principales se encuentra orientar la formación profesional de sus estudiantes en la solución de necesidades regionales, nacionales e internacionales en todas las áreas del conocimiento en la cual centra su formación. Una de las formas de asegurar esta intención es a través de la implementación de mecanismos de evaluación enfocados en las habilidades consideradas como mínimas para el ejercicio profesional esperado.

Vinculación del estudiante con el sector productivo.

Bajo este contexto, la universidad ha hecho uso de diversos instrumentos externos para valorar los avances y el desempeño de sus estudiantes en los diversos programas educativos, particularmente hace uso de los Exámenes Generales para el Egreso de la Licenciatura (EGEL), realizados por el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (Ceneval) y EXACRI que se encarga la Secretaria Académica a través de la Dirección de Seguimiento Académico de Estudiantes, con el objetivo de medir las

competencias lingüísticas y comunicativas adquiridas por el estudiante universitario, en miras de contar con un mecanismo de evaluación de conocimientos y habilidades al egresado de la formación profesional en contaduría y administración.

Por otro lado, otra de las estrategias que se está implementando dentro de la institución, para promover la reflexión y la toma de conciencia de los profesores, es sobre el trabajo docente que realiza y, qué aporta para la formación del perfil profesional, valorando, como se prepara, como hace llegar el mensaje, para que lo hace llegar, etc, y con ello, contribuir a que tome las mejores decisiones sustentadas en la discusión que promueve en sus academias. La responsabilidad social que se le atribuye a cada Profesor o Profesora es ayudar a que mejore el aprendizaje y la formación de las y los jóvenes que estudian en los diferentes programas educativos de la UAAH.

Este enfoque curricular destaca la centralidad del aprendizaje, que toma una gran relevancia en la enseñanza universitaria. Es obvio que la finalidad de la actuación docente es que el alumnado aprenda, pero el hecho de que expertos en didáctica universitaria y en psicología de la educación insistan en ello, indica que es necesario introducir algunos cambios para que esta formación sea asumida en las prácticas universitarias. La centralidad del aprendizaje debe de formar parte de las creencias del profesorado, sobre la formación y sobre la docencia (Gellego, 2015, p. 14).

La Unidad Académica ha implementado a través de las direcciones correspondientes, diversas estrategias para lograr la vinculación de las y los estudiantes con el sector productivo y que el perfil educativo armonice con los requerimientos de las organizaciones, esto, a través de la Plataforma para el Programa Institucional para la Innovación en la Docencia y el Aprendizaje (PIIDA), en donde se registran los Receptores (empresas) y prestadores (estudiantes) de servicio social y prácticas profesionales, con el

objetivo de que los futuros profesionistas pongan en práctica sus competencias y se vean inmersos en diferentes escenarios laborales que se les presenten en los que tengan que tomar decisiones.

Perfil deseable para las empresas.

“Los estudios acerca de las competencias profesionales han permitido acercar la formación profesional al mundo del trabajo en la medida que evidencian la necesidad de formar dichas competencias ya desde la universidad” (Maura & Tirados, 2008, p. 188).

El enfoque de competencia profesional se consolida como una alternativa atractiva para impulsar la formación en una dirección que armonice las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general, dibujando un nuevo paradigma en la relación entre los sistemas educativo y productivo cuyas repercusiones en términos de mercado laboral y gestión de recursos humanos no han hecho sino esbozarse en el horizonte del siglo XXI (Maura & Tirados, 2008, p. 188).

Las empresas para ser competitivas, ser constantes y tener éxito, dentro de su contexto empresarial, a la par de invertirle a la calidad de sus productos y de sus procesos, no tiene que dejar de lado la calidad del servicio, para esto, tendrán que optar por el reclutamiento de capital humano competente, que responda a las exigencia de su organización, que aparte de cumplir con el perfil profesional, cuente con habilidades cognitivas, interpersonales y con habilidad para la toma de decisiones, entre otras, que le ayuden a la empresa a cumplir los objetivos trazados.

El reclutamiento en universidades (enviar a un representante de la empresa a los campus universitarios para preseleccionar candidatos y crear un grupo de aspirantes de ultimo grado) es una fuente importante de

aprendices administrativos, así como de empleados profesionales y técnicos. El reclutador que trabaje en las universidades tiene dos metas principales. Una consiste en determinar si vales la pena hacer el seguimiento de un candidato. Algunas características comunes que se deben de evaluar son las habilidades de comunicación, la formación académica, la experiencia, las habilidades técnicas e interpersonales. La otra meta es lograr que la compañía sea atractiva para los candidatos (Dessler, 2015, p. 107).

En la Unidad Académica de Ahuacatlán ingresan alumnos de los municipios de Ahuacatlán, Jala y del Río Nayarit, y de sus diversas comunidades de la zona rural, mismas que por su ubicación, se cree que los estudiantes tienen personalidades peculiares, con características como, la falta de habilidades para socializar, carencia de comunicación oral y escrita.

Con el día a día de las sesiones, se va percibiendo el desenvolvimiento académico y mejora de las competencias que han desarrollado y que les falta por desarrollar a cada uno de los aprendices, en este sentido, es necesario buscar estrategias para que se desarrolle en los estudiantes las competencias genéricas y empatarlas con las requeridas por las organizaciones para el logro de sus objetivos y que aporten a un mejor desarrollo económico y social a nivel local y nacional y porque no, internacional.

Las competencias.

Las competencias que se han detectado en la matrícula estudiantil de la UAAH, mismas que se pretenden potenciar son, la capacidad para trabajar en equipo, capacidad para la toma de decisiones, capacidad para identificar y resolver problemas, habilidades interpersonales, habilidad de comunicación oral y escrita, organizar y planificar tiempo, capacidad de abstracción, análisis y síntesis.

Para Solanes *et al*, (2008), las competencias genéricas se dividen en tres categorías, mismas que se describen de la siguiente manera:

Competencias instrumentales.

El desempeño: valoración del propio desempeño: valoración de los resultados académicos, autoconfianza y motivación del alumno para lograr las tareas u objetivos propuestos (interés que mueve al individuo, en función de los resultados obtenidos y el nivel de confianza en las propias probabilidades de éxito). Asimismo, Incluye los conocimientos básicos adquiridos, la capacidad de análisis y de síntesis y la capacidad para organizar y planificar (pp. 43–44).

Habilidades para la gestión: capacidad de previsión y planificación de tareas, aprovechando los recursos disponibles, organizando equipos de trabajo y coordinando los diversos factores incluidos en la planificación para lograr los objetivos propuestos (p. 44).

Competencias Sistemáticas.

Son las relacionada con el liderazgo, que es la capacidad de establecer metas, persuadir a otros sin causar hostilidades, capacidad para negociar y resolver problemas, de manera efectiva. Incluye la orientación a la dirección (le proporciona satisfacción la posibilidad de dirigir personas y recurso) y se trata de personas competitivas y emprendedoras que conocen sus propias características personales y profesionales y aplican dicho conocimiento para actuar con desenvoltura ante diversas situaciones (p. 44).

La motivación, motivar en un contexto organizacional, es logra que una persona quiera hacer lo que a los intereses de la organización le convenga teniendo en cuenta que también el trabajador tiene que satisfacer sus necesidades en la realización de sus tareas (Solanes, *et al.*, 2008, p. 44).

La capacidad de aprendizaje, es el proceso activo y constructivo donde los estudiantes establecen metas para sus aprendizajes intentan planificar, supervisar y regular sus cogniciones, motivación y comportamiento dirigidos y limitados por sus metas y por las características contextuales de sus entornos (p. 44).

Competencias Interpersonales.

“El trabajo en equipo y las Relaciones Interpersonales, se considera la capacidad para trabajar en equipo, actuando con empatía, tacto y escucha en su relación con los demás” (p. 44).

Hoy en día las organizaciones no solo es considerado como, trabajador o capital humano para que esté dentro de sus filas, sino que también les interesa lo que esas personas contribuyen al éxito de la misma. Buscan personas productivas, que sepan relacionarse con los demás, que sean capaces de crear sinergia, que tengan capacidad de organizarse, independientemente del perfil deseable para el puesto.

En la sociedad tradicional, el nivel académico de los solicitantes constituía un indicador del tipo de trabajo que obtendría, pero la tendencia moderna apunta a concentrarse exclusivamente en la preparación de que en forma directa contribuye a la preparación del puesto. Los grados académicos no garantizan eficiencia para desempeñar ciertas funciones, pero, por otra parte, resulta indudable que la posesión de ciertos títulos, licenciaturas,

maestrías, especialidades, etc, demuestran el potencial intelectual del solicitante (Werther & Davis, 2008, pp. 128-129).

Se debe proporcionar a los estudiantes las competencias para programas de empleabilidad. Se tiene que hacer énfasis en las competencias solicitadas por el mundo laboral. De ahí la importancia de repensar las competencias genéricas que se impartirán en las diferentes carreras universitarias en esta nueva realidad que la pandemia trajo consigo. Importante es que las competencias que se les transfieran a los estudiantes estén determinadas en las necesidades del mercado laboral actual y futuro (Solis & Varela, 2022, p. 93).

Objetivo(s)

General. Identificar las competencias genéricas que han desarrollado los estudiantes próximos a egresar del programa de contaduría de la UAAH y aportan al perfil de egreso mediante la aplicación de un instrumento que permita la planificación de estrategias académicas por parte de los docentes.

Específicos

- Describir las competencias que deben poseer los y las estudiantes del programa de contaduría de la UAAH.
- Diagnosticar las competencias desarrolladas en las y los estudiantes próximos a egresar.
- Analizar el perfil deseado para la formación profesional de las y los estudiantes de contaduría de la UAAH.
-

Materiales y método

Clasificación de la investigación.

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de tipo descriptiva, cuyo objetivo es, analizar las competencias de los estudiantes de contaduría para la adecuación del perfil profesional. La pregunta de investigación se responde a través de un cuestionario escala de Likert con 45 ítems, que de acuerdo a Solanes, *et al.*, (2008), “es importante la creación de un instrumento que pueda medir las competencias adquiridas y el nivel de preparación de los alumnos para el tránsito a la vida laboral”

Participantes

La población a considerar para esta investigación y obtener pruebas que fundamenten esta pesquisa y obtener la información probatoria y fehaciente, que permita, describir, identificar y analizar las competencias que han desarrollado durante su proceso académico y aportan al perfil de egreso, son los estudiantes de 3er y cuarto año del programa contaduría de la Unidad Académica de Ahuacatlán (UAAH), la población finita es de 33 alumnos de entre 19 y 25 años.

Técnica e instrumentos

Operacionalización de variables: Las variables de esta investigación son las competencias genéricas y los alumnos de 6to y 8vo semestre en un proceso de análisis. La recolección de datos se llevó a través de un cuestionario a escala de Likert con 45 ítems aplicado de manera digital por medio de la herramienta de Formularios de Google; las respuestas se procesaron en el programa estadístico SPSS para tabulación e interpretación.

Validación de instrumentos; Se ha implementado un instrumento capaz de medir las competencias genéricas, mismo que continuación se describen sus características:

De acuerdo a Solanes, *et al.*, (2008), el instrumento utilizado está estructurado de la siguiente manera:

Por 51 ítems, con un porcentaje de varianza total de 53,15 % y que contiene una consistencia interna de 0,92, mismos que son distribuidos en 6 factores. Dentro de los factores encontramos las competencias instrumentales, que miden los siguientes factores: desempeño del trabajo, con los siguientes ítems, 3-16-18-19-39-42-45-47-48-49-50-51, y habilidades para la gestión, contemplados en los ítems, 9-10-20-21-22-38-41, otra de las competencias son las sistemáticas, que se relacionan con: liderazgo, medido con los ítems, 11-13-14-15-17-27-28-30-32-34, motivación por el trabajo, con los ítems 1-2-8-12-36-40-44, y capacidad de aprendizaje, medido con ítems 4-26-37-46, por último las competencias interpersonales, relacionadas con relaciones interpersonales y trabajo en equipo, medido con los ítems 23-24-25-29-33 , (p. 43).

La contestación y recolección de datos, se llevó a cabo mediante una encuesta en formularios de Google, el cual fue enviada a la población participante finita de 33 estudiantes, a través de un link, por medio de herramientas tecnológicas que ayudaron a dar respuesta de manera rápida y segura.

Recolección y análisis de datos

Una vez que la población estudiada realizó la contestación del instrumento, se utilizó un programa estadístico, informático, para la captura, procesamiento y análisis de la información, con la finalidad de crear tablas y graficas que permitan una mayor comprensión de los resultados obtenidos y proponer estrategias educativas que detonen en un mejor desarrollo de competencias genéricas que abonen al perfil profesional de los aprendices de la UAAH

Resultados y discusiones.

Resultados

A continuación, se representan los resultados basados en las competencias que adquieren los estudiantes y consta de COMPETENCIAS INSTRUMENTALES, COMPETENCIAS SISTÉMICAS Y COMPETENCIAS INTERPERSONALES, cada una de ellas está integrada por algunos ítems que se presentan en las siguientes tablas:

Tabla 1.
Estadísticos

		Competencias instrumentales	Competencias sistémicas	Competencias interpersonales
N	Válido	33	33	33
	Perdidos	0	0	0
Media		47.00	54.36	11.30
Mediana		46.00	51.00	10.00

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1 se puede observar que las competencias con menor grado de desarrollo en los estudiantes del programa de contaduría son las Interpersonales, con solo una media de 11.3, lo que representa un tercio de desarrollo de la competencia. Es importante que la Unidad Académica busque estrategias para potenciar dichas competencias, pues son las que dentro de un equipo de trabajo les otorgarán la eficiencia en las relaciones sociales, área tan importante en el campo laboral de un contador.

Tabla 2
Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Competencias instrumentales	123	0	80	47.17	16.143
Competencias sistémicas	123	29	93	54.73	15.840
Competencias interpersonales	123	5	28	11.42	5.042
N válido (por lista)	123				

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, se pueden observar dos datos muy importantes para la interpretación de los resultados. Por un lado, se sigue confirmando que el puntaje más bajo corresponde a las interpersonales, con una media de 11.42, aunque no existe estudiante alguno con un valor cero en el desarrollo de la competencia a diferencia de las competencias instrumentales donde se puede observar la presencia de valor cero como el mínimo en la muestra, lo que significa la nula presencia de desarrollo de dichas competencias en algún o algunos estudiantes. Lo que puede representar un campo de acción importante también.

Tabla 3
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	102.988 ^a	24	.000
Razón de verosimilitud	110.346	24	.000
Asociación lineal por lineal	4.018	1	.045
N de casos válidos	123		

Fuente: Elaboración propia

Con la información contenida en la tabla 3, se puede observar que hay una relación significativa entre el grupo que cursan los estudiantes y las competencias sistemáticas debido a que la significación es menor que .05.

Podemos analizar en ambos estadísticos que se tiene en promedio más competencias sistémicas que constan de liderazgo, motivación para el trabajo y capacidad de aprendizaje, que se analizan en cada una de las siguientes observaciones

Los resultados que a continuación se mencionan están basados en un total de 33 estudiantes, los cuales son los siguientes:

Tabla 4
Habilidades de gestión

		8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	19	20	21	24	25	27	Total
Grupo	3 conta	0	1	0	0	0	1	1	1	1	2	1	0	0	1	0	0	9
	4 conta	1	0	1	1	1	0	4	2	2	1	2	2	4	1	1	1	24
Total		1	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3	2	4	2	1	1	33

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 se puede apreciar que la habilidad de gestión se encuentra significativamente más desarrollada en los estudiantes de cuarto grado, es decir, los que ya cumplieron el 100% de los créditos curriculares. De igual forma muestra que se cuenta con un año para lograr que los estudiantes de tercer grado que en este momento cuentan con un bajo desarrollo de la competencia para poder impulsarla.

Tabla 5
Tabla cruzada Desempeño en el trabajo

		0	16	17	20	22	23	24	25	28	29	30	31	34	36	37	38	40	45	53	Total
Grupo	3 conta	0	1	0	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0	9
	4 conta	1	1	1	0	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	24
Total		1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	33

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 se puede observar, una vez más, que la competencia desempeño en el trabajo se encuentra con un mayor desarrollo, por lo que se aprueba la teoría que, a mayor grado, mayor competencia por parte de los estudiantes.

Tabla 6
Tabla cruzada Capacidad de aprendizaje

		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Total
Grupo	3 conta	29	70	0	38	0	102	0	55	55	0	0	53	0	0	402
	4 conta	0	0	96	42	161	58	109	189	57	37	177	80	78	65	1149
Total		29	70	96	80	161	160	109	244	112	37	177	133	78	65	1551

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 se muestra que la capacidad de aprendizaje tiene un mayor desarrollo nuevamente en los estudiantes de cuarto grado, lo que pudiera afirmarse que a mayor avance en la carrera más desarrollo tienen en dicha competencia y son las que más aportan al perfil de egreso de la UAAH.

Tabla 7

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	720.842 ^a	13	.000
Razón de verosimilitud	860.210	13	.000
Asociación lineal por lineal	115.556	1	.000
N de casos válidos	1551		

Fuente: Elaboración propia

Al observar la tabla 7 se llega a la conclusión que hay una relación significativa entre el grupo que cursan los estudiantes y las competencias de capacidad de aprendizaje debido a que la significación es menor que .05.

Como conclusión acerca de las competencias adquiridas por los estudiantes, es importante resaltar que las competencias sistémicas son las que en su prueba de significancia muestran una relación entre ambas variables, sin embargo, las competencias instrumentales e interpersonales no resultaron ser significativas, es decir no se desarrollaron de igual manera por lo que no se reflejan en el perfil profesional de los estudiantes.

Tabla 8

Tabla cruzada Competencias interpersonales

	5	6	8	9	10	11	12	13	15	17	19	28	Total
Grupo 3 conta	59	0	40	64	0	38	146	55	0	0	0	0	402
Grupo 4 conta	24	85	158	86	185	0	57	58	108	165	145	78	1149
Total	83	85	198	150	185	38	203	113	108	165	145	78	1551

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	744.279a	11	.000
Razón de verosimilitud	873.568	11	.000
Asociación lineal por lineal	106.278	1	.000
N de casos válidos	1551		

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a las tablas 8 y 9 podemos observar que existe una relación significativa entre el grupo que cursan los estudiantes y las competencias interpersonales, pues el grado de significancia es menor a 0.05

Discusión

Las competencias genéricas en contaduría. La educación superior en México está obligada con la sociedad a formar personas comprometidas con la sociedad para atender las situaciones de la vida diaria, respetuosos de los valores y derechos humanos, así, como dotar de las competencias técnicas que demandan las empresas y contribuir al desarrollo económico, social y cultural del país.

Durán, *et al.*, 2012, "Sustenta que la demanda laboral de los diferentes programas educativos de las instituciones de nivel superior, exigen competencias genéricas, como la capacidad de negociación, de trabajo en equipo, comunicación eficiente, la planeación estratégica y la solución de problemas".

Perfil de competencias. Es importante conocer si la UAAH está propiciando las condiciones ideales para que los estudiantes desarrollen las competencias que deben poseer para que aporten a su perfil profesional destrezas y cualidades que les permitan desempeñarse de una manera más efectiva y eficiente dentro del ámbito laboral.

Las competencias que deben poseer y desarrollar los estudiantes de la Unidad Académica de Ahuacatlán para el perfil de egreso, del área económico administrativas, se describen a continuación: la capacidad para trabajar en equipo, capacidad para la toma de decisiones, capacidad para identificar y resolver problemas, habilidades interpersonales, habilidad de comunicación oral y escrita, organizar y planificar tiempo, capacidad de abstracción, análisis y síntesis.

Lo anterior, permite confirmar el logro del primer objetivo, y la vez concuerda con lo que se menciona en la investigación de (Durán, *et al.*, 2012), que habla sobre las competencias que deben de poseer los contadores, que al respecto describe lo siguiente:

Los docentes de las carreras de Ciencias Sociales y Administrativas, identificaron como competencias genéricas esenciales las siguientes:
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, Conocimiento sobre el área de estudio y profesión, Capacidad para identificar, planear y resolver problemas, Capacidad para tomar decisiones, Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación, Capacidad de trabajo en equipo (pp. 8-11).

Los resultados descritos en la tabla 1, avalan que el segundo objetivo se está cumpliendo, porque, se demuestra el grado en que los estudiantes han desarrollado sus competencias técnicas. En mayor grado de progreso, con una media de 54.36 las competencias sistémicas, relacionadas a las cualidades individuales y motivación a la hora de trabajar, entre las que podemos mencionar, la responsabilidad y motivación en el trabajo, motivación para alcanzar metas, seguridad en sí mismos, capacidad de liderazgo, espíritu emprendedor, entre otras.

En menor grado con una media de 47 las competencias instrumentales, que hacen referencia a los conocimientos adquiridos y capacidades técnicas necesarias para las particularidades de la práctica profesional, los métodos, técnicas e instrumentos profesionales por parte del profesionista, como son: capacidad de análisis, capacidad de organización y planeación, resolución de problemas, capacidad de toma de decisiones, comunicación oral y escrita, conocimientos básicos de la profesión, entre otras.

Por último, las que menos han desarrollado con una media de 11.30, las competencias interpersonales, tocantes con la capacidad de relacionarse con los demás, trabajar en equipo, compromiso ético, capacidad crítica y autocrítica, aspectos muy importantes en las organizaciones hoy en día.

Un estudio realizado por investigadores de la Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez, describe, las competencias para la formación del perfil profesional de diferentes titulaciones, incluida las del área económico administrativas, específicamente el del licenciado en contaduría, mismas, que coinciden con las diagnosticadas en los estudiantes de la UAAH.

(Durán, *et al.*, 2012) describen diferentes competencias para diferentes titulaciones de nivel superior de las áreas financiero administrativas, como son: la capacidad de abstracción, análisis y síntesis, Capacidad de aplicar

los conocimientos en la práctica, Capacidad de comunicación oral y escrita, Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas, Capacidad para tomar decisiones, Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad, Capacidad para formular y gestionar proyectos, Compromiso ético, Compromiso con la calidad (p. 9).

Analizando el perfil profesional para diferentes instituciones educativas de nivel superior y comparadas con el perfil de egreso de la UAAH, se deduce que estas están dentro del parámetro de un perfil adecuado, esto nos permite cumplir con el tercer objetivo de esta investigación.

Las indagaciones demuestran que, si se está propiciando en gran medida el desarrollo de las competencias que los estudiantes deben de poseer para un mejor tránsito a la vida laboral, aunque, falta que se implementen estrategias que permitan el desarrollo de las demás competencias, sin embargo, se cumple el primer objetivo al relatar cuáles son las competencias necesarias en el perfil del egresado.

Lo anterior coincide con Solís y Varela (2022) que aportan lo siguiente:

Las competencias genéricas cobran importancia ya que proporcionan una mejor definición en la formación profesional de los estudiantes y aportan un valor agregado al momento de que el estudiante se incorpore al mercado laboral. Estas competencias, entre otras cosas aportan al perfil del estudiante a poner en práctica los conocimientos adquiridos; haciendo énfasis en la capacidad la identificación y resolución de problemas, capacidad de comprensión, análisis, síntesis y toma de decisiones (p. 91).

Es importante identificar las diferentes estrategias por las cuales se transmiten o se adquieren las competencias genéricas. Estas pueden ser:

formación continua, aplicar los conocimientos en las empresas o por experiencia vividas por los propios estudiantes. Adicionalmente, es importante definir cómo y quién debe desarrollar y aplicar las metodologías para adquirir estas habilidades: el mismo estudiante, el sistema educativo, las instituciones o las propias empresas que son las que demandan a los nuevos profesionales (p. 92).

Los datos arrojados de la investigación y plasmados en las tablas 14 y 15, demuestran que a pesar de que la competencia interpersonal es la menor desarrollada en los estudiantes, hay una relación significativa entre los estudiantes de cuarto año y la competencia antes mencionada, lo que permite diagnosticar que, los alumnos próximos a egresar, si están desarrollando, aunque no como se pretende, capacidades de integración y relación social y capacidad de trabajo en equipo que les ayude a transitar de manera eficiente en el ámbito laboral, y no solo eso, sino también en lo familiar y social.

Lo anterior, pone en descubierto que, dentro de la institución se debe trabajar en estrategias educativas y académicas, que permitan a las y los estudiantes, desarrollar las competencias interpersonales y así poder aportar más a un perfil profesional para los retos sociales y empresariales, esto permite analizar que se cumple el segundo objetivo.

Con respecto a la importancia de las competencias interpersonales dentro de cualquier contexto de nuestras vidas, lo investigado y ya descrito concuerda con Villardon (2015), que menciona lo siguiente:

Es fácil entender que las competencias sociales e interpersonales juegan un papel también central en nuestro bienestar y en nuestra eficacia. En cualquier contexto de nuestras vidas, laboral, familiar o social, la capacidad que tengamos de comprender a los otros y a nosotros mismos, de establecer relaciones satisfactorias y eficaces, de influir en los demás, de

colaborar para lograr objetivos, de afrontar los desacuerdos y conflictos, es esencial (pp. 141-142).

La información obtenida, nos permite hacer un análisis sobre la aportación al perfil profesional de las y los estudiantes de la UAAH, lo cual, denota que se está avanzando paulatinamente, pero avanzando, en el fortalecimiento de un perfil basado en competencias, un perfil ideal para buscar una posición laboral en específico, un perfil que combine habilidades y cualidades profesionales y personales, que ayude a mejorar el desempeño del profesionista en el ámbito personal y laboral que buscan las organizaciones para lograr el éxito.

Para Hernández (2020), es importante analizar las características de un puesto en términos de competencias para garantizar el éxito en su desempeño, lo que concuerda con la información obtenida y plasmada en el párrafo anterior, que textualmente dice: “Uno de los nuevos paradigmas en el análisis y la descripción de puestos de trabajo está centrado en destacar el perfil profesional de los candidatos que van a ocupar o ascender a un cargo determinado dentro de la institución” (p. 98).

El perfil profesional se puede definir como el conjunto de conocimientos, habilidades y cualidades para desempeñar con eficacia un puesto de trabajo. Su descripción permite identificar y difundir en qué consiste el trabajo de cada persona y qué se espera de ella dentro de la institución. De esta manera, si elegimos un sistema de gestión por competencias, lo relevante es analizar la ocupación de un puesto en términos de las competencias necesarias para garantizar el éxito en su desempeño (p. 98).

Conclusiones

La presente investigación tiene como finalidad describir cuales son las competencias que los alumnos próximos a egresar de la Unidad Académica de Ahuacatlán han desarrollado, y en base a ello, analizar si la institución a través de los docentes, está contribuyendo mediante sus recursos y estrategias educativas implementadas, en la formación de un perfil profesional necesario para lo siguiente: primero, para saber si dichos perfiles son los requeridos para cumplir con el perfil de puesto que demandan las organizaciones hoy en día; segundo, que tengan la capacidad de resolver situaciones de la vida real poniendo en práctica los conocimientos adquiridos, y tercero que sean parte de la solución a los problemas sociales.

Al momento que el estudiante egresa tiene tendrá el conocimiento teórico (el saber), aplica los conocimientos teóricos en la resolución de problemas reales (el saber hacer), y se desempeña de forma ética en su actuar (el ser), características esenciales para identificar que se están desarrollando las competencias en los estudiantes, lo que aporta al logro de un perfil deseado, lo anterior responde al tercer objetivo plasmado.

Otro aspecto que se logró, es la comparación de las competencias del perfil de egreso de la UAAH, con perfiles profesionales de titulación de otras instituciones educativas de nivel superior, de las áreas administrativas y contables, obteniendo resultados positivos, ya que los perfiles de egreso coinciden en gran parte.

Los resultados muestran que los estudiantes si están desarrollando las competencias instrumentales, sistemáticas e interpersonales en diferente grado, pero aún falta desarrollar en mayor grado, las competencias interpersonales para lograr un perfil profesional más completo que cumpla con las necesidades empresariales y los retos sociales.

Definitivamente se va por un buen camino para lograr lo que se pretende con esta investigación, pero aún falta trabajo por hacer, es importante que se perfilen con mayor responsabilidad y profesionalismo, las actividades académicas como son, la planeación académica, la tutoría y demás actividades docentes, en potenciar y acompañar académicamente al desenvolvimiento integral del aprendiz.

Para determinar, si las secuencias didácticas, las unidades de aprendizaje y las competencias profesionales se estén actualizando y contribuyan a la formación de profesionales integrales y altamente capacitados, es importante que la Universidad Autónoma de Nayarit, siga fortaleciendo lazos con instituciones como, la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), en congresos internacionales de contaduría y administración, para lograr una armonía entre las competencias adquiridas y las que demandan los perfiles de puesto de las empresas.

Recomendaciones.

Después de la discusión de los resultados de la presente indagación, y con datos fundamentados, se proponen recomendaciones a la Unidad Académica de Ahuacatlán, para que, en su momento, los docentes y administrativos, faciliten y perfilen las actividades docentes y administrativas al desarrollo continuo de las competencias de los estudiantes para la formación de un perfil profesional más completo, las cuales son las siguientes:

- Elaborar un instrumento que identifique las competencias genéricas de los estudiantes de todos los grupos.
- Realizar un diagnóstico general de las competencias desarrolladas y no desarrolladas de los estudiantes.
- Elaborar un plan de mejora institucional que contribuya al desarrollo de las competencias de los aprendices.
- Elaborar instrumentos de medición analizar el nivel de avance en el desarrollo del estudiante.

Referencias

- Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. PEARSON.
- Durán, M., Mejía, M., & Reyes, A. (5 de 10 de 2012). *Ponencias, competencias genéricas y profesionales: un enfoque analítico de la licenciatura en contaduría*. Recuperado el 17 de 10 de 2023, de Premio de Investigación en las Disciplinas Financiero-Administrativas.:<http://premio.investiga.fca.unam.mx/docs/ponencias/2012/8.1.pdf>
- Hernández, F. (2020). *Dirección de recursos humanos en bibliotecas y otras instituciones*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.
- Hinojosa, L. (2013). *Introducción a la Educación Basado en Competencias*. LIMUSA.
- Maura, V. G., & Tirados, R. G. (2008). COMPETENCIAS GENÉRICAS Y FORMACIÓN PROFESIONAL: UN ANÁLISIS DESDE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA. *REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN*, 1(47), 185–209.
- Solanes, Á., Nuñez, R., & Rodríguez, J. (2008). Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología*, 26(1), 35–49.
- Solis, K., & Varela, V. (2022). Desarrollo de competencias genéricas en estudiantes de odontología durante la pandemia del Covid-19. En E. Serna, *Revolución Educativa en la Nueva Era* (1ra. ed., págs. 90–104). Instituto Antioqueño de Investigación.
- Villardón, L. (2015). *Competencias genéricas en educación Superior*. Madrid: NARCEA.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.