UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LAS HABILIDADES GERENCIALES EN LOS CONTADORES PÚBLICOS EN LA PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO

Tesis para optar el grado académico de

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

SANTIAGO GONZALES MESIA

Pucallpa – Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE DOCTOR

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 11 horas, del día 19 de Junio del 2024., ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dr. Julio Cesar Pastor Segura ..... Presidente
Dra. Leydi Perez Guimaraez ..... Secretario
Dr. Manuel Rocha Gonzales ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE DOCTOR** en Administración .....Mención:

.....

Don(ña).....Santiago Gonzales Mesía.....,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"La Formación Profesional y las Habilidades Gerenciales en los Contadores Públicos en la Provincia de Coronel Portillo"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Doctor, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Doctorando la **Nota** de.....17.....(Diecisiete)
Equivalente a .....Muy bueno....., por lo que se recomienda .....
(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 12.30. horas del 19. de ....junio..... del 2024.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0246-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LAS HABILIDADES GERENCIALES EN LOS CONTADORES PÚBLICOS EN LA PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO"

Autor(es)	:	**GONZALES MESIA, SANTIAGO**
Escuela	:	**POSGRADO**
Doctorado	:	**ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a)	:	**Dr. LOPEZ NAVARRO, ENOC**

Presenta un **porcentaje de similitud de 9%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 28/05/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, SANTIAGO GONZALES MESIA

Autor de la tesis titulada : LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LAS HABILIDADES GERENCIALES EN LOS CONTADORES PÚBLICOS EN LA PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO

Sustentada el año 2024

Asesor(a): ENOC LOPEZ NAVARRO

Escuela de Posgrado

Doctorado: ADMINISTRACIÓN

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 21/06/2024

Email: santiago_gonzales@unu.edu.pe Firma:

Teléfono: 956825348 DNI: 00113370

DEDICATORIA

A Dios, mi fortaleza eterna, por iluminar en cada paso de este camino y logro académico.

A mi amada esposa Iris y a mis maravillosos hijos; Julio Santiago y Lucas Alberto, han sidoy serán siempre la inspiración detrás de cada esfuerzo en mi vida.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer en primer orden a nuestra primera casa superior de estudios en nuestra región y es nuestra almamater la Universidad Nacional de Ucayali, por darme la oportunidad de ser alumno y ahora docente universitario en calidad de nombrado; a la escuela de posgrado por miformación como futuro Doctor.

Al asesor externo de la presente tesis, profesor Mg. JoséDarwin Malpartida Márquez, por la dedicación en el proceso de asesoramiento y revisión, hechos que fueronde suma importancia para culminar este informe de investigación, al asesor interno Dr. Enoc López Navarro, por su apoyo incondicional.

Es propicio sentir gratitud, por la oportunidad de laborar en sus empresas; Casa del Repuesto S.A.C y RTM Motors S.A.C y desempeñarme profesionalmente, me refiero a la Sra. Luisa Chu de Bonilla y al Sr Joaquín Bonilla Chu, que son ejemplo a seguir en la vida como personas por su calidad y como empresarios de éxito en nuestro país.

Extiendo este agradecimiento a mis queridos padres Lucas Santiago y Mery, por su sacrificio para ser de mi un profesional.

Por último, agradecer a todas las personas que apoyaron categóricamente en la culminación de esta tesis, sobre todo, a los colegas del colegio de contadores públicos de Ucayali, por el desprendimiento de su tiempo para brindar la información necesaria.

RESUMEN

La problemática de la formación profesional y las habilidades gerenciales en los Contadores Públicos radica en la necesidad de alinear de manera efectiva la educación académica y continua con las demandas cambiantes del mercado laboral, garantizando que los profesionales estén equipados con las competencias necesarias para enfrentar los desafíos gerenciales y contribuir de manera significativa al éxito organizacional. Por ello, el estudio planteado tiene como objetivo general determinar si la formación profesional se relaciona con las habilidades gerenciales de los Contadores Públicos en la provincia de Coronel Portillo. La investigación es de carácter no experimental, correlacional y descriptivo. Para la variable “Formación profesional” se tomó en cuenta el cuestionario de encuesta elaborado por Malpartida (2019) que consta de 15 ítems y para la variable “Habilidades gerenciales” se utilizó el cuestionario de 40 ítems del modelo de evaluación de habilidades gerenciales desarrolladas por Edgar H. Schein (2012) respectivamente. El instrumento se aplicó a 213 Contadores Públicos de la provincia de Coronel Portillo. Los resultados indican un coeficiente de correlación positivo y débil (0.198) entre las variables habilidades gerenciales y la formación del Contador Público. Ahora, respecto al nivel de significancia de 0.004, esto significa rechazar la hipótesis nula y concluir que hay evidencia significativa para decir que hay una correlación entre las habilidades gerenciales y la formación del contador público. Ello implica que los Contadores Públicos encuestados no están de acuerdo o consideran que no han recibido necesariamente una formación que promueva las habilidades gerenciales, por ello que la relación es débil.

Palabras clave: Formación profesional, Contadores Públicos, Habilidades gerenciales, Desafíos laborales, Adaptación al mercado.

ABSTRACT

The issue of professional training and managerial skills among Public Accountants lies in the need to effectively align academic and continuous education with the changing demands of the labor market, ensuring that professionals are equipped with the necessary competencies to face managerial challenges and significantly contribute to organizational success. Therefore, the general objective of the proposed study is to determine if professional training is related to the managerial skills of Public Accountants in the province of Coronel Portillo. The research is non-experimental, correlational, and descriptive in nature. For the variable "Professional training," the survey questionnaire developed by Malpartida (2019) consisting of 15 items was considered, and for the variable "Managerial skills," the questionnaire of 40 items from the model for assessing developed managerial skills by Edgar H. Schein (2012) was used, respectively. The instrument was administered to 213 Public Accountants in the province of Coronel Portillo. The results indicate a positive and weak correlation coefficient (0.198) between managerial skills and the training of the Public Accountant. Now, regarding the significance level of 0.004, this means rejecting the null hypothesis and concluding that there is significant evidence to say that there is a correlation between managerial skills and the training of the public accountant. This implies that the surveyed Public Accountants do not agree or consider that they have necessarily received training that promotes managerial skills, hence the relationship is weak.

Keywords: Professional training, Public Accountants, Managerial skills, Work challenges, Market adaptation.

RESUMO

A problemática da formação profissional e das habilidades gerenciais dos Contadores Públicos reside na necessidade de alinhar de forma eficaz a educação acadêmica e contínua com as demandas em constante mudança do mercado de trabalho, garantindo que os profissionais estejam equipados com as competências necessárias para enfrentar os desafios gerenciais e contribuir de forma significativa para o sucesso organizacional. Por tanto, o estudo proposto tem como objetivo geral determinar se a formação profissional está relacionada às habilidades gerenciais dos Contadores Públicos na província de Coronel Portillo. A pesquisa é de natureza não experimental, correlacional e descritiva. Para a variável "Formação profissional", foi considerado o questionário de pesquisa elaborado por Malpartida (2019), composto por 15 itens, e para a variável "Habilidades gerenciais", foi utilizado o questionário de 40 itens do modelo de avaliação de habilidades gerenciais desenvolvido por Edgar H. Schein (2012), respectivamente. O instrumento foi aplicado a 213 Contadores Públicos da província de Coronel Portillo. Os resultados indicam um coeficiente de correlação positivo e fraco (0.198) entre as variáveis habilidades gerenciais e formação do Contador Público. Agora, em relação ao nível de significância de 0.004, isso significa rejeitar a hipótese nula e concluir que há evidência significativa para dizer que há uma correlação entre as habilidades gerenciais e a formação do contador público. Isso implica que os Contadores Públicos pesquisados não concordam ou consideram que não receberam necessariamente uma formação que promova habilidades gerenciais, portanto, a relação é fraca.

Palavras-chave: Formação profissional, Contadores Públicos, Habilidades gerenciais, Desafios laborais, Adaptação ao mercado.

INTRODUCCIÓN

La formación profesional es un pilar fundamental en la preparación de los Contadores Públicos, quienes desempeñan un papel crucial en el panorama económico y empresarial. En la región de Ucayali, este aspecto cobra particular importancia, ya que influye directamente en la capacidad de estos profesionales para enfrentar los desafíos del campo laboral y contribuir al desarrollo de las organizaciones.

En este contexto, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de la calidad de la formación profesional recibida por los Contadores Públicos en la región de Ucayali. Esta evaluación se centró en tres dimensiones clave: el perfil profesional, la formación continua y el campo laboral. Los encuestados expresaron su satisfacción con cada una de estas dimensiones, proporcionando una visión integral de la situación actual.

De otra parte, los resultados revelaron que, si bien una parte significativa de los Contadores Públicos se encuentra medianamente satisfecha con su formación recibida, aún existen áreas de mejora importantes. En cuanto al perfil profesional, se observó una tendencia hacia una satisfacción moderada, con un notable porcentaje que considera su perfil como insatisfactorio. Además, en lo que respecta a la formación continua, hubo una percepción generalizada de que las universidades ofrecen cursos que permiten el desarrollo profesional, pero aún queda margen para mejorar la calidad y la variedad de estas ofertas.

Este análisis proporciona una visión detallada de la situación actual de la formación profesional en Contadores Públicos en la región de Ucayali, destacando áreas de gerencia. Estos hallazgos son fundamentales para informar futuras iniciativas de desarrollo profesional y garantizar que los Contadores Públicos estén debidamente preparados en habilidades gerenciales para

enfrentar los desafíos cambiantes del mercado laboral y contribuir al éxito organizacional en la región.

ÍNDICE GENERAL

Pg.

ACTA DE DEFENSA ii

CONSTANCIA ANTIPLAGIO iv

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN v

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTOS vii

RESUMEN viii

ABSTRACT ix

RESUMO x

INTRODUCCIÓN xi

CAPITULO I 18

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 18

1.1 Descripción del problema. 18

1.2 Formulación del problema. 21

1.2.1 Problema general... 21

1.2.2 Problemas específicos. 21

1.3 Objetivo general y objetivos específicos 21

1.3.1 Objetivo general…. 21

1.3.2 Objetivos específicos. 21

1.4 Hipótesis y/o sistema de hipótesis. 22

1.4.1 Hipótesis general…. 22

1.4.2 Hipótesis específicas.....22

1.5 Variables. 22

1.5.1 Variable independiente.....22

1.5.2 Variable dependiente. 24

1.6 Justificación e importancia. 26

1.7 Viabilidad.....28

1.8 Limitaciones. 28

CAPITULO II 29

MARCO TEÓRICO.....29

2.1 Antecedentes de la Investigación.....29

2.1.1 Antecedentes Internacionales. 29

2.1.2 Antecedentes Nacionales.....31

2.1.3 Antecedentes locales. 34

2.2 Bases teóricas.....34

2.2.1 La Formación profesional.....34

2.2.2 La formación profesional de los contadores públicos.....37

2.2.3 Habilidades Gerenciales 51

2.2.4 Desarrollo de habilidades.....53

2.2.5 Habilidades gerenciales del contador público 54

2.3 Definiciones conceptuales.....62

2.4 Bases epistémicos de la investigación. 64

CAPÍTULO III 67

MARCO METODOLÓGICO 67

3.1 Tipo de investigación. 67

3.2 Diseño y esquema de investigación. 67

3.3 Población y muestra. 68

3.4 Instrumento de investigación. 69

3.5 Técnica de recojo, procesamiento y presentación de datos. ...69

CAPITULO IV 71

RESULTADOS 71

4.1 Análisis descriptivo. 71

4.2 Pruebas de normalidad. 77

4.3 Contrastación de la primera hipótesis específica. 78

4.4 Contrastación de la segunda hipótesis específica. 79

4.5 Contrastación de la tercera hipótesis específica. 80

CAPÍTULO V 82

DISCUSIÓN DE RESULTADOS 82

5.1 Comparación con otros estudios. 82

5.2 Contrastación de la hipótesis general. 83

5.3 Aporte científico de la investigación. 85

CONCLUSIONES 87

SUGERENCIAS 89

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 91

ANEXOS 100

INDICE DE TABLAS

Pg.

Tabla 1. Operacionalización de la variable formación profesional. 24

Tabla 2. Operacionalización de la variable habilidades gerenciales 26

Tabla 3. Niveles de la formación profesional recibida. 71

Tabla 5. Pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov.....78

Tabla 6.Correlación entre el perfil profesional y las habilidades gerenciales....78

Tabla 7. Correlación entre la dimensión formación continua y la variable habilidades gerenciales……...79

Tabla 8. Correlación entre la dimensión campo laboral y habilidades gerenciales. 80

Tabla 9. Correlación entre la formación profesional y las habilidades gerenciales 84

ÍNDICE DE FIGURAS

Pg.

Figura 1. Niveles de la formación profesional recibida. 71

Figura 2. Satisfacción del perfil profesional 72

Figura 3. Situación de la formación continua. 72

Figura 4. Situación del campo laboral del Contador Público 73

Figura 5. Habilidades gerenciales de los Contadores Públicos. 74

Figura 6. Dimensión motivación y valores de los Contadores Públicos. 74

Figura 7. Dimensión habilidades analíticas de los Contadores Públicos. 75

Figura 8. Dimensión habilidades interpersonales. 75

Figura 9. Dimensión habilidades emocionales. 77

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema.

Uno de los principales problemas de las habilidades gerenciales es que a menudo se supone que las personas que tienen habilidades técnicas sobresalientes en su campo también tienen habilidades gerenciales sólidas. Sin embargo, esto no siempre es cierto. A menudo, las personas son promovidas a un puesto de gerente porque son buenos en su trabajo, pero no tienen las habilidades necesarias para liderar y administrar un equipo.

Además, las habilidades gerenciales no son habilidades innatas que las personas poseen de manera natural, sino que son habilidades que deben ser aprendidas y desarrolladas a lo largo del tiempo. Por lo tanto, muchos gerentes no reciben suficiente formación o capacitación en habilidades gerenciales, lo que puede limitar su capacidad para liderar efectivamente.

Otro problema es que las habilidades gerenciales están en constante evolución debido a cambios en la tecnología, la economía y el entorno empresarial. Los gerentes deben mantenerse actualizados y adaptarse a estos cambios para liderar de manera efectiva. Sin embargo, muchos gerentes se quedan atrás en términos de habilidades y conocimientos, lo que puede limitar su capacidad para liderar efectivamente.

En efecto, Kusumawati (2019, pág. 6) indica que “la falta de habilidades gerenciales sigue siendo un problema común en muchos lugares de trabajo, ya que la mayoría de las personas son promovidas a puestos deliderazgo debido a su desempeño técnico y no a sus habilidades gerenciales". En esta misma idea, Gao y Greenberg (2016, pág. 98) menciona que "a menudo, los gerentes no tienen suficientes habilidadesy conocimientos para liderar de

manera efectiva, lo que puede afectar negativamente a la organización en términos de rentabilidad, satisfacción de los empleados y retención del talento".

Agrega, Baron y Armstrong (2017, pág. 325) que "la capacitación y el desarrollo de habilidades gerenciales son importantes para garantizar que los gerentes tengan las habilidades y conocimientos necesarios paraliderar de manera efectiva y mantenerse al día con los cambios en el entorno empresarial". De esta manera "Las habilidades gerenciales sonesenciales para liderar equipos y organizaciones exitosas, y la falta de habilidades gerenciales puede llevar a una gestión deficiente, una mala toma de decisiones y una disminución de la productividad" (Nwagbara, Ogwo, Ofoegbu,, & Ogwo, 2018, pág. 82). Por su parte, Collins y Holton (2017, pág. 12) precisa que "es importantereconocer que las habilidades gerenciales no son habilidades innatas, sino que deben ser aprendidas y desarrolladas a lo largo del tiempo a través de la formación, la experiencia y la retroalimentación".

En resumen, el problema de las habilidades gerenciales es que a menudo se dan por sentadas o se subestiman, y no se les da suficiente atención o formación. Esto puede llevar a gerentes que no están preparados para liderar efectivamente, lo que puede afectar negativamente a la organización y a sus miembros del equipo.

En ese contexto, lo mismo sucede en los Contadores Públicos, toda vez que, mucho de éstos profesionales ocupan cargos directivos, y ademáses la tendencia actual de que los Contadores dejen de ser meramente registradores o liquidadores de impuestos, abrazando nuevas competencias.

En efecto, tales competencias se deben generar en el proceso de

formación de los Contadores Públicos, como indica Malpartida-Márquez (2018) en el actual contexto los Contadores Públicos deben poseer diversas habilidades para poder desempeñarse eficientemente. Para lograr este objetivo, es necesario que reciban una formación basada encompetencias, como lo han venido promoviendo diversas instancias de alcance mundial, entre las que se encuentran el tratado de Bolonia, el proyecto Tuning, la UNESCO, el Banco Mundial, la OCDE y la Federación Internacional de Contadores Públicos. A pesar de esto, a nivel nacional se han realizado pocos esfuerzos para adoptar este modelo, aunque se han planteado tímidamente iniciativas como las propuestas por la Sunedu, el Sineace y, en el ámbito contable, la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú.

Sin duda que la problemática se acrecienta cuando se sigue formando al Contador Público alejado de las competencias que requiere el mercado, como es liderar y contar con habilidades gerenciales. Alrespecto, Edgar H. Schein, propone cuatro dimensiones de las habilidades gerenciales que son: Habilidades de Motivación y Valores, Habilidades Analíticas, Habilidades Interpersonales y HabilidadesEmocionales (Peñafiel, 2012, pág. 97)**.**

En ese sentido, nació la idea de realizar este estudio doctoral para proponer mejorar en la formación del Contador Público en el manejo delas habilidades indicadas. Porque en su desarrollo profesional tiene quelidiar con equipos de trabajo y tomar decisiones; además, la evidencia empírica, no indica que muchos Contadores Públicos ejercen funcionesgerenciales.

1.2 Formulación del problema.

1.2.1 Problema general.

- ¿Cómo se relaciona la formación profesional y las habilidades gerenciales en los Contadores Públicos en la provincia de Coronel Portillo?

1.2.2 Problemas específicos.

- ¿De qué manera el perfil profesional se relaciona con las habilidades gerenciales del Contador Público en la provinciade Coronel Portillo?
- ¿Cómo se relaciona la formación continua y las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo?
- ¿Qué relación existe entre el campo laboral y las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo?

1.3 Objetivo general y objetivos específicos.

1.3.1 Objetivo general.

- Determinar si la formación profesional se relaciona con las habilidades gerenciales de los contadores públicos en la provincia de Coronel Portillo.

1.3.2 Objetivos específicos.

- Determinar si el perfil profesional se relaciona con las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo.
- Determinar si existe relación entre la formación continua y las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de

Coronel Portillo.

- Determinar si existe relación entre el campo laboral y las habilidades gerenciales del Contador Público en la provinciade Coronel Portillo.

1.4 Hipótesis y/o sistema de hipótesis.

1.4.1 Hipótesis general.

- Existe relación significativa entre la formación profesional y las habilidades gerenciales de los contadores públicos en la provincia de Coronel Portillo.

1.4.2 Hipótesis específicas.

- Existe relación significativa entre el perfil profesional y las habilidades gerenciales del Contador Público en la provinciade Coronel Portillo.
- Existe relación significativa entre la formación continua y las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo.
- Existe relación significativa entre el campo laboral y las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo.

1.5 Variables.

1.5.1 Variable independiente.

X: Formación profesional.

Definición conceptual.

La formación universitaria está compuesta por conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes deben adquirir. Estos conocimientos pertenecen a la ciencia, la tecnología y las

humanidades,y las habilidades y actitudes están relacionadas con estos conocimientos, variando según la carrera que se estudie (De Lira, 2006).

Para esta variable de estudio se han considerado las dimensiones de perfil profesional, formación continua y el campo laboral.

- ***Perfil profesional*:**

  El perfil profesional son capacidades y competencias que identifica la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión (Galvis & Valdivieso, 2001).

- ***Formación* continua:**

  Son programas académicos que buscan actualizar los conocimientos profesionales en aspectos teóricos y prácticos de una disciplina, o desarrollar y actualizar determinadas habilidades y competencias de los egresados. Estos programas se organizan preferentemente bajo el sistema de créditos. No conducen a la obtención de grados o títulos, pero sí certifican a quienes los concluyan con nota aprobatoria (Ley Nº 30220,2014).

- ***Campo laboral***:

  Es el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembrosde una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar (García, 1996).

X: Variable 1: Formación profesional.

Tabla 1. Operacionalización de la variable formación profesional.

Definición operativa	Dimensiones	Ítems
Se pretende medir el grado de satisfacción de la formación profesional recibida por parte de una muestra de estudio de Contadores Públicos colegiados en el Colegio de Contadores Públicos de Ucayali.	Perfil profesional	Currículo de estudios, áreas de estudio, asignaturas, sistema de evaluación, competencias recibidas.
	Formación continua	Niveles de perfeccionamiento, programas de capacitación, estudios de posgrados, estudios de doctorados, investigación.
	Campo Laboral	Edad, género, empleo, cargo, condición laboral, tiempo de trabajo, experiencia laboral.

1.5.2 Variable dependiente.

Y: Habilidades gerenciales.

Definición conceptual.

Edgar H. Schein, propone cuatro habilidades indispensables que los mandos gerenciales deben dominar para una correcta dirección de las empresas y son: *Habilidades de Motivación y Valores, Habilidades Analíticas, Habilidades Interpersonales y Habilidades Emocionales.*

Un gerente o funcionario debe dominar estas cuatro categorías de habilidades para de esta manera ser técnicamente eficiente, tener una excelente relación del ejecutivo con su entorno tanto con sus colaboradores internos como actores externos y tomar decisiones adecuadas puesto que se desarrollará una visión gerencial más amplia para actuar incluso en situaciones de emergencia evitando cometer errores (Peñafiel, 2012, pág. 97).

- **Habilidades *Analíticas*:** Es la habilidad de identificar, analizar y sobre todo dar soluciones a problemas que enfrenta la empresa en condicionesnormales y en condiciones en donde la información es limitada o existe una completa incertidumbre, siendo necesario reconocer amenazas y aprovechas oportunidades.
- **Habilidades Interpersonal:** Es la habilidad de liderar, influenciar, supervisar, asignar responsabilidades y controlar a cada uno de los miembros que conforman la empresa, en niveles superiores y en niveles inferiores, además debe ser capaz de aprovechar la información proveniente de cada uno de estos niveles.
- **Habilidades Emocional:** Un gerente debe ser capaz de tomar decisiones, y ser responsable por las mismas, no debe paralizarse por crisis de ámbitos personales.
- **Motivación y Valores:** Un gerente debe aprender de las diferentes lecciones durante su carrera empresarial, conocer sus motivaciones y gustos y definir aspectos de fortalezas y debilidades para el desarrollo en cargos de gerencia (Peñafiel, 2012, pág. 17).

Y: Variable 2: Habilidades gerenciales.

Tabla 2. Operacionalización de la variable habilidades gerenciales

Definición operativa	Dimensiones	Ítems
Puntuaciones obtenidas en cada dimensión (Habilidades de motivación y valores, habilidades analíticas, habilidades interpersonales y habilidades emocionales), en la escala de medición de Edgar H. Schein, a partir de una muestra de estudio de Contadores Públicos Colegiados en el Colegio de Contadores Públicos de Ucayali.	Habilidades de motivación y valores	Responsabilidad, pensamiento estratégico, orientación al logro, orientación al éxito, orientación al crecimiento personal, orientación a la supervisión y control, liderazgo, compromiso con la organización, autoconfianza, asunción de riesgos.
	Habilidades Analíticas	Visión prospectiva, toma de decisiones, identificación de problemas, evaluación de alternativas, creatividad e ingenio, configuración y abstracción de situaciones, capacidad para obtener información, capacidad de decisión, autoevaluación, autoaprendizaje continuo.
	Habilidades Interpersonales	Trabajo en equipo, sentido de efectividad, selección efectiva de colaboradores, facilitador, diagnóstico de equipo, desarrollo de personas, confianza con compañeros, confianza cono colaboradores, comunicación efectiva.
	Habilidades Emocionales	Tolerancia al riesgo, sociabilidad, seguridad, responsabilidad social, resiliencia, humildad y sencillez, empatía, capacidad para despedir personas, adaptación al cambio, adaptabilidad.

1.6 Justificación e importancia.

1.6.1. Justificación

***Teórica*.**

En esta investigación se describe cómo la formación profesional y las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo se relacionan y generan características únicas según la

teoría de Edgar H. Schein (2012). Se abordan cuatro dimensiones o constructos: habilidades de motivación y valores, habilidades analíticas, habilidades interpersonales y habilidades emocionales. Sin embargo, se ha detectado que las universidades no están brindando una formación adecuada en habilidades gerenciales a los Contadores Públicos para desenvolverse en el contexto actual de la Contabilidad. La formación se enfoca en la teneduría de libros contables y el aspecto tributario, siendo tecnicista y generando desventajas comparativas con otros profesionales de la Contabilidad en la región Ucayali. Esto otorga una gran relevancia teórica al estudio.

Práctica.

La investigación que se llevó a cabo tiene una relevancia práctica muy importante. Se busca aportar al conocimiento contable a través de la medición de la formación profesional y las habilidades gerenciales de los Contadores Públicos en la provincia de Coronel Portillo. A partir de los resultados obtenidos, se plantean alternativas que permitan mejorar el desempeño y la performance de estos profesionales en las empresas en las que trabajan.

Estas alternativas pueden ser de gran utilidad para los Contadores Públicos, ya que les permitirán desarrollar habilidades gerenciales y de liderazgo que son cruciales en el mercado actual. Asimismo, la investigación es una herramienta valiosa para las instituciones de educación superior, ya que podrán ajustar sus procesos de formación de acuerdo con las necesidades actuales del mercado y las habilidades requeridas por los empleadores. Esto, a su vez, puede mejorar la calidad de la formación profesional de los Contadores Públicos y aumentar su

competitividad en el mercado laboral. En definitiva, la investigación busca contribuir a mejorar la calidad de la formación y el desempeño de los Contadores Públicos en la provincia de Coronel Portillo, generando así un impacto positivo en el ámbito profesional y académico.

1.7 Viabilidad

La tesis fue viable porque permitió medir todo lo planificado en cuanto a la disponibilidad de los recursos humanos y operativos. Ademásdel apoyo de las instituciones involucradas en el estudio, como son el Colegio de Contadores Públicos de Ucayali, entre otros.

1.8 Limitaciones.

Las únicas limitaciones que se han presentado en la ejecución del estudio, fue aplicar el instrumento de investigación, puesto que muchoscolegas trabajan en horarios diferentes. No obstante, gracias a la data del Colegio de Contadores Públicos de Ucayali se pudo subsanar esta limitante.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales.

Maida y Pérez (2011) desarrollaron una investigación ilustrando la relevancia de criterios para ejercer profesión de Contador Público. Concluyendo que formarse académicamente, es de vital importancia para el desarrollo de los profesionales contables. Siendo las universidades las encargadas de la formación del alumno con la competencia suficiente que permitan que se satisfaga lo solicitado por la comunidad en lo que respectaa su contribución en el desarrollo social, cultural y económico. Sin embargo,las universidades en muchas ocasiones tienden a descuidar sus roles, generando incidencias para la sociedad, tales como no contar con profesionales con competencias para resolver situaciones complejas. Cabe indicar que la responsabilidad recae también en el docente pues es quien transmite el conocimiento al alumnado; pues lo ideal es que los alumnos deben poder hacer interpretaciones de la situación que se les presente y posteriormente ser capaces de resolver tales situaciones.

Demuner (2019) efectuó una investigación evaluando el desempeñode los estudiantes del último semestre de contabilidad en una universidad en México, con el objetivo de determinar su nivel de competencia adquiridaen habilidades analíticas y su relación con el desempeño laboral futuro.

Concluyendo que, los estudiantes que se encuentran próximos a graduarse como contadores han adquirido los conocimientos necesarios para desempeñarse en la práctica contable. Se espera que estos estudiantes demuestren un alto nivel de competencia en áreas como valores y ética

profesional, ética empresarial, conocimientos organizacionales y del negocio, contabilidad, finanzas, mercados financieros, tributación, entre otros. Es importante destacar que, aunque losestudiantes han adquirido un gran acervo de conocimientos, es necesario que la universidad continúe trabajando para mejorar eficientemente los procesos de enseñanza-aprendizaje a áreas señalas por la IFAC, con el objetivo de egresar profesionales aún más preparados y capacitados.

Además, concluye que el estudiante de Contaduría Pública percibe la importancia de desarrollar habilidades intelectuales para ser reconocidoscomo profesionales en el campo contable. Sin embargo, algunas habilidades, como la elaboración de informes y medición, se han desarrollado de forma insuficiente. Además, se observa que las habilidades personales de los estudiantes son buenas, pero se considera necesario mejorarlas. Por otro lado, se destaca que las habilidades interpersonales son las mejores asimiladas por los estudiantes. Estas habilidades son fundamentales para trabajar en equipo, comunicarse efectivamente y tomar decisiones en beneficio de la organización. En general, se concluye que losestudiantes de Contaduría Pública tienen una buena percepción de las habilidades necesarias para ser un contador profesional.

Borja (2012) ejecuto una tesis e identifico la competencia a adquirir por los estudiantes de Contaduría Pública, a lo largo de una formación profesional para adoptar el estándar Internacional de los profesionales contables.

Concluyendo que los procesos de formación son más que integrar enseñanzas y aprendizajes, es sistematizar todo aspecto en una unidad total, procesos que son relevantes en las instituciones en las que se imparten discernimientos, lo cual hace necesario que se transmitan adecuadamente los conocimientos contables, que se hace posible a travésdel esfuerzo integral entre

el estudiante y el docente universitario. Así mismo, la estructura curricular vigente de las universidades en la actualidadrequiere variaciones que permitan formar contadores públicos capaces de tomar decisiones informadas, adaptarse a cambios constantes y contribuirde manera significativa a la sociedad; en otras palabras una reestructuración curricular, que permita integrar el conocimiento general, planteado de manera que permita a los egresados insertarse en los campos laborales, formando actitudes y aptitudes alineadas a los cambios; fomentando la investigación y la formación de valores y ética profesional.

Colmenares, Da Costa y Montilla (2017) desarrollaron una investigación con el objetivo de que se identifique la competencia gerencialdel Contador Público demandada por sector empresarial. Arribando a la conclusión que la competencia gerencial asegura que se desarrolle el comportamiento exitoso de las labores directivas mediante el ejercicio eficiente de la función gerencial. Es decir, la competencia del Contador Público parte de realidades conceptuales de la entidad, permitiéndoles que afronten cual reto reflejado en los procesos gerenciales llevados a cabo actualmente, para lo cual utilizará el conocimiento y destreza que se encuentre acorde al entorno en el que se desenvuelven. Competencias quedeberán ser desarrolladas por los profesionales contables eficaz y eficientemente a fin de afrontar alguna situación que se le presente, buscando alguna posible alternativa de solución, lo que representa desafíosy oportunidades de demostrar las habilidades.

2.1.2 Antecedentes Nacionales.

Malpartida (2019) determino la correlación de la habilidad gerencialy la formación profesional del Contador Público de una región.

En sus conclusiones confirma una correlación significativa con la habilidad gerencial. En sus resultados determino que su coeficiente de correlación Rho de

Spearman es 0.188 entre la formación profesional y la habilidad gerencial; lo que significa que, es positiva media, sin embargo, noes significativa pues su p-valor > 0.05; Es decir, es aceptada esta hipótesisnula y son rechazadas las hipótesis alternas. Afirmándose la inexistencia de correlación significativa entre la habilidad gerencial y la formaciónprofesional de los Contadores Públicos de una región. Lo cual implica, quela formación profesional de los contadores evaluados no fue significativa enlas universidades en lo que respecta a las habilidades gerenciales.

Dextre (2011) efectuó una investigación para determinar la relevancia de formar educativamente a los profesionales y particularmentela carrera contable en la actualidad.

Y concluye actualmente que el mundo académico, profesional y laboral tiende a demandar que se formen profesionales basados en competencias. Cuyo desafío inicial es la adopción de un enfoque educativo que siga procesos armónicos de elementos que lo integran. El cual deberáefectuarse empleando metodologías recomendadas que implanten estructuras de diseños que permitan establecerse y desarrollarse. En estemarco, se necesita compromisos tanto del alumno, como docente, autoridad académica y la sociedad en su conjunto. Cabe indicar que las estructuras curriculares implican que se establezcan modelos o concepciones educativas, que definan los perfiles de egreso, currículos y bloque curricular, la metodología de enseñanza, aprendizajes, evaluaciones y la competencia de los docentes.

Fernández y Aldrin (2020) analizaron el perfil de los contadores públicos desde su entorno de formación profesional, a través de unainvestigación en determinados países de América Latina como Venezuela,Perú, Ecuador, México y Colombia.

Concluyendo que los egresados de Contaduría Pública de cualquier institución educativa superior poseen una formación adecuada para las exigencias y necesidades del mercado laboral. Sin embargo, es importante que los estudiantes busquen oportunidades de empleo acordesa su formación para adquirir experiencia práctica. Además, se recomienda a los estudiantes que utilicen simuladores contables para mejorar sus habilidades y desarrollar competencias profesionales. Por otro lado, es fundamental que los docentes promuevan el desarrollo cognitivo de los estudiantes, guiando su intervención y teniendo en cuenta sus características individuales, utilizando estrategias instruccionales efectivas.

Tarazona, Maisch y Arias (2003) efectuaron una investigación con el objetivo de determinar los perfiles de empleabilidad de los Contadores Públicos que son requeridos por una empresa productiva y de servicios, enlo que se refiere a la habilidad contenida en los perfiles internacionales de empleabilidad. Y arribaron a la conclusión que los perfiles de empleabilidad de los Contadores Públicos aplicados por las empresas en la actualidad comprenden edades promedio de 35 años, y experiencia profesional entre5 y 12 años, con niveles académicos avanzados, área de conocimientos profesionales complementados con otras áreas afines, áreas de competencias profesionales vinculadas a los manejos financieros de las empresas, y habilidad personal acorde a nuevos entornos laborales y empresariales. A pesar de que las empresas reportaron una satisfacción general con los perfiles profesionales de sus contadores, se han identificado áreas críticas relacionadas con la competitividad y el desarrollo.Estas áreas incluyen la falta de capacidad para adaptarse a cambios, falta de formaciones administrativas, la falta de asertividad, carencia de juicios propios, la falta de iniciativa, actitudes pasivas y dificultad para trabajar bajopresión.

2.1.3 Antecedentes locales.

En el ámbito local no se ubicó investigaciones similares a lainvestigación efectuada.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 La Formación profesional

Es un proceso educativo que busca preparar a las personas para desempeñar una profesión de manera eficiente y eficaz. Se trata de una educación práctica que combina teoría y práctica para proporcionar al estudiante, habilidad y conocimiento necesario para un buen desempeño en el mundo laboral.

El desafío actual para la educación superior es adaptarse a los cambios del entorno global y garantizar que el estudiante esté preparado para enfrentar los desafíos del mercado laboral. Lo cual implica reformar yreorganizar el sistema de formación para asegurar una alineación estratégica entre la educación superior y la formación profesional para el empleo en sus diferentes modalidades, con el fin de brindar una preparación integral y relevante al estudiante. Esto debe garantizar accesos, permanencias, flexibilidad y respeto a la vocación, paralelamente promover excelencias académicas y desarrollos sociales y productivos. Eneste contexto, el acceso al mercado laboral es una de las principales preocupaciones de los estudiantes, mientras que captar trabajadores jóvenes con nuevas habilidades se ha convertido en uno de principales intereses de las empresas. Cambios que se ven afectados directamente por la duración de la formación, factor directamente relacionado con la calidad de esta (Ariza, Monsalve, & Fontalvo, 2016).

Además, “frente a los cambios evidenciados causa de laglobalización de la economía y los avances tecnológicos, emerge con granfuerza el discurso de

competencias en la Educación Superior (…), los cuales refuerzan exigencias educativas, articulando ese aprendizaje al entorno laboral (Fernández & Aldrin, 2020, pág. 47). Pues el sector empresarial tiende a ser más competitivo, por lo que al reclutar personal requieren que este capital humano cuente con una formación profesional con competencias adecuadas que favorezcan su desarrollo. Lo que hace necesario que se desarrollen aprendizajes vinculados al ejercicio profesional, empero tomando como deferencia que el estudiante se encuentra en plena formación académica, ya que en esta fase es donde se efectúan las evaluaciones de sus competencias adquiridas, así como del grado de aprendizaje (Villa & Villa, 2007). Pues, actualmente la propensióntanto en lo académico, como en lo profesional y laboral es que se formen profesionales basados en competencias, con una educación integral, donde el desarrollo de las personas este antepuesto a su desarrolloprofesional (Dextre, 2011, pág. 46).

Cabe indicar que, las empresas actualmente buscan insertarse y permanecer en los mercados a los que se enfrentan, para lo cual deben contar con un capital de trabajo con competencias, pues la mayor riqueza de cualquier empresa u organización son sus ideas; además, muchas empresas reconocen que los profesionales del milenio actual son más útiles ya que producen más para sí mismos, para la empresa y por ende para la sociedad, pues procesan aceleradamente las informaciones disponibles de acuerdo a las situaciones que se les presentan, y la transforman en ideas creativas que les permite crecer y desarrollarse en la economía global actual (Duran, 2002). Por lo que es necesario que los nuevos modelos educativos sean organizados e implementados tomando como base la concepción de competencia, la cual vendría a ser una combinación entre actitudes, aptitudes, conocimientos y destrezas; así mismo estos nuevos modelos educativos requieren que se

incluyan disposiciones que permitan aprender además del saber cómo (García J. , 2011). Siendo las universidades las que son responsables de la educación del universitario como ciudadano activo.

Duran (2002) señala que “las aulas universitarias cada vez más deben tener las características de foros de análisis y reflexiones colectivas, en el que se aclaren dudas y se efectúen evaluaciones en conjunto, guías expertas, comunicación e intercambio del avance individual, por equipo y grupo” (pág. 114).

Llerena (2015) agrega que actualmente las universidades vienen enfrentando el desafío de incrementar sus capacidades en respuesta a la exigencia social, demanda creciente que está enfrentando el profesional que se está formando para alcanzar la inserción plena en el proceso social,productivo y científico en contextos de altas complejidades (pág. 2).

Colby, Ehrlich, Beaumont y Stephen (2003) citados por Bolívar (2005) afirman que la universidad debe fomentar que el estudiante desarrolle su capacidad a fin de que este pueda afrontar cualquier situacióncompleja en que compiten diversos principios, además del empleo de conocimientos sustantivos o razonamientos morales para la evaluación de situaciones problemáticas y valores implicados, además del desarrollo de su propio juicio respecto a diálogos con otros estudiantes, aplicando su propio juicio (pág. 114).

En los mercados competitivos y abiertos, las ofertas educativas deben estar en función a los requerimientos de dichos mercados, los mismos que tienen influencia en la competencia y capacidad que debe transmitirse en el sistema universitario. Cabe indicar que, la formación profesional por competencia está concebida a modo de la acción para impartir informaciones y entrenamientos precisos que les permita adquirir conocimientos, para desempeñar determinadas

actividades laborales Tobón (2012) citado por (Cejas, Rueda, Cayo, & Villa, 2019).

Teniendo en cuenta que, la era del conocimiento, la globalización y la tecnología avanzada presentan desafíos significativos para los profesionales al tratar de cumplir con las exigencias de la sociedad. Desafíos que recaen principalmente sobre los modelos educativos de las instituciones de educación superior, los cuales deben adaptarse y evolucionar para satisfacer las necesidades cambiantes. En conjunto, los organismos gubernamentales e instituciones de apoyo a la educación trabajan para fomentar la innovación y producir nuevo conocimiento. Estasinstituciones son responsables de diseñar, implementar y poner en práctica nuevas formas de adquirir y utilizar el conocimiento, promoviendo la organización de redes, reglas y procedimientos que preceden la forma en que los países adquieren, crean, usan y diseminan el conocimiento. (Demuner, 2019). Por lo cual, el plan de estudio de toda carrera que ofrecenlas universidades debe contener materias que contemplen estudios del conocimiento científico, tecnológico y humanístico necesario para formar alfuturo profesional; además de incluir talleres que permitan la aplicación de conocimientos, actitudes y habilidades en situaciones específicas; lo que permitan al estudiante desarrollarse como futuro profesional (Lira 2006). Pues, tener competencias conlleva desenvolverse eficazmente al desarrollar toda actividad, solucionar cualquier problema que se presente, elaborar y desarrollar proyectos pertinentemente integrando el saber hacer, junto al saber conceptual pertinente con capacidad de accionar y relacionar, para obtener resultados de calidad (Rodríguez, 2008, pág. 133).

2.2.2 La formación profesional de los contadores públicos.

Agregando a lo indicado en los párrafos precedentes, se puede afirmar que,

actualmente el sector empresarial esta caracterizado por tener una dinámica evolutiva y en desarrollo, donde todos desean obtener el éxito, así como desarrollarse brillantemente en su carrera la cual garanticesu bienestar material, personal y profesional, que la mayoría anhela y, que,indirecta o directamente se relaciona con la labor en la que se desenvuelven (Arroyo, 2017). Efectivamente una de estas carreras es la contabilidad. Cabe indicar que, la formación profesional del contador público comienza con la educación universitaria, ya que es necesario contarcon un título profesional de contador público para poder ejercer esta profesión. El plan de estudios de esta carrera incluye materias como contabilidad, finanzas, impuestos, auditoría, derecho empresarial yestadística, entre otras. Estas materias son esenciales para que el estudiante adquiera los conocimientos necesarios para desempeñar la profesión.

Empero, el enfoque tradicional del servicio profesional de los Contadores Públicos se agota y, aun cuando los servicios brindados actualmente tienen un gran valor en la empresa, sobrevivir actualmente, demanda actitudes que requieren mayor agresividad o apertura profesional (Lebrija, 1998) citado por (Tarazona, Maisch, & Arias, 2003, pág. 139). Porlo que se hace necesario que la educación superior, en este caso la carrerade contabilidad sea relevante, ya que su reto es la formación de alumnos capaces que puedan atender toda exigencia con elevadas demandas en nuestro país y el mundo" (Dextre, 2011). Cabe indicar que, en nuestro paísalgunas universidades que forman al contador público no se encuentran acorde a los modelos de competencia, ni se alinean a las normas internacionales educativas emitidas por la Federación Internacional de Contabilidad, y reformas universitarias emprendidas por SUNEDU o SINEACE (Malpartida-Márquez, 2017, pág. 1).

Motivo por el cual Dextre (2011) señala que formar profesionales con

competencias y capacidades de juicio moral, además de sensibilidad social, implica que se formule y desarrolle metodologías que permitan queel estudiante adquiera conocimientos y desarrolle hábilmente cualquier tema propio de su especialidad, conocimientos que el egresado empleara al desenvolverse profesionalmente en el servicio a la sociedad personal. (pág. 51). Conocimiento y habilidad adquiridos en el desarrollo empresarial, gracias a su formación especializada.

Un contador profesional posee una amplia gama de conocimientos y habilidades adquiridas en el desarrollo empresarial, gracias a su formación especializada. Sin embargo, su verdadero valor radica en su participación en la gestión de los negocios, en donde su actitud, habilidad, convicción, aptitud, valores, motivación y expectativas son fundamentales para el éxito de la organización. Los contadores son miembros clave del equipo de trabajo de alto nivel jerárquico en cualquier empresa, y su contribución es esencial para el buen funcionamiento y crecimiento de esta.

Cabe indicar que, en la historia de la profesión contable se encuentran tanto varones como mujeres destacadas en gerenciar. Estos han demostrado exitosamente, que la carrera de contador va más allá de preparar informes, por el contrario, es visionario, ambicioso e inspirador. Los mismos que proyectan una imagen del contador como modelo a seguirpues demuestran grandes niveles de conocimiento, cualidad, capacidad que les permite aventajar a los demás, trascendiendo en lo administrativo y gerencial de las organizaciones en que forman parte (Vergara & López, 2017). Además, “para lograr la participación del contador público como agente de cambio, transformador de realidades partiendo del conocimientorecibido, se necesita integrar la teoría y práctica, a fin de que el contador tenga la competencia suficiente para solventar problemas de su

entorno”. (Fernández & Aldrin, 2020, pág. 46).

Maida y Pérez (2011) señalan que la cuestión fundamental en la formación de los Contadores Públicos es adquirir el conocimiento que le permita desarrollar sus competencias en su ejercicio profesional, es decir la formación del criterio profesional. El conocimiento adquirido mediante laformación académica podría definirse como lo obtenido teóricamente respecto a diversos aspectos, perfiles, competencias, entre otros, lo cual es logrado a través del estudio, esfuerzo y dedicación, cuyo fin es la adquisición del conocimiento que permita la resolución de cualquier situación que se presente como profesionales.

Resumiendo, la formación profesional del contador público esesencial para desempeñar esta profesión de manera eficiente y eficaz. La educación universitaria, la certificación y la formación continua son fundamentales para garantizar que el profesional cuente con habilidades y conocimientos indispensables para un buen desempeño en el mundolaboral actual. Además, la formación en tecnología y en temas éticos y de responsabilidad social son también importantes para fortalecerse y garantizar la confianza en el sector empresarial.

Para el desarrollo de la variable formación profesional se abarcaron las siguientes dimensiones:

A. Perfil Profesional.

Los perfiles profesionales de los contadores públicos son, de profesionales altamente capacitados y comprometidos con la honestidad, la transparencia y la ética en el ejercicio de su trabajo. Un aspecto importante del perfil profesional del contador público essu capacidad analítica y de resolución de problemas. El contador público debe ser capaz de analizar e interpretar datos financieros y contables,

> y proponer soluciones para mejorar la situación financiera de la empresa o entidad en la que trabaja. Además, el contador público debe tener habilidades para comunicarse efectivamente con diferentes niveles jerárquicos de una organización, tanto interna como externa, y tener habilidades para trabajar en equipo. Es importante que sea capaz de explicar de manera clara y precisa los resultados de su análisis y emitir recomendaciones para el equipo de trabajo, así como a los integrantes dela alta gerencia.

La definición del perfil profesional es crucial para varios aspectos en el ámbito académico y laboral. Es esencial en la promoción y captaciónde estudiantes, ya que proporciona una imagen precisa de las habilidadesy conocimientos que se adquirirán al finalizar la carrera. Además, es valioso para el diseño y evaluación del plan de estudio, pues permite asegurar que se están preparando a los estudiantes para cumplir con las exigencias del mercado laboral. En resumen, el perfil profesional es una herramienta clave para garantizar que los estudiantes están preparados adecuadamente para el mundo laboral y para responder a las necesidades del mercado (Corvalán & Hawes, 2006).

Existen diversos conceptos de perfil profesional, entre ellos Para Córdova (2017) es el “resultado de la formación recibida en relación con las capacidades que requiere el mercado laboral que debe estar circunscrito en el currículo” (pág. 18).

Uribe y Mendoza (2022) “es el estado deseable que se espera de la aplicación del conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en el proceso de formación académica” (pág. 9)

Maldonado (2012) señala que este perfil debería ser un reflejo de su

compromiso con la excelencia y la integridad en el ejercicio de su profesión. Su perfil profesional debe incluir habilidades técnicas y analíticas, así como un fuerte sentido de ética y responsabilidad social. Además, debe ser capaz de adaptarse a los cambios constantes en el entorno empresarial y estar dispuesto a actualizar constantemente sus conocimientos y habilidades para brindar un servicio de calidad a sus clientes.

Para Corvalán y Hawes (2006) es el “conjunto de rasgos y capacidades que, certificadas apropiadamente por quien tiene la competencia jurídica para ello, permite que alguien sea reconocido por la sociedad como profesional, pudiéndosele encomendar tareas para las quese le supone capacitado y competente” (pág. 9).

Elizalde (2019) indica que “el afianzamiento del perfil profesional debe estar fundamentado en la ética, pero adicionalmente existe la necesidad de integrar los contenidos programáticos con sus vivencias en el campo de trabajo, es decir, articular los conocimientos teóricos con el quehacer práctico” (pág. 211)

Para Borja (2012) “el perfil profesional del egresado de ContaduríaPública le permitirá desempeñarse idóneamente en: el diagnóstico y solución de los problemas relacionados con las diferentes aéreas contables, financieras, administrativas de las empresas públicas y privadas” (pág. 54)

Dextre (2011) señala que, el perfil para el egreso de los estudiantes contables formados en competencias es el resultante de evaluar la exigencia de los mundos profesionales y el conocimiento de las universidades, y de la sociedad. Los cuales constituyen soportes para formular planes de estudios. Las mencionadas competencias se agrupan de distintas formas; sin embargo, resalta específicamente a las siguientes:

Competencias específicas:

Relacionadas estrictamente a la profesión del contador, cuentan con seis áreas: Contabilidad general, Finanzas, Tributación, Auditoría, Costos y Presupuestos y Visión empresarial.

Competencias generales:

Son las que se vinculan con las formaciones humanísticas basadas en modelos educativos que valoran a las personas, comprendiéndose en subgrupos de comunicaciones, desempeño laboral, investigación, autoaprendizaje y desempeños Laborales.

Consecuentemente, el Contador Público debe ser asesor integral de la empresa, brindando no solo una visión financiera sino también asesoramiento en aspectos administrativos y estratégicos. Es importante que enseñen a los empresarios técnicas y herramientas esenciales y fáciles de utilizar para su negocio funcione correctamente, enfocados en proporcionar asesorías que cubran tres aspectos fundamentales: el análisis de problemas, tomar decisiones oportunamente, además de comunicarse constantemente con las dependencias que pueden verse perjudicadas por cualquier variación o modificación operativa o estructural que surgieran. Pues, el análisis de problemas es esencial para identificar las debilidades y fortalezas de la empresa y proponer soluciones para mejorar su desempeño. La toma de decisiones oportunas y profundas es esencial para garantizar que las soluciones propuestas sean eficaces y se implementen de manera oportuna. Comunicarse asiduamente con toda área de la empresa es esencial para garantizar que todos estén alineados y comprometidos con las soluciones propuestas.

B. Formación Continua

La formación continua es otro aspecto esencial en la formación deprofesional de los contadores públicos. La cual es realizada a lo largo de toda la vida laboral del profesional y busca actualizar y mejorar sus conocimientos y habilidades en cuestiones fiscales y contables. Esta formación puede ser brindada por instituciones educativas, colegios profesionales, organizaciones y empresas especializadas, entre otros.

La profesión se ha visto afectada por los cambios en el entorno económico y empresarial global, lo que ha llevado a una discusión sobre las competencias necesarias para desempeñar esta profesión de manera eficiente. La estandarización e internacionalización de toda norma para presentar informaciones financieras, así como la evolución de la tecnologíay la digitalización, han cambiado la forma en que se lleva a cabo la contabilidad y ha exigido una actualización constante de las habilidades y conocimientos del contador público.

En este sentido, la formación continua y la actualización constante se han vuelto esenciales para consolidarse competitivamente en el mercado laboral. La educación superior en disciplinas como la contabilidadtambién se ha visto afectado, ya que se espera que los programas educativos se ajusten a estas nuevas tendencias y brinden al estudiante habilidad y conocimientos necesarios para un buen desempeño profesional.

La formación en tecnología y la capacitación en temas éticos y de responsabilidad social son esenciales para formar a los contadores públicos actual. Los avances tecnológicos permiten la automatización de procesos, la digitalización de la información y la implementación de

sistemas de seguridad, lo que ha transformado la forma en que se lleva a cabo la contabilidad y ha exigido una actualización constante de las habilidades y conocimientos del contador público. Además, las empresas yorganizaciones demandan contadores públicos con conocimientos y habilidades éticas y responsables para garantizar la transparencia y la confianza en el sector empresarial.

La (Ley universitaria - Ley Nº 30220) en su art. 46º reconoce la importancia de la formación continua en las universidades y establece la necesidad de desarrollar programas académicos que busquen actualizar los conocimientos y habilidades del egresado. Dichos programas están organizados principalmente bajo sistemas de créditos de carrera y permiten a los profesionales actualizar su formación sin tener que interrumpir su trabajo o invertir en una educación superior completa (Malpartida O. , 2019).

Según IFAC la misión de los contadores públicos es servir al bienestar público, fortaleciendo la profesión contable en todo el mundo contribuyendo al desarrollo económico global. Lo cual es logrado implementando estándares éticos y profesionales de alta calidad, mediante la promoción de su cumplimiento, la promoción de su convergencia internacional y la toma de posiciones en temas de interés público relevantespara la profesión. Además, el contador público debe cumplir con principioséticos y de integridad para garantizar la confianza y credibilidad en su trabajo. Por lo que por medio del (Consejo de Normas Internacionales de Formación en Contaduría (IAESB)) publican en el año 2008 las Normas Internacionales de Formación 1-8, siendo la IES 7 cuyo principio que son responsabilidades individuales de los contadores

profesionales, el desarrollo y permanencia de las competencias necesarias a fin de que se proporcione un servicio de altas calidades al cliente, empleador e interesados. Indicando a los profesionales contables lo siguiente:

(a) Que se fomenten compromisos de aprendizajes permanentes entre loscontadores profesionales;

(b) Faciliten accesos a oportunidades de desarrollo profesional continuo (DPC) y recursos para sus miembros;

(c) Establezcan puntos de referencia a sus miembros para desarrollar y mantener las competencias necesarias en beneficio del interés público;y,

(d) Que se controle y se haga cumplir el desarrollo profesional continuo y mantenimiento de las competencias profesionales por los contadores profesionales.

Por lo que se podría afirmar que, la formación profesional en contabilidad se ha convertido en una necesidad para adaptarse a las progresivas complejidades de las empresas y su necesidad de informaciones oportunas y precisas para la toma de decisiones y la gestiónempresarial. Los profesionales contables deben ser capaces de pensar conun enfoque empresarial para poder cumplir con su papel operativo de proveedores de información financiera de validez general y también en la elaboración y aplicación de información financiera y específica. Es importante que los contadores empresariales estén preparados para asumir ambos roles en el mundo moderno (Girardi, 2017).

Consecuentemente, la formación continua debe estar enfocada

enla necesidad actual y emergente de la empresa, para garantizar un desempeño óptimo y adaptado a las demandas del mercado.

C. Campo Laboral

Respecto a este tema, se ha observado una tendencia cada vez mayor hacia la automatización y la digitalización de procesos. Esto cambiótotalmente la forma de operar de la empresa en la actualidad y, en consecuencia, la habilidad y conocimiento necesario para el éxito en los mercados laborales. Como resultado, los trabajadores deben estar constantemente actualizando y mejorando sus habilidades para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado. A medida que las tecnologías avanzan, se requieren habilidades cada vez más especializadas, como la programación, el análisis de datos y la inteligencia artificial. Sin embargo, las habilidades blandas, como la comunicación y la colaboración, siguen siendo fundamentales para el éxito en el campo laboral.

El campo laboral del contador público es amplio y diverso, incluyendo empresas privadas, instituciones gubernamentales, organizaciones sin fines de lucro, entidades financieras, entre otras. El contador público juega un papel esencial en las decisiones a tomar y en lasplanificaciones estratégicas, se encarga de llevar a cabo los registros contables y financieros, preparar los estados financieros, verificar las cifrasy los documentos contables, y brindar asesoramiento en cuestiones fiscales y financieras. Además, es responsable de garantizar el cumplimiento de lasleyes y normas contables y fiscales.

Diversos profesionales han conceptualizado al campo laboral, entre ellos Malpartida (2019) señala que el campo laboral del contador

público es el lugar donde se desempeñan las funciones y habilidades especializadas del profesional, donde se llevan a cabo proyectos que abordan problemas sociales y económicos, y donde se produce la interacción entre el profesional, el entorno en el que se desarrolla su labor y la institución para la cual trabaja. Además, se entiende como el mercado laboral, ya que los contadores públicos reciben una retribución económicapor su saber y habilidades especializadas.

Por su parte Maida y Pérez (2011) señalan las universidades proporcionan la base teórica necesaria para desempeñarse en el campo laboral, pero para ser un verdadero profesional es necesario desarrollar habilidades prácticas y criterio. Es importante que el énfasis en la educación se centre en preparar al alumno para resolver situaciones realesy complejas que se presentan en el mundo laboral. Aprender sólo de los libros no es suficiente para convertirse en un buen profesional, se requiere una formación enfocada en la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos. (pág. 53).

Pues “los estudiantes de la carrera profesional de Contador Públicodeben alcanzar un perfil de egreso de acuerdo con las exigencias del mercado laboral” (Choy, 2010, pág. 185), a fin de que estén aptos para la inserción a los campos laborales. Teniendo en cuenta que, la inserción laboral es el proceso mediante el cual los individuos se incorporan a la actividad económica. Este proceso consiste en un cambio social que va desde la posición educativa y familiar hacia los campos laborales. La inserción laboral es un proceso clave en la vida de las personas, pues permite al individuo que desarrolle sus habilidades y conocimientos, contribuir al desarrollo económico de la sociedad y

alcanzar su independencia financiera. Además, que proporciona un sentido de pertenencia y contribución social, dando impactos positivos en la salud mental y tranquilidad emocional de la persona.

Cabe señalar que, “desde la demanda del mercado laboral se exige que el profesional de las ciencias contables tenga la capacidad de aplicar procedimientos, técnicas y conocimientos previamente adquiridos para darsoluciones a los diversos problemas que pueden suscitarse en las empresas” (Malpartida-Márquez, 2017, pág. 38).

Por otra parte, Piscoya (2008) citado por Flores e Hidalgo (2013) señalan que, Contabilidad es una de las carreras de mayor demanda, en el campo laboral en nuestro país, pues figura como N° 1 entre las carreras que más se demandan del ranking, seguida de las carreras de Administración, Derecho y Economía Política, pues se consideran como profesiones con futuro.

Así mismo Lozano-Lozano, Bustos-Peña, Meneses-Ramos y Chara-Prado (2022) afirman que ser contador público es una de las profesiones con mayor demanda debido a su gran relevancia para la organización. Pues, estas requieren de informaciones financieras organizadas y precisas para tomar decisiones e implementar estrategias adecuadas. Además, con el aumento de la importancia de la certificación contable internacional y la necesidad de cumplir con los requisitos de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), las empresas buscan profesionales contables con habilidades y conocimientos actualizados en esta materia. Por lo tanto, es esencial que exista una alta demanda y oferta de profesionales contables en el país, ya que son fundamentales para el capital humano de la organización

(pág. 264)

Respecto al mercado laboral contable Borja (2012) indica que el mercado laboral actual, caracterizado por la globalización, requiere profesionales con habilidades y competencias múltiples que les permitan adaptarse a empresas de diferentes tamaños, desde pequeñas hasta multinacionales. Los contadores recién graduados deben estar preparados para demostrar su amplia gama de habilidades y competencia necesaria para su desempeño en el mundo laboral globalizado. En resumen, el mercado laboral actual requiere profesionales contables con habilidades ycompetencias múltiples para adaptarse a las demandas de las empresas de hoy en día (pág. 61)

Teniendo en cuenta que, el perfil del contador fue evolucionando, ya que se espera que sea un profesional destacado y comprometido con el estudio y comprensión de temas gerenciales, administrativos, económicos, jurídicos, informáticos y de Gobierno Corporativo, entre otros, para fortalecer su formación académica. Esto permite que el contador tenga más participación en el proceso de toma de decisión organizacional y contribuya al éxito de la empresa. En resumen, el contador moderno es un profesionalintegral con una visión estratégica y un enfoque al tomar decisiones. Por lo que Girardi (2017) afirma que la formación en tributación, finanzas, controlde la calidad, costo gerencial, auditoria, ciencias de administración y herramientas como los costeos ABC, el EVA y el Balanced Scorecard, ha permitido que el perfil del contador evolucione convirtiéndose en un asesor estratégico para la alta gerencia. En lugar de ser solo un "tenedor de libros", el contador moderno es un miembro clave para tomar decisiones financieras, y

también operativas, legales y administrativas. En resumen, la formación en diferentes áreas ha permitido que el contador tenga un papel más importante en la gestión y el éxito de las empresas.

En conclusión, es necesario mejorar la calidad educativa superior para formar profesionales capaces de enfrentar el mundo laboral, con habilidades y destrezas para realizar actividades técnicas e investigativas. Estas iniciativas son lideradas por las entidades gubernamentales y las universidades del país, y buscan hacer una contribución en el desarrollo económico y social del país.

2.2.3 Habilidades Gerenciales

Es el conjunto de destrezas y conocimiento esenciales para liderar y dirigir un equipo de trabajo con eficacia. Estas habilidades incluyen la capacidad de planificar, organizar, motivar, liderar, comunicar y controlar. Y son fundamentales para el logro de la gestión eficaz de las organizaciones, ya que son el medio por el cual se relacionan y aplican estrategias, técnicas, herramientas y atributos de personalidad, para alcanzar los resultados deseados. En la actualidad, es esencial para el éxito empresarial el desarrollo de habilidades directivas, interpersonales y grupales. Expertos en el mundo han destacado la relevancia de estas habilidades para lograr resultados y ejecuciones exitosas en las organizaciones. Al fortalecer estas habilidades, se mejora la rentabilidad y la permanencia de las empresas. Además, estas habilidades son esenciales para liderar y trabajar en equipo, dos factores clave en el mundo empresarial actual. En resumen, el desarrollo de habilidades directivas, interpersonales y grupales es esencial para el éxito empresarial y la sostenibilidad a largo plazo (Ramírez-Rojas, 2018, pág. 24).

Para Lozano et al., (2022) el conocimiento y las habilidades adquiridas en

la práctica son fundamentales para el crecimiento profesionalde los contadores. A medida que un profesional adquiere más conocimiento en el campo de la contaduría pública, es capaz de guiar a otros para lograrun nivel de excelencia en las tareas contables, ya sea en auditoría, certificación o área financiera en general. Además, el desarrollo continuo y la actualización constante son esenciales para mantenerse al día con las tendencias y cambios en el mundo empresarial. En resumen, el conocimiento y las habilidades obtenidas en la práctica son el enfoque clave para el crecimiento profesional de los contadores y para ofrecer un servicio de calidad (pág. 276).

Cabe indicar que, la importancia de las habilidades gerenciales en los directivos se ha vuelto cada vez más crucial debido a los cambios estructurales que están experimentando las empresas en la actualidad. La globalización y el enfoque en el cliente han cambiado el entorno empresarial y han hecho necesario que los gerentes tengan una amplia gama de habilidades gerenciales para adaptarse y prosperar. Es esencial realizar un análisis para identificar las habilidades gerenciales necesarias y cómo se encuentran actualmente en los gerentes. Esto permitirá a las organizaciones adaptarse mejor al entorno cambiante y asegurar el éxito a largo plazo. En resumen, el desarrollo y análisis de habilidades gerenciales en los directivos es esencial para garantizar el rendimiento laboral y el éxito en el entorno empresarial globalizado (Campomanes & Larraí, 2002).

Para lograrlo, es esencial que los gerentes desarrollen habilidadestales como liderazgo, gestión del cambio, comunicación efectiva, motivación, negociación y habilidades para trabajar en equipo. Estas habilidades son fundamentales para liderar con eficacia a un equipo y promover un ambiente laboral positivo y productivo. Además, es importante que los gerentes se

mantengan actualizados en cuanto a las tendencias y herramientas en gestión y liderazgo para poder adaptarse y responder a los cambios en el entorno laboral y garantizar el éxito de la organización. En resumen, los gerentes tienen un papel relevante en la supervivencia y el éxito de las organizaciones, y se espera que tengan las habilidades y destrezas necesarias para liderar al equipo en un ambiente de trabajo positivo y productivo.

2.2.4 Desarrollo de habilidades

El desarrollo de habilidades es un proceso fundamental para el éxito en cualquier ámbito, ya sea laboral o personal. Las habilidades son la capacidad de realizar una tarea o actividad de manera efectiva y eficiente.A medida que las habilidades aumentan, la confianza en uno mismotambién lo hace, lo que lleva a mayores oportunidades y logros en la vida.

Una de las mejores maneras de desarrollar habilidades es a travésde la educación y la formación continua. La educación formal ofrece una base sólida en una variedad de habilidades y conocimientos, mientras que la formación continua permite adquirir habilidades específicas y actualizar las existentes. El aprendizaje práctico también es esencial para el desarrollo de habilidades. Aprender haciendo es una de las mejores maneras de adquirir habilidades, ya que permite la aplicación de conocimientos teóricos en situaciones reales. Además, la práctica ayuda amejorar la memoria a largo plazo y aumenta la confianza en las habilidades adquiridas. La retroalimentación también es importante en el desarrollo dehabilidades. La retroalimentación permite evaluar el progreso e identificar áreas en las que se necesita mejorar. Es especialmente valioso cuando serecibe de un mentor o supervisor experimentado, ya que pueden proporcionar consejos y sugerencias útiles para mejorar.

Por su parte Whetten y Cameron (2011) señalan que El desarrollo de

habilidades directivas es un proceso complejo que requiere de un enfoque integral. Por un lado, es necesario contar con un conocimiento básico sólido y actualizado, que comprender permita las dinámicas organizacionales y las interacciones entre las personas. Por otro lado, es fundamental contar con una gran cantidad de práctica, que permita poner en marcha las habilidades adquiridas y adaptarse a diferentes situaciones.

En este sentido, es importante recordar que la práctica sin el conocimiento conceptual es insuficiente para desarrollar competencias en las habilidades directivas. Por lo tanto, es contar esencial con un enfoque que combina tanto el aprendizaje conceptual como la práctica conductual.

El desarrollo de habilidades gerenciales ayuda a fomentar cambiosen los comportamientos y hábitos gerenciales de los participantes, lo que asu vez permite el acrecentamiento de la productividad de la empresa o institución. Al mejorar las habilidades gerenciales, el gerente y altos mandos de las organizaciones sean más capaces de tomar decisiones efectivas. Además, su desempeño y el de sus equipos no solo depende de sus capacidades técnicas, sino en cómo se relacionan y comunican entre sí. Pues comprender siendo capaces de manejar comunicacionesinterpersonales claras y efectivas, escuchando para entender y brindar re oportunamente habilidades que permitan mejorar el desempeño interpersonal (Goyes, 2019).

2.2.5 Habilidades gerenciales del contador público

Actualmente, este perfil ha evolucionado y se ha vuelto más complejo debido a la creciente complejidad de las empresas y las necesidades de que se cuente con informaciones precisas y actualizadas para tomar decisiones y gestionar la organización. Esto ha llevado a que los contadores públicos tengan que desarrollar habilidades gerenciales para ser capaces de asesorar a la alta

gerencia en temas financieros, administrativos, legales y operativos, además de medir el rendimiento y grado de productividad de la empresa. Pues “el contador público debe ser un informador del proceso económico en los mercados a nivel nacional e internacional, con la seguridad que sus conocimientos ayudan a la elaboración de los informes, utilizando un rol consciente, ejecutivo y participativo” (Fernández & Aldrin, 2020, pág. 50).

Siendo la habilidad del contador público el “conjunto de capacidades exigidas a los contadores profesionales para demostrar competencia profesional. Estas capacidades incluyen el conocimiento, las destrezas, los valores, ética y actitud profesionales” (IFAC (2015) citado por(Roncancio, Mira, & Muñoz, 2017). Pues los Contadores Públicos son profesionales altamente capacitados y dedicados, con altos grados de habilidades analíticas. Utilizan de manera inteligente la información financiera para brindar interpretaciones precisas y tomar decisiones estratégicas en la gestión empresarial. Conoce profundamente las técnicascontables y las limitaciones que presentan, lo que le permite dar una interpretación correcta de los estados financieros. Además, posee las herramientas necesarias para liderar y guiar al equipo a tomar decisiones idóneas, así como gestionar de la organización.

Al poseer habilidades analíticas, conocimientos técnicos y habilidades de comunicación y liderazgo, el Contador Público se convierteen un profesional altamente valioso para la empresa. Pues su capacidad para analizar y utilizar la información financiera de manera inteligente lo convierte en un asesor estratégico esencial para tomar decisiones en las organizaciones. Por esta razón pública, es común que los contadores ocupen posiciones de liderazgo y tomen decisiones clave en la empresa (Girardi, 2017, pág. 13).

La investigación se ejecutó tomando como base el modelo para evaluar la

habilidad gerencial que desarrollo Edgar H. Schein, quien señalaque la habilidad indispensable requerida el mando gerencial se distribuye en 4, siendo: 1) Habilidad de Motivación y Valores, 2) Habilidad Analítica, 3) Habilidad Interpersonal y 4) Habilidad Emocional, a fin de que sean técnicamente eficientes. Por lo que desarrollaremos tales habilidades según detalle:

A. Habilidades de Motivación y Valores

Estas habilidades son esenciales para el éxito en el entorno laboral. Los líderes que son capaces de inspirar y guiar a su equipo hacia objetivos específicos, mientras que al mismo tiempo fomentan una cultura de valores sólidos, tienen una mayor probabilidad de alcanzar el éxito en sus organizaciones.

La motivación es una habilidad gerencial clave, ya que permite a los gerentes inspirar y dirigir a su equipo para lograr objetivosestablecidos. Lo que implica fomentar ambientes de trabajo positivos, reconociendo y recompensando el buen desempeño, y oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

En un entorno laboral, es esencial que los líderes sepan cómo motivar a su equipo para alcanzar los objetivos de la organización. Esto puede lograrse a través de la comunicación efectiva, la creación de un ambiente positivo y la oferta de recompensas y reconocimientos. La motivación también puede venir de la confianza en las habilidades y capacidades de los empleados, y de la creación de oportunidades para el desarrollo y el crecimiento. Los valores son igualmente importantes en el entorno laboral. Los líderes y empleados que comparten los mismos y principios tienden a trabajar de manera más eficaz y colaborativa. Los valores como la ética, la integridad y la responsabilidad son fundamentales para una organización

sana y eficaz.

Para Valladares (2010) la motivación gerencial se refiere a la presencia de ciertos aspectos clave en un individuo que le permitirán ejercer un cargo gerencial con éxito. Según Schein, estos aspectos incluyen el compromiso con la organización y su misión, un deseo fuerte de lograr metas en el trabajo, un alto grado de dedicación a la carrera y una alineación adecuada entre los valores e intereses personales y los valores e intereses del cargo u organización. Estos factores son esenciales para liderar con eficacia y lograr resultados enun entorno empresarial cambiante.

Peñafiel (2012) sostiene que “un gerente debe aprender de las diferentes lecciones durante su carrera empresarial, conocer sus motivaciones y gustos y definir aspectos de fortalezas y debilidades para el desarrollo en cargos de gerencia” (pág. 17).

Es necesario resaltar que, la motivación es esencial para el aprendizaje, la productividad y el bienestar. Los estudiantes sin motivación no aprenden adecuadamente, los trabajadores sin motivación no producen al máximo y pierden calidad y competitividad, y las personas sin motivación para vivir son propensivos a la desesperanza y pueden sufrir un debilitamiento progresivo de su sistema inmune (Soriano, 2001, pág. 181).

B. Habilidades Analíticas:

Las habilidades analíticas son fundamentales para el éxito en cualquier campo laboral, ya que permiten procesar y comprenderinformación compleja de manera eficiente. Estas habilidades incluyen la capacidad de resolver problemas, pensar críticamente, tomar decisiones y analizar datos.

Los profesionales con habilidades analíticas son capaces de analizar grandes cantidades de información y extraer los datos relevantes para la

toma de decisiones. Son expertos identificando patrones y tendencias en la información, lo que les permite desarrollarteorías y explica para diferentes fenómenos. Además, las habilidades analíticas son esenciales para el manejo de proyectos y la gestión de equipos. Los gerentes que son capaces de analizar de manera eficiente la información financiera, las estadísticas y los estudios de mercado, están mejor equipados para tomar decisiones informadas y establecermetas a corto y largo plazo.

Las habilidades analíticas son esenciales para los profesionales que desempeñan cargos gerenciales, ya que les permiten evaluar de manera crítica el resultado de las organizaciones y compararlos con estándares de excelencia. Esto les permite tomar decisiones informadas y llevar a cabo acciones estratégicas para mejorar la calidad del trabajo y los resultados de la empresa. Además, estas habilidades les permiten analizar en profundidad los datos y tendencias

para identificar problemas y oportunidades, y tomar medidas para resolverlos y aprovecharlos. Cabe indicar que, en el campo del análisis de datos, las habilidades analíticas son esenciales para el manejo de software y herramientas de análisis de datos. Los profesionales en este campo deben ser capaces de manipular automáticamente y visualizar datos, crear modelos estadísticos y aplicar técnicas de aprendizaje.

Valladares (2010) agrega que las habilidades analíticas son fundamentales para el éxito en cualquier carrera gerencial. Estashabilidades implican la capacidad de recopilar, analizar e interpretar información para tomar decisiones informadas y estratégicas. Losgerentes con habilidades analíticas son capaces de identificar patronesy tendencias en los datos, evaluar los riesgos y las oportunidades, y desarrollar soluciones para

problemas complejos eficaces. Estas habilidades son especialmente importantes en un entorno empresarial cada vez más competitivo y cambiante, donde la capacidad de adaptarse y tomar decisiones rápidas es crucial para el éxito. Los gerentes con habilidades analíticas son capaces de crear una cultura de toma de decisiones basada en datos y establecer una ventaja competitiva en su organización.

Por su parte Peñafiel (2012) afirma que la habilidad que identificaanaliza y proporciona soluciones efectivas a los desafíos que enfrentala empresa. Esta información es especialmente valiosa en situaciones donde la incertidumbre es limitada o elevada, ya que permite a los profesionales reconocer tanto las amenazas como las oportunidades. Es una habilidad fundamental para todos los profesionales que buscan desarrollarse en el campo laboral y tener éxito en su carrera.

C. Habilidades Interpersonales

Las habilidades interpersonales son conjuntos de aptitudes y destrezas que permiten que las personas se relacionen de manera efectiva. Siendo esenciales para el éxito tanto en el ámbito personal como profesional. Entre las habilidades interpersonales más importantes se encuentran la comunicación efectiva, empatía, asertividad, la escucha activa, la capacidad de trabajar en equipo y la resolución de conflictos.

El desarrollo de habilidades interpersonales es esencial para el éxito en cualquier ámbito, ya que estas habilidades permiten a las personas interactuar de manera positiva con los demás, lo que a su vez mejora la eficiencia y productividad en el lugar de trabajo. También permite una mejor relación con familiares, amigos y compañeros de trabajo. Por lo tanto, es importante que se desarrollen estas habilidadesa través de la educación y la

práctica continua.

Son muchos los autores que abarcan la habilidad interpersonal enel desarrollo de diversos estudios, entre ellos Arroyo (2012), quien indica que es la capacidad de colaborar eficazmente con otros miembros de un grupo o equipo, con un enfoque en la comunicación abierta, la escucha activa y el respeto mutuo. Es importante ser consciente de las diferentes necesidades, valores y antecedentes de los miembros del equipo para poder trabajar juntos en armonía y lograrobjetivos comunes.

Por su parte Ramírez (2018) señala que la habilidad de manejar conflictos, motivar a los empleados, comunicarse de manera efectiva yganar poder e influencia son fundamentales en las interacciones dentro de una organización. El liderazgo empático y la escucha activa son clave para lograr relaciones interpersonales armoniosas y sólidas en una empresa. Ser consciente del impacto de nuestras palabras yacciones es esencial para ser percibidos como líderes respetados y valorados en lugar de ser vistos como indeseables (pág. 26)

Huerta y Rodríguez (2006) resaltan que “se deben emplear habilidades de comunicación interpersonal, es decir, atención, respetoy comprensión del otro, así como una buena planeación de las reuniones” (pág. 140).

Cabe indicar que, la comunicación efectiva, es esencial para garantizar un ambiente laboral y profesional positivo. Sin una buena comunicación, pueden surgir malentendidos, suposiciones erróneas y despreocupación por ciertos temas. Pues esta genera confianza, eficacia y bienestar en el vínculo de los individuos. Es decir, para que se logren comunicaciones efectivas, es importante ser claro y preciso en lo que se expresa, escuchar activamente prestando atención a lo referido por la otra persona. Además, es importante

tener una comunicación abierta y honesta, y establecer una comunicación bidireccional para asegurar que todas las partes involucradas estén informadas y comprendan las acciones a tomar. En resumen, la comunicación efectiva es una habilidad esencial para el liderazgo y la gestión.

Whetten y Cameron (2011) mencionan que estas habilidades no son comportamientos aislados, sino un conjunto integrado de respuestas complejas que se interrelacionan y se superponen. Los directivos efectivos deben ser capaces de adaptarse a diferentes situaciones y utilizar una variedad de habilidades para alcanzar los resultados deseados. Es importante destacar que el dominio de habilidades como la negociación, la motivación de los empleados, la comunicación de apoyo y el liderazgo, son fundamentales para interactuar de manera efectiva con los miembros de la organización y lograr relaciones interpersonales armoniosas y duraderas. Consecuentemente, adquirir habilidades interpersonales es un proceso constante de práctica y mejora. A medida que se ejecuta con mayor eficacia y fluidez, se aprende a aplicarlas en situaciones cada vez más complejas, teniendo en cuenta el contexto en el que se ejecutan (normas y reglas sociales) y desarrollando una mayor capacidad de reflexión sobre experiencias pasadas y sus consecuencias Esto permite a la persona desarrollar estrategias y estilos de conducta efectivos para manejar situaciones en su vida personal y profesional. (Raineri, 2001, pág. 166).

D. Habilidades Emocionales

Son las que nos permiten comprender, manejar y expresarnos adecuadamente en lo que respecta a nuestras emociones y las de los demás. Estas habilidades son esenciales para nuestra salud emocionaly para lograr relaciones interpersonales saludables y productivas.

Entre las habilidades emocionales más importantes se encuentran: la autorregulación emocional, que nos permite manejar nuestras emociones en situaciones difíciles o estresantes; la empatía, que nos permite ponernos en el lugar de los demás y entender sus perspectivas;y la inteligencia emocional, que nos ayuda a comprender y manejar nuestras propias emociones y las de los demás.

Valladares (2010) agrega que es un conjunto de habilidades fundamentales para tomar decisiones efectivas en un entorno cambiante. Incluye la capacidad de tomar decisiones de manera autónoma, sin dejarse influir por las opiniones y presiones de otros. También implica la habilidad de tomar decisiones con información incompleta y enfrentar desafíos con perseverancia y responsabilidad social. Además, es esencial para resolver conflictos en una organización. Estas habilidades son esenciales para el liderazgo y la toma de decisiones en un mundo cambiante y complejo.

Por su parte Peñafiel (2012) señala que “un gerente debe ser capazde tomar decisiones, y ser responsable por las mismas, no debe paralizarse por crisis de ámbitos personales” (pág. 17),

2.3 Definiciones conceptuales.

- ✓ **Asertividad: “**Capacidad de comunicar nuestros puntos de vista y necesidades emocionales a los demás de manera adecuada y efectiva**”**(Sánchez, 2017, pág. 5)
- ✓ **Autoconocimiento**: “Debemos saber reconocer nuestras emociones y sentimientos y aprender a percibir como los mismos pueden afectar nuestro estado de ánimo” (Sánchez, 2017, pág. 11).
- ✓ **Autorregulación Emociona**l: Capacidad de manejar de manera efectiva nuestras emociones y transformarlas en situaciones que,

aunque desagradables, son conocidas como pasajeras, impersonales y controlables. Esta habilidad es esencial para enfrentar y superar desafíos emocionales, tomar decisiones acertadas y desarrollar relaciones interpersonales saludables. La educación y el aprendizaje de habilidades emocionales son fundamentales para el bienestar y el éxito en cualquier ámbito de la vida. (Montagud, 2020).

- ✓ **Competencias:** "Es la concatenación de saberes, no sólo pragmáticosy orientados a la producción, sino aquellos que articulan una concepción del ser, del saber, saber hacer, del saber convivir" (Larraín& Gonzáles, 2007, pág. 4).
- ✓ **Competencias profesionales:** Las Competencias Profesionales son consideradas como capacidadesasociadas a la realización eficaz de tareas determinadas, de tipoprofesional" (Choy, 2010, pág. 180).
- ✓ **Empatía: "**Es una capacidad innata que tenemos las personas para tender puentes hacia universos distintos al propio, para imaginar y sentir cómo es el mundo desde la perspectiva de la otra persona" (Sánchez, 2017, pág. 7)
- ✓ **Escucha Activa:** "Forma de comunicación donde el hablante se siente entendido y atendido por el oyente. Donde sus sentimientos, emociones, son aceptados sin ser juzgados, donde el oyente sin interrumpir emite su opinión, sin emitir juicios de valor y menos descalificar" (Sánchez, 2017, pág. 6).
- ✓ **Inteligencia Emocional:** "Conjunto específico de aptitudes que se hallan implícitas dentro de las capacidades abarcadas por la inteligencia social" (Sánchez, 2017, pág. 10)
- ✓ **Liderazgo:** Es un proceso mediante el cual un individuo o un grupo

deindividuos influye en el comportamiento y las acciones de otros individuos o grupos para alcanzar metas comunes. Es esencial para lagestión eficaz de una organización ya que permite motivar y guiar a losmiembros del equipo hacia el logro de los objetivos establecidos (García, Bom, & Ñolina, 2017)

- ✓ **Resolución de conflictos:** “proceso cognitivo-conductual mediante elcual una persona intenta identificar o descubrir una solución o respuesta de afrontamiento eficaz para un problema particular” (Bados & García, 2014, p. 2) citado por (Malpartida-Márquez, 2017, pág. 37).

2.4 Bases epistémicos de la investigación.

La investigación se sustenta en la corriente epistemológica del constructivismo, el cual se centra en la construcción del conocimiento a través de la experiencia y la reflexión. Este enfoque se relaciona con otrosenfoques epistemológicos, como el constructivismo social y el constructivismo cognitivo. Desde una perspectiva filosófica, el constructivismo se remonta a Kant, quien planteó cuestiones fundamentales sobre el conocimiento (Cubero, 2005). Psicológicamente, se inicia con Piaget y sus teorías sobre el desarrollo cognitivo. En el ámbitopedagógico, el constructivismo se relaciona con figuras como Kurt Lewin ysu enfoque de investigación-acción (Serrano González-Tejero & Pons Parra, 2011).

El constructivismo social se distancia tanto del empirismo como del racionalismo, aportando una nueva perspectiva sobre la construcción del conocimiento. Se basa en una epistemología relativista y en la concepciónde las personas como agentes activos que participan en un proceso de construcción social del conocimiento. Por otro lado, el constructivismo cognitivo hunde sus raíces en la psicología genética de Piaget y se centra en la construcción

individual del conocimiento a través de la interacción entre la experiencia y la reflexión (Serrano González-Tejero & Pons Parra,2011).

En el contexto de la formación del contador público y las habilidades gerenciales, el constructivismo es relevante al promover un aprendizaje activo y participativo. Los contadores públicos deben construirsus conocimientos a partir de la reflexión sobre su experiencia y colaborar en entornos sociales para desarrollar habilidades gerenciales efectivas (Agudelo Bedoya & Estrada Arango, 2012). Este enfoque fomenta que los individuos sean protagonistas de su propio aprendizaje, estimulando la curiosidad, la actividad constante y la motivación intrínseca.

En este mismo orden de ideas, la investigación de Malpartida- Márquez (2018), se centra en el efecto del aprendizaje en la educación contable. El estudio analiza la importancia del aprendizaje colaborativo, el aprendizaje por descubrimiento y el estudio de casos, entre otras estrategias que resaltan el protagonismo del estudiante. Estas metodologías transcienden la educación bancaria, donde el maestro es el que tiene la última palabra y el estudiante debe aceptar pasivamente lo que el docente dice. Para tal fin el autor destaca el enfoque pedagógico constructivista, porque es fundamental para desarrollar habilidades analíticas, lógicas y las habilidades estratégicas otorgadas por la cultura. En la educación contable, el constructivismo puede ser aplicado para promover un aprendizaje activo y participativo, fomentando la curiosidad, la actividad constante y la motivación intrínseca.

En resumen, la propuesta epistemológica de Malpartida-Márquez destaca la importancia del aprendizaje colaborativo y de las estrategias constructivistas en la educación contable. Estos enfoques promueven un aprendizaje activo y participativo, fomentando la construcción del conocimiento a través de la

experiencia y la reflexión, y la interacción social.Estos enfoques son relevantes para desarrollar habilidades analíticas,lógicas y estratégicas en la formación del contador público y en la construcción de habilidades gerenciales efectivas.

En general, el constructivismo como enfoque epistemológico destaca la importancia de la construcción activa del conocimiento a travésde la experiencia y la interacción social. Relacionado con otros enfoques epistemológicos como el constructivismo social y cognitivo, este marco teórico es fundamental para comprender cómo influye en la formación del contador público y en el desarrollo de habilidades gerenciales efectivas.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación.

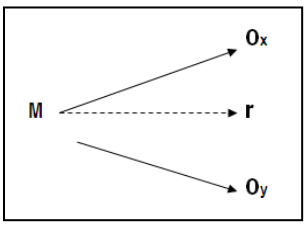
Por la naturaleza de los objetivos la investigación es de tipo aplicada, por cuanto Baena (2017), indica que se centra en la implementación práctica de teorías generales, buscando llevarlas a la realidad. Se enfoca en las posibilidades concretas de aplicar el conocimiento teórico a situaciones reales.

Por ello, la tesis trata de dar sugerencias prácticas para mejorar los procesos de formación profesional y las habilidades gerencial, con laintención de mejorar el perfil profesional del Contador Público.

3.2 Diseño y esquema de investigación.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación no experimental es un tipo de investigación que carece de una variable independiente. En este enfoque, el investigador observa el contexto en el que se desarrolla el fenómeno y lo analiza para obtener información, tal cual como esta en realidad, sin manipular variable alguna.

En ese sentido, el esquema es correlacional y descriptivo cuya notación es:



Donde:

M: Muestra de estudio

O_x: Observación de formación profesional

O_y: Observación de habilidades gerenciales

r : Coeficiente de Correlación.

En ese contexto, primero se identificó la muestra de estudio y luego se procedió a la medición de las variables en un determinado momento y se obtuvo la relación deseada.

3.3 Población y muestra.

La población de estudio integro a los Contadores Públicos que están colegiados y habilitados en el Colegio de Contadores Públicos de Ucayali que están laborando en la provincia de Coronel Portillo que según registro el Colegio de Contadores Públicos de Ucayali son 1,593 colegiados.

Debido a que el número de la población es conocida, la muestra se estimó usando la fórmula para poblaciones finitas, el cual se muestra a continuación:

$$n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot p \cdot q}{E^2(N-1)+\sigma^2.p.q}$$

Donde:

N = Población de estudio

n = Tamaño de la muestra.

δ = Desviación típica.

p = Probabilidad de éxito.

q = probabilidad de fracaso.

e = Error de la muestra.

Valores:

p = 0,80

q = 0,20

δ = 95%

e = 0,05

Reemplazando valores:

$$n = \frac{(1593)(1.96)(1.96)(0.80)(0.20)}{(1.96)(1.96)(1593-1) + (1.96)(1.96)(0.80)(0.20)} = 213$$

Se estudió a 213 Contadores Públicos de la provincia de Coronel Portillo que están colegiados y habilitados en el Colegio de Contadores Públicos de Ucayali.

3.4 Instrumento de investigación.

Para la variable “Formación profesional” se tomó en cuenta el cuestionario de encuesta elaborado por Malpartida (2019) que consta de 15 ítems en laescala de Likert.

Para la variable “Habilidades gerenciales” se utilizó el cuestionario de 40 ítems del modelo de evaluación de habilidades gerenciales desarrolladas por Edgar H. Schein (2012).

Ambos instrumentos se sometieron al análisis de confiabilidad con el alfa de Cronbach obteniéndose un coeficiente de 0.772, el cual indica que los instrumentos son confiables.

3.5 Técnica de recojo, procesamiento y presentación de datos.

Para la recolección de los datos se aplicó el cuestionario de encuesta de 55 preguntas a 213 Contadores Públicos colegiados en la región Ucayali, los cuestionarios se enviaron vía correo electrónico y se usó el formulario de Google.

A partir de todas las encuestas, se elaboró una base de datos en Excel © y se organizó en variables con sus respectivas dimensiones. Ello permitió construir tablas estadísticas de doble entrada para el análisis descriptivo, usando la estadística descriptiva como las frecuencias relativas y absolutas.

Para la prueba de hipótesis se utilizó una prueba no paramétrica denominada la correlación de Spearman a fin de conocer el grado de relación o no entre las variables indicadas en las hipótesis de investigaciónplanteada.

CAPITULO IV

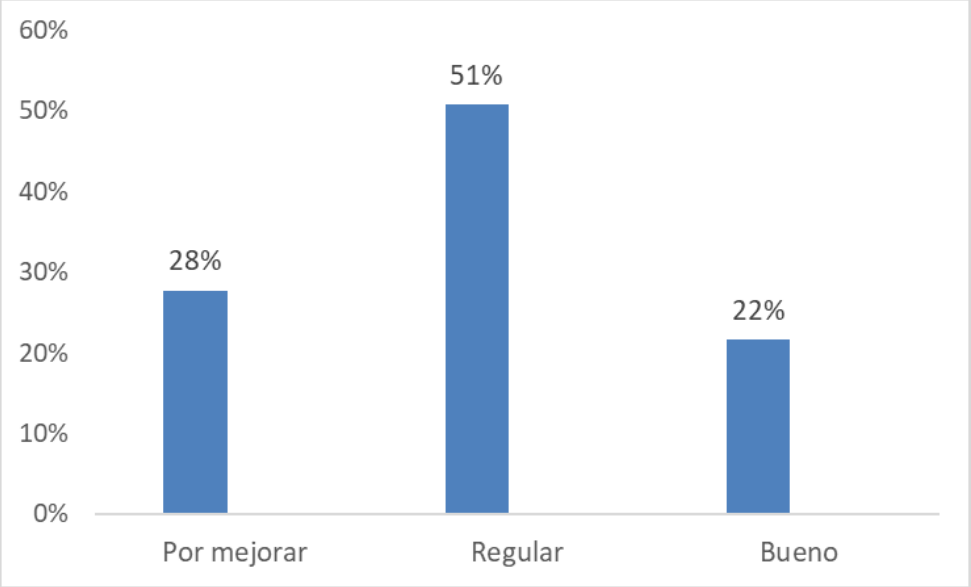
RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo.

4.1.1 Resultado relacionado a la variable formación profesional.

La variable formación profesional se compone de tres dimensiones que son, perfil profesional, formación continua y campo laboral. En ese sentido, a continuación, mostramos el análisis respectivo.

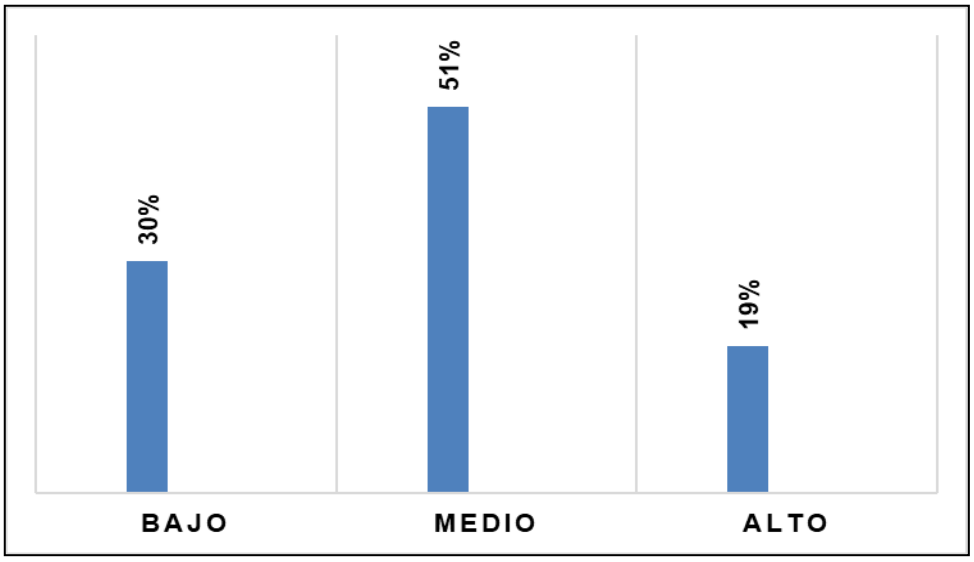
Figura 1. Niveles de la formación profesional recibida.



Fuente: Cuestionario de encuesta a Contadores Públicos

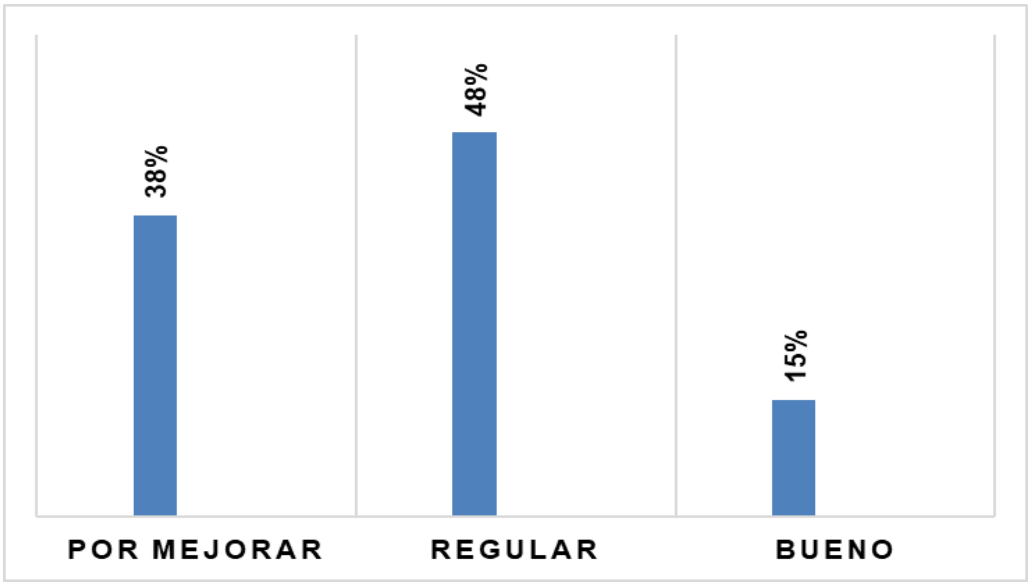
En cuanto a la variable formación profesional recibida, los encuestados calificaron su satisfacción por cada pregunta efectuada. En ese sentido, en resumen, los Contadores Públicos de la región de Ucayali se encuentran medianamente satisfechos con su formación recibida (51%), el 28% consideran se debe mejorar y el 22% manifestaron estar satisfechos (bueno). (Figura 1).En cuanto, a la dimensión del perfil profesional los encuestados consideran medianamente estar satisfecho con su perfil profesional (51%), seguido de un 30% que consideran bajo (insatisfechos) y solo el 19% se manifiestan satisfechos (alto). (Figura 2)

Figura 2. Satisfacción del perfil profesional.



Fuente: Cuestionario de encuesta a Contadores Públicos

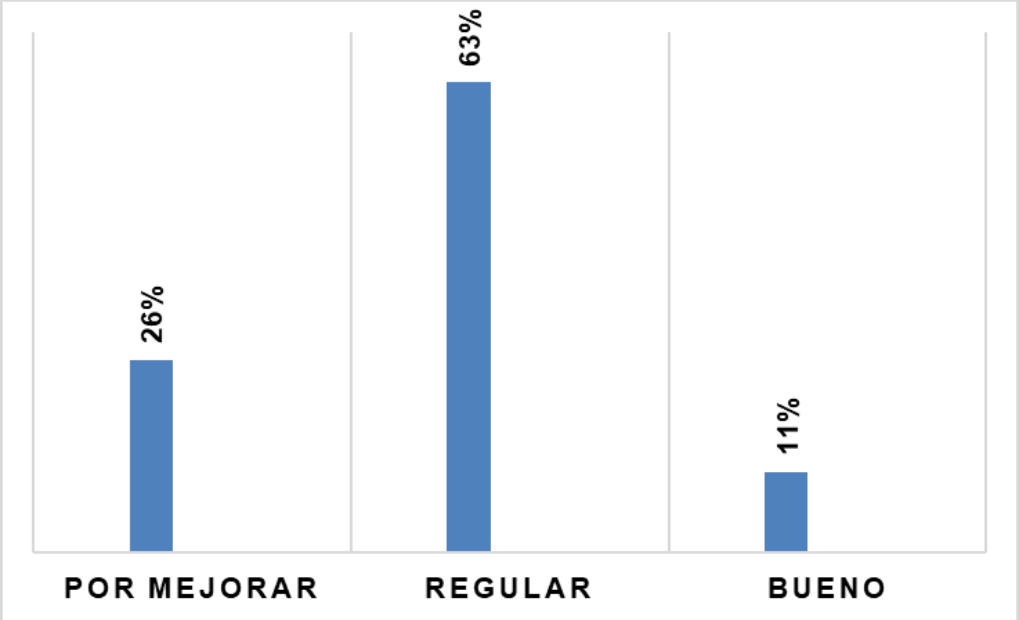
Figura 3. Situación de la formación continua.



Fuente: Cuestionario de encuesta a Contadores Públicos

La figura 3 muestra los resultados de la formación continua en el cual los encuestados, consideran en un 48% que sus respectivas universidades ofrecen mediamente cursos que les permitan la formación continua (diplomados, especialización, entre otros); asimismo, el 38% manifiestan pocos satisfechos (por mejorar) y el 15% si se consideran satisfechos (alto).

Figura 4. Situación del campo laboral del Contador Público



Fuente: Cuestionario de encuesta a Contadores Públicos

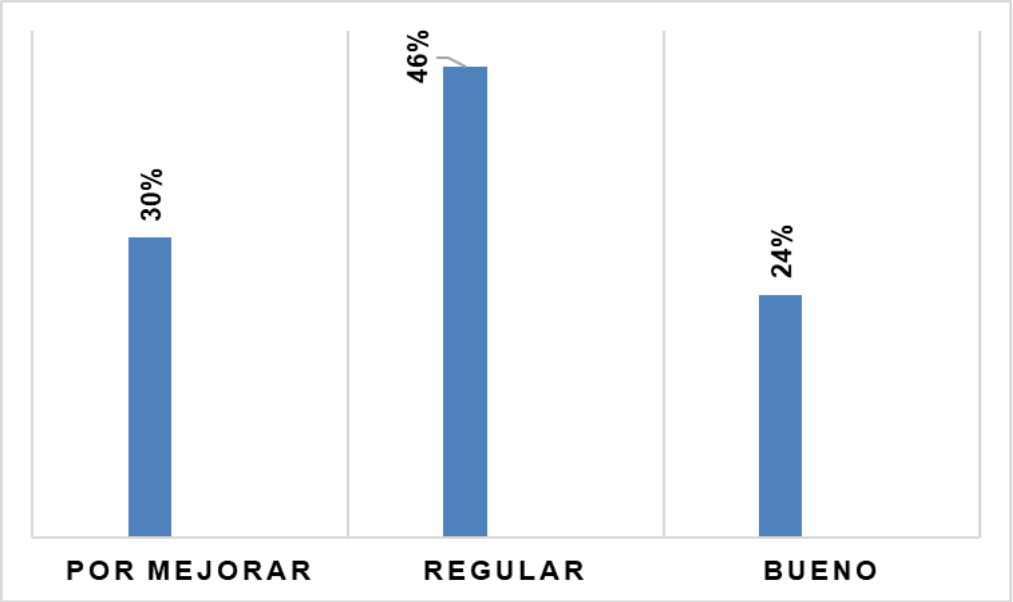
En la figura 4 respecto al campo laboral, la mayoría de los contadores públicos encuestados (63%) expresan estar en un nivel regular de satisfacción con su situación en el campo laboral. Esto indica que hay espacio para mejoras y optimizaciones en su experiencia laboral despuésde egresar de la universidad.

En síntesis, estos resultados sugieren áreas específicas de atención para mejorar la transición de los contadores públicos al campo laboral. La información recopilada puede ser valiosa para las instituciones educativasy los profesionales del campo contable al diseñar estrategias para fortalecer la formación y mejorar la empleabilidad de los egresados.

4.1.2 Resultado relacionado a la variable habilidades gerenciales de los Contadores Públicos.

La variable habilidades gerenciales están compuestas de cuatro dimensiones que son habilidades de motivación y valores, habilidades analíticas, habilidades interpersonales y habilidades emocionales.

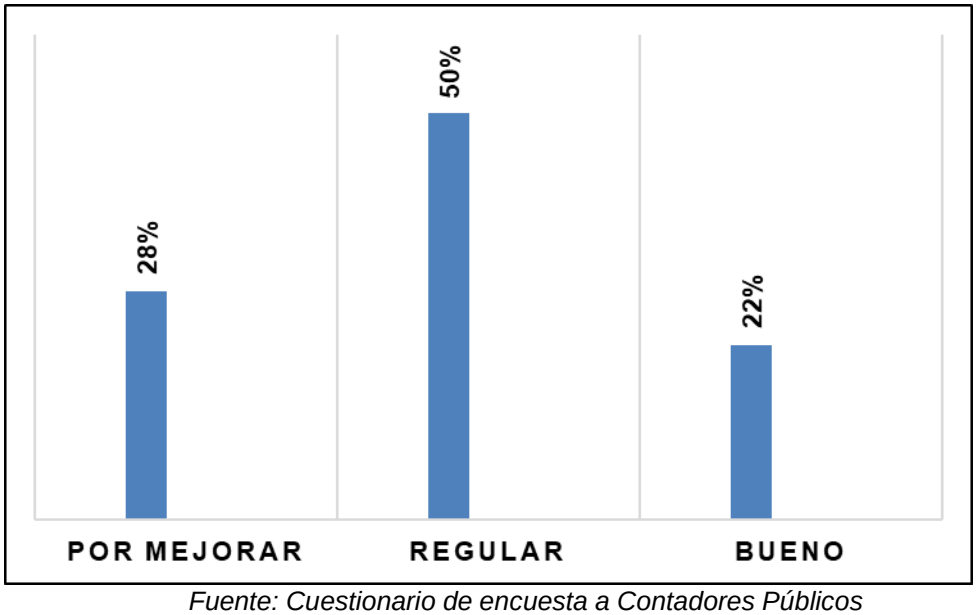
Figura 5. Habilidades gerenciales de los Contadores Públicos.



Fuente: Cuestionario de encuesta a Contadores Públicos

Los resultados que se muestran en la figura 5 denotan que los encuestados consideran que las habilidades gerenciales son regular (46%), seguido de aquellos que consideran que tienen que mejorar y el 24% manifiestan estar en un buen nivel.

Figura 6. Dimensión motivación y valores de los Contadores Públicos.

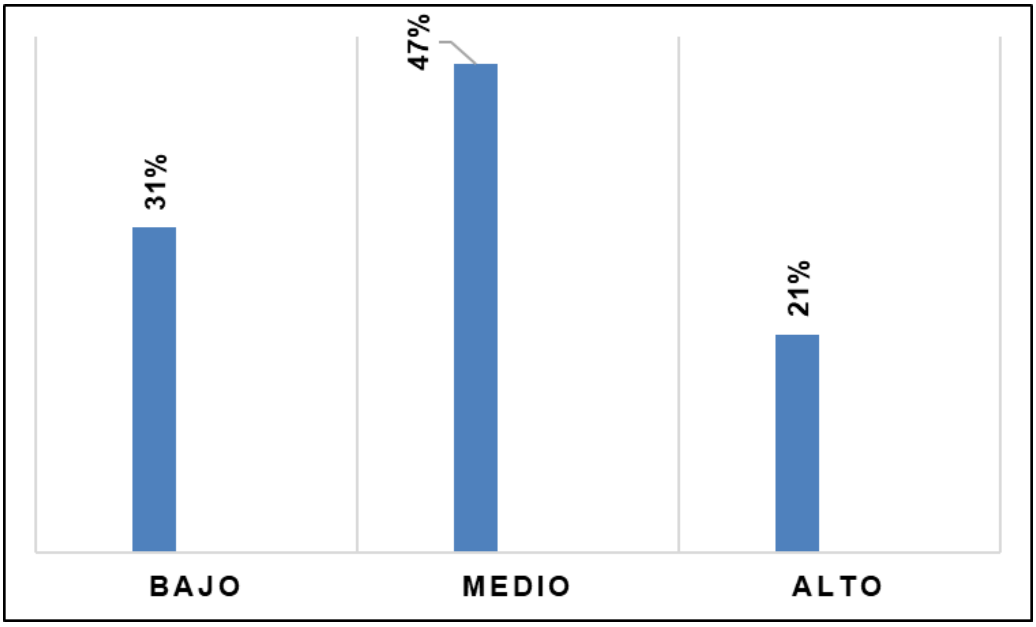


Fuente: Cuestionario de encuesta a Contadores Públicos

En la figura 6 se muestra los resultados de la dimensión motivación y valores, es así como el 50% de los encuestados manifiestan que en esta

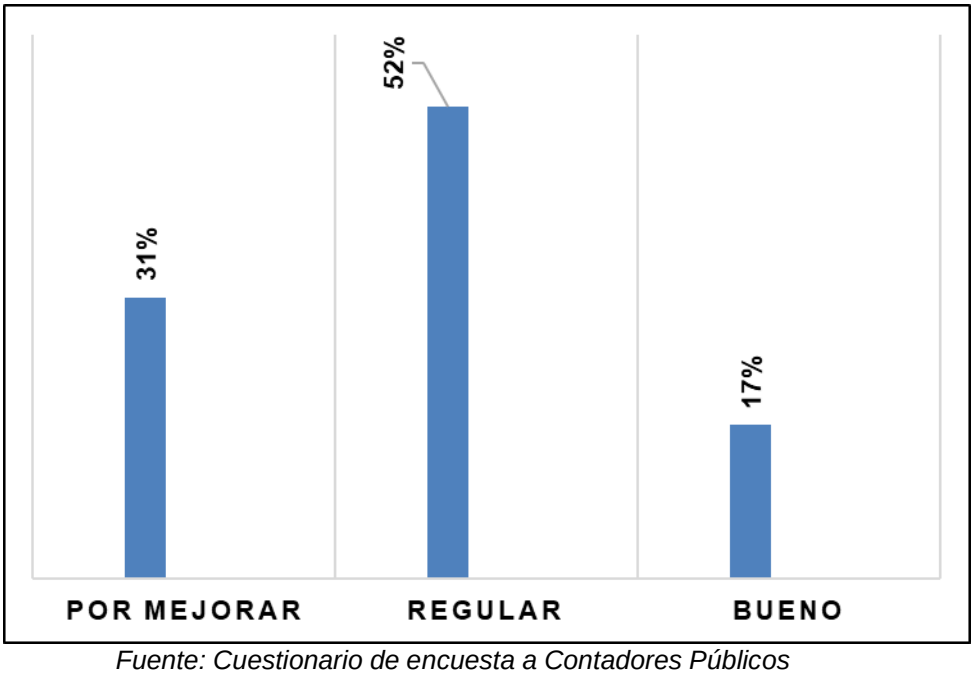
categoría se encuentran en nivel regular, seguido del 28% en el nivel por mejorar y el 22% se ubican en el nivel bueno.

Figura 7. Dimensión habilidades analíticas de los Contadores Públicos.



Fuente: Cuestionario de encuesta a Contadores Públicos

Figura 8. Dimensión habilidades interpersonales.



Fuente: Cuestionario de encuesta a Contadores Públicos

La figura 7 muestra la satisfacción de las habilidades analíticas de los Contadores Públicos. La mayoría de los contadores públicos encuestados(47%)

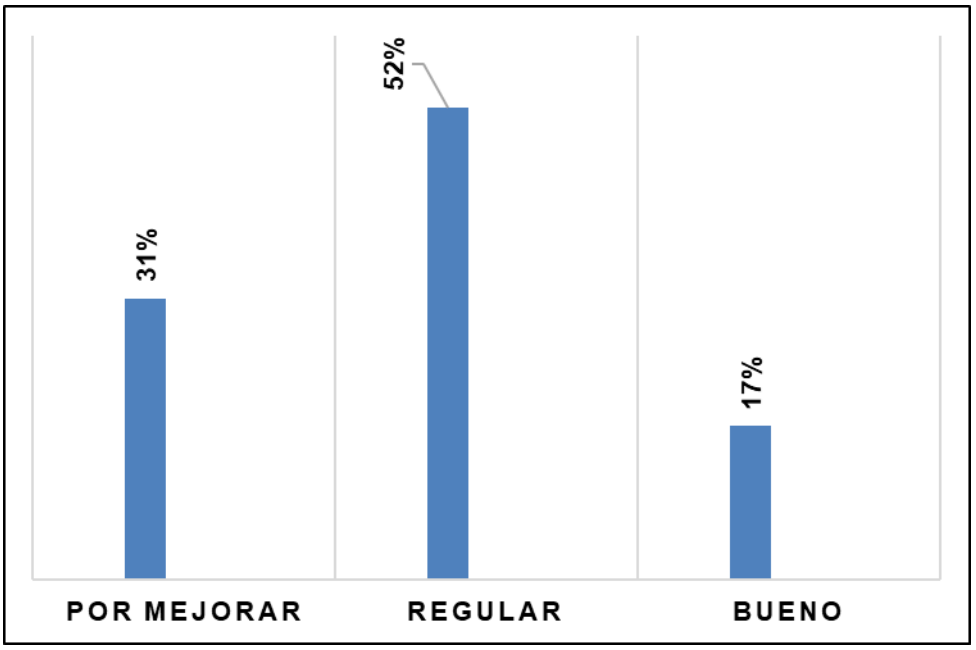
consideran que su nivel de habilidades analíticas está en un nivel regular. Este resultado indica una evaluación intermedia, sugiriendo que hay espacio para mejoras y optimizaciones en estas habilidades.

En tanto, el 31% de los encuestados que indican que el nivel de habilidades analíticas esta por mejorar, resalta áreas específicas que podrían ser objeto de atención y desarrollo. Estas respuestas proporcionan información valiosa sobre las competencias específicas que los Contadores Públicos perciben que necesitan fortalecer en términos dehabilidades analíticas.

Se encontró también satisfacción relativa, toda vez que el 21% considera que está en un nivel bueno, el cual denota una proporción significativa de encuestados que se sienten satisfechos con sus habilidades analíticas. Estos individuos pueden ser considerados como modelos a seguir o fuentes de buenas prácticas en el ámbito de las habilidades analíticas.

En la figura 8 se observa los resultados de la dimensión habilidades interpersonales, que tiene que ver con habilidades como de liderazgo, influenciar, supervisión, asignación de responsabilidades y controlar a cada uno de los miembros que conforman la empresa. En ese contexto, el 52% de Contadores Públicos se encuentran en el nivel regular, seguidode aquellos que se ubican en el nivel por mejorar (31%) y el 17% se encuentran en el nivel bueno.

Figura 9. Dimensión habilidades emocionales.



Fuente: Cuestionario de encuesta a Contadores Públicos

La dimensión habilidades emocionales son un conjunto de capacidades relacionadas con el reconocimiento, comprensión, gestión y aplicación efectiva de las emociones, tanto propias como de los demás. Estas habilidades son fundamentales en diversas áreas de la vida, incluyendo el entorno laboral, las relaciones interpersonales y el liderazgo.

Los resultados que se muestran en la figura 9 denota que el 52% de los Contadores Públicos encuestados consideran que están en términos regulares; seguido del 31% que indican que tienen que mejorar y el 17%manifiestan estar en el nivel bueno.

4.2 Pruebas de normalidad.

La prueba de normalidad es una evaluación estadística que se utiliza para verificar si una muestra de datos sigue una distribución normal. La distribución normal, también conocida como la distribución gaussiana, esuna distribución simétrica en forma de campana. En este caso se utilizó laprueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra de estudio supero las 50 observaciones (213 Contadores Públicos).

Tabla 3. Pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov

Pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov

Variables	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Gerenciales	.235	213	.000
Formación Profesional	.258	213	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tal como se aprecia en la Tabla 3 ambas variables no cumplen el supuesto de normalidad porque el p-valor < 0.05 por lo que se debe usarla prueba estadística RHO de Spearman para la contrastación de la hipótesis general y segundarias.

4.3 Contrastación de la primera hipótesis específica.

H_0: No **e**xiste relación significativa entre el perfil profesional y lashabilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo.

H_1. Existe relación significativa entre el perfil profesional y las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo.

Tabla 4.Correlación entre el perfil profesional y las habilidades gerenciales

Variables			Perfil profesional	Habilidades gerenciales
Rho de Spearman	Perfil profesional	Coeficiente de correlación	1.000	.245
		Sig. (bilateral)		.000
		N	213	213
	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	.245	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	213	213

Aunque la relación es positiva, el valor 0.245 sugiere que la fuerza de la correlación es moderada. No es ni muy fuerte ni muy débil. El p-valor extremadamente bajo (0.000) indica que la correlación es estadísticamente

significativa. En otras palabras, es poco probable que hayamos obtenido este resultado por pura casualidad.

En ese contexto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis de trabajo. De otra parte, se requiere mejorar el perfil profesional del Contador Público a fin de que puedan adquirir habilidades gerenciales.

4.4 Contrastación de la segunda hipótesis específica.

H_0: No Existe relación significativa entre la formación continua y las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo.

H_1. Existe relación significativa entre la formación continua y las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo.

Tabla 5. Correlación entre la dimensión formación continua y la variable habilidades gerenciales.

Variables			Formación continua	Habilidades gerenciales
Rho de Spearman	formación continua	Coeficiente de correlación	1.000	-.016
		Sig. (bilateral)		.811
		N	213	213
	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	-.016	1.000
		Sig. (bilateral)	.811	
		N	213	213

La correlación cercana a cero (−0.016) indica que no hay una relación clara o significativa entre la dimensión "formación continua" y las "habilidades gerenciales". La dirección negativa sugiere que no hay una asociación monotónica clara. El p-valor alto (0.811) respalda la idea de que no hay evidencia estadística significativa para rechazar la hipótesis nula de que no hay correlación entre las variables.

En resumen, la interpretación sugiere que, en este contexto, la "formación continua" y las "habilidades gerenciales" no están fuertemente asociadas. La relación es prácticamente nula, y los resultados no proporcionan evidencia estadística para respaldar una conexión significativa entre estasdos variables en muestra de estudio.

4.5 Contrastación de la tercera hipótesis específica.

H_0: No existe relación significativa entre el campo laboral y las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo.

H_1. Existe relación significativa entre el campo laboral y las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo.

Tabla 6. Correlación entre la dimensión campo laboral y habilidades gerenciales.

Variables			Campo laboral	Habilidades gerenciales
Rho de Spearman	Campo laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.019
		Sig. (bilateral)		.786
		N	213	213
	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	.019	1.000
		Sig. (bilateral)	.786	
		N	213	213

*** La correlación es significativa en el nivel 0.01 bilateral*

La correlación cercana a cero (0.019) indica que no hay una relación clara o significativa entre la dimensión "campo laboral" y las "habilidades gerenciales". La magnitud de la asociación es muy baja. El p-valor alto (0.786) sugiere que no hay evidencia estadística significativa para rechazar la hipótesis nula de que no hay correlación entre las variables.

En resumen, la interpretación sugiere que, en este contexto, el "campo

laboral" y las "habilidades gerenciales" no están fuertemente asociadas. La relación es prácticamente nula, y los resultados no proporcionan evidencia estadística para respaldar una conexión significativa entre estasdos variables representada por la muestra de estudio.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Comparación con otros estudios.

Resumiendo, los resultados de la variable formación profesional, los Contadores Públicos de Ucayali evidencian una satisfacción media en sustres dimensiones. Destaca la necesidad de mejorar la formación recibiday el perfil profesional, mientras que la oferta de formación continua es percibida como medianamente adecuada. Este análisis proporciona información valiosa para orientar estrategias de mejora en la formación profesional de los Contadores Públicos en la región.

Respecto a la variable habilidades gerenciales los resultados resaltan la necesidad de focalizar esfuerzos de desarrollo en habilidades gerenciales, especialmente en aspectos interpersonales y emocionales. Estos hallazgos proporcionan valiosa orientación para diseñar programas de capacitación que fortalezcan las competencias gerenciales de los Contadores Públicos, impulsando así su desempeño en el ámbito laboral.

Los estudios presentados en los antecedentes proporcionan una visión integral sobre la formación profesional y las habilidades gerenciales de los Contadores Públicos, con enfoques variados y conclusiones divergentes en algunos aspectos, asimismo, nuestros resultados se relacionan con losestudios que indicamos.

Maida y Pérez (2011) resaltan la importancia de la formación académica para el desarrollo de los profesionales contables, poniendo énfasis en la responsabilidad de las universidades y docentes. Demuner (2019) respalda esta idea al afirmar que los estudiantes próximos a graduarse han adquirido

conocimientos necesarios, pero insta a una mejora continuaen los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Borja (2012) aboga por una reestructuración curricular que forme contadores capaces de adaptarse a cambios y contribuir significativamente a la sociedad, mientras que Colmenares, Da Costa y Montilla (2017) enfatizan la importancia de competencias gerenciales paraenfrentar los retos empresariales.

Malpartida (2019) destaca una falta de correlación significativa entre la formación profesional y las habilidades gerenciales, señalando que la formación no influye de manera significativa en estas habilidades.

Dextre (2011) aborda la necesidad de formar profesionales basados en competencias, mientras que Fernández y Aldrin (2020) concluyen que los egresados de Contaduría Pública poseen una formación adecuada para el mercado laboral, pero sugieren buscar oportunidades de empleo acordes y utilizar simuladores contables para desarrollar competencias.

Tarazona, Maisch y Arias (2003) identifican áreas críticas en los perfiles de empleabilidad, como la falta de adaptabilidad, formación administrativa y habilidades para trabajar bajo presión.

En resumen, aunque hay consenso sobre la importancia de la formación académica, existen discrepancias en la correlación entre la formación y las habilidades gerenciales, así como en la necesidad de mejorar ciertos aspectos de la formación y las habilidades personales de los Contadores Públicos. La diversidad de enfoques y conclusiones refleja la complejidad y multifacética naturaleza de la formación y el desempeño de los profesionales contables.

5.2 Contrastación de la hipótesis general.

Las hipótesis nula y alterna son:

H_0: No **e**xiste relación significativa entre la formación profesional y las

habilidades gerenciales de los contadores públicos en la provincia de Coronel Portillo..

H_1. Existe relación significativa entre la formación profesional y las habilidades gerenciales de los contadores públicos en la provincia de Coronel Portillo.

Tabla 7. Correlación entre la formación profesional y las habilidades gerenciales

Variables			**Formación profesional**	**Habilidades gerenciales**
Rho de Spearman	Formación profesional	Coeficiente de correlación	1.000	197
		Sig. (bilateral)		.004
		N	213	213
	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	.197	1.000
		Sig. (bilateral)	.004	
		N	213	213

El coeficiente de correlación es positivo y débil (0.198) entre las variables habilidades gerenciales y la formación del contador público. Ahora, respecto al nivel de significancia de 0.004, esto significa rechazar la hipótesis nula y concluir que hay evidencia significativa para decir que hay una correlación entre las habilidades gerenciales y la formación delcontador público.

Ello implica que los Contadores Públicos encuestados no están de acuerdo o consideran que no han recibido necesariamente una formaciónque promueva las habilidades gerenciales, por ello que la relación es débil.

5.3 Aporte científico de la investigación.

El estudio de la relación entre la formación profesional y las habilidades gerenciales es de gran importancia científica por varias razones.

La primera tiene que ver con la validación y contraste de hallazgos previos. Es decir, la literatura científica citada presenta una variedad de perspectivas sobre la relación entre la formación profesional y las habilidades gerenciales. Relacionando con los resultados encontrados se evidencia la vigencia de la problemática de la formación del Contador Público, en el sentido, de desarrollar habilidades gerenciales. Se requiererereformular los componentes de la formación en lo que respecta al currículode estudio, a la demanda o campo laboral y a la formación continua, de tal manera que pueda adoptar las habilidades gerenciales como perfil profesional.

En segundo lugar, se pudo identificar factores críticos que influyen en la relación de la formación profesional y las habilidades gerenciales, tales como la adopción durante su formación profesional de habilidades gerenciales, principalmente las habilidades interpersonales y emocionales. Del mismo modo, no desarrollan competencia acorde a lasnecesidades del mercado, vale decir que el Contador Público limita su amplitud laboral al no tener las habilidades gerenciales que tanto requierelas empresas.

En tercer lugar, el aporte del estudio se orienta a mejorar la formación del Contador Público, considerando como herramienta la pedagogía del saber. Es decir, que el perfil profesional requiere de mayor análisis para reorientar las áreas específicas como la formación en competencias generales, técnicas, intelectuales y emocionales.

Por último, tiene implicaciones prácticas para el mercado laboral, toda vez que los resultados de la investigación contribuyen a plantear la discusiónde la

formación del Contador Público con un entramado gerencial, de tal forma que se pueden preparar programas de capacitación continua que permita cerrar la brecha en la formación universitaria que recibió. De esamanera la demanda laboral actual podrá encontrar un profesional contablecon un perfil gerencial.

En resumen, el estudio de la relación entre la formación profesional y las habilidades gerenciales no solo permitió responder preguntas específicassobre este tema, sino que también contribuye al conocimiento general enel campo, proporcionando insights útiles para la toma de decisiones en elámbito educativo y empresarial.

CONCLUSIONES

- La relación entre el perfil profesional y las habilidades gerenciales es una consideración crucial, y la satisfacción con el perfil profesional puede ser un predictor significativo del interés y la disposición de los Contadores Públicos para fortalecer sus habilidades gerenciales. Esto proporciona orientación valiosa para la formulación de estrategias de formación y desarrollo profesionalen el campo contable. En otras palabras, al rechazar la hipótesis nula y aceptarla hipótesis de trabajo, se respalda la idea de que existe una asociación entre la satisfacción con el perfil profesional y la necesidad de mejorar las habilidadesgerenciales. Este resultado sugiere que la percepción del perfil profesional influye en la disposición de los contadores públicos para buscar oportunidadesde mejora y crecimiento en el ámbito gerencial.

- Existe la necesidad de una revisión cuidadosa de los programas de formación continua ofrecidos por las universidades para asegurar que estén alineados con las expectativas y demandas de los contadores públicos. Además, resalta la importancia de explorar enfoques más específicos para el desarrollo de habilidades gerenciales, incluso si no se establece una correlación significativa en la muestra actual. La adaptabilidad y la mejora continua son esenciales paraabordar los desafíos y optimizar la contribución de la formación continua al éxitoprofesional de los contadores públicos.

- En cuanto a la relación entre el campo laboral y las habilidades gerenciales, losresultados indican que no hay una asociación clara o significativa entre ambasvariables. La magnitud de la asociación es muy baja, y el alto p-valor respalda la idea de que no hay evidencia estadística significativa para rechazar la hipótesis nula de que no hay correlación entre estas variables. En otras palabras, mientras que hay oportunidades para mejorar la

experiencia laboral de los Contadores Públicos, la investigación no encontró una conexión fuerte entre el campo laboral y las habilidades gerenciales en la muestra de estudio. Este resultado subraya la complejidad de los factores que influyen en latransición al campo laboral y destaca la importancia de abordar específicamente tanto el desarrollo de habilidades gerenciales como las áreasde mejora identificadas en el campo laboral de los contadores públicos.

- La evaluación de la formación profesional recibida por los Contadores Públicos en la región de Ucayali revela una satisfacción moderada, con el 51% de los encuestados sintiéndose medianamente satisfechos, el 28% identificando áreas de mejora y solo el 22% manifestando una satisfacción alta. Asimismo, las habilidades gerenciales de estos profesionales son percibidas mayoritariamente como regulares (46%), con un 24% de los encuestados considerándolas en buen nivel y un porcentaje significativo opinando que necesitan mejoras. Estos resultados destacan la necesidad de optimizar tanto la formación académica como el desarrollo de habilidades gerenciales para fortalecer la capacidad profesional de los Contadores Públicos en Ucayali, asegurando así que puedan enfrentar eficazmente los desafíos del mercado laboral y contribuir de manera significativa al éxito organizacional.

SUGERENCIAS

- Se debe seguir investigando para identificar las áreas específicas en las que los Contadores Públicos desean mejorar sus habilidades gerenciales en función de su percepción del perfil profesional. Asimismo, las universidades y otras instituciones de formación deben diseñar programas personalizados de formación y desarrollo profesional que se adapten a las necesidades identificadas. Estos programas deben estar diseñados para abordar tanto las habilidades gerenciales generales como aquellas específicas relacionadas con el perfil profesional de los Contadores Públicos. De otra parte, se debe establecer programas de mentoría y coaching dondelos Contadores Públicos puedan recibir orientación personalizada de profesionales experimentados en el campo contable y gerencial. Esto les brindará apoyo adicional y les ayudará a desarrollar habilidades de liderazgoy toma de decisiones.

- Las universidades y otras instituciones como los Colegios Profesionales deben realizar estudios periódicos para comprender las demandas cambiantes del mercado laboral y las expectativas de los empleadores en cuanto a las habilidades gerenciales y técnicas requeridas de los Contadores Públicos. Esto proporcionará una base sólida para el diseño de programas de formación continua relevantes y actualizados. Asimismo, diseñar programas de formación continua que se ajusten específicamente a las habilidades gerenciales identificadas como cruciales para el éxito profesional de los Contadores Públicos. Estos programas deben incluir tanto componentes técnicos como de desarrollo de habilidades blandas, como liderazgo, comunicación y resolución de problemas.

- Las universidades y otras instituciones de formación deben realizar un análisis exhaustivo del campo laboral de los Contadores Públicos para

identificar las habilidades gerenciales específicas que son más demandadas por los empleadores. Actualización de los programas de formación, asegurarse de que estos programas aborden las habilidades gerenciales identificadas como más relevantes para el éxito en el campo laboral. Asimismo, integrar experiencias prácticas, como pasantías, prácticas profesionales y proyectos de consultoría, en los programas de formación. Estas experiencias brindarán a los estudiantes la oportunidad de desarrollar y aplicar habilidades gerenciales en un entorno laboral real e implementar sistemas de evaluación continua para monitorear el progreso de los Contadores Públicos en el desarrollo de habilidades gerenciales y recopilar retroalimentación de empleadores y profesionales del sector para identificar áreas de mejora adicionales.

- El estudio realizado permite sugerir realizar estudios longitudinales que evalúen la efectividad a largo plazo de los programas de formación continua ofrecidos por las universidades para Contadores Públicos. Esto podría incluir el seguimiento de los graduados para evaluar cómo el programa impacta en su desarrollo profesional a lo largo del tiempo y su capacidad para enfrentar los desafíos del campo laboral, incluyendo la mejora de habilidades gerenciales. Además, se podrían comparar diferentes enfoques de formación continua para determinar qué métodos son más efectivos en el desarrollo de habilidades gerenciales específicas y cómo estos programas pueden adaptarse para satisfacer mejor las necesidades cambiantes del mercado laboral y las expectativas de los empleadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agudelo Bedoya, M. E., & Estrada Arango, P. (Noviembre de 2012). Constructivismo y construccionismo social: Algunos puntos comunes y algunas divergencias de estas corrientes teóricas. Prospectiva (17), 353-378.

Ariza, Y. V., Monsalve, M., & Fontalvo, F. (2016). Análisis crítico de la formación del contador público por ciclos propedéuticos en la globalidad compleja. VIII(2), 144-160. doi:DOI: https://doi.org/10.17081/dege.8.2.2567

Arroyo, R. (2012). Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud. Bogotá, Colombia: ECOE Ediciones.

Arroyo, R. (2017). Habilidades gerenciales desarrollo y destrezas competencias y actitud (Segunda ed.). ECOE Ediciones. Recuperado el 23 de Noviembre de 2022,de https://www.ecoeediciones.mx/wp-content/uploads/2018/02/Habilidades-gerenciales.pdf

Baena, G. (2017). Metodología de la investigación (Tercera ed.). México: Grupo editorial patria.

Baron, R. A. (2017). Human Resource Management: Theory and Practice. Routledge.

Bolívar, A. (2005). El lugar de la ética profesional en la formación universitaria. Revista Mexicana de Investigación Educativa, X(24), 93-123. Recuperado el 3 de Octubre de 2022, de https://www.redalyc.org/pdf/140/14002406.pdf

Borja, N. (2012). Perfil del contador público y su formación profesional hacia la adopción de los estándares internacionales del profesional contable. Monografía para obtener el título de contador público, Universidad del Valle, Facultad de las Ciencias Administrativas, Zarzal - Colombia. Recuperado el 14 de noviembre de 2022, de https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10964/0475 386.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Campomanes, C., & Larraí, P. (2002). Habilidades Gerenciales: Análisis de una muestra de directivos de la industria hotelera de cuatro y cinco estrellas de la ciudad de Valdivia. Tesina presentada como requisito para optar el grado de Licenciado en Administración, Universidad Austral de Chile, Escuela de Ingeniería Comercial, Valdivia-Chile. Recuperado el 12 de

diciembre de 2022, de http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2002/fec198h/doc/fec198h.pdf

Cejas, M., Rueda, M., Cayo, L., & Villa, L. (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. Revista de Ciencias Sociales, XXV(1), 94-101. Recuperado el 4 de Octubre de 2022, de https://www.redalyc.org/journal/280/28059678009/html/

Choy, E. (2010). Formación por competencias en las facultades de ciencias contables de las universidades públicas en el Perú. Revista Quipukamayoc, XVII(43), 173-189. doi:DOI: https://doi.org/10.15381/quipu.v17i34.4731

Collins, L., & Holton, E. F. (2017). The effectiveness of managerial training: A meta- analysis. Journal of Business and Psychology, 32(3), 273-293.

Colmenares, L., Da Costa, M., & Montilla, J. (2017). Competencias gerenciales del contador público demandadas por las entidades del estado. Revista Visión Gerencial, 73-86. Recuperado el 12 de noviembre de 2022, de https://www.redalyc.org/pdf/4655/465549683006.pdf

Congreso de la República. (09 de Julio de 2014). Ley universitaria - Ley Nº 30220. Públicado en el Diario Oficial el Peruano, el 09 de julio de 2014. Lima, Perú. Recuperado el 11 de Diciembre de 2022, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105207/_30220_-_09-07-2014_10_14_18_-Nueva_Ley_Universitaria.pdf?v=1644428544

Consejo de Normas Internacionales de Formación en Contaduría (IAESB). (2008). Manual de los pronunciamientos internacionales de formación. Recuperado el 12 de Noviembre de 2022, de https://www.ifac.org/system/files/downloads/Spanish_Translation_Normas_I nternacionales_de_Formacion_2008.pdf

Córdova, F. (2017). Tesis para optar el grado de Maestro en Ciencia de la Educación, Universidad José Carlos Mariátegui, Escuela de Posgrado, Moquegua-Perú. Recuperado el 22 de noviembre de 2022, de http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/315/Cordova%20Amesquita%20Flavio%20Edgar%20repositorio.pdf?sequence=1&isAllo wed=y

Corvalán, O., & Hawes, G. (2006). Aplicación del enfoque de competencias en la construcción curricular de la Universidad de Talca, Chile. Revista

Iberoamericana de Educación, XL(1), 1-17. Recuperado el 13 de diciembre de 2022, de https://rieoei.org/historico/deloslectores/1463Corvalan.pdf

Cubero, R. (2005). Elementos básicos para un constructivismo social. Avances psicología latinoamericana, 23, 43.61.

De Lira, J. (2006). Ciencia y humanismo en la formación profesional universitaria. I Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación (págs. 1-9). México: OEI.

Demuner. (2019). La formación de competencias profesionales del contador y su conformidad con las normas internacionales. Revista Internacional de Estudios en Educación, XIX(1), 1-18. Recuperado el 12 de noviembre de 2022, de https://riee.um.edu.mx/index.php/RIEE/article/view/202/195

Dextre, J. (Julio de 2011). La dimensión humanística en la formación del contador público. Revista Contabilidad y Negocios, VI(11), 49-55. Recuperado el 1 de Diciembre de 2022, de https://www.redalyc.org/pdf/2816/281622820005.pdf

Duran, T. (2002). Globalización y formación profesional ¿Nuevas reglas? Revista Educación, XXVI(2), 107-116. Recuperado el 22 de octubre de 2022, de https://pdfs.semanticscholar.org/c5bb/9ae540224112719141c956f5761e07f 48fba.pdf

Elizalde, L. (Setiembre de 2019). Perfil profesional del Contador Público. Revista Digital Publisher, IV(5), 208-216. Recuperado el 22 de Noviembre de 2022, de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/157/40 1

Fernández, C., & Aldrin, E. (2020). Perfil del contador público desde su ámbito de formación profesional. Revista científica, arbitrada e indizada, bajo la modalidad electrónica, III(1), 42-57. Recuperado el 1 de octubre de 2022, de http://publishing.fgu-edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/120/150

Flores, A., & Hidalgo, M. (2013). Principales competencias profesionales requeridos al Contador Público colegiado por las micro y pequeñas empresas del Perú. Quipucamayoc, XXI(39), 13-18. Recuperado el 13 de diciembre de 2022, de

https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/62 66/5468

Galvis, F., & Valdivieso, M. (2001). Construcción de perfil por competencias bajo el enfoque del marco lógico. Taller presentado en el Congreso Internacional de Calidad e Innovación en Educación Superior. Caracas.

Gao, J., & Greenberg, R. (2016). Improving manager effectiveness: Enabling a learning culture. . Journal of Management Development, 35(1), 94-108.

García, F., Bom, E., & Ñolina, S. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del Cesar - Colombia. Revista Científica Visión de Futuro, XXI(2), 1-21. Recuperado el 4 de diciembre de 2022, de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357955446001

García, J. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas. Reis, 269-294. Recuperado el 11 de enero de 2018, de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=761449

García, J. (2011). Modelo educativo basado en competencias: Importancia y necesidad. Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación, XI(3), 1-24. Recuperado el 10 de diciembre de 2022, de https://www.redalyc.org/pdf/447/44722178014.pdf

Girardi, M. (2017). El Contador Público en la Contabilidad Gerencial de la Argentina Siglo XXI. Tesis para optar el grado de maestro en Contabilidad, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas. Recuperado el 22 de Noviembre de 2022, de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0532_GirardiMC.pdf

Goyes, M. (2019). Clima institucional y su relación con la gestión académica de docentes de la unidad educativa. “Seis de Octubre”, Ventanas, 2018. Tesis para optar el grado de Maestra en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Piura. Recuperado el 12 de diciembre de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37283/Goyes

_VMS.pdf?sequence=1

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). México DF: McGraw-Hill / Interamericana

Editores,

S.A de C.V.

Huerta, J., & Rodríguez, G. (2006). Desarrollo de habilidades directivas. México: Pearsom Prentice Hall. Recuperado el 20 de Diciembre de 2022, de http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.%20Huerta,%20J.%3B%20%20Rodr%C3%ADguez,%20G.%20 (2006).pdf

Kusumawati, A. (2019). The Importance of Managerial Skills for the Organization.

Journal of Business and Management Sciences, 7(1), 6-11.

Larraín, A., & Gonzáles, L. (2007). Formación Universitaria por competencias. Recuperado el 6 de Diciembre de 2022, de https://www.researchgate.net/profile/Luis-Gonzalez-Fiegehen/publication/275275474_Formacion_universitaria_por_competenci as_2007-16/links/5536da4b0cf268fd0018773a/Formacion-universitaria-por- competencias-2007-16.pdf

Ley Nº 30220. (09 de Julio de 2014). Diario Oficial el Peruano. Ley universitaria. Lima, Perú.

Llerena, O. (2015). El proceso de formación profesional desde un punto de vista complejo e histórico-cultural. Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación, XV(3), 1-23. Recuperado el 3 de octubre de 2022, de https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v15n3/1409-4703-aie-15-03-00567.pdf

Lozano-Lozano, J., Bustos-Peña, M., Meneses-Ramos, Y., & Chara-Prado, L. (2022). Mercado laboral de los contadores públicos recién egresados en Villavicencio-Meta y la teoría del cuadrante de flujo de dinero. Revista AGO.USB, XXII(1), 263-281. Recuperado el 3 de noviembre de 2022, de http://www.scielo.org.co/pdf/agor/v22n1/1657-8031-agor-22-01-263.pdf

Maida, A., & Pérez, G. (2011). La formación del criterio profesional del contador y su importancia en el campo laboral. Trabajo de Investigación, Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Económicas, Mendoza. Recuperado el 12 de octubre de 2022, de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5296/maida-laformacindelcriterioprofesional.pdf

Maldonado, M. (2012). Currículo con enfoque de competencias. Ecoe Ediciones.

Malpartida Márquez, J. D. (2018). Efecto del aprendizaje basado en proyectos en el logro de habilidades intelectuales en estudiantes del curso de contabilidad superior en una universidad pública de la región Huánuco. Tesis para optar el grado académico de maestro en educación con mención en docencia e investigación en educación superior, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Escuela de posgrado, Lima. Recuperado el 7 de Setiembre de 2018, de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1515/Efecto_MalpartidaMarquez_Jose.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Malpartida, O. (2019). La formación profesional y las habilidades gerenciales de los contadores públicos en la provincia de Huánuco. Tesis para optar el grado de doctor en contabilidad, Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Escuela de Posgrado, Huánuco. Recuperado el 2 de noviembre de 2022, de https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6321/TDr. C00024M19.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Malpartida-Márquez, J. D. (2017). Efecto del aprendizaje basado en proyectos en el logro de habilidades intelectuales en estudiantes del curso de contabilidad superior en una universidad pública de la región Huánuco. Tesis de grado, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Escuela de Posgrado, Lima. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/1515

Malpartida-Marquez, J. D. (2018). Efecto del aprendizaje basado en proyectos en el logro de habilidades intelectuales en estudiantes del curso de contabilidad superior en una universidad pública de la región Huánuco. Tesis de maestría

, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Escuela de posgrado, Lima. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1515/Efecto_MalpartidaMarquez_Jose.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montagud, N. (22 de junio de 2020). Autorregulación emocional: qué es, y estrategias para potenciarla. Recuperado el 3 de diciembre de 2022, de https://psicologiaymente.com/psicologia/autorregulacion-emocional

Nwagbara, U. M., Ogwo, E. A., O. O., & Ogwo, C. C. (2018). An Evaluation of Managerial Skills on Organizational Performance. Journal of Business and Management, 20(5), 82-91.

Peñafiel, E. (2012). Habilidades gerenciales de funcionarios públicos de Quito, basándose en la propuesta de Edgar Schein. Caso: Ministerio coordinador de los sectores estratégicos. Pontifica Universidad Católica del Ecuador, Facultad de ciencias administrativas y contables. Quito: PUCE.

Peñafiel, E. (2012). Habilidades gerenciales de funcionarios públicos de Quito, basándose en la propuesta de Edgar Schein. Caso: Ministerio coordinador de los sectores estratégicos. Disertación de grado previa la obtención del título de Ingeniería Comercial, Pontifica Universidad Católica del Ecuador, Facultad de ciencias administrativas y contables, Quito-Ecuador. Recuperado el 4 de Noviembre de 2022, de http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12174/DISERTACI% c3%92N%20FINAL%20ELEANA%20PE%c3%91AFIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Raineri, A. (octubre de 2001). Desarrollo de habilidades psicosociales en ejecutivos

: una revisión de la literatura. Revista ABANTE, IV(2), 157-192. Recuperado el 12 de diciembre de 2022, de https://repositorio.uc.cl/handle/11534/6901

Ramírez-Rojas, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. Revista Investigación y Negocios, XI(17), 23-29. Recuperado el 11 de noviembre de 2022, de http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/pdf/riyn/v11n17/v11n17_a04.pdf

Rodríguez, R. (2008). Un modelo de formación basado en las competencias: Hacia un nuevo paradigma de la enseñanza universitaria. Contextos Educativos (11), 131-147. Recuperado el 15 de diciembre de 2022, de https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/599/56 2

Roncancio, Á., Mira, G., & Muñoz, N. (diciembre de 2017). Las competencias

en la formación del profesional contable: Una revisión de las posturas institucionales y educativas en Colombiancancio, Angel;. Revista Facultad de Ciencias Económicas, XXV(2), 83-103. Recuperado el 3 de octubre de 2022, de http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v25n2/0121-6805-rfce-25-02- 00083.pdf

Sánchez, A. (Mayo de 2017). Habilidades para la vida. Herramientas para el buen trato y la prevención de la violencia. UNICEF. Recuperado el 4 de diciembre de 2022, de https://www.unicef.org/venezuela/media/431/file/Habilidades%20para%20la%20vida.%20Herramientas%20para%20el%20#BuenTrato%20y%20la%20 prevenci%C3%B3n%20de%20la%20violencia.pdf

Schein, E. (2012). Career Anchors. En E. Peñafiel, Habilidades gerenciales de funcionarios públicos de Quito, basándose en la propuesta de Edgar Schein (págs. 96-122). Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Serrano González-Tejero, J. M., & Pons Parra, R. M. (2011). El Constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 13(1), 1-27. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/155/15519374001.pdf

Soriano, M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Revista de relaciones laborales(9), 163-184. Recuperado el 13 de noviembre de 2022, de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209932

Tarazona, S., Maisch, E., & Arias, H. (diciembre de 2003). Perfil de empleabilidad del Contador Público peruano. Revista de Investigación en Psicología, VI(2), 139-152. Recuperado el 13 de octubre de 2022, de https://pdfs.semanticscholar.org/10c3/0191665574ada5285c6f430304a750 20d93c.pdf

Uribe, L., & Mendoza, L. (2022). Del perfil profesional a las competencias del contador público. Revista de Investigaciones, XVII(2), 7-19. Recuperado el 2 deDiciembre de 2022, de

http://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/333/4 52

Valladares, M. (2010). Habilidades requeridas para desempeñar cargos gerenciales en las pymes de la industria manufacturera de Quito. Disertación de grado previa a la obtención del título de Ingeniería Comercial, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Quito-Ecuador. Recuperado el 2 de Noviembre de 2022, de http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/3176/T-PUCE-3507.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vergara, M., & López, C. (2017). Habilidades gerenciales del contador público en las organizaciones modernas. Revista Gerencia Libre, III, 79-85. Recuperado el 15 de noviembre de 2022, de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/3196/26 06

Villa, A., & Villa, O. (2007). El aprendizaje basado en competencias y el desarrollo de la dimensión social en las universidades. Revista Educar(40), 15-48. Recuperado el 20 de diciembre de 2022, de https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/119469/157678

Whetten, D., & Cameron, K. (2011). Desarrollo de habilidades directivas (Octava ed.). (L. Pineda, Trad.) México: Pearson Educación.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos

INSTRUMENTO 1: CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA MEDIR LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO

Estimado señor (ra) es muy grato presentarme a usted, el suscrito SANTIAGO GONZALES MESIA, aspirante al grado de Doctor en Administración en la Universidad Nacional de Ucayali, le presenta este cuestionario de encuesta del trabajo de tesis “La formación profesional y las habilidades gerenciales de los Contadores Públicos en la provincia de Coronel Portillo”. El cual tiene fines netamente académicos y se mantendrá absoluta reserva. Agradecemos su colaboración por las respuestas brin siguiente encuesta.

Totalmente de Acuerdo	(TA)	=5
De Acuerdo	(DA)	=4
Indiferente	(IN)	=3
En Desacuerdo	(ED)	=2
Totalmente en Desacuerdo	(TD)	=1

	ÍTEMS O PREGUNTAS	5	4	3	2	1
Dimensión 1: Perfil profesional		TA	DA	IN	ED	TD
1	Considera que el curriculo de estudio con el cual se formó le permitió desempeñarse sin inconvenientes en el mercado laboral.					
2	He recibido una formación de alta especialización en el área de gestión y economía.					
3	¿en qué medida crees que tu perfil profesional actual se alinea con tus objetivos de carrera a largo plazo?					
4	¿cuán confiado te sientes en la capacidad de tu perfil profesional para enfrentar los desafíos futuros de tu carrera?					
5	¿Cuán satisfecho estás con el nivel de habilidades y conocimientos que has desarrollado en tu perfil profesional hasta ahora?					
Dimensión 2: Formación continua						
6	Mi experiencia en la universidad donde estudié contabilidad ha enriquecido significativamente mi formación mediante la oportunidad de participar en cursos de extensión, lo que me ha permitido perfeccionar mis habilidades y conocimientos					
7	Los programas de capacitación que ofrece la universidad están acordes a la demanda actual del profesional contable.					
8	Los estudios de posgrado que ofrece la universidad se orientan hacia la especialización.					
9	Los estudios de doctorado en contabilidad que ofrece la universidad egrese asegura un perfil investigador.					
10	La universidad de donde egrese pública constantemente artículos científicos de impacto.					
Dimensión 3: Campo laboral						
11	Considera que las prácticas pre profesionales ha contribuido a conseguir trabajo después de egresar de la universidada.					
12	Considera que la formación que recibió en la universidad fue acorde a las exigencias del mercado laboral.					
13	La universidad tiene un programa de seguimiento de los egresdos.					

14	Considera que está mejor preparado en relación a otros colegas de otras universidades.					
15	Valora que la universidad le otorgó las competencias para ocupar cargos gerenciales.					

Aspectos generales del encuestado

11 ¿Cuál es su edad? _____ Años

12 ¿Indique su género? M F

13 Indique el tipo de empresa de su trabajo actual o de su último empleo significativo.

- a. Sector público ☐
- b. Sector privado ☐
- c. Propio ☐
- d. Otros (.....) ☐

14 Indique el cargo que desempeña en su trabajo actual o de su último empleo significativo

- a. Gerente ☐
- b. Gerente propietario ☐
- c. Sub gerente. ☐
- d. Otros (.....) ☐

15 Indique el sector económico de su trabajo actual o de su último empleo significativo

- a. Industrial ☐
- b. Comercial ☐
- c. Entidad financiera. ☐
- d. Municipalidad. ☐
- e. Otros (.....) ☐

16 Indique su condición laboral.

- a. Nombrado ☐
- b. Contratado permanente ☐
- c. Autoempleo ☐
- d. Otros (.....) ☐

17 Indique el tiempo que viene laborando _____ Años

INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA MEDIR LAS HABILIDADES GERENCIALES DEL CONTADOR PÚBLICO

Estimado señor (ra) es muy grato presentarme a usted, el suscrito SANTIAGO GONZALES MESIA, aspirante al grado de Doctor en Administración en la Universidad Nacional de Ucayali, le presenta este cuestionario de encuesta del trabajo de tesis “La formación profesional y las habilidades gerenciales en los Contadores Públicos en la provincia de Coronel Portillo” el cual tiene fines netamente académico y se mantendrá absoluta reserva. Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta.

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de los enunciados y responda con seriedad, marcando con

Totalmente de Acuerdo	(TA)	=5
De Acuerdo	(DA)	=4
Indiferente	(IN)	=3
En Desacuerdo	(ED)	=2
Totalmente en Desacuerdo	(TD)	=1

ÍTEMS O PREGUNTAS						
Dimensión 1: Habilidades de motivación y valores		A	A	N	D	D
1	Orientación al logro					
2	Orientación a la supervisión y control					
3	Compromiso con la organización					
4	Liderazgo					
5	Orientación al éxito					
6	Asunción de riesgos					
7	Responsabilidad					
8	Orientación al crecimiento profesional					
9	Pensamiento estratégico					
10	Autoconfianza					
Dimensión 2: Habilidades analíticas						
11	Aprendizaje continuo					
12	Evaluación de alternativas					
13	Configuración y abstracción de situaciones					
14	Visión prospectiva					
15	Toma de decisiones					
16	Capacidad para obtener información relevante					
17	Creatividad e ingenio					

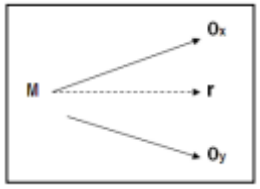
18	Autoevaluación					
19	Capacidad de decision					
20	Identificación de problemas					

Dimensión 3: Habilidades interpersonales						
21	Trabajo en Equipo					
22	Comunicación efectiva					
23	Selección efectiva de colaboradores					
24	Desarrollo de personas					
25	Diagnóstico de equipo					
26	Influencia e Impacto con colaboradores					
27	Confianza con colaboradores					
28	Sentido de efectividad					
29	Confianza con compañeros					
30	Facilitador					
Dimensión 4: Habilidades emocionales						
31	Adaptación al cambio					
32	Adaptabilidad					
33	Responsabilidad Social					
34	Capacidad para despedir personas					
35	Tolerancia al riesgo					
36	Seguridad					
37	Humildad y sencillez					
38	Sociabilidad					
39	Empatía					
40	Resiliencia					

Anexo 2. Matriz de Consistencia

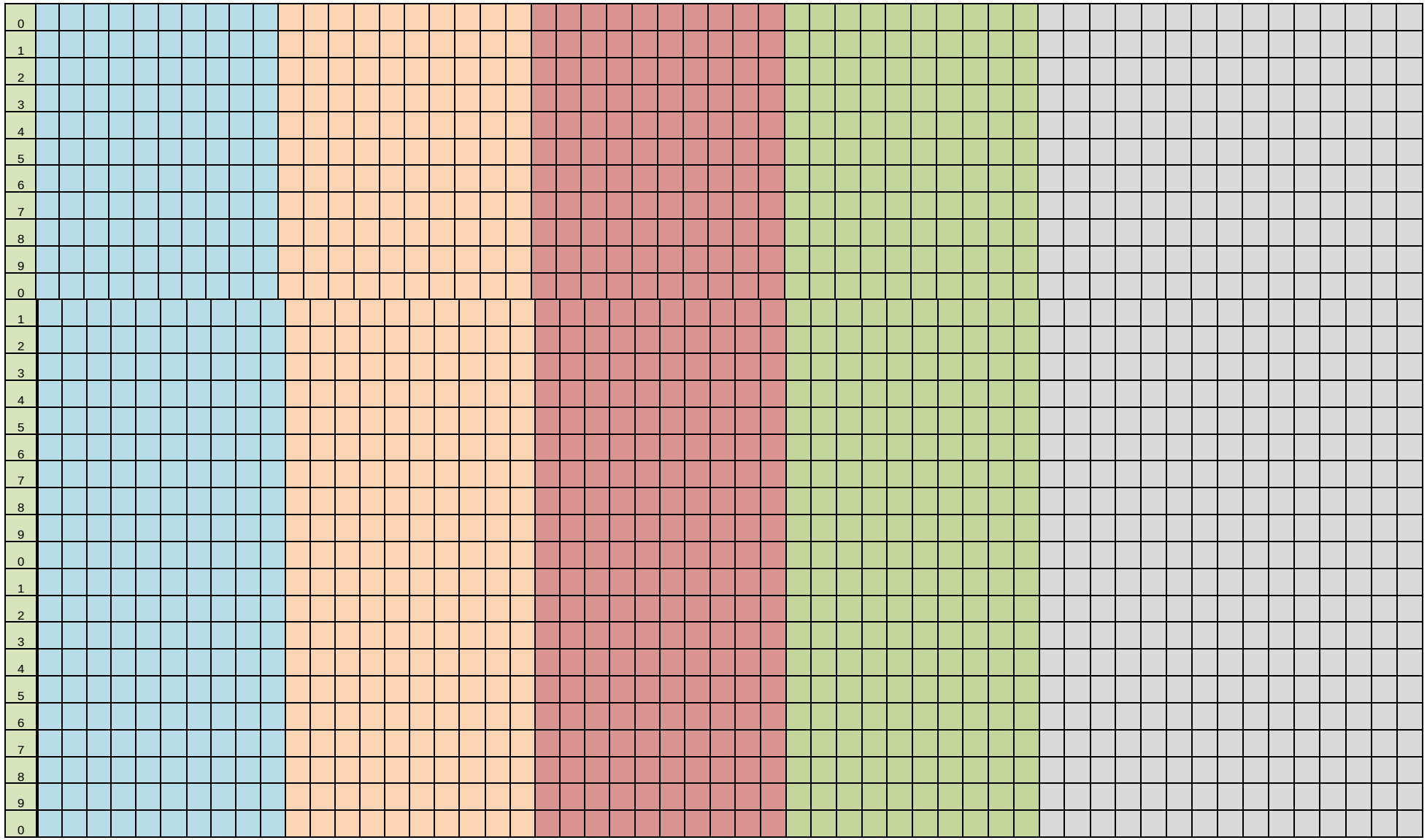
Título: "Formación profesional y las habilidades gerenciales en los Contadores Públicos en la Provincia de Coronel Portillo"

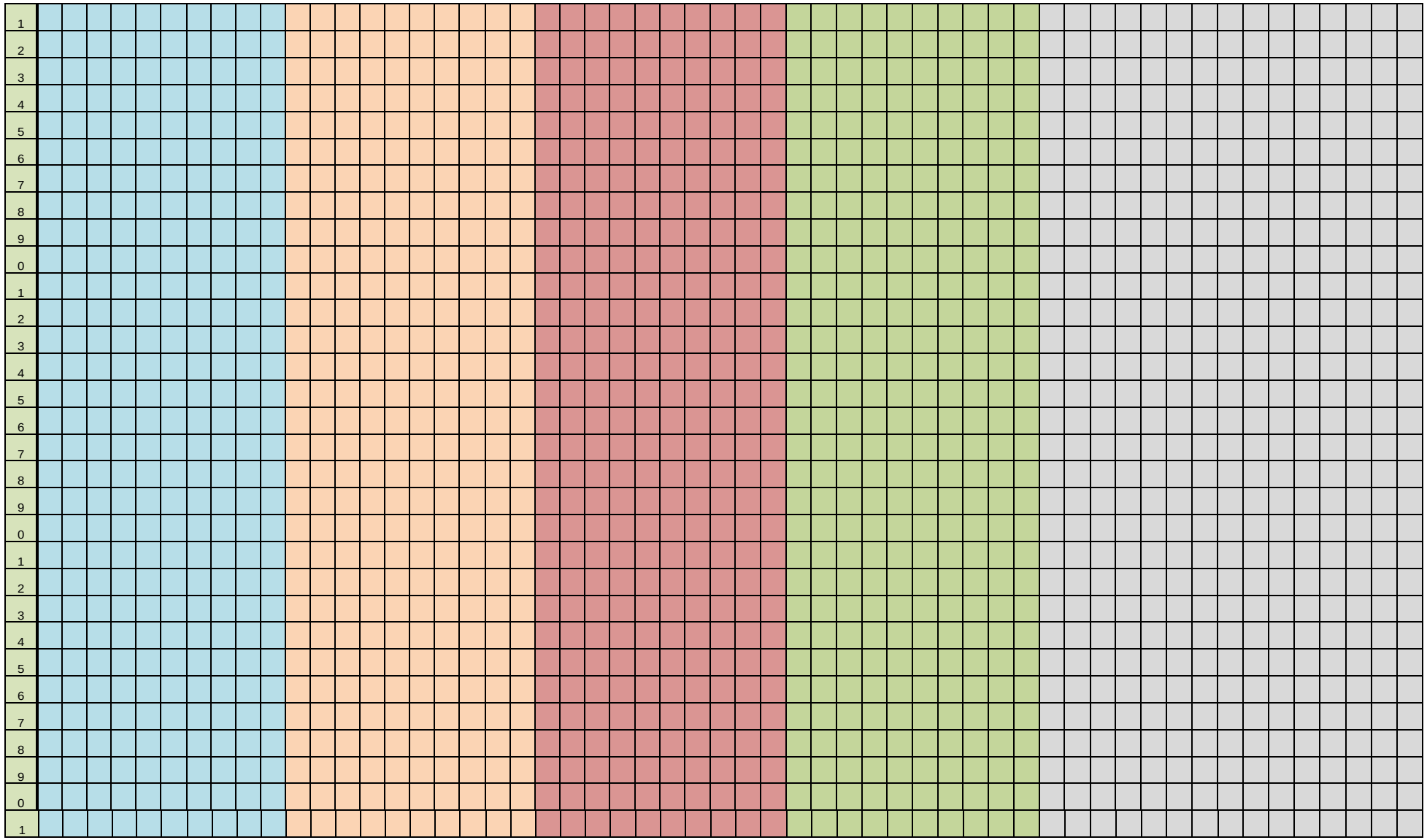
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Interrogante principal. ¿Cómo se relaciona la formaciónprofesional y las habilidades gerenciales en los Contadores Públicos en la provincia de Coronel Portillo? **Interrogantes segundarias.** ❖ ¿De qué manera el perfil profesional se relaciona con las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo? ❖ ¿Cómo se relaciona la formación continua y las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo? ❖ ¿Qué relación existe entre el campo laboral y las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo?	**Objetivo principal.** Determinar si la formación profesional se relaciona con las habilidades gerenciales de los contadores públicos en la provinciade Coronel Portillo. **Objetivos específicos.** ❖ Determinar si el perfil profesional se relaciona con las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo. ❖ Determinar si existe relación entre la formación continua y las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo. ❖ Determinar si existe relación entre el campo laboral y las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo.	**Hipótesis General.** Existe relación significativa entre la formación profesional y las habilidades gerenciales de los contadores públicos en la provincia de Coronel Portillo. **Hipótesis segundarias.** ❖ Existe relación significativa entre el perfil profesional y las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo. ❖ Existe relación significativa entre la formación continua y las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo. ❖ Existe relación significativa entre el campo laboral y las habilidades gerenciales del Contador Público en la provincia de Coronel Portillo.	**Variable Independiente:** Formación Profesional	Perfil Profesional	-5	Ordinal	Cuestionario de Encuesta
				Formación Continua	-10		
				Campo Laboral	1-18		
			Variable Dependiente: Habilidades Gerenciales	Habilidades de motivación y valores	-10	Ordinal	Modelo de evaluación de habilidades gerenciales desarrolladas por Edgar H. Schein (2012).
				Habilidades Analíticas	1-20		
				Habilidades Interpersonales	1-30		
				Habilidades Emocionales	1-40		

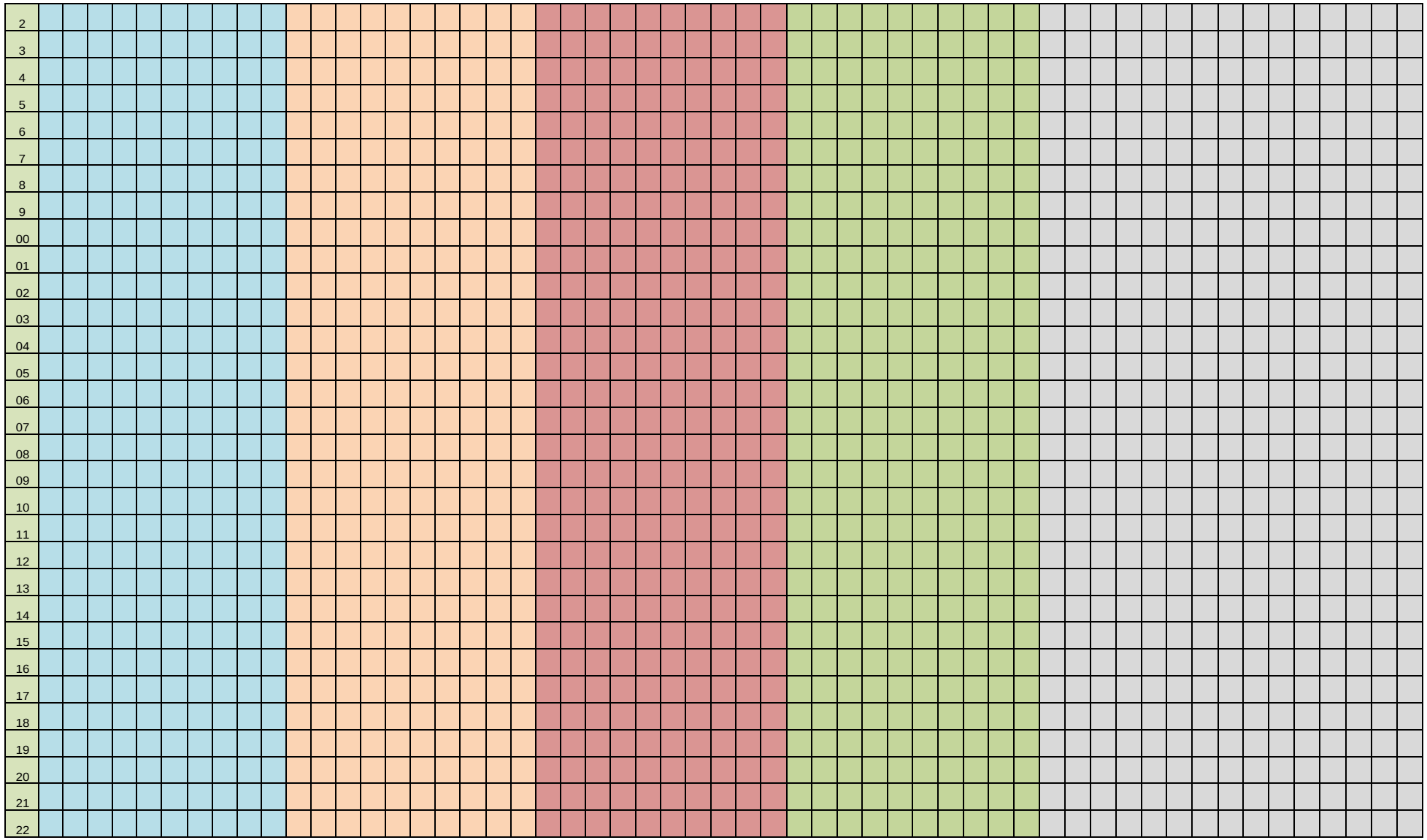
TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO, POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
Tipo de investigación. Por la naturaleza de los objetivos la investigación es de tipo aplicada, porcuanto Baena (2017), indica que se centra en la implementación práctica de teorías generales, buscando llevarlas a la realidad. Se enfoca en las posibilidadesconcretas de aplicar el conocimiento teórico a situaciones reales. Por ello, la tesis trata de dar sugerenciasprácticas para mejorar los procesos de formación profesional y las habilidades gerencial, con la intención de mejorar el perfil profesional del Contador Público. **Nivel de investigación.** Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación no experimental esun tipo de investigación que carece de una variable independiente. En este enfoque, el investigador observa elcontexto en el que se desarrolla el fenómeno y lo analiza para obtener información, tal cual como esta enrealidad, sin manipular variable alguna. En ese contexto, primero se identificará la muestra de estudio y luego se procederá a la medición de las variables en un determinado momento y obtener la relación deseada.	**Diseño de investigación.** Será de corte no experimental de tipo descriptivo correlacional cuyanotación es:  Donde: M: Muestra de estudio O_x: Observación de formación profesional O_y: Observación de habilidades gerencialesr : Coeficiente de Correlación. **Población.** La población de estudio comprende a 1,593 Contadores Públicos que están colegiados y habilitados en el Colegio de Contadores Públicos de Ucayali y que están laborando en la provincia de Coronel Portillo. **Muestra.** Debido a que el número de la población no es conocida, la muestra se estimará usando la fórmula para poblaciones infinitas, el cual se muestra a continuación: $n = \frac{(1593)(1.96)(1.96)(0.80)(0.20)}{(1.96)(1.96)(1593-1)+(1.96)(1.96)(0.80)(0.20)} = 213$ Se estudiará a 213 Contadores Públicos de la provincia de Coronel Portillo que están colegiados y habilitados en el Colegio de Contadores Públicosde Ucayali.	Para la variable “Formación profesional” se tomó en cuenta el cuestionario de encuesta elaborado por Malpartida (2019) que consta de 18 ítems en la escala de Likert. Para la variable “Habilidades gerenciales” se utilizó el cuestionario de 40 ítems del modelo de evaluación de habilidades gerencialesdesarrolladas por Edgar H. Schein (2012). Ambos instrumentos se sometieron al análisis de confiabilidad con el alfa de Cronbach obteniéndose un coeficiente de 0.772, el cual indica que los instrumentos son confiables.	Para la recolección de los datos se aplicó el cuestionario de encuesta de 55 preguntas a 213 Contadores Públicos colegiados en la región Ucayali, los cuestionarios se enviaron vía correo electrónico y se usó el formulario de Google. A partir de todas las encuestas, se elaboró una base de datos en Excel © y se organizó en variables con sus respectivas dimensiones. Ello permitió construir tablas estadísticas de doble entrada para el análisis descriptivo, usando la estadística descriptiva como las frecuenciasrelativas y absolutas. Para la prueba de hipótesis se utilizó una prueba no paramétrica denominada la correlación de Spearman a fin de conocer el grado de relación o no entre las variables indicadas en las hipótesis de investigación planteada.

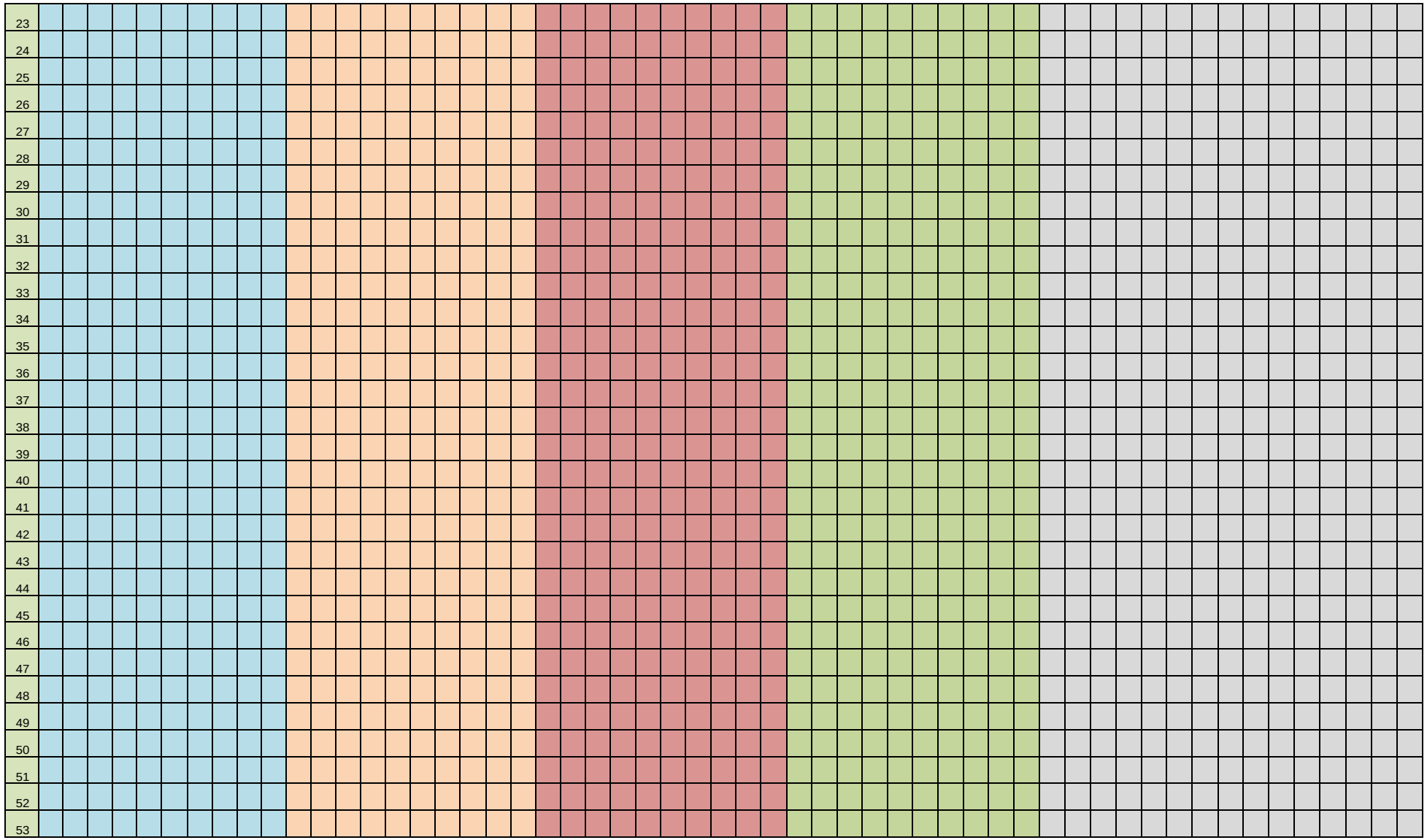
Anexo 3. Base de Datos

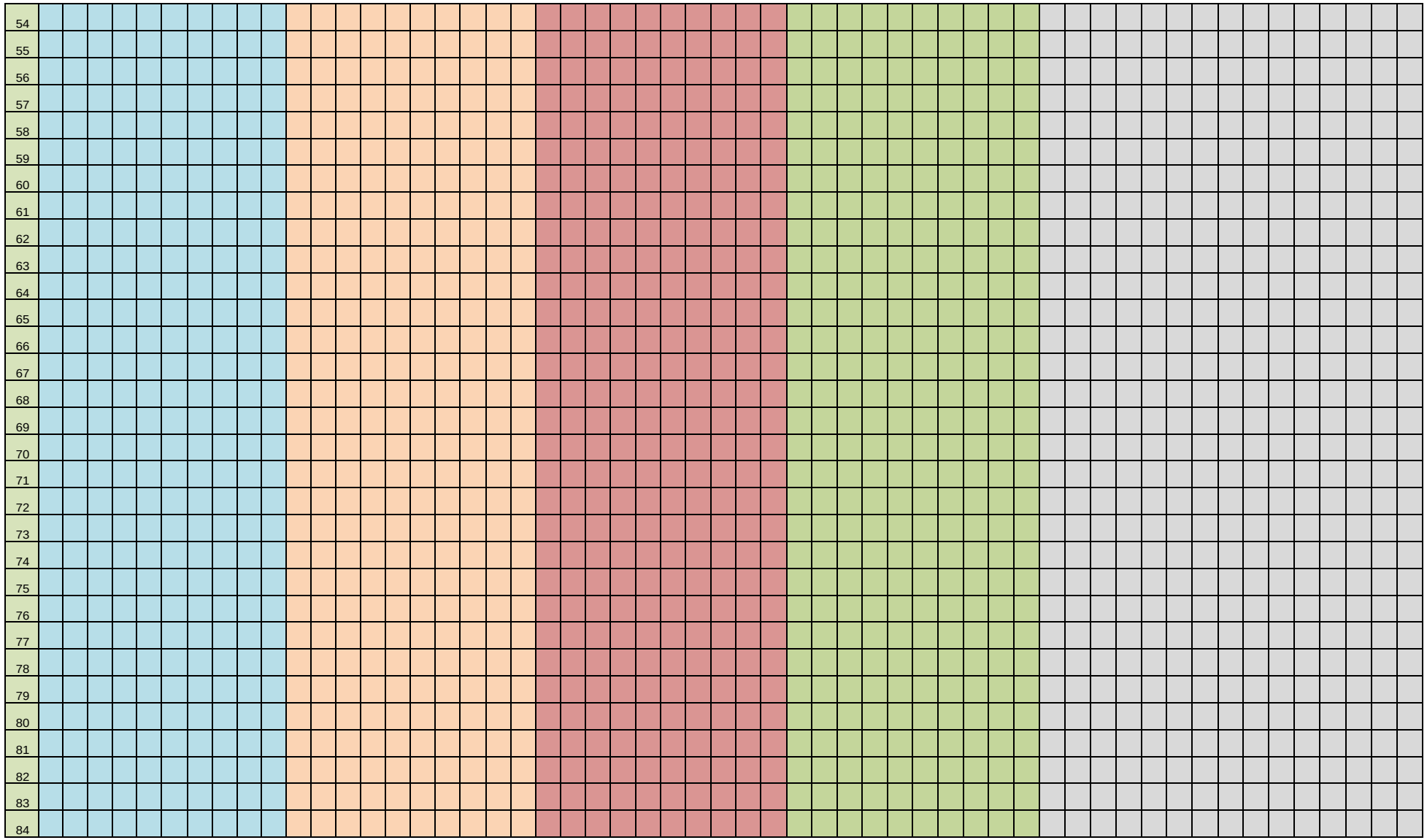
ujetos	Variable 2: Habilidades gerenciales																																								Variable 1: Formación profesional													
	Habilidades de motivación y valores										Habilidades analíticas										Habilidades interpersonales										Habilidades emocionales										Perfil Profesional					Formación contínua					Campo Laboral				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
0																																																						
1																																																						
2																																																						
3																																																						
4																																																						
5																																																						
6																																																						
7																																																						
8																																																						
9																																																						
0																																																						
1																																																						
2																																																						
3																																																						
4																																																						
5																																																						
6																																																						
7																																																						
8																																																						
9																																																						

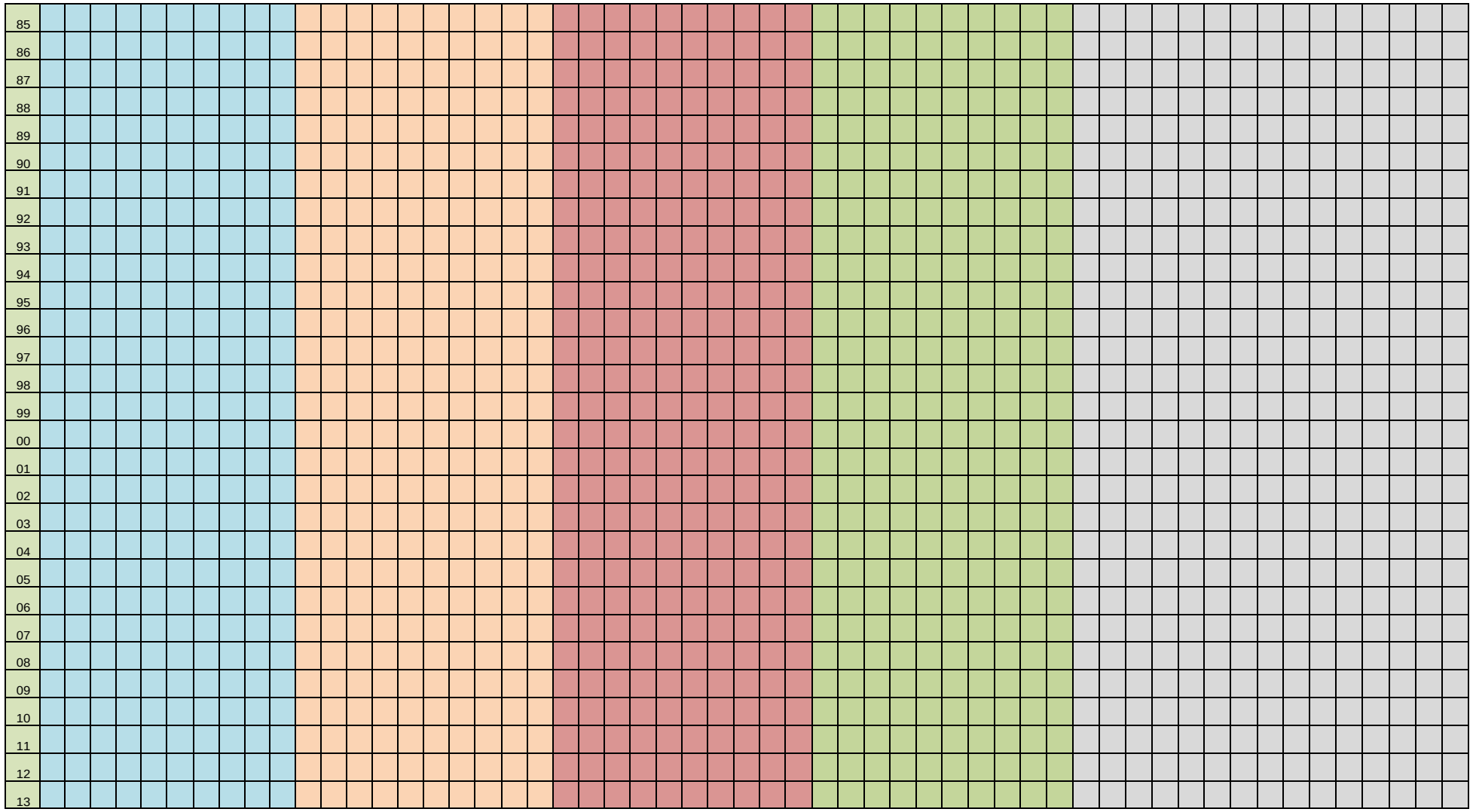

0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
0




2
3
4
5
6
7
8
9
00
01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22


23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53


54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84


85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
00
01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13