



Universidad autónoma de Bucaramanga

Facultad de ciencias económicas, administrativas y contables

Proyecto en contaduría

Identificación de instrumentos de evaluación de competencias blandas en la profesión contable.

Yuranis Vargas Jaimes

Director

Nydia Marcela Reyes Maldonado

Mayo 2020

Identificación de instrumentos de evaluación de competencias blandas en la profesión contable

Introducción

En todas las áreas de trabajo cuyos enfoques permiten una constante interacción con las personas, ya sea en cuestiones dadas por el mismo entorno laboral interno – el trabajo en equipo, la relación con los pares y jefes, el liderazgo de algún proyecto- o en cuestiones en las cuales se dan contactos con personas del exterior -clientes, asesores, potenciales inversores, etc- las habilidades blandas constituyen capacidades que todos los seres humanos tienen, que en entornos correctos y apropiados se pueden desarrollar de manera óptima con el fin de mejorar no sólo la productividad en el trabajo, sino también, el ambiente laboral, las percepciones de los y las trabajadoras frente a su lugar de trabajo y el bienestar de los mismos y las mismas.

Sin embargo, desde la profesión la aplicación de estas evaluaciones no es muy común y esto permite la visión unidimensional del trabajador y la trabajadora contable.

En mucha literatura sobre la profesión solamente se muestra a este como un ser numérico y cuadrulado que sólo se limita a realizar cuentas. Estas visiones impiden el mejoramiento de las áreas laborales y establece problemas no sólo en el momento del trabajo, sino también, en la forma en cómo se enseña la contaduría y la escasez de herramientas para las evaluaciones de estas estrategias con el fin de mejorar la forma en como la profesión se desarrolla y da respuestas a los problemas que se le presentan.

Teniendo en cuenta lo anterior, la siguiente investigación parte de preguntarse ¿Cuáles son las principales competencias blandas que un contador debería desarrollar y cuales instrumentos de evaluación y de qué manera pueden ser aplicados para comprobar si efectivamente desarrolló la competencia? Reconociendo la importancia de estas para la constante mejora del campo de estudio, la pertinencia del desarrollo del conocimiento en las áreas contables para la respuesta a las demandas del contexto mundial y las respuestas eficientes para los campos en los cuales se desarrolla la

profesión. Como objetivo general de la investigación para darle respuesta al problema planteado se establece la identificación de instrumentos de evaluación de competencias blandas para la profesión contable, y como objetivos específicos que ayudaran a guiar el rumbo de esta se establecen 1) la identificación de las competencias blandas más importantes para la profesión contable, 2) la indagación de investigaciones realizadas con relación al diseño, aplicación y uso de instrumentos de evaluación de competencias blandas para el área contable y afines , y 3) analizar reflexivamente sobre la forma de evaluar competencias blandas para mencionar los instrumentos útiles para la misma tarea.

La investigación entonces cuenta con una metodología exploratoria documental, ya que el principal método de investigación será la revisión bibliográfica existente sobre el tema, usando textos académicos y artículos relacionados, las definiciones de las habilidades blandas y su importancia en el área contable. Al final se presentaran las conclusiones sobre el tema de la investigación.

Objetivo general

Identificar instrumentos de evaluación de competencias blandas que puedan ser aplicados en la profesión contable, mediante la revisión de la literatura existente sobre el tema.

Objetivos específicos

- Identificar cuáles son las competencias blandas más importantes en la profesión contable.
- Indagar investigaciones relacionadas con el diseño, aplicación y uso de instrumentos para la evaluación de competencias blandas en la profesión contable y áreas afines, con el fin de hacer un inventario de instrumentos por tipo de competencia.

- Hacer un análisis reflexivo sobre esta nueva forma de evaluar competencias blandas

Justificación

El estudio de las evaluaciones de competencias blandas se configura como una actividad importante para el área contable ya que permite no sólo una mejor capacitación y fortalecimiento de competencias a los y las profesionales contables, también aseguran la preservación de su valor para el mantenimiento de compañías, y así mismo, permite una flexibilización importante en los procesos profesionales que hacen a la profesión apta para responder a las necesidades que el mundo va configurando. Sin embargo, a pesar su innegable importancia, las herramientas para la evaluación de las capacidades blandas no cuentan con investigaciones pertinentes para determinar que modelos se deben aplicar o que competencias deben desarrollar, limitando el alcance de estas para la mejora de la profesión. Esta investigación resulta relevante para el desarrollo de la profesión contable ya que busca identificar, a partir de la importancia que reconoce de las habilidades blandas, su aplicación y evaluación para el ejercicio de la profesión contable, y su desarrollo coherente con las necesidades y exigencias del entorno para mantener su valor social.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son las principales competencias blandas que un contador debería desarrollar y cuales instrumentos de evaluación y de qué manera pueden ser aplicados para comprobar si efectivamente desarrolló la competencia?

Metodología

El principal método de investigación es la revisión bibliográfica existente sobre el tema, usando textos académicos y artículos relacionados, esta investigación cuenta con la

recopilación de información previamente publicada. Se trabajó con 30 artículos científicos relacionados con el tema de estudio.

1. Marco teórico

1.1 Competencias

1.1.2 Definición

El término “competencias” a veces es reemplazado por “habilidades”

Las competencias son comportamientos observables que demuestran la interiorización y aplicación de unos valores, actitudes, conocimientos y habilidades, que a través de una medición pueden predecir una gestión, un desempeño y unos resultados, dentro de un contexto laboral. Las competencias están determinadas por las variables intrínsecas de la persona, que no son más que la sumatoria de los conocimientos, las habilidades o destrezas, las actitudes y los valores (Arroyo Tovar, 2012). Adicionalmente, se puede concluir una estrecha relación con las tareas, los trabajos y la mejora de las experiencias enfocadas en la forma en como se dirige, ordena, sistematiza y conducen los valores y objetivos de una empresa con el fin de no solo mejorar su producción, también para construir una cultura empresarial que construya voluntades útiles para tomar riesgos. Para esta investigación en específico, esta será la definición a usar.

Sin embargo, las competencias también pueden entenderse de otra manera.

Kochanski, citado en (González Ariza, 2017) Define competencias como: las técnicas, las habilidades, los conocimientos y las características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral. En su forma más sencilla las habilidades hacen referencia a las herramientas técnicas o la propiedad con que se ejecuta algo, conocido como destreza, que posee una persona para ejecutar determinada tarea. (Arroyo Tovar, 2012) o simplemente la destreza o capacidad de una persona para realizar una actividad.

1.1.3 Clasificación de las competencias

1.1.3.1 Competencias duras - Hard Skills – competencias específicas

Las habilidades duras se refieren a las habilidades en la forma técnica, necesarias para desempeñar un cargo o función específica, se adquieren por medio de estudio, en diferentes tipos de formación. Boterf como se cita en (Del Pozo Flórez, 2012) define Competencias técnicas como las relacionadas con las tareas y recursos de un puesto de trabajo. Y Mertens, define competencias específicas como los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación como por ejemplo la operación de maquinaria especializada.

1.1.3.2 Competencias blandas - Soft Skills – competencias genéricas- transversales

Las habilidades y competencias pueden entenderse desde muchos enfoques. En esta investigación se hará énfasis en las competencias blandas o genéricas, las cuales están presentes en los seres humanos y se pueden potencializar en razón de los objetivos de las empresas y con el objetivo de lograr mejores resultados y percepciones, tanto del ambiente de trabajo, como de su producción y su relación con los clientes. En ese sentido, Las habilidades sociales están constituidas por un conjunto de capacidades o destrezas que son necesarias para desarrollar de manera competente alguna tarea interpersonal; son conductas aprendidas, aceptadas socialmente y que facilitan la interacción con los demás (Cruz Lablanca, 2014), y constituyen la cuestión humana que toda empresa debe tener, con el objetivo de dar coherencia con sus valores y relatos internos de organización.

Se le llaman competencias transversales a las que sirven para todas las profesiones. Son aquellas competencias genéricas, comunes a la mayoría de las

profesiones y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos. (Arroyo Tovar, 2012)

1.1.3.3 Competencias blandas en la profesión contable

1.1.3.2.1 Importancia de las competencias blandas en la profesión contable.

La labor del profesional contable es de suma importancia para las empresas, el profesional contable es el encargado de presentar con números y balances la solvencia, los recursos y la organización económica que éstas tienen, lo cual les permite tomar decisiones, evaluar las decisiones ya tomadas y preservar, invertir y usar los recursos de esta. La comunicación asertiva, el liderazgo y la inteligencia emocional a la hora de tomar decisiones son herramientas prudentes para la exposición de estos resultados, ya que es a partir de estos que se toman decisiones que pueden afectar el futuro y el mantenimiento de las empresas.

Adicionalmente, el trabajo en equipo es una constante en la profesión contable. El profesional contable debe estar en constante contacto con las demás dependencias de la misma empresa, y su capacidad de comunicación es la que va a permitir guiar los procesos de esta para su constante mejora. Los y las profesionales contables deben ser líderes de los procesos internos de la misma empresa, ya que son los que cuentan con los datos que permiten evaluar y construir las acciones que esta llevara a cabo para sus objetivos y para el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras.

2. Desarrollo

2.1 Modelos de competencias blandas para los contadores de acuerdo con la investigación realizada por ACCA (2019)

El estudio y la aplicación de los procesos de evaluación por competencias y de las distintas competencias blandas se vuelve importante en un contexto global, que, junto con un panorama económico y comercial, pide la elaboración de cambios y transformaciones que respondan a las nuevas necesidades que se presentan en estos cambios. Esta serie de cambios responden a diversos factores: los conflictos geopolíticos, el emergente crecimiento de potencias que reconfiguran la aparición de mercados emergentes, las desigualdades y el crecimiento de la clase media, que entre otros, aceleran los procesos de innovación y exigen que los contadores y los contadores desarrollen habilidades y competencias que vayan más allá de sus saberes técnicos, con el propósito de ser capaces de planificar en escenarios esperados, no esperados y hacer un poco más predecible aquello que se comporta como impredecible.

La profesión contable cuenta con las características necesarias para adaptarse, teniendo en cuenta que el rol crucial del profesional contable se ha conservado para la preservación de todas las organizaciones sin importar su forma o tamaño. Las cadenas de valor realizadas por los profesionales contables aseguran la propuesta de valor agregado para estas, y permiten que su importancia se mantenga latente, así como su capacidad de renovarse y reinventarse.

Es decir, que el impacto que tienen las investigaciones sobre la evaluación de competencias blandas (y en especial esta) ayudan a brindar un panorama de lo necesario e importante que es la aplicación de estas en el ejercicio de la profesión contable con el fin de tener una combinación óptima de competencias y habilidades que permita su adaptabilidad, su valor y su utilidad para las organizaciones. Según (ACCA, 2019) "... Se sugiere que, para agregar valor a sus empleadores y clientes, el contador profesional del futuro necesitará una combinación óptima y cambiante de

competencias profesionales: una colección de conocimientos técnicos, habilidades y capacidades, combinada con comportamientos y cualidades interpersonales. Para 2020, todos los contadores profesionales deberán desarrollar y equilibrar los cocientes profesionales necesarios para adaptarse a su rol y etapa de carrera. Los cocientes profesionales necesarios para adaptarse a su rol y etapa de carrera. Los cocientes profesionales (PQ) de cada contador reflejarán su competencia y habilidad en siete áreas constitutivas. Las habilidades técnicas y la ética (TEQ) y la experiencia (XQ) se combinarán con inteligencia (IQ) y conciencia digital (DQ); Los comportamientos, habilidades y cualidades interpersonales se reflejarán en cocientes de creatividad (CQ), inteligencia emocional (EQ) y visión (VQ)”.

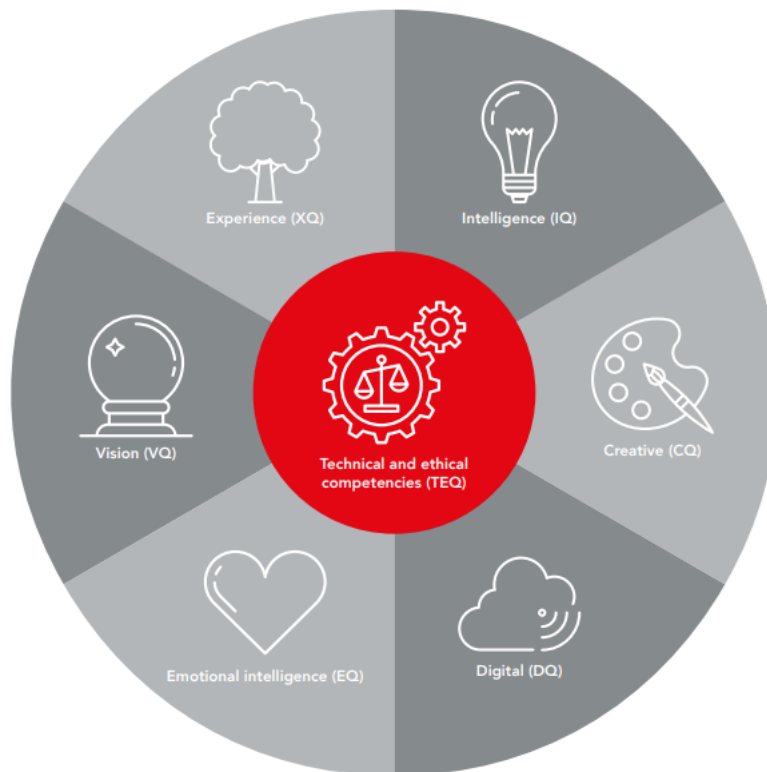


Figura 1. Cocientes profesionales para el éxito (PQ) © Association of Chartered Certified Accountants.

Así mismo, se hace importante recalcar las particularidades de estas transformaciones. Cada una afecta de manera distinta a las diversas áreas de la profesión contable y así mismo, estas mismas requieren de cambios y modificaciones que las hagan mas

competentes frente a las dinámicas cambiantes del mismo entorno. Se hace necesario el estudio de estas nuevas habilidades para crear una profesión más capacitada para responder a las nuevas exigencias del entorno.

2.2 Competencias blandas más demandadas por los empresarios

En la investigación realizada por (Dunbar, et al., 2016) la cual consistió en revisar los anuncios de trabajo publicados en Queensland, Australia se establece la comunicación como la habilidad más requerida por los empleadores tanto en el período 2006 a 2007 como 2008 a 2009, con un aumento significativo paso de estar en el 18.97% de todos los anuncios publicados al 31.08%. Otras habilidades blandas que se encontraron con frecuencia en estos anuncios fueron: liderazgo, trabajo en equipo y gestión de personas. En una investigación más reciente (Tan & Laswad, 2018) en la cual se usó la misma metodología se encontró que colaborar con colegas fue la habilidad más encontrada en los anuncios de trabajo en Australia y Nueva Zelanda entre julio de 2015 y junio de 2016, en más del 70% de los anuncios se encontraba colaborar con colegas, otras habilidades encontradas fueron: presentar, discutir y defender puntos de vista, valores de actitud positiva, aplicar habilidades de liderazgo. En los años 2011 y 2012 (Robles, 2012) realizó encuestas a los empleadores para saber la importancia que estos le daban a las habilidades blandas y el 100% de los encuestados indicó que la integridad y la comunicación eran muy importantes o extremadamente, con un porcentaje menor pero calificadas como extremadamente importantes están: cortesía, responsabilidad y habilidades interpersonales. De igual forma evidenciamos la importancia que los empleadores le dan a las habilidades blandas con los resultados de la encuesta realizada a departamentos de recurso humano de empresas italianas por (Dolce, et al., 2019) donde el trabajo en equipo fue la habilidad más importante y se destacan habilidad para hablar en público, comunicación oral y escrita, resolución de problemas y toma de decisiones.

Entre las habilidades blandas más demandadas por los empresarios encontramos en los primeros lugares: trabajo en equipo, habilidades de comunicación tanto oral como escrita y liderazgo. Aunque los empleadores hacen énfasis en que todas las habilidades blandas son importantes. Los empresarios no dejan de lado las habilidades técnicas, ellos buscan profesionales con una perfecta combinación de habilidades técnicas y blandas, para que estas últimas sean las encargadas de marcar la diferencia al momento de desarrollar una tarea específica.

2.3 Importancia de la competencia de comunicación oral y escrita

La importancia de las habilidades de comunicación para los contadores ha sido enfatizada en la literatura por más de 50 años. (Siriwardane & Durden, 2014) Realizaron una revisión de la literatura de estudios publicados entre 1972 y 2012, Encontrando inicialmente 53 artículos, esta lista rápidamente se redujo porque los artículos que no abordaban directamente el uso de habilidades de comunicación por parte de los contadores eran eliminados, trabajaron finalmente con 19 artículos de los cuales solo 3 habían sido publicados en la última década. De algunos artículos destacan datos importantes como que las habilidades de comunicación oral fueron clasificadas como más importantes que las habilidades de comunicación escrita y algunos contadores incluyeron habilidades de escucha como una categoría específica e identificaron la escucha como una habilidad de comunicación clave considerandola importante.

Los estudios de comunicación en contabilidad coinciden ampliamente en la importancia de las habilidades de comunicación escrita y oral. (Gray & Murray, 2011) En 2008 realizo encuestas y entrevistas telefónicas a empleadores de Nueva Zelanda, como resultado de las encuestas se obtuvo que la habilidad de comunicación oral fue evaluada por el 91% de los empleadores como esencial y muy importante. Cuando se les pregunto cuál es la habilidad de comunicación oral que más requieren, catalogaron la habilidad de escucha como la más importante. En las entrevistas un empleador

manifestó “A veces, hablar menos es mejor que hablar más. A veces tienes que tener más capacidad para escuchar. Esa capacidad de escucha le dará la oportunidad de cuándo decir cosas y cuándo no decirlas” (p.283).

En investigaciones más recientes encontramos la realizada por (Dunbar, et al., 2016) que reviso las competencias solicitadas en los anuncios de trabajo para contadores en Queensland, Australia en el periodo 2006 a 2009 encontrado que la comunicación era la habilidad más solicitada. (Riley & Simons, 2016) Realizo una encuesta a profesores y profesionales de EE. UU. Con el fin de determinar la importancia de las habilidades de comunicación escrita para los graduados de contabilidad y qué errores específicos consideran más molestos, encontrando que el 84% de los encuestados considera que las habilidades de comunicación escrita son muy importantes o esenciales y nadie dio una respuesta de no importante, en cuanto a los errores más molestos están la gramática y ortografía. Parte de estos resultados coinciden con los obtenidos por (Ortiz, et al., 2016) quienes en 2014 y 2015 encuestaron a 72 empleadores de EE. UU pidiendo que clasificaran las habilidades de comunicación oral más utilizadas por los nuevos empleados y estos identificaron como mas importantes (1) usar la gramática adecuada (2) comunicarse con un equipo, (3) entablar una conversación, (4) participar en reuniones y (5) hablar bien usando el teléfono. También se les pidió identificar de estas habilidades cual es la que más carecen los nuevos empleados respondiendo que el uso adecuado de la gramática. Confirmando los resultados del estudio de (Riley & Simons, 2016).

Sin embargo, y a pesar de la importancia de las competencias blandas y en especial la de las comunicaciones, la mayoría de las investigaciones sobre habilidades de comunicación existentes están anticuadas y pueden no reflejar las competencias de comunicación que ahora se requieren en una función contable, lo cual refleja las deficiencias que la profesión tiene para la construcción y el desarrollo de una carrera que responda a las necesidades actuales y de respuestas pertinentes a los problemas que el mismo contexto mundial globalizado trae consigo.

2.4 Percepción de los estudiantes de las competencias blandas que debería desarrollar en sus carreras

Durante muchos años se hizo énfasis en las habilidades técnicas o duras, universidades y estudiantes se concentraron en transferir información y conocimientos para mejorar estas habilidades y actualmente gradúan profesionales con excelentes habilidades técnicas. Pero ¿que buscan los empleadores hoy?

Los tiempos han cambiado y las necesidades de los empleadores también, desde hace varios años empezó a tomar fuerza el termino competencias o habilidades blandas y esto no significa que las habilidades duras no importen, los empleadores buscan combinación de habilidades técnicas y blandas, todo con el objetivo de encontrar profesionales integrales con la capacidad no sólo de saber resolver un problema contable, también con habilidades que les permitan informar, proponer e innovar en los distintos campos en los que se mueve la profesión contable, con el fin de posicionar a la profesión no sólo como una herramienta útil para el mantenimiento de las empresas, también como elemento primordial para brindar soluciones coherentes con el mundo en el cual se ejerce.

Con este posicionamiento y esta búsqueda de innovación, queda un gran interrogante sobre la consciencia de los próximos profesionales en la profesión contable. Para saber la percepción de la importancia que los estudiantes le dan a las habilidades que necesitaran en el lugar de trabajo (Osmani, et al., 2017) en 2016 encuestó a 462 estudiantes de contabilidad y finanzas de una universidad pública en el Medio Oriente. Los resultados indican que los estudiantes consideran la comunicación como la habilidad más importante seguida de la capacidad analítica, la autogestión, y las habilidades de gestión del tiempo y trabajo en equipo.

En junio de 2014 (Matsouka & Mihail, 2016) realizo una encuesta a 178 graduados de la Universidad Aristóteles de Salónica, se les pidió que identificaran las habilidades que ellos creían que las empresas estaban buscando y a 29 gerentes de recursos

humanos de empresas griegas, se les pregunto sobre las habilidades que buscaban en los nuevos empleados.

En la figura 2 podemos ver los resultados y resaltar que aunque los estudiantes son conscientes de la importancia de algunas habilidades blandas se presentan grandes diferencias con la importancia que le dan. La inteligencia emocional es de las que mayor diferencia presenta, 38,7% por parte de los graduados frente a un 79,3 % de los empleadores. También podemos notar diferencia con las habilidades técnicas y habilidades de ventas los graduados le dieron mayor importancia que los empleadores.

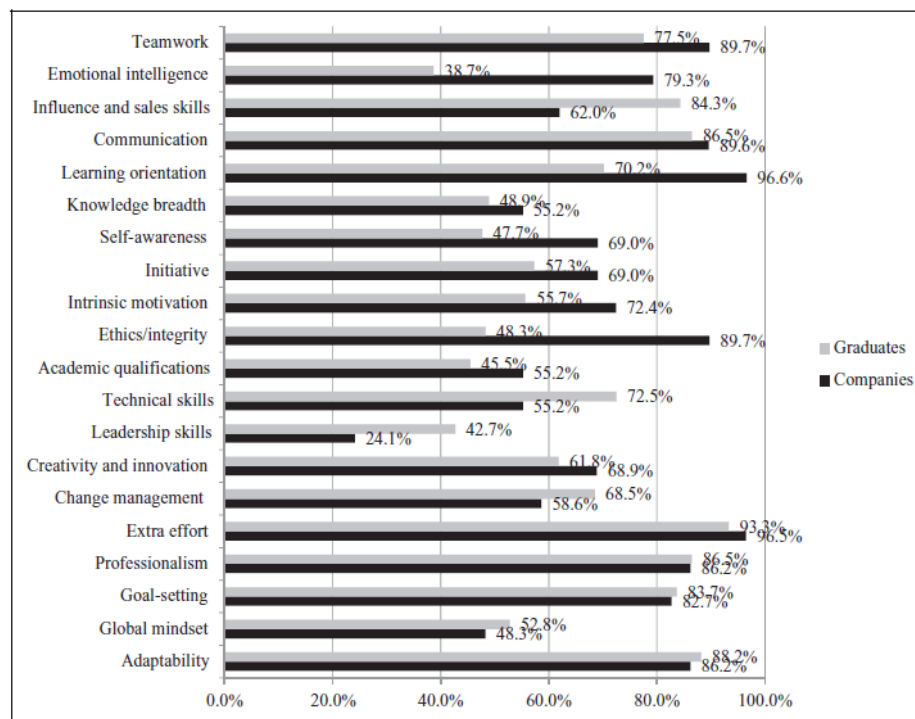


Figura 2. Habilidades que los graduados creen que las compañías quieren en comparación con las habilidades que las compañías realmente quieren.

Nota. El grafico muestra las diferencias entre las habilidades que las compañías quieren y las habilidades que los graduados creen que las compañías quieren. Tomado

de *Graduates' employability: What do graduates and employers think?* (p.325), por (Matsouka & Mihail, 2016)

Estas tendencias de los graduados a subestimar la importancia de las habilidades blandas lo identificamos en otras investigaciones. (Coady, et al., 2018) En la encuesta a recién graduados y empleadores de contabilidad. Los empleadores establecieron la Comunicación oral como la habilidad blanda más importante, #1 en el ranking mientras que los graduados la dejaron en el puesto #5. En (Dolce, et al., 2019) los graduados subestimaron la importancia de capacidad de trabajo en equipo y habilidad para hablar en público. (Succi & Canovi, 2019) También encuestaron a estudiantes y gerentes de recursos humanos, aunque el 85.5%, de los encuestados indicaron un mayor énfasis en las habilidades blandas, destacando las habilidades de comunicación, el compromiso con el trabajo y el trabajo en equipo como las más importantes, se presentan diferencias con Adaptabilidad al cambio, Creatividad e Innovación, Orientación al cliente / usuario y trabajo en equipo, estas fueron clasificadas significativamente más altas por los empleadores, mientras que los estudiantes consideran más importantes las habilidades de gestión de conflictos y redes de contactos.

Para saber la percepción de los alumnos sobre las oportunidades para el desarrollo de habilidades en los grados de contabilidad (Webb & Chaffer, 2016) encuesta a estudiantes y graduados y los resultados en cuanto a comunicación oral y escrita se refieren muestran que los alumnos consideran que dan más oportunidades a la comunicación escrita, el 100% respondió que era una habilidad total o parcialmente explotada, en cuando a la comunicación oral solo el 72,8% dijo ser totalmente explotada, el 20,8% parcialmente explotada y el 6,4% considero que era una oportunidad no explotada o no disponible.

Aunque el termino habilidades blandas es relativamente nuevo, las investigaciones nos muestran que los estudiantes ya son conscientes de la importancia de estas a pesar de darles un nivel de importancia inferior al requerido por los empleadores. Para lograr que esto cambie se necesita que los estudiantes conozcan y entiendan que es lo que están buscando los empleadores actualmente ya que el desarrollo de estas habilidades es

necesario para alcanzar el éxito en el mundo laboral cambiante que cada día es más exigente.

2.5 Instrumentos de evaluación de competencias blandas

Los empleadores insisten en que los graduados no desarrollan el nivel de habilidades blandas esperado, (Matsouka & Mihail, 2016) (Coady, et al., 2018) (Dolce, et al., 2019). Por lo tanto se necesita que las universidades enseñen estas habilidades, pero el objetivo no es crear una clase específica para cada habilidad, estas se deben desarrollar a la vez que adquieren habilidades duras, se debe crear un espacio que ayude al desarrollo de las demás habilidades requeridas. (Villiers, 2010) Propone desde su experiencia que las universidades deben incluir en sus métodos de enseñanza un enfoque integrado para el desarrollo de estas habilidades, que en las clases de habilidades técnicas se realicen presentaciones orales, presentaciones grupales, los juegos de roles, entrevistas, paneles de discusión, simulaciones, casos de estudios, entre otros y recalca la importancia de las practicas académicas para la aplicación de estas habilidades aprendidas en el aula ya en escenario de vida real. En cuanto a las practicas académicas (Maelah, et al., 2011) encuestó a estudiantes de contabilidad en la Universiti Kebangsaan Malaysia que habían terminado los 6 meses de prácticas para saber la percepción sobre las habilidades desarrolladas durante la experiencia, según los estudiantes la experiencia les permitió el desarrollo de habilidades como: comunicación, liderazgo, trabajo en equipo y autogestión.

Algunas universidades han ya implementado los juegos de simulaciones comerciales para que los estudiantes desarrollen las habilidades (Levant, et al., 2016) realizó una encuesta a los estudiantes que participaron en las simulaciones para saber si ellos creen que realmente sirve este tipo de espacios de aprendizaje, los resultados indican que este tipo de espacios de aprendizaje realmente contribuye al desarrollo de habilidades. Algo similar propone (Kermis & Kermis, 2011) con una experiencia de laboratorio para proporcionar un entorno donde se puedan desarrollar habilidades

blandas sin disminuir la atención a la teoría contable y el desarrollo de habilidades técnicas. La experiencia de laboratorio incluye: (1) Motivación profesional, (2) Inteligencia emocional, (3) Desarrollo de habilidades blandas, (4) Habilidades profesionales y (5) Gestión del tiempo.

(Miguel, et al., 2020) A través del juego “The Island”, los alumnos se enfrentan a escenarios futuros que allí surgen, donde deben tomar decisiones para resolver diferentes problemas propuestos por el juego. Según la encuesta realizada a los estudiantes este juego les permitió desarrollar las competencias de pensamiento crítico y sistémico, resolución de problemas y toma de decisiones. Otro ejercicio para mejorar las habilidades es el propuesto por (England, et al., 2020) donde se crea un escenario comercial hipotético que desarrolla habilidades técnicas, se pide al alumno que resuelva ese ejercicio y que socialice los resultados con sus compañeros y los comunique al director financiero de una empresa real escogida. En el desarrollo de este ejercicio los alumnos deben crear grupos, comunicarse con el director financiero por diferentes medios y tener una reunión. Así es como deben poner a prueba en un escenario real las habilidades que poseen. Se trabaja el pensamiento crítico, trabajo en equipo, la creatividad y comunicación.

Después de ver algunas de las múltiples opciones disponibles para el desarrollo de habilidades se necesita una herramienta para evaluar que estas habilidades realmente las posea el alumno.

La información encontrada sobre herramientas es realmente insuficiente.

(Loughry, et al., 2013) Muestra como www.catme.org una herramienta gratuita puede recopilar y analizar datos útiles para que las universidades puedan demostrar que sus estudiantes si están desarrollando habilidades pero esto solo es para la habilidad de trabajo en equipo.

Continuando con la búsqueda de una herramienta para evaluar las habilidades desarrolladas por los estudiantes, (Beard, et al., 2019) propone una matriz de calificación para algunos ejercicios que permiten el desarrollo de habilidades en la universidad y la opción de modificar Information Systems Analyst (ISA) que es utilizado

para verificar el desarrollo de habilidades y competencias, evalúa competencias técnicas.

Entre los artículos revisados no encontramos un método o modelo propuesto que sirva para la evaluación de las habilidades blandas. Incluso las opciones disponibles para el desarrollo de habilidades no se han podido evaluar si realmente sirven, Solo se tienen percepciones que se aumenta el desarrollo de habilidades por medio de encuestas realizadas a estudiantes que han participado en estas actividades.

La responsabilidad de la enseñanza de estas habilidades no puede recaer únicamente en la universidad (Succi & Canovi, 2019) se necesita compromiso de parte de todos los involucrados que en este caso serían alumnos, empleadores y universidades.

Conclusiones

Teniendo en cuenta los hallazgos encontrados en esta investigación, se puede concluir que incluso cuando se reconoce la importancia de la aplicación de las habilidades blandas y su importancia para la configuración valiosa, coherente y pertinente en la profesión contable, el desarrollo de investigaciones que pueden determinar que habilidades blandas son las mejores para la profesión, las herramientas para evaluarlas de manera óptima y las capacidades que pueden enriquecer el ejercicio de la profesión contable, se quedan cortas e incompletas para la aplicación de estos conocimientos en los planes de educación para la profesión contable e incluso para la formación de los y las profesionales contables.

La aplicación de las habilidades al ejercicio de la profesión contable no sólo permite agregar valor a las labores del profesional contable, también permite la consolidación de una profesión que sepa responder a los desafíos globales y permita innovar en las empresas para otorgar bienestar a las y los trabajadores.

Si se desarrollarán más a fondo la aplicación y evaluación de habilidades en la profesión contable, se construirá una profesión contable completa que no sólo brinde

balances económicos importantes para el mantenimiento de las empresas, también se mejorará la comunicación de propuestas para mejoras innovadoras que aumenten el bienestar de clientes y trabajadores, y la calidad de los productos ofrecidos por las empresas, permitiendo una profesión crítica y capacitada para los retos que el mundo globalizado ofrece.

Referencias

ACCA, 2019. *Professional accountants – the future: Drivers of change and future skills*, s.l.: s.n.

Arroyo Tovar, R., 2012. *Habilidades gerenciales : desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Colombia: Ecoe Ediciones.

Beard, D., Schwieger, D. & Surendran, K., 2019. Integrating Soft Skills Assessment through University, College, and Programmatic Efforts at an AACSB Accredited Institution. *Journal of Information Systems Education*, pp. 229-240.

Coady, P., Byrne, S. & Casey, J., 2018. Positioning of emotional intelligence skills within the overall skillset of practice-based accountants: employer and graduate requirements. *Accounting Education*, pp. 94-120.

Cruz Lablanca, I. d. I., 2014. *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Madrid , España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España.

Del Pozo Flórez, J. Á., 2012. *Competencias profesionales : herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales*. Madrid , España: Narcea Ediciones.

Dolce, V., Emanuel, F., Cisi, M. & Ghislieri, C., 2019. The Soft Skills of Accounting Graduates: Perceptions versus Expectations. *Accounting Education*, pp. 1-33.

Dunbar, K., Laing, G. & Wynder, M., 2016. A Content Analysis of Accounting Job Advertisements: Skill Requirements for Graduates. *e-Journal of Business Education & Scholarship of Teaching*, pp. 58-72.

England, T. K., Nagel, G. L. & Salter, S. P., 2020. Using collaborative learning to develop students' soft skills. *Journal of Education for Business*, pp. 106-114.

- González Ariza, A. L., 2017. *Métodos de compensación basados en competencias*. Tercera ed. Colombia: s.n.
- Gray, F. E. & Murray, N., 2011. 'A distinguishing factor': Oral Communication Skills in New Accountancy Graduates. *Accounting Education*, pp. 275-294.
- Kermis, G. & Kermis, M., 2011. Professional presence and soft skills: a role for accounting education. *Journal of Instructional Pedagogies*, pp. 1-10.
- Levant, Y., Coulmont, M. & Sandu, R., 2016. Business simulation as an active learning activity for developing soft skills. *Accounting Education*, pp. 368-390.
- Loughry, M. L., Ohland, M. W. & Woehr, D. J., 2013. Assessing Teamwork Skills for Assurance of Learning Using CATME Team Tools. *Journal of Marketing Education*, pp. 6-19.
- Maelah, R., Aman, A., Mohamed, Z. M. & Ramli, R., 2011. Enhancing soft skills of accounting undergraduates through industrial training. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, pp. 541-549.
- Matsouka, K. & Mihail, D. M., 2016. Graduates' employability: What do graduates and employers think?. *Industry and Higher Education*, pp. 321-326.
- Miguel, N. P., Lage, J. C. & Galindez, A. M., 2020. Assessment of the Development of Professional Skills in University Students: Sustainability and Serious Games. *Sustainability*, pp. 1-18.
- Ortiz, L. A., Region-Sebest, M. & MacDermott, C., 2016. Employer Perceptions of Oral Communication Competencies Most Valued in New Hires as a Factor in Company Success. *Business and Professional Communication Quarterly*, pp. 317-330.
- Osmani, M., Hindi, N., Al-Esmail, R. & Weerakkody, V., 2017. Examining graduate skills in accounting and finance: The perception of Middle Eastern students. *Industry and Higher Education*, pp. 318-327.
- Riley, T. J. & Simons, K. A., 2016. The written communication skills that matter most for accountants. *Accounting Education*, pp. 239-255.
- Robles, M. M., 2012. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, pp. 453-465.
- Siriwardane, H. P. & Durden, C. H., 2014. The Communication Skills of Accountants: What we Know and the Gaps in our Knowledge. *Accounting Education*, pp. 119-134.
- Succi, C. & Canovi, M., 2019. Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, pp. 1-14.
- Tan, L. M. & Laswad, F., 2018. Professional skills required of accountants: what do job advertisements tell us?. *Accounting Education*, pp. 1-30.

Villiers, R. D., 2010. The incorporation of soft skills into accounting curricula: preparing accounting graduates for their unpredictable futures. *Meditari Accountancy Research*, pp. 1-22.

Webb, J. & Chaffer, C., 2016. The expectation performance gap in accounting education: a review of generic skills development in UK accounting degrees. *Accounting Education*, pp. 349-366.