

PERCEPCIONES DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN PE-
QUEÑAS FIRMAS CONTABLES EN MÉXICO

PERCEPTIONS OF EDUCATION AND TRAINING IN SMALL ACCOUNT-
ING FIRMS IN MEXICO

Recibido: 8-05-2023

Aceptado: 25-06-2023

<https://doi.org/10.61371/mce.v2i2.4>

Daniel Eduardo Paz Pérez¹

¹ Docente en Tecnológico Nacional de México/ITS El Mante ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0511-2776>

RESUMEN

Se presenta un estudio descriptivo, de tipo correlacional y cuantitativo llevado a cabo en el primer semestre de 2023; se buscó identificar la asociación de la experiencia del contador público que labora en firmas contables, medida a partir de su edad y práctica laboral, con su percepción sobre la formación y capacitación profesional, en una localidad en el sur de Tamaulipas, México. Se utilizó el padrón de firmas contables proporcionada por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos en Ciudad Mante, del cual se calculó la muestra estadística y se obtuvo una participación de 27 sujetos de un total de 23 firmas pequeñas afiliadas a dicha organización. El instrumento aplicado fue un cuestionario con preguntas dicotómicas y de escala de tipo Likert de 5 puntos, mediante una página de encuestas en línea. Los resultados asocian débil y significativamente a la experiencia de los contadores con su percepción sobre la formación profesional; no se encontró asociación entre experiencia y contenidos de capacitación, ni entre percepción y contenidos. Se destaca un listado de características que los sujetos valoraron para configurar los factores que consideran indispensables en su formación profesional. Palabras clave: Capacitación, contaduría, experiencia, formación, percepción.

ABSTRACT

This is a descriptive, correlational and quantitative study carried out in the first semester of 2023; it sought to identify the association between the experience of public accountants working in accounting firms, measured by their age and work practice, and their perception of professional education and training, in a locality in the south of Tamaulipas, Mexico. We used the register of accounting firms provided by the Mexican Institute of Public

Accountants in Ciudad Mante, from which we calculated the statistical sample and obtained a participation of 27 subjects out of a total of 23 small firms affiliated to that organization. The instrument applied was a questionnaire with dichotomous questions and a 5-point Likert-type scale, through an online survey page. The results show a weak and significant association between the experience of the accountants and their perception of professional training; no association was found between experience and training content, or between perception and content. A list of characteristics that the subjects valued to configure the factors that they consider indispensable in their professional training is highlighted. Key Words: Training, accountancy, experience, education, perception.

INTRODUCCIÓN

La capacitación profesional es un proceso mediante el cual las personas adquieren conocimientos y habilidades útiles en su entorno laboral, que puede ser iniciado a voluntad o inducido por terceros, comúnmente por el empleador; también se le concibe como un proceso de enseñanza autónomo, dados los avances de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) que permiten la búsqueda de programas de capacitación en línea; éstos suelen tomar la forma de talleres, cursos, seminarios, congresos o diplomados -dependiendo de su duración y su contenido- cuyo propósito común es la formación del elemento humano para que obtenga nuevos conocimientos; para Werther y Davis, (2014), la capacitación es “el desarrollo de habilidades técnicas, operativas y administrativas de todos los niveles” y contribuye a que las personas realicen adecuadamente su trabajo.

En el mundo laboral los trabajadores son contratados por sus empleadores a partir

de un proceso de reclutamiento, buscando cubrir los requerimientos del puesto -si están definidos- o de las tareas, si no lo están; sin embargo, muchas organizaciones también permiten que se incorporen trabajadores menos cualificados sin el perfil adecuado, con la intención de contribuir a su formación al tiempo que les prestan sus servicios; por ello, la capacitación se convierte en un proceso que permite “adquirir y perfeccionar habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos con respecto a actividades laborales” (Pardo Enciso y Díaz Villamizar, 2014) por lo que es útil para mejorar el desempeño de los colaboradores, tanto jóvenes e inexpertos como los más veteranos.

Es reconocido que la capacitación fortalece la aptitud de respuesta de los trabajadores en su entorno laboral, les permite estar más preparados, les otorga confianza y contribuye a mejorar su actitud en el trabajo; por ello, las empresas que realizan capacitación y desarrollo de su plantilla laboral deben considerarlo como una inversión y no como un gasto, pues el beneficio es mutuo al mejorar la productividad de la organización, en opinión de Pardo Enciso y Díaz Villamizar, (2014). Al terminar la universidad, muchos egresados se enfrentan a la decisión de emprender o emplearse, y muchos ven en las grandes empresas la oportunidad de recibir capacitación gratuita para continuar su formación educativa, pero también las pequeñas empresas hacen lo propio; la gran mayoría se introducirán en el mercado laboral y tienen una opinión bastante favorable de hacerlo en una firma contable (López y Montilla, 2014).

La contaduría pública es una de las profesiones más importantes, ya que es necesaria en las actividades del sector público y privado, incluyendo empresas, entidades de gobierno y organismos sin fines de lucro; su ejercicio repercute en el conocimiento de la realidad económica y finan-

ciera de las organizaciones y contribuye al análisis local, regional y nacional; los contadores públicos pueden llevar un control adecuado de las operaciones financieras de toda clase de entidades que les permitan la toma de decisiones a diferentes usuarios. La carrera de contador público tiene más de 100 años en algunos países y sus egresados pueden incorporarse en empresas o iniciar una propia, también pueden integrarse a firmas contables o crear la suya, brindando diferentes servicios como consultoría, contabilidad financiera, fiscal, administrativa o auditoría (López y Montilla, 2014); para la Federación Internacional de Contadores (IFAC, por sus siglas en inglés), la capacitación complementa a la educación y a la experiencia práctica de los profesionales de la contaduría pública (IFAC, 2010, citada por Vásquez Quevedo y Patiño Jacinto, 2015).

De acuerdo con ACCA (2021, citado por López D., 2022), la economía global ha transformado las empresas para las cuales se preparan los estudiantes de contaduría, y tal cambio requiere que una vez egresados desempeñen nuevos roles, para los cuales es importante prepararse, coincidiendo con IFAC (2019, citada por Ribas Canelas et al, 2022) que visualiza contadores en constante desarrollo profesional; ya no basta con los conocimientos teóricos de las ciencias contables o administrativas, pues la modernidad trajo consigo nuevas tareas que requieren nuevos saberes: el ejercicio profesional del contador público requiere en la actualidad del dominio de nuevas tecnologías. López D., (2022) le llama contador innovador a aquel que domina el conocimiento técnico y las habilidades ofimáticas desarrolladas en un nivel superior y López Ramírez y Sánchez Prado, (2021) proponen que en la segunda década del siglo XXI las universidades deben formar al contador informático.

No obstante, una insuficiencia con la que

egresan algunos estudiantes de contaduría es en la formación en contenido especializado del área contable y fiscal, lo mismo que en software como paquetes de contabilidad, nóminas, seguro social y otros, bien porque la universidad no ofrece estos contenidos, por no estar incluidos en el plan de estudios o por diversos motivos, por lo que los egresados deben procurar su propio aprendizaje asistiendo a cursos privados (González Pérez y Ortega Cervantes, 2015); el contenido de los programas educativos no siempre abarca todas las áreas del trabajo que deberá desarrollar el contador público, de allí la importancia de la capacitación en diferentes áreas del conocimiento de la profesión.

En México, la capacitación es una obligación patronal establecida en la Ley Suprema, que tiene como intención elevar la calidad de vida del trabajador y aumentar la productividad de las empresas; las firmas contables, como cualquiera de ellas, están obligadas a proporcionar la capacitación profesional a sus trabajadores que les permita brindar un mejor servicio a los clientes. Esta investigación es pertinente porque, en la búsqueda de información sobre la capacitación en pequeñas firmas contables, se encontró limitada literatura que abordase el tema; en las ciudades pequeñas y medianas suelen predominar las pequeñas firmas unipersonales, creadas regularmente por un contador experimentado que decide ejercer de forma independiente; estos profesionistas generan empleos en su localidad y adoptan la forma de mentores, siendo grandes formadores de nuevas generaciones de contadores públicos; es la misma experiencia del autor de este trabajo, formado en una firma contable. Amado, (2015) considera que el valor de una firma contable depende más de la formación profesional, lo que él llama madurez del equipo profesional, que de otro tipo de elementos físicos o societales, refiriendo que

es el intangible más importante de todos.

Para cumplir con esta obligación legal, las asociaciones profesionales de contaduría pública ofrecen capacitación a sus agremiados; por su tamaño, la asociación más importante en México es el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP), al cual están afiliados 60 colegios locales con más de 22,000 asociados; sus servicios son ofrecidos a la membresía lo mismo que al sector empresarial, académico y al público en general; muchas firmas envían a sus contadores y estudiantes en prácticas a tomar cursos en temas de interés particular para la profesión contable. Tomando en cuenta lo anterior, se cuestiona cuáles factores influyen en la percepción que tiene el contador público sobre su formación profesional, así como en su motivación para escoger los temas o contenidos de capacitación que le interesan.

El objetivo general de la investigación fue identificar la asociación entre la experiencia del contador público que labora en firmas contables en Ciudad Mante, Tamaulipas, México, medida a partir de su edad y práctica laboral, y su percepción sobre la formación y el contenido de la capacitación profesional; este conocimiento podría contribuir a mejorar los programas de capacitación que se ofrecen a este segmento de profesionistas.

METODOLOGÍA

La presente investigación es descriptiva y de tipo correlacional, de carácter cuantitativo llevada a cabo en el primer semestre de 2023; para integrar el universo de firmas contables en la localidad se solicitó y obtuvo información del IMCP de Ciudad Mante; el padrón de socios está integrado por un total de 23 firmas afiliadas a dicha organización, sin incluir los contadores que laboran en los sectores empresarial, académico o gubernamental; la investiga-

ción solo contempla a las firmas de contadores que ejercen en forma independiente en la localidad señalada, por lo que la determinación de la muestra, con un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%, arroja la cantidad de 22 sujetos.

Contexto geográfico.- Ciudad Mante es una localidad en el sur de Tamaulipas, una provincia ubicada al noreste de México; la población estimada es de 79,515 habitantes en 2023; las actividades económicas principales son el comercio y la agricultura, especialmente la caña de azúcar y las oleaginosas.

Para la recolección de respuestas se diseñó un cuestionario con preguntas dicotómicas y de escala de tipo Likert de 5 puntos para reconocer el perfil de los sujetos y las dimensiones de estudio; se realizó una prueba piloto con 3 docentes contadores, quienes validaron el instrumento e hicieron las sugerencias y correcciones al mismo; la fiabilidad del instrumento se verificó mediante la prueba de Alfa de Cronbach, la cual arrojó un resultado de 0.800 que se considera adecuado. El instrumento se aplicó por medio de una página de encuestas en línea, habiendo respondido un total de 27 trabajadores de las 22 firmas contables de la ciudad; se verificó la validez de las respuestas con la prueba de Bartlett, la cual dio un resultado de adecuación de muestreo KMO de 0.756 y significación 0.000, lo que se considera aceptable para propósitos de investigación.

El instrumento aplicado contempló 3 variables de análisis: se propuso identificar

si la experiencia del contador público está asociada con la percepción de su formación y de los contenidos de la capacitación; la IFAC (2010, citada por Vásquez Quevedo y Patiño Jacinto, 2015) conceptualiza la experiencia como “las actividades de trabajo que son relevantes para el desarrollo de la competencia”; la experiencia es un prerrequisito en algunos procesos de certificación profesional contable, y Werther y Davis, (2014) afirman que incluso los empleados con experiencia pueden necesitar capacitación para desempeñar un nuevo puesto; también Chiavenato, (2011) señala que los valores y motivos influyen la percepción del sujeto y determinan su conducta y sus acciones, que pueden llevarlo a la búsqueda de una mejora personal en la forma de capacitación; así, se construyó una variable predictora denominada EXPERIENCIA, cuyas 3 dimensiones propuestas que la integran son la edad del sujeto, los años de ejercicio profesional y su antigüedad laboral; también se construyeron 2 variables dependientes: para la variable PERCEPCIÓN se propusieron una lista de once factores que debían ser evaluados por el sujeto para saber si les considera indispensables para su formación profesional; por último, para la variable CONTENIDOS se preguntó a los entrevistados cuántos cursos habían tomado -de una selección de 8 temas que con regularidad son ofrecidos por el IMCP de Ciudad Mante- como parte de su capacitación en las firmas en que laboran, factores que se muestran en la tabla 1.

Tabla 1.

Confiabilidad y estadísticas de las variables predictor y dependientes.

Ítems	Variable, dimensión y confiabilidad	Media	Varianza	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
EXPERIENCIA / Edad y años de ejercicio profesional / (Alfa de Cronbach 0.978)					
E1	Edad	4.00	1.544	0.954	0.967
E2	Años de ejercicio profesional	2.78	1.601	0.961	0.963
E3	Años de laborar para la firma	2.44	1.502	0.946	0.973
PERCEPCIÓN / Factores que influyen en la formación / (Alfa de Cronbach 0.803)					
F1	Responsabilidad	1.89	0.103	0.338	0.798
F2	Confidencialidad	1.78	0.179	0.484	0.785
F3	Ética	1.89	0.103	0.290	0.802
F4	Respeto	1.56	0.256	0.650	0.764
F5	Colaboración	1.44	0.256	0.474	0.786
F6	Práctica	1.56	0.256	0.509	0.782
F7	Conocimientos	1.89	0.103	0.015	0.821
F8	Dedicación	1.52	0.259	0.632	0.767
F9	Esfuerzo	1.74	0.199	0.503	0.783
F10	Competencia	1.33	0.231	0.710	0.758
F11	Paciencia	1.07	0.071	0.375	0.796
CONTENIDOS / Temas de capacitación recibida / (Alfa de Cronbach 0.649)					
C1	Declaraciones de impuestos	1.70	0.217	0.241	0.624
C2	Normas de Información Financiera	1.56	0.256	0.103	0.661
C3	Actualización Tributaria	1.44	0.256	0.418	0.579
C4	Facturación	1.52	0.259	0.212	0.634
C5	Seguridad Social	1.78	0.179	0.234	0.625
C6	Contabilidad	1.52	0.259	0.529	0.546
C7	Auditoría	1.26	0.199	0.437	0.577
C8	Remuneraciones	1.15	0.131	0.670	0.538

Fuente: elaboración propia con software SPSS.

La normalidad de los datos se comprobó mediante la prueba de Shapiro-Wilk, arrojando resultados superiores a 0.860 en las 3 variables y significación inferior a 0.050 (ver tabla 2) que confirman que los datos son normales.

Tabla 2.
Prueba de normalidad de los datos.

VARIABLES	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
EXPERIENCIA	0.867	27	0.003
PERCEPCION	0.916	27	0.031
CONTENIDOS	0.891	27	0.008

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: elaboración propia con software SPSS.

Resultados y discusión

La primera sección del instrumento estaba enfocada en reconocer el perfil del colaborador, encontrando que en las firmas de contadores de Ciudad Mante laboran 2 hombres por cada mujer, con mayor rango de edad superior a 31 años, por lo cual se puede decir que la mayoría no son recién egresados; 5 de cada 10 contadores tiene menos de 10 años de ejercer su profesión, pero otros 4 tienen cuando menos 16 años

ejerciéndola; 40.8% del total lleva menos de 5 años laborando para la misma firma contable (ver tabla 2); todos los entrevistados manifestaron que sí reciben capacitación de sus empleadores, quienes la ofrecen con una frecuencia más regular de 1 a 4 veces por año, igual frecuencia en el número de cursos que tomaron los trabajadores en el año.

Tabla 2.
Perfil del contador público que labora en firmas contables en Ciudad Mante.

Género	Hombres 63.00%			Mujeres 37.00%	
	Edad	Edad	Edad	Edad	Edad
Edad	21 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 40 años	> 41 años
	22.20%	22.20%	14.80%	14.80%	26.00%
Años de ejercer	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	> 21 años
	29.60%	25.90%	3.80%	18.50%	22.20%
Antigüedad en la firma	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	> 21 años
	40.80%	14.80%	18.50%	11.10%	14.80%
Frecuencia de la capacitación	1 a 4	5 a 8	9 a 11	12 o más	
	48.15%	29.63%	7.41%	14.81%	
Número de cursos en el año	1 a 4	5 a 8	9 a 12	13 o más	
	44.44%	25.93%	18.52%	11.11%	

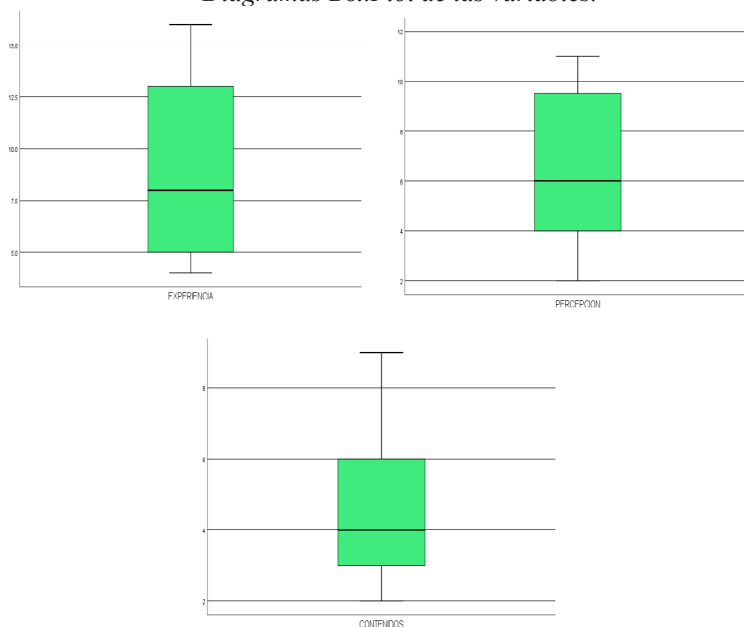
Fuente: elaboración propia.

En la segunda sección se establecieron las variables relacionadas con la formación y capacitación de los contadores públicos que laboran en firmas contables; el análisis realizado permitió reconocer ligera asimetría positiva en los datos de las 3 variables,

principalmente en la variable CONTENIDOS, cuyos datos se agrupan por debajo de la mediana; en los diagramas de caja de las 3 variables no se encontraron valores atípicos y muestran la distribución de los datos (ver gráfica 1).

Gráfica 1.

Diagramas BoxPlot de las variables.



Fuente: elaboración propia con software SPSS.

Finalmente se comprobó la asociación entre las variables en estudio mediante la prueba de Correlación de Spearman (ver tabla 3), con la cual se encontró una correlación significativa débil entre la experiencia de los contadores públicos que laboran en pequeñas firmas contables en Ciudad Mante y la percepción que tienen sobre la formación profesional ($P=0.422$, $\text{sig.}=0.028$), mas no así con los conteni-

dos que ellos reciben, que no fue significativa; tampoco se encontró asociación significativa entre la percepción de los contadores y los contenidos, lo cual puede corresponder a que los trabajadores no deciden la capacitación que recibirán, sino que la firma escoge los cursos en función a factores como duración, costos y fechas programadas, situaciones ajenas al sujeto estudiado.

Tabla 3.

Correlación de Spearman en las variables predictoras y dependientes.

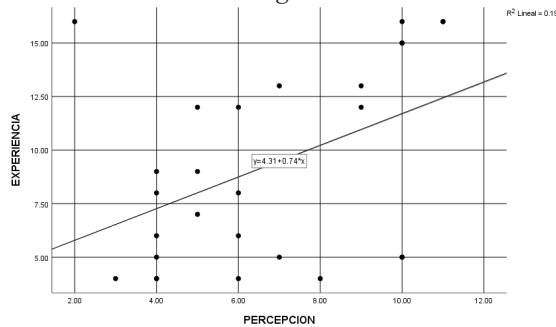
N=27	EXPERIENCIA P (sig)	PERCEPCIÓN P (sig)	CONTENIDOS P (sig)
EXPERIENCIA	1		
PERCEPCIÓN	.422* (0.028)	1	
CONTENIDOS	-0.165 (0.412)	-0.222 (0.266)	1

Fuente: elaboración propia con software SPSS.

La prueba de regresión lineal muestra la asociación significativa de las variables observadas, encontrando que la EXPERIENCIA describe el 19.6% de la variable PERCEPCIÓN, como lo explica la recta de regresión mostrada en la gráfica 2.

Gráfica 2.

Análisis de regresión lineal.



Fuente: elaboración propia con software SPSS.

Respecto a la variable EXPERIENCIA, sus dimensiones ya son explicadas en el perfil del contador público; se asume que la edad del trabajador, en conjunto con la práctica que adquiere al ejercer su profesión y en adición a laborar para varios empleadores configura la experiencia, pues el conocimiento adquirido en su práctica requiere de tiempo, lo cual aporta el orden cronológico de la edad; por ello, a medida que la persona crece y adquiere práctica

profesional puede adquirir el perfil cualificado que buscan las empresas. Por su parte, los factores que explican la PERCEPCIÓN fueron propuestos por el autor mediante un conjunto de valores o características que pudieran ser consideradas indispensables para la formación profesional, los cuales fueron evaluados por los sujetos y sus resultados fueron los siguientes:

La responsabilidad es uno de los 3 factores más votados por los trabajadores de firmas

contables con 24 menciones, junto con la ética y los conocimientos; los contadores públicos deben ejercer su profesión dentro de un marco de responsabilidades para que su trabajo sea realizado con satisfacción; de forma especial, el contador público que ejerce de manera independiente debe hacerlo con responsabilidad, pues su trabajo sobre la elaboración de la contabilidad de las empresas o la opinión de la razonabilidad de la información financiera le otorga certeza a los usuarios externos; por ello, Grisanti B., (2014) señala que la responsabilidad del contador público va más allá de la normatividad y puede ocasionarle sanciones, si su trabajo no es realizado adecuadamente, pues la responsabilidad del contador público, cuando la asume en su actuación, le genera tranquilidad y confianza hacia los demás (Cruz Botache, 2017).

El siguiente factor valorado fue la ética; en su formación educativa, el estudiante debe aprender que la actuación del profesional de la contaduría también debe regirse por una conducta ética, identificando lo bueno o lo malo en su actuación moral como sugiere Cruz Botache, (2017); los planes de estudio de la carrera deben garantizar el aprendizaje de las disposiciones normativas de la profesión y de una conducta ética intachable cuando preste sus servicios ante la sociedad (Alatrística Gironzin, 2015); este compromiso ético es una de las principales competencias valoradas para los egresados de la carrera en el trabajo de Ribas Canelas et al, (2022).

La tríada de los factores más valorados es el conocimiento; sobre este tema, Gracia Herreiz y Antón Renart, (2015) mencionan que una vez concluida la formación universitaria, el profesional contable se convierte en un actor principal en el mundo empresarial, que hace uso de sus conocimientos para satisfacer una necesidad

social, razón por la que deben buscar una capacitación constante; esa búsqueda, si es voluntaria, aumenta su propia percepción positiva de la adquisición de nuevos conocimientos (Silva Idrovo et al, 2018).

El siguiente factor en la opinión de los entrevistados es la confidencialidad con 21 menciones; el Código de Ética de IFAC, (2020) establece los principios fundamentales en los que debe basar su actuación el contador, siendo estos la integridad, la objetividad, la competencia y diligencia profesionales, la confidencialidad y el comportamiento profesional; la confidencialidad se refiere al secreto profesional del contador respecto a los hechos que conozca en la prestación de sus servicios; el uso de las TICs y otras herramientas como la Inteligencia Artificial (IA) pueden otorgar más seguridad a los contadores públicos, pues hay mayor certeza en la vigilancia de la información digital, optimizando su trabajo y fortaleciendo la toma de decisiones (Villarreal Vera, 2021).

Entre los demás factores, el esfuerzo fue mencionado por 20 personas y es considerado como un valor y un gran motivador, pues el trabajador que percibe la capacitación en forma positiva se esforzará más para lograr sus metas personales (Silva Idrovo et al, 2018). Los contadores entrevistados también dieron 15 menciones al respeto y a la práctica previa de su carrera; la falta de práctica es percibida por algunos recién egresados de la carrera de contaduría como la principal barrera en el ejercicio profesional (Guzmán et al, 2021), razón por la que lo consideran un factor importante para buscar la capacitación, ya que como profesionistas deben aplicar los conocimientos en la solución de problemas. De igual forma, la educación profesional de los futuros contadores debe fundamentarse en el respeto que se concede a la importancia social que tiene la carrera,

afirman Rojas Rojas y Sánchez Grijalba, (2021), por lo cual este valor cobra significado al egresar, cuando se procura el desarrollo personal y el reconocimiento social que trae consigo. Los factores dedicación y colaboración también fueron valorados por la mitad de los entrevistados.

Ser competente fue mencionado solo por 9 de 27 personas y subyace una lógica en esta ponderación: la búsqueda de capacitación suele ser motivada por una baja cualificación del aprendiz, por lo que trabajadores inexpertos no le darán importancia; es necesario que las firmas contables identifiquen si los nuevos profesionistas que se incorporan son competentes, para detectar a tiempo las necesidades de formación; entre las competencias del personal están las habilidades intelectuales, las que se incrementan con el tiempo, y junto a su antigüedad constituyen el principal costo en las firmas de contadores (Sánchez Valenzuela, 2021).

El último factor considerado por los entrevistados es la paciencia con solo 2 menciones, lo cual denota que el tiempo de aprendizaje no es un tema importante para la mayoría de los contadores, pues la paciencia puede significar tiempos de espera en la apropiación del conocimiento y se relaciona con el proceso de formación, lo cual es valorado positivamente.

Muchos contadores públicos crean firmas de tipo unipersonal, en las que se atiende principalmente a empresas de tamaño micro, pequeño y mediano, que componen la casi totalidad de su cartera de clientes, ya que las grandes empresas disponen de recursos financieros y materiales para tener su propio departamento de contabilidad o fiscal (Soo Michel, 2021); todas las firmas deben tomar en cuenta las normas de la profesión, en particular la Norma Internacional de Gestión de la Calidad 1 (NIGC 1) que establece que las firmas de contadores

públicos solo deben aceptar aquellos trabajos para los que se tenga la capacidad, por lo que deben asegurarse tener el personal competente y capacitado para realizar el encargo (Negrón Hernández, 2021). La falta de personal especializado o actualizado es un riesgo de calidad que puede impedir lograr sus objetivos a las firmas de contadores públicos (Martínez Marín y Mendoza Victorica, 2021), lo que dicta la importancia de su formación y capacitación. Los resultados de esta investigación coinciden con el reporte de Ribas Canelas et al, (2022), quienes encontraron que los egresados de la carrera de contaduría pública valoraron muy favorablemente la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente, los conocimientos y el compromiso ético.

Conclusiones

Los contadores públicos debe preparar, analizar e interpretar la información financiera de las entidades para apoyar la gestión directiva y la toma de decisiones, razón por la que deben poner puntual interés a su formación y capacitación profesional, pues actualmente se exige un mayor tiempo e intensidad de preparación; también deben adaptarse al cambio, desarrollando o perfeccionando sus habilidades en nuevos ambientes multidisciplinarios y enfocándose en la resolución de problemas complejos. Los contadores públicos que laboran en firmas contables en Ciudad Mante, México, afiliadas al Instituto Mexicano de Contadores Públicos, valoran un proceso de formación profesional basado en la responsabilidad, la ética y el conocimiento, y en menor medida consideran indispensable la confidencialidad de su actuación y el respeto que distingue a la profesión contable; los contenidos de los cursos que ofrecen las firmas a sus colaboradores no es un tema de su elección, por lo que no se asocian con su experiencia.

REFERENCIAS

- Alatrística Gironzin, M. Á. (2015). Ética del Contador Público. *Revista de Contabilidad y Dirección* 21, 119-130.
- Amado, J. (2015). Valoración de un despacho profesional. Caso práctico. *Revista de Contabilidad y Dirección* 21, 149-158.
- Chiavenato, I. (2011). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. El capital humano de las organizaciones*. Novena edición. México, D.F.: McGrawHill/Interamericana Editores, SA de CV.
- Cruz Botache, L. P. (2017). Perspectivas de responsabilidad social y ética en el rol del administrador y el contador público. *Dictamen Libre*, 20, 65-78 ISSN 0124-0099.
- González Pérez, C., y Ortega Cervantes, G. (2015). Empleabilidad de los egresados de la Carrera de Contaduría Pública. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6 (11), epub E-ISSN: 2007-7467.
- Gracia Herreiz, F. J., y Antón Renart, M. (2015). La figura del Experto Contable. *Revista de Contabilidad y Dirección* 21, 11-20.
- Grisanti B., A. (2014). Responsabilidad del contador público en el ejercicio independiente de su profesión. *Actualidad Contable FACES* 17 (29), 18-48.
- Guzmán, R. A., Palma Cardoso, E., Bastidas Roa, N. I., y Varón Giraldo, O. (2021). Percepción del ejercicio profesional del contador público en estudiantes de una institución de educación superior. *Mundo Fesc*, 11 (S3), 7.20 ISSN 2216-0353, 2216-0388.
- IFAC. (2020). *Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas Normas Internacionales de Independencia)*. New York: International Federation of Accountants.
- López D., D. J. (2022). Transformación digital del contador público en Venezuela. *Actualidad Contable FACES* 25 (45), 25-52 DOI: <https://doi.org/10.53766/ACCON/2022.01.45.02>.
- López Ramírez, B. E., y Sánchez Prado, A. (2021). Tarea pendiente: formando al contador del Big Data. *Contaduría Pública*, 50 (590), 34-35.
- López, W., y Montilla, M. (2014). Actitud hacia la constitución de firmas contables de los estudiantes de Contaduría Pública de la ULA, Trujillo. *Visión Gerencial*, 13 (2), 249-272.
- Martínez Marín, H., y Mendoza Victorica, R. E. (2021). El proceso de valoración de riesgos de la Firma. *Contaduría Pública*, 49 (585), 26-31.
- Negrón Hernández, H. E. (2021). Aceptación y continuidad de las relaciones con clientes y de encargos específicos. *Contaduría Pública*, 49 (585), 36-39.
- Pardo Enciso, C. E., y Díaz Villamizar, O. L. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de Negocios* 5 (11), 39-48.
- Ribas Canelas, F., Sánchez Abrego, D., Girardelli Rivoir, A., y Hidalgo García, M. V. (2022). Valoración de competencias genéricas relevantes en contadores graduados de

- una universidad argentina. *CAPIC Review, Journal Of Accounting, Auditing And Business Management*, 1-11 DOI: <https://doi.org/10.35928/cr.vol20.2022.127>.
- Rojas Rojas, W., y Sánchez Grijalba, A. M. (2021). Pensando la Contaduría Pública en su ejercicio profesional: contextos y presupuestos. *Innovar* 31 (80), epub.
- Sánchez Valenzuela, D. A. (2021). Realización de los encargos. *Contaduría Pública*, 49 (585), 40-41.
- Silva Idrovo, R. R., Maridueña Arroyave, M., y Pino Moran, F. N. (2018). Factores que influyen en la efectividad de la capacitación empresarial. *Universidad y Sociedad*, 10(5), 177-183. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Soo Michel, N. A. (2021). Las firmas unipersonales en la reforma a la subcontratación laboral. Una reflexión. *Contaduría Pública*, 50 (589), 40-43.
- Vásquez Quevedo, N., y Patiño Jacinto, R. A. (2015). El subsistema de formación contable en Colombia y México. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, XXIII (1), 87-102.
- Villarreal Vera, V. (2021). Transición en el uso de la tecnología en nuestra profesión. *Contaduría Pública* 50 (590), 12-14.
- Werther, W. B., y Davis, K. (2014). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas*. Séptima Edición. México, DF: McGrawHill / Interamericana Editores, SA de CV.

