

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

**Evaluación de las Habilidades y Competencias Adquiridas por los
Profesionales Egresados de la Carrera en Contabilidad de la Universidad
de Panamá**

Por:
EVANS JUSTIN
8-758-1339

FACILITADORA
MAGISTER LEYLA LYDNA DE SÁNCHEZ

PANAMÁ
2019

ÍNDICE GENERAL

	Págs.
RESUMEN	i
INTRODUCCIÓN	ii
CAPÍTULO PRIMERO	
ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	2
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.3. JUSTIFICACIÓN	4
1.4. OBJETIVOS	6
1.4.1 Objetivo General	6
1.4.2 Objetivos Específicos	6
1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.6. LIMITACIONES	7
1.7. HIPÓTESIS GENERAL	7
1.8. CRONOGRAMA DE TRABAJO	8
1.9. PRESUPUESTO	8
CAPÍTULO SEGUNDO	
MARCO DE REFERENCIAL	
2.1. CONCEPTOS DE COMPETENCIA	11
2.2. COMPETENCIA	11
2.2.1. Talento Humano	11
2.2.2. Competencias	12
2.2.3. Competencias Laborales	13
2.3. CONCEPTO COMPETENCIAS DEL CONTADOR	16
2.4. COMPETENCIAS DEL CONTADOR	17
2.4.1. Área de Contabilidad y Costos	19
2.4.2. Área Tributaria	19
2.4.3. Área de Administración	20
2.4.4. Área de Métodos Cuantitativos	20
2.4.5. Área de Auditoría	21
2.4.6. Área de Sistemas de Información	22
2.4.7. Área de Finanzas	22
2.4.8. Área de Economía	23
2.4.9. Área Jurídica	23
2.5. HABILIDAD DEL CONTADOR	23
2.6.1. Habilidades Intelectuales	24
2.6.2. Habilidades Técnicas y Funcionales	24
2.6.3. Habilidades Personales	25
2.6.4. Habilidades Interpersonales y de Comunicación	25
2.6.5. Habilidades gerenciales y de organización	26
CAPITULO TERCERO	
MARCO METODOLÓGICO	
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	28

	Págs.
3.1.1. Método de Investigación	28
3.1.2. Nivel de la Investigación	29
3.1.3. Enfoque de la Investigación	29
3.2. FUENTE DE LA INVESTIGACIÓN	30
3.2.1. Materiales	30
3.2.2. Población	30
3.2.3. Muestra	31
3.3. OPERACIONALIZACIÓN VARIABLES	31
3.3.1. Variables Independientes	31
3.3.2. Variable Dependiente	32
3.4. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	33
3.5. INSTRUMENTALIZACIÓN	34
3.6. TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	34
3.7. VALIDEZ Y FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	35
3.8. RECURSOS	35
CAPITULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	38
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58

Resumen

De acuerdo con el perfil de egreso de la Universidad de Panamá de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad: esta investigación trata de analizar aspectos generales donde se vislumbra las competencias de los egresados, con el fin de ofrecer recomendaciones de mejoras guiados por los resultados obtenidos.

Se trata los antecedentes de la investigación, el problema, justificado el estudio se establecen objetivos para el desarrollo de este desglosando los conceptos esenciales de las capacidades del contador enunciando las áreas de contabilidad y las habilidades intelectuales, habilidades técnicas y funcionales, personales, interpersonales y de comunicación, gerenciales y de organización, que deben poseer lo egresados.

Desarrollando la metodología y el diseño del estudio como su nivel y enfoque, las fuentes, la población y muestra, la operacionalización de las variables, con y técnicas para la recolección de datos con su instrumentalización dándole la validez y fiabilidad. Culminando con el análisis e interpretación de los resultados.

Palabras Claves: Habilidades, Competencias, Contadores.

Summary

According to the graduate profile of the University of Panama of the Faculty of Business Administration and Accounting: this research tries to analyze general aspects where the competencies of the graduates are glimpsed, in order to offer recommendations for improvements guided by the results. obtained.

It deals with the background of the investigation, the problem, justified the study, objectives are established for the development of this, breaking down the essential concepts of the accountant's abilities, enunciating the areas of accounting and intellectual abilities, technical and functional, personal, interpersonal and of communication, management, and organization, which must have the graduates.

Developing the methodology and design of the study such as its level and approach, the sources, the population and sample, the operationalization of the variables, with and techniques for data collection with its instrumentalization giving it validity and reliability. Culminating with the analysis and interpretation of the results.

Keywords: Skills, Competencies, Accountants.

INTRODUCCIÓN

La formación profesional de las personas es de vital importancia para el progreso económico y social de las sociedades actuales. Esto permite el desarrollo de una serie de competencias y genera conocimientos aplicables a los sectores productivos. Las universidades como centros generadores de conocimientos juegan un papel fundamental, en especial de los jóvenes que la integran y que ingresarán al mercado laboral, el cual demanda.

De acuerdo con el perfil de egreso de la Universidad de Panamá de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad: esta investigación trata de analizar aspectos generales donde se vislumbra las competencias de los egresados, con el fin de ofrecer recomendaciones de mejoras guiados por los resultados obtenidos.

Se ha logrado identificar antecedentes de estudios similares en México en la Universidad Autónoma de Tamaulipas (año 2016), donde los resultados estaban afectados por diversos factores sociales, similares a los de Panamá como lo son las constantes cambios en el Código Fiscal influenciados por las promesas de campaña de los políticos que reconfiguran el escenario, la constante evolución de las Normas Internacionales de Información Financiera; que adoptó legalmente Panamá en el año 2005 y son la base para los registros contables que todo contador debe manejar. Todos estos cambios deben estar contemplados en el plan de estudios de la carrera de la Licenciatura en Contabilidad.

El primer capítulo trata los aspectos generales de la investigación, exponiendo los antecedentes de la investigación, el planteamiento del problema, la justificación, el objetivo general y los específicos, la delimitación de la investigación, sus limitaciones, hipótesis general, el cronograma de trabajo como su presupuesto.

En el segundo capítulo trata marco de referencial definiendo los conceptos de competencia, talento humano, competencias laborales, del contador, competencia del contador enunciando las área de contabilidad y costos, tributaria, de administración, de métodos cuantitativos, de auditoría, de sistemas de información, de finanzas, de economía y área jurídica, continua con las habilidad del contador comprendida por las habilidades intelectuales, habilidades técnicas y funcionales, personales, interpersonales y de comunicación, gerenciales y de organización.

El capítulo tercero desarrolla el marco metodológico, el diseño de la investigación, enunciando el método de investigación, su nivel de la investigación, el enfoque de la investigación, se ve la fuente de la investigación comprendido pro los materiales, la población y muestra, continua con la operacionalización variables, con variables independientes y dependiente, las técnicas para la recolección de datos con su instrumentalización y tratamiento de la información, la validez y fiabilidad de los instrumentos y los recursos utilizados. El capítulo cuarto expone el análisis e interpretación de los resultados, este estudio culmina con las conclusiones, y recomendaciones y referencias bibliografías.

CAPÍTULO PRIMERO
ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los de la Universidad de Antioquia, Medellín realizaron la tesis Caracterización de las Competencias del Contador Público de la Universidad de Antioquia, Betancur Arredondo & Carvajal Tangarife (2013) donde exponen que:

“La educación superior de los profesionales Contables, como uno de los aspectos fundamentales de formación personal y eje de transformación social, tomará mayor relevancia en el país en el momento en que sea valorada de acuerdo con un enfoque que apunte a mejorar las verdaderas necesidades de la sociedad y que vaya en el mismo sentido de los cambios y tendencias sociales, y se fortalecerá con la innovación educativa siguiendo lineamientos de formación por competencias para profesionales.

En dicho estudio se logró determinar que la educación contable carece de una formación basada en competencias, y que ésta a su vez toma importancia en el ejercicio de la profesión debido a los enfoques particulares que se pueden desarrollar y que son necesarios para una aplicación apropiada de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes en el entorno laboral.

En la dimensión del Saber Hacer, se propone un enfoque en la actualización permanente, debido a que la profesión se desarrolla en áreas que son dinámicas y que además como el mercado cambia exige que los profesionales estén al día de estos cambios, para poder ofrecerles a las empresas respuestas con un alto grado de calidad, para los egresados es indiscutible que los Contadores de la Universidad sobresalen en la competencia investigativa, son vistos en el mercado como los primeros en esta competencia.

Respecto a las competencias del Saber Estar, se pudo observar que las califican como unas de las más sobresalientes y relevantes para el desarrollo de la profesión, debido a que, por ejemplo, es importante que los Contadores desarrollen la competencia de comunicación para que, a través de su labor, los usuarios comprendan la información, dada también la importancia de los informes que de acuerdo con sus funciones deben emitir, y en general todas las personas con las que tengan comunicación. En segundo lugar, es muy importante desarrollar unas buenas relaciones interpersonales, porque permite un ambiente de trabajo agradable, que le da bienestar a las empresas y a todas las personas de la organización, y se considera que el programa ha desarrollado un buen papel frente a las competencias de trabajo en equipo y tolerancia a la presión. (p. 3, 36).

Para Carvajales (2013) “Las competencias del contador y su desempeño laboral en las empresas del sector público del cantón Ambato”, el mismo que se puede definir como la capacidad para realizar un trabajo con un rendimiento y productividad que logre cumplir los objetivos de la empresa

Este trabajo de investigación tiene como objetivos: investigar las competencias del contador en las empresas públicas del cantón Ambato para conocer las falencias en la aplicación de las mismas; analizar el desempeño laboral del contador para la verificación del cumplimiento de los objetivos institucionales en las empresas públicas del cantón Ambato de la Provincia de Tungurahua; proponer alguna alternativa de solución al problema propuesto, para el mejoramiento las competencias del contador y su desempeño laboral en las empresas públicas del cantón Ambato, para determinar la influencia de las competencias del contador en su desempeño laboral para la definición de su rendimiento en las empresas del sector público del cantón Ambato. (p. 1).

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Carrera de Contabilidad que se imparte en diversas instituciones educativas de nivel superior en la República de Panamá, de carácter oficial y particular, tiene el objetivo de formar profesionales altamente capacitados en el área de la contabilidad, con capacidad y conocimientos teóricos y prácticos con habilidad para utilizar las herramientas tecnológicas que le sean útiles para el desarrollo de su profesión.

Lo antes mencionado indica que el profesional egresado de esta carrera debe contar con las habilidades y capacidades mínima para desempeñarse en las empresas tanto públicas como privadas, en las áreas de Contabilidad Gubernamental, Financiera, Auditoría, Costos entre otras, este debe ser capaz de registros y generar los reportes que apoyen al gobierno corporativo de las entidades en la toma de decisiones oportunas.

Para un mejor entendimiento según Endalia (2019) afirma que “distinguir entre competencias y habilidades, ya que, una habilidad es cuando una persona

es capaz de realizar una tarea, mientras que competencia es cuando esa tarea se realiza con experiencia y conocimiento.” (párr. 7)

Toda empresa con fines de lucro y sin fin de lucro, pública como privada tiene la obligación de llevar registro contable y la persona idónea para esto es el Contador y para tal fin los santuarios del conocimiento superior deben formar un capital humano con las habilidades y capacidades contables, con alto estándares en la ética, principios y valores los cuales darán fe pública frente a terceros

Dejando en evidencia, que existe una carencia en la formación de profesionales en materia financiera, tributaria, administrativa como lo éticos y la responsabilidad legal.

A los pies de un mundo globalizado y la corrupción apoderándose de todas las esferas tanto públicas y privadas, aunando el crimen organizado que ha modificado su modo de operación, infiltrándose en toda la sociedad vulnerando la Ética Profesional Contables, Vergara, Calderón, & Castrellón (2021) exponen lo siguiente:

Es por esto que, mediante un análisis documental y cualitativo de estas faltas, se busca determinar la influencia que tienen las decisiones gerenciales en las faltas éticas cometidas por los Contadores Públicos Colombianos, quienes, día a día, enfrentan diferentes tipos de amenazas al interior de las organizaciones en las que prestan sus servicios profesionales y esto conlleva a que muchas de estas sanciones sean tan sólo producto de la no objeción del Contador Público ante decisiones gerenciales que, en búsqueda de alcanzar los objetivos empresariales, usan la información contable para distorsionar su realidad económica y de esta forma, obtener beneficios de manera fraudulenta, comprometiendo la vida profesional del Contador Público.

En los últimos años, la profesión contable se ha visto envuelta en innumerables escándalos que ponen en tela de juicio el actuar de los Contadores Públicos, así como su capacidad para brindar soporte en el proceso de toma de decisiones empresariales. (p. 10)

La profesión contable ha perdido credibilidad y esto se ve reflejado en los bajos honorarios y en las pocas garantías que se ofrecen a quienes la ejercen. Adicional a esto, también se hace necesario reevaluar el Sistema Educativo actual, que debe centrar sus esfuerzos en mejorar las relaciones del estudiante con su entorno, promoviendo con más entereza los valores éticos y morales que le generen al estudiante sentido de pertenencia hacia la profesión contable y hacia la ética profesional como eje de su labor.

¿Los egresados de la Carrera de Contabilidad cuentan con la formación mínima para cumplir con los estándares en materia financiera, tributaria, administrativa, ético profesional y legal?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Poder evaluar y corroborar que el contador egresado de las universidades cuenta con la capacidades y habilidades mínimas exigidas por el campo laboral y la facilidad de aborda temas complejos y de actualidad y maneja de forma pragmática aspectos generales como especializados constituye la justificación de esta tesis.

Es importante contar con información producto de estudios e investigación en cuanto a las competencias alcanzadas tanto académicamente, como profesional en aspectos contables, debido a los constantes cambios en este ámbito, que obliga a los contadores a contar con información actualizada constantemente.

Hoy en día el ser competente en el mercado laboral involucra saber resolver problemas y situaciones del trabajo de manera efectiva y eficiente y para esto es necesario tener habilidades conocimientos y actitudes, y la evolución del mercado laboral se ha dado de una manera veloz, ya que para desempeñarse como un profesional ya no basta con adquirir los conocimientos técnicos y teóricos. Lo que se aprende en la Universidad, para el profesional de la contabilidad es solo la base y si no se tiene la autonomía de la educación continua, el profesional queda estancado en relación con las nuevas tendencias y cambio que demanda el campo laboral, por eso es de suma importancia el inculcarles a los estudiantes el mantenerse actualizado, que le den las habilidades técnicas y teóricas dentro de la profesión.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

Evaluar las capacidades adquiridas por los egresados en contabilidad de la Universidad de Panamá.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Clasificar las habilidades y competencias de los profesionales egresados.
- Desarrollar la conceptualización de las capacidades y habilidades de los profesionales egresados.
- Comprobar las capacidades y habilidades de los profesionales egresados.
- Concluir en los resultados de las capacidades y habilidades de los profesionales egresados.
- Aportar las consideraciones sobre las capacidades y habilidades de los profesionales egresados.

1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El escenario donde se desarrollará la investigación es sobre los egresados la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad (FAECO) Campus Central; del año 2015-19 en la Licenciatura en Contabilidad y la Licenciatura en Contabilidad y Auditoría por tener un énfasis con afinidad.

Durante el desarrollo de este estudio, se obtendrá información de Informes Estadísticos proporcionados por la Universidad de Panamá; y el acceso a los planes de estudios será de gran necesidad.

La colaboración con profesores y estudiantes por medio de entrevistas, conversaciones, charlas, proporcionarán información que será vital para el desarrollo de esta tesis.

1.6. LIMITACIONES

Localizar estudios o datos similares o estudios previos, que nos pudiera ayudar a observar posibles tendencias o relaciones que den un resultado significativo, sobre esta investigación, el cual utilizar de referencia o como pie de crítica. Debido a que el tema de investigación está relacionado con los planes académicos y la participación de los docente y estudiantes, uno de su principal limitante es el acceso a las personas y la disponibilidad de tiempo para las indagaciones y las fechas en las que se realizan, por lo que se debe hacer de tal forma de evitar el sesgo en la investigación.

1.7. HIPÓTESIS

Los egresados de la carrera de Contabilidad contarán con las capacidades mínimas en exigidas por el mercado laboral los cuales podrán exponer todos sus conocimientos adquiridos en su formación para cubrir sus puestos de manera íntegra, aportando logro de los objetivos de la organización y al crecimiento de la nación, que dicha organización pueda contar con información relevante oportuna

para la toma de decisiones y que de tal manera la esta cumpla con sus responsabilidades de con los tributos y todo lo que demande las leyes.

1.8. CRONOGRAMA DE TRABAJO

Tabla 1: Cronograma de Trabajo

		Junio																							
Actividad	Semana #1					Semana #2					Semana #3					Semana #4					Semana #5				
	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V
1 Anteproyecto																									
Escogencia del Tema	■	■	■	■	■																				
Recolección de Datos			■	■	■	■	■																		
Estructuración						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■										
Transcripción											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Entrega																					■	■	■	■	■
		Julio																							
Actividad	Semana #1					Semana #2					Semana #3					Semana #4					Semana #5				
	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V
2 Desarrollo																									
Diseño Metodológico	■	■	■	■	■																				
Capitulo II y III						■	■	■	■	■															
Capitulo IV y V											■	■	■	■	■										
Consideraciones																■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Agosto																							
Actividad	Semana #1					Semana #2					Semana #3					Semana #4					Semana #5				
	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V
3 Correcciones																									
Correcciones	■	■	■	■	■																				
Entrega			■	■	■	■	■																		
Revisión de Español						■	■	■	■	■	■	■													
Sustentación											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Entrega Final																					■	■	■	■	■

1.9. PRESUPUESTO

Los recursos para el financiamiento de la investigación serán en un 50% de ahorro y el 50% restante pagado del salario que se devenga, los gastos en que se incurrirán se detallaran a continuación:

Tabla 2: Presupuesto

Cantidad	Detalle	Costo U.	Costo Total
250	Impresiones B/N	0.10	25.00
50	Impresiones Color	0.25	12.50
200	Fotocopias	0.04	8.00
4	Internet	50.00	200.00
25	Almuerzos	3.75	93.75
50	Pasaje	5.00	250.00
3	Disco Compacto	1.25	3.75
3	Empaste	25.00	75.00
1	Sustentación	300.00	300.00
1	Matricula	336.00	216.00
Total			1,184.00

CAPÍTULO SEGUNDO
MARCO DE REFERENCIAL

2.1. CONCEPTOS DE COMPETENCIA

El concepto de competencias es polisémico debido a varias connotaciones y denotaciones que recibe, las definiciones de competencia en el marco educativo explícita o implícitamente (Betancur Arredondo & Carvajal Tangarife, 2013, p. 9) se refieren “al conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer), actitudes y valores (saber ser), y conductas (saber estar) que sirven para desempeñar un trabajo o ejercer una profesión satisfactoriamente, de acuerdo a unos estándares requeridos y las necesidades del entorno”.

2.2. COMPETENCIA

2.2.1. Talento Humano

(Mejía, Bravo, & Montoya 2012, pg. 3) califican al talento humano como un “Conjunto de capacidades, conocimientos y destrezas de los empleados y directivos de la empresa”. (Mejía & Jaramillo 2006, p. 45) el talento humano es la “Inteligencia, capacidad intelectual de una persona. Aptitud o capacidad para el ejercicio de una ocupación o dotes intelectuales que dan valor a un individuo”. Y Jericó (2001, citado por Medina, 2010) dice que el talento humano es “La capacidad de la persona que comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas”.

Al desatacar la importancia de cada uno de los individuos dentro de una empresa o institución también es importante hablar de los talentos que poseen y son de gran importancia, de tal modo que el esfuerzo y actividad humana forman parte fundamental dentro del talento humano, ya que dentro del mismo se encuentran varias características como Dolan, Valle, & Schuler (2003) las dividen en: Competencias, experiencias, motivación, intereses, vocación, aptitudes, potencialidades, y finalmente salud.

Mencionadas características tienen un gran significado al momento de resolver problemas, asumir responsabilidades y demostrar destrezas, porque que forman un eje principal dentro del talento humano que rige a determinado ser humano para así llegar a ser líderes que dominen competencias con el fin de lograr un trabajo efectivo.

Cabe recalcar que el talento humano forma parte de uno de los tres ejes más importantes dentro de una organización, sin dejar de lado a la innovación y producción, ya que sin talento humano no existiría creatividad y de no existir la relación entre una organización y sus empleados ésta colapsaría debido a que el talento humano es la fuerza que impulsa a resolver problemas y lograr objetivos.

Al hablar de la palabra talento se puede destacar los valores, los cuales son trascendentales en el liderazgo de una empresa, dichos valores posibilitan de mejor manera el hecho de resolver problemas dentro de un contexto económico y político, al hablar de una organización se debe tomar en cuenta a la productividad y competitividad que exige acumulación de conocimiento dejando de lado a lo humano. Por el contrario, se puede decir que el Talento Humano no toma en cuenta al esfuerzo y a la actividad humana, se entiende por talento humano a la sumatoria de competencias, aptitudes y actitudes de una persona, dejando de lado al esfuerzo o actividad humana que se realiza para alcanzar los objetivos dentro de una organización, sumando un valor agregado al desempeño laboral de cada individuo.

2.2.2. Competencias

(Attewell 2009, p. 22) “Competencia es la habilidad para hacer algo, pero la palabra competencia también connota una dimensión de habilidad creciente”. Según González y Wagenaar (2006 citado por Lopez, 2016, p. 314) “Las competencias representan una combinación dinámica de conocimientos, habilidades, capacidades y valores”. Por último (Díaz, 2006) “Toda competencia

requiere del dominio de una información específica, al mismo tiempo que reclama el desarrollo de una habilidad o mejor dicho una serie de habilidades derivadas de los procesos de información”.

Al hablar del término competencia se puede decir que es la capacidad o destreza desempeñada por un individuo, la misma que puede ser verificada y evaluada con el fin de medir el grado de realización de la misma, pero es evidente que una competencia es adquirida desde el primer momento que el estudiante comienza a adquirir conocimientos, el mismo que se desarrolla durante el proceso de aprendizaje, presentando una combinación de material, habilidades, destrezas, y aprendizaje, con el fin de medir la capacidad que tiene una persona.

Tabla 3 Las 30 Competencias Transversales.

COMPETENCIAS GENÉRICAS TRANSVERSALES		
Proyecto Tuning		
COMPETENCIAS INSTRUMENTALES	COMPETENCIAS INTERPERSONALES	COMPETENCIAS SISTÉMICAS
1. Capacidad de análisis y síntesis	1. Capacidad crítica y autocrítica	1. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
2. Capacidad de organizar y planificar	2. Trabajo en equipo	2. Habilidades de investigación
3. Conocimientos generales básicos	3. Habilidades interpersonales	3. Capacidad de aprender
4. Conocimientos básicos de la profesión	4. Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	4. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
5. Comunicación oral y escrita en la propia lengua	5. Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas	5. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
6. Conocimiento de una segunda lengua	6. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	6. Liderazgo
7. Habilidades básicas de manejo del ordenador	7. Habilidad d trabajar en un contexto internacional	7. Conocimiento de culturas y costumbres de otros países
8. Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas)	8. Compromiso ético	8. Habilidad para trabajar de forma autónoma
9. Resolución de problemas		9. Diseño y gestión de proyectos
10. Toma de decisiones		10. Iniciativa y espíritu emprendedor
Actividades		11. Preocupación por la calidad
		12. Motivación de logro

Nota: Realizado en base a la información del Consejo General de Enfermería de España: <https://n9.cl/gl2yc>

2.2.3. Competencias Laborales

En palabras de Marelli (1999, citado por Fernández 2007, p. 37) La competencia es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos.

“Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio”.

Ibarra (2000, citado por Charria et. al p. 103) “la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos del desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser”.

Para dar un concepto claro de competencias laborales es necesario mencionar ciertas competencias básicas que rigen dentro de las mismas como son la ciudadanía, ya que mediante ésta se puede desarrollar y explorar nuevos talentos y potenciales que permiten dar una mejor identidad personal para mejorar su calidad de vida desarrollo laboral, siendo así que la capacidad que un individuo posee al desempeñar una función productiva dentro del ámbito laboral, asegura calidad en el logro de los resultados, hablando específicamente dentro de lo laboral.

Es importante clasificar a las competencias laborales, debido a que por medio de éstas se define a las competencias de mejor manera dentro del ámbito laboral. Para lo cual se va a tomar como referencia a quien divide a las competencias laborales en generales y específicas. Las generales en la actualidad son de gran importancia debido a que exigen mayor coordinación para emprender una acción, ayudando al mejoramiento continuo y a la capacidad para enfrentarse a cambios y situaciones novedosas con el fin de encontrar una solución a los problemas, éstas mismas competencias tienen como características que son genéricas: las cuales no están ligadas a una ocupación en particular; transversales: las cuales son necesarias en todo tipo de empleo; transferibles: intervienen en el proceso de enseñanza - aprendizaje al momento de transferir ideas; generativas: las que permiten el desarrollo continuo de nuevas capacidades y medibles: permite evaluar su adquisición y desempeño.

Las competencias laborales generales se encuentran divididas en intelectuales: las cuales están asociadas a la atención, memoria, concentración, solución de problemas, toma de decisiones y creatividad; personales: son aquellas condiciones mediante el cual el individuo actúa adecuadamente y asertivamente adoptando talentos y desarrollando potenciales, aquí podemos mencionar a la inteligencia emocional, ética y a la adaptación al cambio; interpersonales: dentro de éstas se encuentra la adaptación al cambio del trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo para desarrollar un mejor espacio productivo; organizacionales: es aquella capacidad para orientarse a brindar un servicio y atreverse a un aprendizaje a través de experiencias de otros; tecnológicas: capacidad para transformar e innovar elementos tangibles con el fin de encontrar soluciones prácticas, dentro de esta se encuentra la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías; empresariales: habilidad del individuo para liderar y sostener una unidad de negocio por su propia cuenta, para lo cual se debe de tomar en cuenta la elaboración de proyectos, planes de negocio, mercadeo y ventas.

Competencias laborales específicas son aquellas funciones que están relacionadas directamente con la productividad, las cuales logran resultados específicos en el trabajo, estas competencias habilitan a la persona a desempeñar una ocupación específica o un grupo de ocupaciones, las cuales deben estar ligadas con el resultado que se obtendrá. Las áreas ocupacionales agrupadas a las competencias laborales específicas son las finanzas y administración, las ciencias naturales y aplicadas, salud, ciencias sociales, educativas, religiosas y servicios gubernamentales, arte y cultura, venta y servicios, explotación primaria y extractiva, oficios, operación de equipos y transporte, procesamiento, fabricación y ensamble.

2.3. CONCEPTO COMPETENCIAS DEL CONTADOR

Para (Ruiz 2015, p. 4) “Contador Público, aquel profesional dedicado a aplicar, analizar e interpretar la información contable y financiera de una organización, con la finalidad de diseñar e implementar instrumentos y mecanismos de apoyo a las directivas de la organización en el proceso de toma de decisiones”.

Según la Comisión Nacional de Acreditación (2007, citado por Ruíz p. 2) indica que el Contador Público y/o Contador Auditor es:

El profesional, experto en materias de control que, con sólidos conocimientos científico técnicos y una formación integral, está capacitado para participar activamente en el diagnóstico, diseño, evaluación, construcción, mantención y evaluación de sistemas de información y control relacionados con la gestión administrativa de organizaciones de cualquier naturaleza, de esta forma, el Contador Público y/o Contador Auditor elabora e interpreta informes de gestión y es responsable de emitir opinión independiente respecto de los estados financieros, de acuerdo a principios y normas profesionales vigentes, asegurando a la sociedad la confiabilidad de ellos.

De otra manera, también es llamado también profesional contable el cual aplica, analiza e interpreta toda información contable y financiera en una

organización o empresa, cuyo fin es implementar instrumentos y mecanismos de apoyo a la directiva y organización en el proceso de toma de decisiones; siendo así un experto con formación universitaria ya sea en ciencias empresariales o contables y en la práctica contable, financiera, tributaria y administrativa, el cual pueda cumplir funciones de auditor externo, interno y que también ofrezca servicios de asesoramiento empresarial.

2.4. COMPETENCIAS DEL CONTADOR

Principio establecido por una norma u obligación personal y profesional, el cual garantiza un trabajo competente como contador con experiencias contables, también encierra procesos de globalización, los mismos que se están viviendo y exigen altos estándares de formación con el fin de afrontar los constantes retos empresariales. El contador público debe demostrar aquellas competencias técnicas que son relevantes en una necesidad de adaptación al cambio y el conocimiento integral del negocio, lo que implica que para que exista requeridas competencias, la educación superior debe incorporar y establecer cambios en la enseñanza – aprendizaje con el fin de cubrir las necesidades y competencias requeridas por las empresas. Siendo así, que justifica lo antes mencionado la tesis de los siguientes expertos Según la (Díaz M. , 2021) “La competencia significa poder ejecutar un trabajo cumpliendo con un determinado estándar en entornos profesionales reales. Se refiere a las acciones que los individuos emprenden para determinar si pueden cumplir con sus responsabilidades en un determinado estándar de calidad”.

Para Echevarría (2005, citado por Yániz 2007, p. 2) la competencia discrimina el saber necesario para afrontar determinadas situaciones y el ser capaz de enfrentarse a las mismas. El primero está relacionado con la cualificación personal pero el aprovechamiento de ésta depende del entorno estructural donde pueda desarrollarla y de los ámbitos institucionales de la formación. En este sentido posee competencia profesional quien dispone de los

conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer su propia actividad laboral, resuelve los problemas de forma autónoma y creativa y está capacitado para colaborar con su entorno laboral y en la organización de trabajo.

Finalmente, para (Le Boterf 2001, p. 93) “Competencia es la capacidad de movilizar y aplicar correctamente en un entorno laboral determinados recursos propios (habilidades, conocimientos y actitudes) y recursos del entorno para producir un resultado definido”.

2.4.1. Área de Contabilidad y Costos

Es aquella área encargada del análisis y planeación financiera y contable, dentro de esta área se destacan dos procesos, el primero: el análisis de toda aquella información financiera con el fin de lograr y generar estados financieros corporativos, al igual que el cumplimiento de todo aquel aspecto fiscal nacional y territorial; el segundo proceso: es toda aquella planeación financiera mediante la proyección y puesta en práctica de la metodología del presupuesto. Para lo cual se enlista las competencias que se encuentran dentro del área de contabilidad y costos, las cuales son:

- Diseñar sistemas de información donde se apliquen adecuadamente la teoría contable a los hechos económicos, el registro de operaciones y se respeten las normas de control interno y legales vigentes.
- Elaborar, analizar e interpretar estados financieros, para apoyar y participar en la toma de decisiones.
- Aplicar los principios de contabilidad y las normas, tanto a nivel local como internacional, y participar en los procesos de generación de estas.
- Diseñar sistemas de costos y analizar variaciones usando, entre otras, herramientas estadísticas y computacionales.

- Participar en el diseño e implantación de sistemas de información estratégicos.
- Traducir estados financieros locales para reportar al exterior.

2.4.2. Área Tributaria

El área tributaria siendo parte del derecho público obliga a los contribuyentes a la revisión continua de todos los aspectos tributarios regidos por la ley, siendo importante en la profesión, debido a que el estudiante debe dominar temas relevantes tales como la normativa legal, disposiciones, tipos de impuestos, declaraciones y pagos, llevando de la mano la legislación vigente de temas impositivos y tributarios, más aún es indispensable en actividades económicas, personales y empresariales.

Dentro del área tributaria se encuentra las siguientes competencias:

- Conocer e interpretar adecuadamente las leyes, reglamentos y demás disposiciones tributarias y verificar su aplicación.
- Optimizar la carga tributaria de la empresa y las personas a través de una adecuada planificación.
- Conocer las bases de la tributación internacional para analizar las principales diferencias que existen entre el país y sus principales socios comerciales.
- Conocer el funcionamiento y actuación de los organismos fiscalizadores en materia tributaria, como también los principales trámites y obligaciones generales que debe cumplir todo contribuyente.

2.4.3. Área de Administración

Esta área tiene importancia estratégica de la cual depende la utilización de herramientas de gestión como son informes gerenciales, presupuestos, bases de planificación y todo informe elaborado para su presentación a terceros.

Aquí se puede identificar las siguientes competencias:

- Participar en la formulación, desarrollo y evaluación del plan estratégico de las organizaciones.
- Diseñar sistemas, procedimientos e indicadores para evaluar el desempeño de los miembros de la organización.
- Evaluar las estructuras organizacionales con el objeto de proponer las alternativas más adecuadas para el diseño de los sistemas de información y control.
- Participar en la gestión de recursos humanos, de comercialización, y de producción, entregando la información necesaria para la toma de decisiones en estas funciones.
- Concebir, diseñar, implementar y evaluar sistemas eficientes de control y de evaluación de desempeño para las organizaciones.

2.4.4. Área de Métodos Cuantitativos

Área en la cual se utiliza las matemáticas financieras derivadas de la física y la estadística con el fin de llevar análisis financieros de empresas, la mayoría de las industrias de inversión realizan un análisis cuantitativo, dentro del cual se encuentra la gestión de activos, gestión de riesgos y fijación de precios, el significado de este término ha crecido con el tiempo hasta culminar con la aplicación de las matemáticas en finanzas.

En esta área se puede identificar la siguiente competencia: Aplicar la metodología matemática y estadística necesaria en el área de auditoría, costos y finanzas

2.4.5. Área de Auditoría

Área en el cual se evalúa de manera objetiva cualquier tipo de evidencia relacionada con los informes sobre actividades económicas, sin descartar cualquier tipo de relación directa con otras actividades que se desarrollan en

entidades públicas o privadas, teniendo como fin principal determinar el grado de precisión del contenido informativo mediante informes elaborados con la observación de principios establecidos en diferentes casos.

Dentro de esta área se pueden identificar las siguientes competencias:

- Conocer y aplicar las normas de auditoría generalmente aceptadas.
- Planificar procesos de auditoría de cualquier naturaleza y aplicar los procedimientos necesarios para su ejecución.
- Auditar las áreas funcionales de la empresa, evaluar los sistemas de control interno y determinar el riesgo.
- Aplicar la tecnología de información en el proceso de auditoría.
- Identificar los riesgos inherentes a los negocios y sus efectos sobre la organización.

2.4.6. Área de Sistemas de Información

Esta área es de gran importancia porque a través de su uso se alcanzan importantes mejoras dentro de los procesos operativos, debido a que suministran una variada plataforma de información que es de necesaria utilidad en la toma de decisiones, mediante lo cual se logra una ventaja competitiva y reduce la ventaja que pueden llegar a tener los rivales, dentro de los sistemas de información tenemos a la integración de la computación, telecomunicación, técnica para el procesamiento de datos, siendo uno de sus principales componentes el factor humano, los contenidos de información, el equipamiento, la infraestructura, los métodos de intercambio de información, software y recursos financieros.

Las competencias que tiene esta área son:

- Participar activamente en el diagnóstico, diseño, desarrollo, evaluación, construcción y mantención de sistemas de información.

- Evaluar el uso y riesgo de la tecnología de información, analizar el impacto sobre los procesos y recursos humanos, identificar medidas para minimizarlos, y estar capacitado para proponer alternativas viables de solución.

2.4.7. Área de Finanzas

Área en la cual se estudia todo aquel movimiento y circulación de dinero entre individuos, empresas y estados, siendo las finanzas la rama principal de la economía, la cual analiza la obtención y gestión de todo tipo de fondo que entra o sale de una empresa, en pocas palabras nos quiere decir la administración del dinero. Aquí están las siguientes competencias:

- Participar en la determinación de la estructura financiera de la empresa y evaluar los riesgos inherentes.
- Conocer y comprender el funcionamiento del mercado de capitales y su importancia en las decisiones financieras.
- Evaluar alternativas de inversión y financiamiento.

2.4.8. Área de Economía

Área que tiene como fin generar productos, bienes y servicios a una empresa, lo cual contribuye al progreso económico de una sociedad o nación, siendo su único propósito cubrir las necesidades humanas a partir del trabajo sobre recursos disponibles dentro del planeta. Se puede encontrar las siguientes competencias:

- Comprender el entorno económico nacional e internacional y evaluar los efectos que las políticas fiscales y monetarias tendrán en la gestión de las organizaciones.
- Entender las estructuras de mercado.

2.4.9. Área Jurídica

Esta área tiene como objetivo principal el comportamiento jurídico dentro del ámbito del derecho, la ley y la justicia, incidiendo de forma integral en el comportamiento legal de las personas. Esta área tiene las siguientes competencias:

- Conocer las bases del derecho civil, comercial y laboral.
- Evaluar la aplicación de las normas comerciales y laborales.
- Participar en los procesos de negociación colectiva, cuando corresponda.

2.5. HABILIDAD DEL CONTADOR

Sin duda alguna las aptitudes y habilidades que debe tener un contador le servirán para tener un futuro prometedor dentro de una empresa como también de forma independiente, por ejemplo, el poder adaptarse a los cambios y dar soluciones ayuda a cumplir con las metas y objetivos establecidos, así como llegar a obtener un liderazgo dentro de la coordinación de un equipo de trabajo, con el fin de analizar la información de manera oportuna para establecer estrategias que sean útiles y que generen un mayor número de ideas para obtener resultados esperados, y lograr una comunicación asertiva logrando culminar con todo aquel tipo de habilidades propuestas por el individuo.

En esta línea de pensamiento podemos mencionar a Poveda (2013, p. 13) quien menciona que la habilidad del contador es “Aquella destreza que se posee para ejecutar una tarea o la capacidad para conseguir objetivos a través de hechos en relación con otras personas. La formación de habilidades depende de las acciones, conocimientos y hábitos que conforman un sistema”. Según la Federación Internacional de Contadores (2008, pág. 42) “las habilidades son parte del 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”. Las habilidades que los

contadores profesionales necesitan adquirir están agrupadas en cinco categorías principales:

2.6.1. Habilidades Intelectuales

Según Pacheco (2018, párr. 8) “Involucra el conocimiento y experticia en determinados procesos, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica que ocupa”. Y para la Federación Internacional de Contadores (2008, pág. 44) “Las habilidades intelectuales permiten que un contador profesional pueda resolver problemas, tomar decisiones y ejercitar su buen juicio en situaciones organizacionales complejas. Estas habilidades son a menudo el producto de una amplia formación general”.

Es toda aquella cualidad que tiene relación directa con la inteligencia, la cual debe ser cultivada y mejorada, dentro de las capacidades intelectuales está la habilidad para expresarse, ésta permite comunicarse de forma libre y así desarrollar la capacidad de detectar y analizar problemas llegando a la solución de estos, finalmente el propósito personal de capacitarse permanentemente.

2.6.2. Habilidades Técnicas y Funcionales

(Poveda 2013, p. 13) dice que “Se trata de la formulación de ideas - entender relaciones abstractas, desarrollar nuevos conceptos, resolver problemas en forma creativa, entre otras”. Según la Federación Internacional de Contadores (p. 44) “Las habilidades técnicas y funcionales pueden ser generales o específicas con relación a asuntos contables. Incluyen: a) aplicaciones matemáticas y estadísticas y dominio de la informática; b) modelos de decisión y análisis de riesgo; c) medición; d) informes; y e) cumplimiento con los requisitos legales y reglamentarios”.

Al hablar sobre las habilidades técnicas se debe conocer las excepciones específicas y reglas especiales dentro del área contable, ya que al llevar una

investigación contable se llega a una habilidad que es capaz de navegar por base de datos contables, con el fin de llegar a tratamientos contables apropiados para encontrar normas de contabilidad pertinentes. Un contador técnico usa sus habilidades para agrupar, ordenar y filtrar datos dentro de los sistemas contables, al hablar de grandes empresas, esta habilidad permite a los contadores ordenar la mayor cantidad de transacciones contables con el fin de que las mismas sean útiles para la toma de decisiones.

2.6.3. Habilidades Personales

Como habilidades personales está el liderazgo y la capacidad de motivar a los demás y a uno mismo a alcanzar las metas, lo que implica una responsabilidad y compromiso para asumir un rol estratégico y activo como autoridad, institución y comunidad. El hecho de tomar decisiones permite al contador aceptar sus consecuencias y responder sobre sus actos. Así comenta (Megías & Castro, 2008):

Las habilidades sociales y personales se refieren al conjunto de habilidades, conductas y estrategias que permiten a las personas a construir y valorar su propia identidad, actuar competentemente, relacionarse satisfactoriamente con los demás miembros del grupo y afrontar las demandas, los retos y las dificultades del trabajo y de la vida.

Según la Federación Internacional de Contadores (2008, p. 44) “Las habilidades personales están relacionadas con las actitudes y el comportamiento de los contadores profesionales. Desarrollar estas habilidades ayuda al individuo en el aprendizaje y desarrollo personal”.

2.6.4. Habilidades Interpersonales y de Comunicación

Son aquellas actividades que permiten trabajar en conjunto o en grupo para lograr un bien común, con el fin de recibir y transmitir información para formular juicios y tomar decisiones (trabajo en equipo).

En palabras de (Poveda 2013, p. 13) la habilidad interpersonal y de comunicación “Se refiere a la habilidad de interactuar efectivamente con la gente. Se debe interactuar y cooperar principalmente con los empleados; muchos también tienen que tratar con clientes, proveedores, aliados, entre otros”. Mientras que la (Federación Internacional de Contadores 2008, p. 44) menciona que “Las habilidades interpersonales y de comunicación permiten a un contador profesional trabajar con otros para el bien común de la organización, recibir y transmitir información, formular juicios razonados y tomar decisiones eficazmente”.

2.6.5. Habilidades Gerenciales y de Organización

Habilidades que encierran todos los aspectos funcionales de una organización, dentro de lo cual se encuentra la planificación estratégica, gestión de proyectos, administración de personas y recursos, el administrar ayuda a la toma de decisiones y a la capacidad de delegar tareas, motivar al resto incrementando el liderazgo profesional.

Para (Ruiz 2012, p. 108-109) menciona que “Las habilidades directivas o gerenciales son el punto diferenciador entre quienes simplemente ordenan y ejecutan los procesos administrativos y quienes, gracias a sus actitudes, acciones y motivaciones positivas hacia el trabajo contribuyen al bienestar de su comunidad laboral y al clima organizacional”. Buol (2009) dice que es la “Capacidad para comprender e interpretar las situaciones que afectan directamente a la realidad organizacional, así como para demostrar el alto nivel de conocimiento de todos los procesos operativos, funcionales y de servicio de la compañía, como estrategia para tomar acciones”. Finalmente, la Federación Internacional de Contadores (2008, p. 45) aporta que “Es importante que un contador profesional entienda todos los aspectos del funcionamiento de una organización. Los contadores profesionales necesitan desarrollar una amplia perspectiva de negocios, así como una conciencia política y una perspectiva global”.

CAPITULO TERCERO
MARCO METODOLÓGICO

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio aplica la metodología de investigación aplicada, ya que su principal objetivo se basa en resolver problemas prácticos, con un margen de generalización limitado. De este modo genera aportes al conocimiento científico desde un punto de vista teórico.

El estudio es no experimental, ya que, no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador.

En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir en un grupo de personas u objetos una o generalmente más variables y proporcionar su descripción. Son, por lo tanto, estudios puramente descriptivos que cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas.” (FCS.edu. 2019, párr. 4).

Por el tipo de la investigación, el presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una Investigación con Enfoque Cuantitativo Descriptivo. Serán relevantes los conocimientos previos del investigador con respecto al problema planteado. El método inductivo se utilizará en este estudio cuando se procesen y se analicen los datos obtenidos de la aplicación de la encuesta.

3.1.1. Método de Investigación

El método que se propone para esta investigación al ser un tema de carácter administrativa es la metodología cuantitativa descriptiva.

La intención de este método es exponer y encontrar el conocimiento ampliado de un caso mediante datos detallados y principios teóricos.

La recolección de datos suele constar de pruebas objetivas, instrumentos de medición, la estadística, entre otros. Se determinó que el enfoque cuantitativo es apropiado, debido a que el enfoque cuantitativo permitirá incursionar en forma práctica, al tratar la información empíricamente desde sus inicios, en la que se prepara como primera instancia el cuestionario, cuyas preguntas deberán contener las diferentes variables dependientes e independientes de la investigación y que están íntimamente ligados a los objetivos.

Se utilizarán los resultados para conocer la percepción de los sujetos de la investigación efectuando una prueba previa y aplicarlo a una muestra de la población, para después capturar la información que ofrecerá datos tanto de tabulación simple y con ello la evaluación de los resultados previos juega un papel importante, ya que la pretensión es utilizar información objetiva y confiable facilitando la resolución del problema, dándole validez por el Alpha de Cronbach.

3.1.2. Nivel de la Investigación

De acuerdo con la naturaleza del estudio de la investigación, reúne las características de un estudio Descriptivo, ya que abordará a evaluar las habilidades y competencias adquiridas por los profesionales egresados de la carrera en Contabilidad de la Universidad de Panamá para demostrar si son acordes a las demandas de los cargos de puesto de las entidades en general.

3.1.3. Enfoque de la Investigación

En la presente investigación se emplea el Enfoque de Investigación Mutimétodo ya que

Enfoque multimétodo (EMM) puede ser entendido como una estrategia de investigación en la que se utilizan dos o más procedimientos para la indagación sobre un mismo fenómeno u

objeto de estudio a través de los diferentes momentos del proceso de investigación, como son: (a) la concepción de la investigación y preguntas asociadas; (b) la selección del enfoque de investigación; (c) el levantamiento y análisis de la información; y (d) la interpretación de los resultados e inferencia (Ruiz, 2008, p. 17).

3.2. FUENTE DE LA INVESTIGACIÓN

Como fuente primaria se utilizará el instrumento diseñado, ya que contiene los ítems necesarios que nos permitirá evaluar el grado de las capacidades y habilidades de los egresados, es importante señalar que los resultados serán resumidos en las gráficas y tablas con discusión estadística oportuna.

3.2.1. Materiales

Las estrategias y técnicas de investigación incluyen revisión bibliográfica, compilación, análisis documental, artículos científicos, ensayos, diseño y aplicación de cuestionarios, entrevistas, estudio de casos, análisis y presentación de gráficas.

3.2.2. Población

La población de profesionales egresado en la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad de la Universidad de Panamá anual mente rondan un promedio de 500 estudiantes que participan del acto de graduación y unos 450 que retiran su Diploma por ventanilla, de los mencionado el porcentaje anual de egresados de la Carrera de Contabilidad y, Contabilidad y Auditoría es de un 26% dando un una población de $[950 \times 26\%] = 247$ egresados de las carreras de contabilidad los cuales son un total de **1,235 Población de Egresados** en los años 2014-2019.

3.2.3. Muestra

Cálculo de la muestra:

$$n = \left(\frac{1.96 \wedge 2x1,2350x0.05x1,235}{(0.05 \wedge 2x(1,235 - 1)) + 1.96 \wedge 2x1,235670x0.05} \right)$$

- Población: 1,235670
- Nivel de Confianza: 95% (1.96)
- Margen de error: 5%
- Muestra: 294

El presente estudio utiliza la muestra no probabilística, los elementos se seleccionan a través de procesos que no brindan, a todos los individuos de la población, la misma posibilidad de ser elegidos para la muestra. Utilizando los dos derivados que son:

- Muestreo por conveniencia: Se elige a los individuos de la muestra por su proximidad con el estudio.
- Muestra discrecional: También conocida como muestreo por juicio o criterio, se selecciona los individuos de la muestra en base al conocimiento que se tiene de la población.

3.3. OPERACIONALIZACIÓN VARIABLES

En la realización de este estudio una de las tareas más difíciles en el proceso de investigación son darle forma a la operacionalización de las variables, ya que es un proceso de gran importancia, pues tendrá repercusiones en todos los resultados siguientes de la investigación. La operacionalización es el proceso de llevar una variable desde un nivel abstracto a un plano más concreto, la función básica es precisar al máximo el significado que se le otorga a una variable en un determinado estudio. También debemos entender el proceso, como una forma de explicar cómo se miden las variables que se han seleccionado.

Las variables deben ser claramente definidas, como exponen (Wordpress, 2020, p. 5) “para que tanto el investigador como asesores, correctores y otros, puedan entender claramente el objetivo de la variable”, algunas variables no ofrecen dificultad en su descripción, definición y medición, algunas variables deben ser objetivadas y homogeneizadas en relación con su significado dentro del estudio. Los fenómenos en los que se interesa el investigador deben ser traducidos en fenómenos observables y medibles.

La operacionalización de las variables se logra cuando se descomponen las variables en dimensiones y estas a su vez son traducidas en indicadores que permitan la observación directa y la medición. Es fundamental porque a través de ellas se precisan los aspectos y elementos que se quieren cuantificar, conocer y registrar con el fin de llegar a conclusiones.

3.3.1. Variables Independientes

Es el motivo, o explicación de ocurrencia de otro fenómeno. En el experimento es la variable que puede manipular el investigador y se le suele denominar tratamiento, en la investigación tenemos el “Habilidad” como variable independiente:

- Definición Conceptual: La habilidad es la capacidad que un individuo tiene para hacer correctamente algo, cumplir una función y similares. La distinción clave es la "capacidad de realizar" puramente dicha.
- Definición Operacional: Es la habilidad innata que posee el individuo para poder realizar una actividad.
- Dimensiones: Habilidades personales, intelectuales, técnicas y funcionales, interpersonales y de comunicación, gerenciales y de organización.
- Indicadores: habilidad para análisis y síntesis, organizar y planear, conocimiento general básico, expresión oral y escrita en

la lengua materna, habilidad crítica y autocrítica, trabajo en grupo, habilidad interpersonal, habilidad para comunicarse, capacidad para aplicar lo aprendido en la práctica, habilidad para investigar.

3.3.2. Variable Dependiente

Es el fenómeno que resulta, el que debe explicarse, en esta investigación se plasma el “Competencia” como variante dependiente:

- Definición Conceptual: Contar con los conocimientos y la habilidad para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad, cumpliendo los objetivos establecidos por una institución o empresa.
- Definición Operacional: Capacidad de contar con el conocimiento para realizar una tarea específica, gracias al conocimiento adquirido en el transcurso de su carrera.
- Dimensiones: Capacidad para aprender, capacidad para adaptarse a nuevas ideas, liderazgo, capacidad de trabajar automáticamente, diseño y manejo de proyectos.
- Indicadores: Contabilidad, costos, tributaria, administración, métodos cuantitativos, auditoría, sistemas de información, finanzas, economía y área jurídica

3.4. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La encuesta es la técnica básica para recabar datos primarios cuantitativos y cualitativos en la investigación. Ambos métodos necesitan de instrumentos apropiados para el proceso de recopilación de datos y que éstos sean sólidos, válidos y puedan analizarse de manera uniforme y coherente. Instrumentos mayormente empleados por estas técnicas son: el cuestionario, la entrevista y los formatos de observación.

Se utilizará un cuestionario con los ítems necesarios con preguntas cerradas para que los encuestados seleccionaran las respuestas que consideren pertinentes mediante una escala de identificación. Las cuales, respondiendo a las dimensiones correspondientes a la variable independiente, consecuentemente las pregunta que responderán a las dimensiones de la variable dependiente.

3.5. INSTRUMENTALIZACIÓN

La encuesta es la técnica elemental para la recolección de datos primarios cuantitativos y cualitativos en la investigación científica. Señalamos que el instrumento será sido validado y se comprobó por Alfa de Cronbach su fiabilidad

En el estudio que se lleva a cabo, el cuestionario estará dividido en tres partes, la primera parte dirigido a lo socioeconómico con dos preguntas, nivel de estudios, ingreso familiar, entre otras. La segunda y tercera parte se basa en las variables independientes y dependientes, enfocada en la escala de Likert para poder validar las respuestas.

Se realizará un estudio piloto que arrojará información necesaria para medir la confiabilidad con el Coeficiente de Alfa de Cronbach, que mide dicha confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems y entre sus correlaciones.

3.6. TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Es importante señalar que el tratamiento estadístico que será dado a los datos depende en gran medida de la naturaleza de éstos, por lo que será necesario confirmar si los datos siguen o no una repartición normal, si su coeficiente de variación es aceptable, si nos inclinamos por pruebas paramétricas o no paramétricas, por lo que es necesario esperar la recolección total de la información. Destacado la que independencia de los datos, se mantendrá la esencia de la trascendencia descriptiva del estudio.

3.7. VALIDEZ Y FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

La validez y fiabilidad son aspectos importantes de la metodología de la investigación para obtener mejores explicaciones. La validación del instrumento es trasladada a la interpretación o al problema epistemológico de la diferencia de los registros efectuados por el observador y el instrumento de recolección de datos.

Para darle validez y confiabilidad a los instrumentos se realizará la Matriz de Alpha Cronbach la cual su resultado debe ser >0.5

Tabla 3. Resumen de Procesamiento de Casos

		N	%
Casos	Válido	30	96.7
	Excluido ^a	1	3.3
	Total	30	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El alfa de Cronbach, no obstante, cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0.7 o 0.8 son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala.

Tabla 4. Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Número de elementos
0.892	0.881	18

3.8. RECURSOS

En el desarrollo de la investigación se incurrirá en el uso de la computadora con las aplicaciones de computadora para el levantado de texto y la realización de tablas y gráficos.

La información para utilizar fue obtenida por medio de la recopilación de fuentes bibliográficas, demás documentos indexados que apoyaron al proyecto y se describieron para generar perspectivas teóricas. Artículos a nivel nacional y otras regiones. Se consultó con profesionales de la materia; revistas, periódicos entre otros. Se utilizará la lógica o razonamiento inductivo y no se realizarán análisis estadísticos.

CAPITULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En la Tabla 3 expone que de los encuestados 66.7% son mujeres y el 33.3% son hombres, lo que deja en evidencia que la población graduada femenina dobla a los hombres.

Se hace evidente la tendencia a que la profesión del contador este mayormente compuesta de mujeres en puestos gerencias y administrativos dentro de las empresas donde deben presentar sus habilidades y competencias.

Tabla. 5 Genero. Nota: Elaboración propia, Análisis Estadístico Descriptivo de Frecuencia SPSS 25 con base a los datos recabados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	20	66.7	66.7	66.7
	Masculino	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 1 Gráfica Genero. Nota: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos.

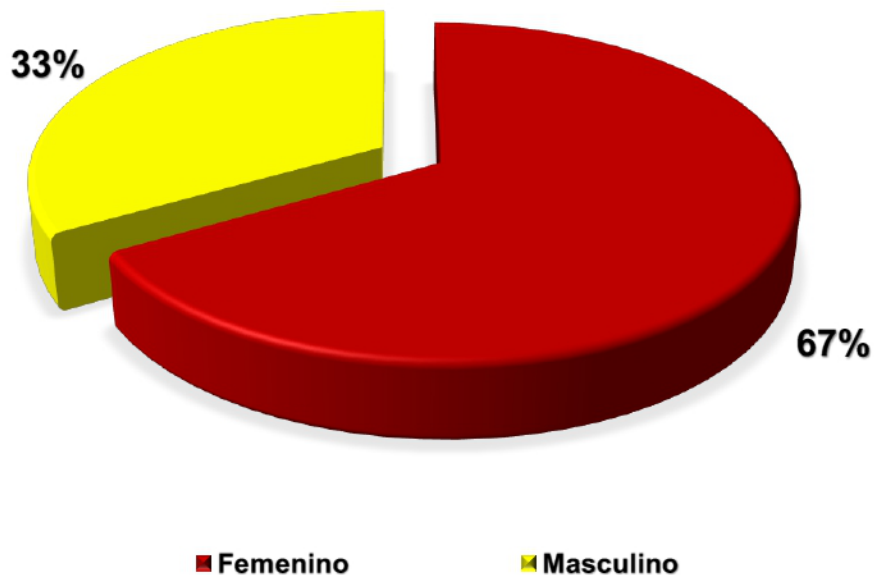


Tabla 6. ¿Su primer trabajo luego de graduarse fue como contador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	23	76.7	76.7	76.7
	Sí	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Esta evaluación mide las oportunidades que puede tener los estudiantes de la licenciatura en contabilidad, antes de obtener el título.

Figura 2 Gráfica Género. Nota: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos.

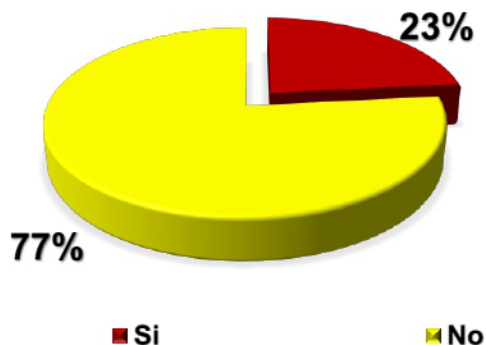


Tabla 7 ¿Años de experiencia como contador?

Rango	Frecuencia	Porcentaje válido
De 0 a 1 año	8 respuestas	27%
de 1 a 5 años	16 respuestas	53%
de 5 a 10 años	6 respuestas	20%
de 10 a 20 años	0 respuesta	0
de 20 o más	0 respuestas	0

Esta evaluación determina el rango de experiencia de los participantes en los que se observa que el 63% tienen un rango de tiempo de experiencia, que comparado con el resultado de la gráfica anterior, nos arroja un resultado similar.

La inexperiencia de un licenciado lo limita a desarrollar sus habilidades blandas, frente a sus compañeros que si han logrado adquirir mediante practica y vínculo con un entorno laboral, desarrollar sus competencias.

Creando una oportunidad de mejora en los métodos de enseñanza, como pueden ser:

- Mediante laboratorios, desarrollar entornos de estudios que simulen situaciones con la que debe considerar un Licenciado en el mercado laboral
- Fortalecer las habilidades técnicas, en las que los estudiantes presentan mayor deficiencia para la inserción laboral.

Es el conjunto de habilidades y conocimientos técnicos básicos que debe tener, lo egresados considerando que el impacto de estas habilidades es vital para el desarrollo de su labor en la administración financiera de las compañías. En esta sección estaremos evaluando las habilidades técnicas considerando la siguiente escala de evaluación:

Figura 3 Gráfica Competencias Técnicas. ¿Estas familiarizado con los estándares éticos de contabilidad y presentación financiera?

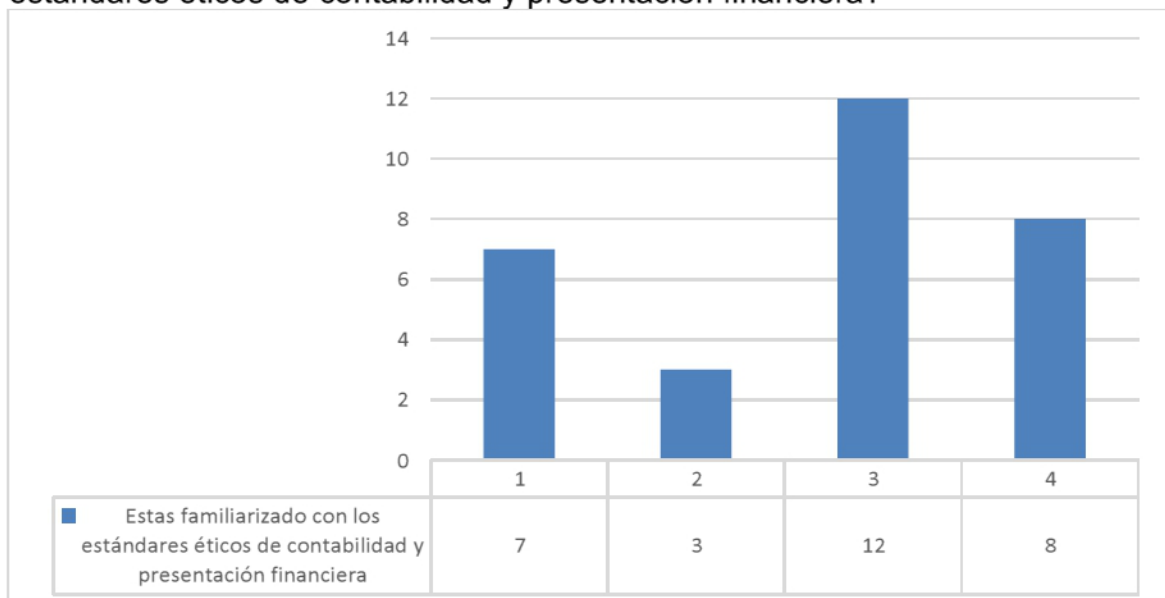


Tabla 8 Estándares Éticos de Contabilidad y Presentación Financiera

Porcentaje válido	¿Estas familiarizado con los estándares éticos de contabilidad y presentación financiera?
23%	1. Lo he escuchado
10%	2. He estudiado la teoría y tengo poca práctica
40%	3. Lo he aplicado y he practicado parcialmente
27%	4. Soy experto y puedo brindar asesoría

Consideramos como estándar ético de contabilidad fue publicado en la Gaceta Oficial 20,070 del 4 de junio de 1984 en el decreto 26 del 17 de mayo de 1984; que dice así: “Artículo 74: El Contador Público Autorizado no debe mantener ninguna relación con el cliente que distorsione su independencia e imparcialidad, ni ningún conflicto de intereses que pueda mermar su integridad y su objetividad”.

En Panamá, se han ido adoptando las Normas Internacionales de Información Financiera desde el año 2005 y sucesivamente en el año 2010 se adoptan las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas, y Microempresas (NIIF para PyMEs) los cuales intentan estandarizar la forma en la que se presenta la información financiera

Los estudiantes egresados que participaron de nuestra encuesta nos dan respuestas múltiples interesantes, en los que podemos interpretarlo de la siguiente manera:

- El 23 % solo tiene nociones del tema por lo que presenta deficiencia en el manejo del tema.
- El 10% y el 40% estaría dentro del rango de un estudiante promedio sin experiencia o con cierta experiencia, el cual se puede fortalecer con mayor facilidad sus habilidades con metodología.
- El 27% Esta considerado como un profesional preparado y listo para su incursión en el mercado laboral.

Figura 4 Gráfica Competencias Técnicas

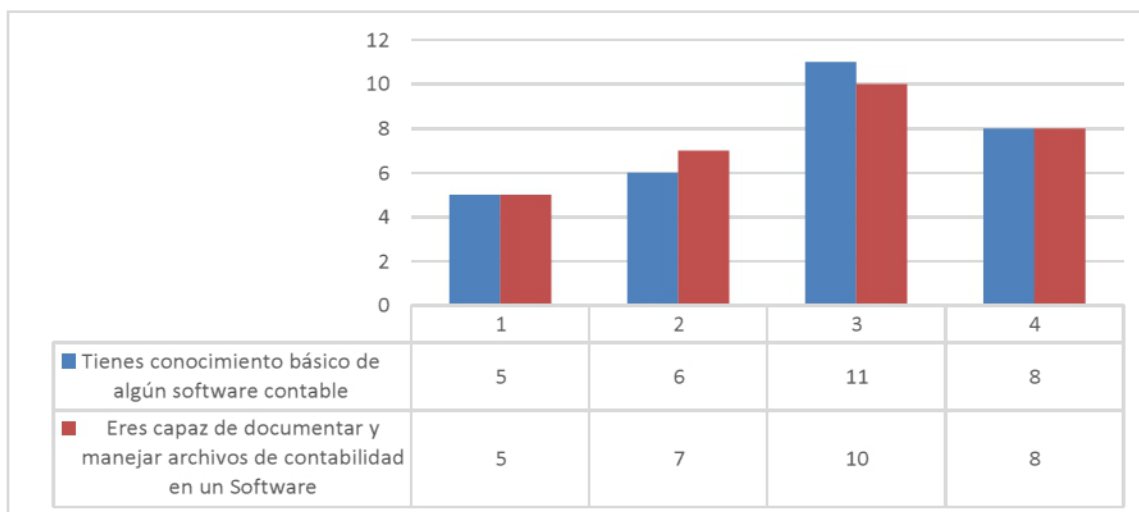


Tabla 9 Evaluación de las respuestas

¿Tienes la habilidad de realizar registros con sustentos y evidencias?	¿Tienes conocimiento básico de algún software contable?	Evaluación de las respuestas
17%	17%	1. Lo he escuchado
30%	20%	2. He estudiado la teoría y tengo poca práctica
37%	37%	3. Lo he aplicado y he practicado parcialmente
17%	27%	4. Soy experto y puedo brindar asesoría

En este resultado se presenta el siguiente escenario:

- 17% de los estudiantes solo han escuchado, lo que es una marcada deficiencia.
- Entre el 20% y 30% mantiene un nivel de conocimiento teórico y una leve práctica.
- 37% presenta mayor habilidad para la competencia técnica
- Entre el 17% y 27% son expertos y pueden brindar asesoría sobre transacciones

Figura 5 Gráfica Competencias Técnicas

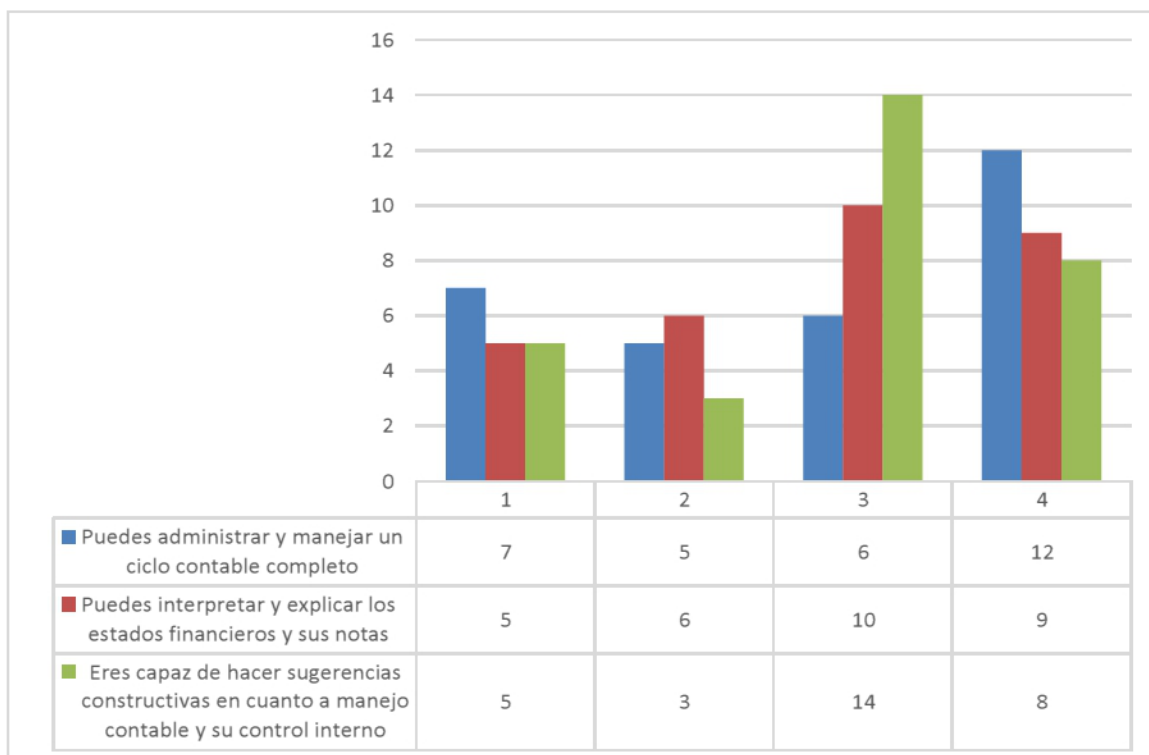


Tabla 10 Rango de Respuestas

Porcentaje válido	Rango de respuestas
19%	1. Lo he escuchado
16%	2. He estudiado la teoría y tengo poca práctica
33%	3. Lo he aplicado y he practicado parcialmente
32%	4. Soy experto y puedo brindar asesoría

Dentro las competencias técnicas que debe tener un egresado y que le solicita el mercado laboral están:

- Administrar el ciclo contable completo
- Interpretar y elaborar los estados financieros
- Realizar sugerencias constructivas para el manejo y control interno de la entidad.

El resultado de esta evaluación indica que:

- El 32% de los encuestado tiene las habilidades para realizar estas competencias técnicas.

- El 33% lo han aplicado y practicado parcialmente.
- Entre 16% y 19%, no han tenido la experiencia y tiene poca o ninguna práctica. Este rango de resultado crea una deficiencia en los egresados encuestados.

Figura 6 Gráfica Competencias Técnicas.

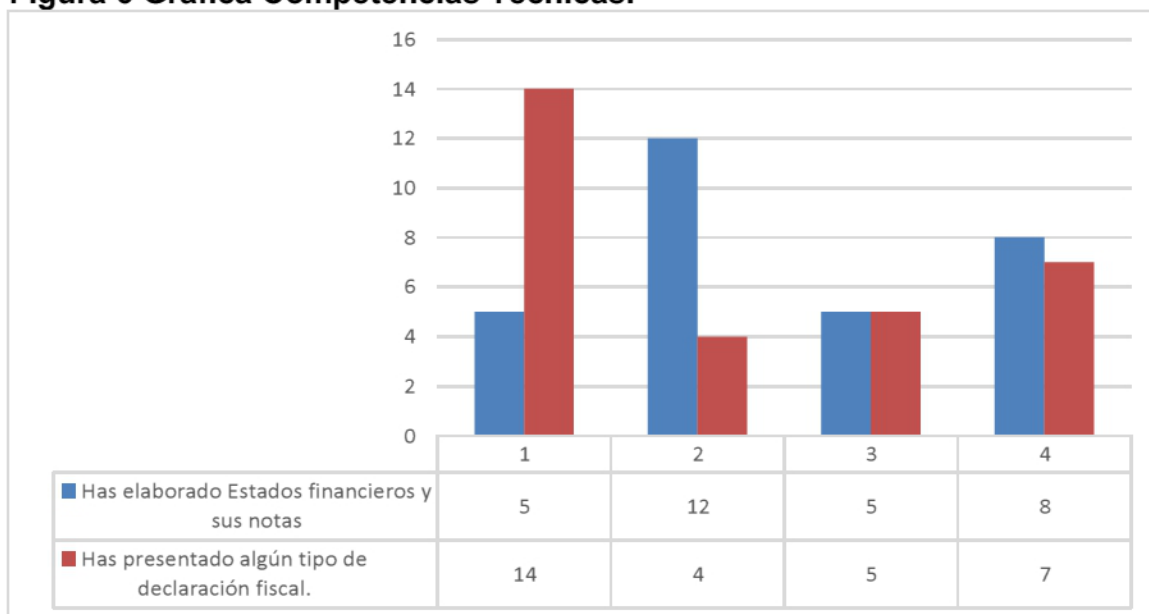


Tabla 11 Rango de Respuestas

Porcentaje válido	Rango de respuestas
21%	1. Lo he escuchado
18%	2. He estudiado la teoría y tengo poca práctica
11%	3. Lo he aplicado y he practicado parcialmente
17%	4. Soy experto y puedo brindar asesoría

Entre las habilidades y competencias técnicas más importantes que todo egresado debe tener son la elaboración y presentación de informes. El resultado de nuestra encuesta es el siguiente:

- 21% solo han escuchado de tema
- Entre el 11% y el 18% han tenido experiencia teórica practica parcial.
- 17% indican haber elaborado y tener capacidad de dar asesoría sobre el tema.

Figura 7 Gráfica Habilidades Blandas



Tabla 12 Evaluación de Competencias Blandas

Respuestas validas	En esta sección estaremos evaluando las competencias blandas considerando la siguiente escala de evaluación:
20%	1. Nunca
23%	2. A veces
43%	3. Casi siempre
13%	4. Siempre

En esta evaluación se consideran dos escenarios, entre competencias técnicas que debe tener el profesional egresado y las habilidades blandas como la actitud a enfrentar la evaluación estrategia y financiera de una entidad lo que nos presenta el siguiente resultado:

- El 20% da una respuesta negativa, a lo que concluimos que se sienten capacitados para el desarrollo de estrategias.
- El 23% de los encuestados indican que a veces, concluyendo que, si tienen la capacidad, pero están limitados en algún aspecto, para desarrollar la evaluación.
- El 43% indican, si tener la capacidad, a lo que concluimos que siendo este el porcentaje mas significativo, la capacidad de análisis y el establecimiento de estrategias económicas y financieras es una

habilidad bien desarrollada en la universidad para los recién egresados y a esto se le suma el 4% que dicen estar siempre en la capacidad de cumplir con esta habilidad.

Figura 8 Grafica Habilidades Blancas

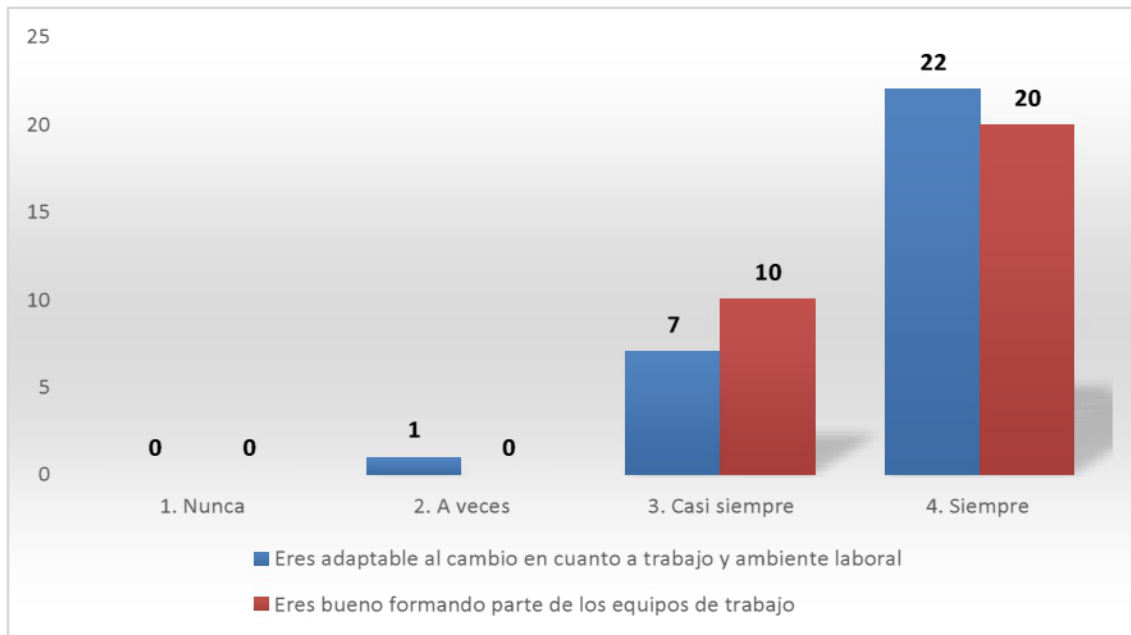


Tabla 13 Evaluación de Competencias Blandas

Respuestas validas	En esta sección estaremos evaluando las competencias blandas considerando la siguiente escala de evaluación:
0%	1. Nunca
2%	2. A veces
28%	3. Casi siempre
70%	4. Siempre

En estas preguntas de la encuesta intentamos evaluar la adaptabilidad de los egresados al cambio y a los principales escenarios a las cuales se enfrentarán como las exigencias del trabajo, ambiente laboral y formación de equipos de trabajo lo que nos presentan respuestas puestas similares así:

- La actitud positiva de adaptabilidad que presentan los encuestados es de un 70% del total. Lo que indica la predisposición a asumir cambios en el ambiente laboral de forma positiva.

- El 28% nos ofrece una respuesta mas mesurada, en la cual, aun manteniendo una buena adaptabilidad al cambio, indican que pudiera haber situaciones en las que no son adaptables.
- Y solo el 2% indico que se les hace complicado adaptarse a los cambios en el ambiente de trabajo y laboral, considerando que no tienen la experiencia, tienen unas expectativas mucho más reservadas en cuanto a que ambiente laboral les presentará el mercado laboral.
- Lo importante, que nos arroja esta respuesta en el rango mas bajo de evaluación, es muy positivo, ya que se puede considerar que todos tienen un nivel de adaptabilidad, lo que ofrece el nivel de confianza que tienen los profesionales egresados.

Para los profesionales de la contabilidad esta muy marcado el tema de la independencia, sin embargo, el mercado laboral, les ofrece ambos escenarios en los cuales desarrollaran su profesión, la capacidad de adaptación y de interrelacionarse es uno de los elementos que ofrecen en las Universidades, cuando se desarrollan los trabajo en equipo y el nivel de aporte que cada individuo tiene dentro de este.

El desarrollo de actividades cognoscitivas, para recibir, procesar y elaborar información financiera dentro de una junta directiva, departamento o equipo de contadores en su papel activo, son vitales en las características que ofrecen el perfil del egresado de la Universidad de Panamá en la Licenciatura de contabilidad y auditoría; son las habilidades blandas que mas ejemplifican a un profesional ejecutivo en su red de trabajo.

Grafica 9 Habilidades Blandas



Tabla 14 Evaluación de Competencias Blandas

Respuestas validas	En esta sección estaremos evaluando las competencias blandas considerando la siguiente escala de evaluación:
0%	1. Nunca
20%	2. A veces
33%	3. Casi siempre
47%	4. Siempre

En esta pregunta de la encuesta se mide las consideraciones personales de cada individuo según el nivel de organización del tiempo:

- De los encuestado 47% tiene el suficiente tiempo, lo que caracteriza su capacidad de organización en la mayoría de los egresados.
- De los encuestados 33%, indican ocasionalmente no poder organizarse adecuadamente para tener tiempo de ejecutar sus compromisos.
- El 20% nos indica que no tiene tiempo y en pocas ocasiones logran cumplir con sus compromisos asignados, lo que crea una deficiencia en el grupo de los egresados encuestados.

Figura 9 Grafica Habilidades Blandas

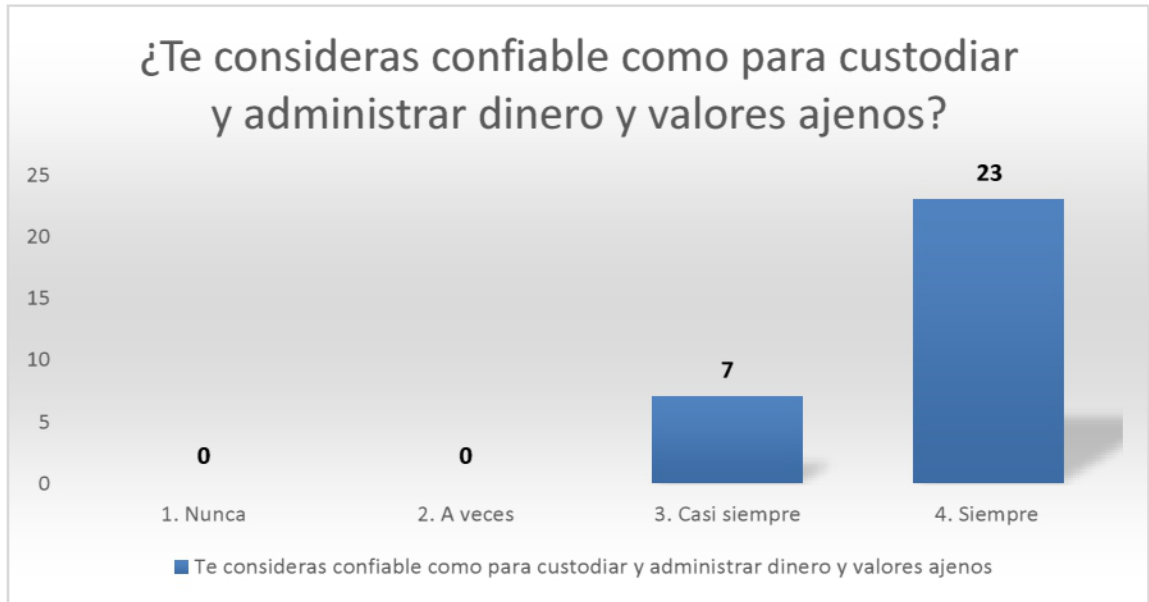


Tabla 15 Evaluación de Competencias Blandas

Respuestas validas	En esta sección estaremos evaluando las competencias blandas considerando la siguiente escala de evaluación:
23%	3. Casi siempre
77%	4. Siempre

El nivel de confianza para aceptar el riesgo de manejar activos líquidos dentro de una empresa es considerado como una gran responsabilidad, por la facilidad de pérdida o hurto:

- El 77% indica ser siempre confiable, lo que ofrecen un perfil de mucha honestidad el cual es vital y es la base de la ética de todo profesional egresado.
- El 23% de los encuestados presenta una leve duda para manejar efectivo o valores ajenos, sin embargo, es una respuesta más mesurada y positiva.

Las repuestas a la pregunta refleja una buena actitud de los profesionales egresados y su interacción con los bienes ajenos, de los cuales pudieran ser administradores como parte de sus funciones.

Figura 10 Grafica Habilidades Blandas

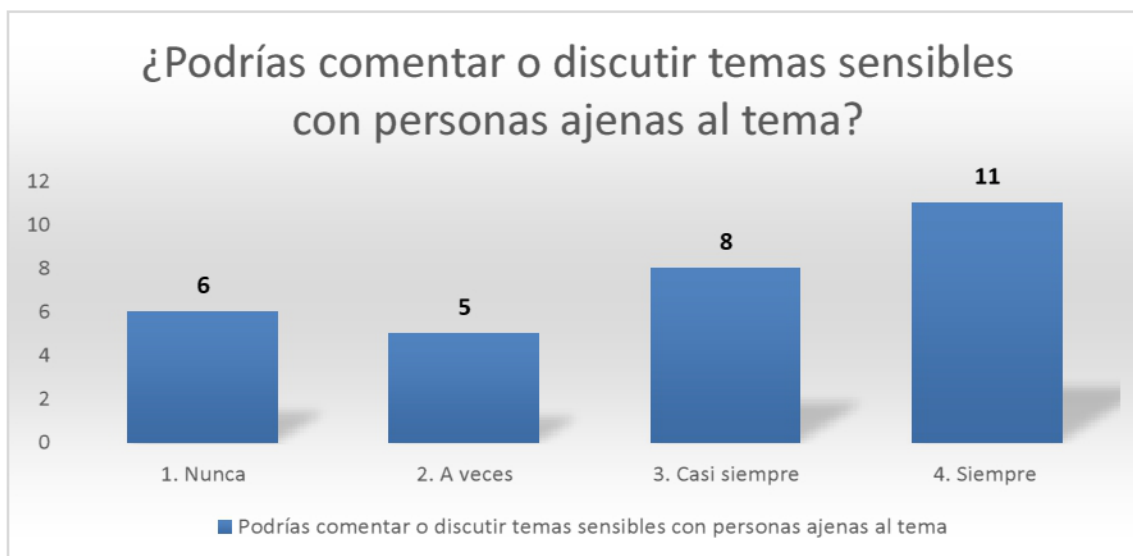


Tabla 16 Evaluación de Competencias Blandas

Respuestas validas	En esta sección estaremos evaluando las competencias blandas considerando la siguiente escala de evaluación:
20%	1. Nunca
17%	2. A veces
27%	3. Casi siempre
37%	4. Siempre

Debido a la profesión que desarrollará el profesional egresado a un mercado laboral, sea profesional independiente o que forme parte de una entidad de jerarquía baja, media o alta; en ambos escenarios, deberán manejar información confidencial o sensible mediante sus habilidades de comunicación y escucha activa. Por lo que las características que presenta esta pregunta es la siguientes

- El 37% respondieron que siempre, lo que nos arroja una deficiencia en la evaluación.
- El 27% respondieron que casi siempre, comentarían temas sensibles con personas ajenas al tema. Lo que nos deja un umbral bajo para la confidencialidad.

- El 17% respondieron que a veces, considerando que pudieran existir escenarios, en los que sea necesario elevar consultas sobre temas sensibles.
- El 20% indico que nunca, sobre la base de un concepto más restrictivo y elevando su nivel de confiabilidad en la información que se les proporciona.

La confidencialidad y discreción en el manejo de información sensibles es elemental entre las actitudes que debe tener todo profesional dentro de esta profesión, ya que la información que se proporciona pudiera tener un impacto significativo en una entidad o en el resultado de las operaciones. Esta habilidad blanda, no es una que se especifique con mucho detalle en el perfil del egresado sin embargo esta mencionado en el código de ética del contador.

Figura 11 Grafica Habilidades Blandas

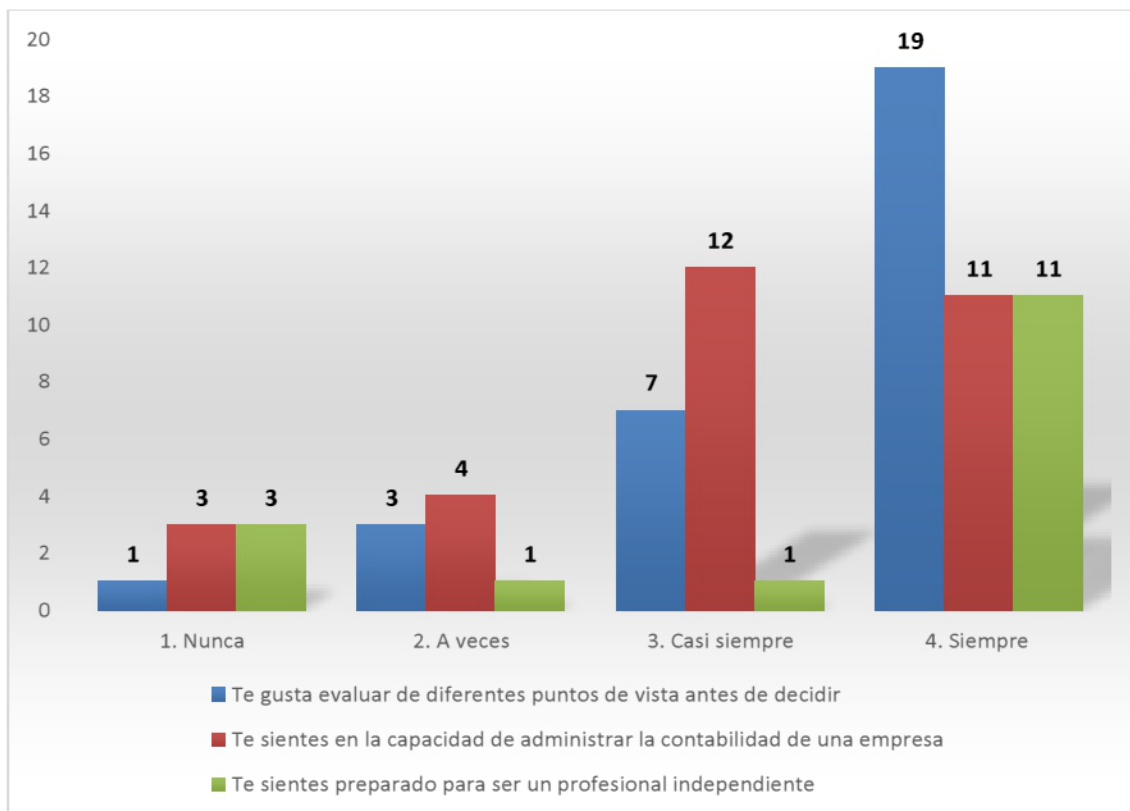


Tabla 17 Evaluación de Competencias Blandas

Respuestas validas	En esta sección estaremos evaluando las competencias blandas considerando la siguiente escala de evaluación:
8%	1. Nunca
9%	2. A veces
22%	3. Casi siempre
46%	4. Siempre

Hemos considerado concluir estas tres preguntas bajo la misma evaluación considerando que están enfocadas en la capacidad de responsabilidad y toma de decisiones que se le exige a un egresado de la licenciatura en contabilidad y auditoría y las mismas presentan un resultado similar

- Entre el 22% y 46% de los encuestados se siente muy capaces para ser profesionales y administrar la contabilidad de una empresa, considerando diferentes puntos de vista, asumiendo su figura como un asesor contable y financiero dentro de las entidades.
- Entre el 8% y 9% de los encuestados indicaron, ser deficientes en la actitud de asumir la administración o emprender como independiente, lo que presenta una deficiencia a considerar para la evaluación del nivel de capacidades de los estudiantes.

CONCLUSIONES

La Universidad de Panamá, en su Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, tiene el objetivo de facilitar el desarrollo a sus estudiantes de un perfil del egresado en el cual cumpla con las capacidades, que el mercado laboral panameño exige, bajo la oferta académica y su completo plan de estudios.

Se desarrollan durante la carrera, materias básicas comerciales y técnicas para que el estudiante tenga el suficiente conocimiento de afrontar los desafíos que se les exigirá como profesionales egresados.

Las competencias y la capacidad cognoscitiva y actitudinal, basado en el resultado de nuestra encuesta está muy vinculado a la motivación de lograr los objetivos de la carrera y asumir su personalidad de profesional ejecutivo ante el mercado laboral.

En esta carrera los instrumentos, metodología y tiempo de practica en la enseñanza que ejecuta cada profesor, son la fortaleza que da como resultado, egresados capaces, con el conocimiento de brindar respuestas a las empresas de Panamá.

El resultado de esta evaluación no está enfocado en deducir que elementos de la carrera de la Licenciatura en Contabilidad es deficiente, el enfoque es buscar dentro de los resultados del instrumento de evaluación, las oportunidades de mejora que requiere la carrera de Contabilidad y brindar con esto nuestro aporte.

En cuanto a la integración del profesional y su impacto, por los efectos de sus competencias que se adquieren en el desarrollo de su carrera al egresar de la universidad, se ven reflejado en el mercado por el nivel de confianza e integridad que presente, que son el resultado de los métodos de enseñanza que despiertan la esencia del contador para crear mejores profesionales con actitud de líderes.

Los profesionales egresados de esta carrera se deben mantener en actualización y educación constante, de los cambios tecnológicos, cambios legales, cambios por eventos inherentes como la pandemia del Covid19, los cambios económicos inflacionarios, los cambios en las Normas de Información financiera. Considerando que la información contable es la base para la toma de decisiones por los administradores de negocios para estrategias financiera o fiscales, de forma de optimizar las operaciones, temas estos que son tratados durante la carrera de la licenciatura en Contabilidad en la materia de Elaboración y Análisis de los Estados Financieros.

La actitud de sentirse capaces para desarrollar y presentar informes financieros y fiscales ofrece un excelente resultado para nuestra evaluación, sin embargo, el índice para el margen de mejora en estos aspectos crea las posibilidades de mejoras, e implementación de métodos para reforzar los resultados desfavorables.

La confidencialidad, la independencia, la discreción, y la confianza para manejar sistemas contables e información, elementos esenciales en la actitud de un egresado, en el cual los comerciantes cederán la administración de su información financiera, manejo de información sensible y solicitaron consultas sobre su manejo financiero, son elementos importantes que se implementan y son mencionados durante, la carrera del contador en la Universidad, en la formación del Contador Público Autorizado como agente certificador.

La formación de los estudiantes de la licenciatura en contabilidad es uno de los elementos más importantes en la universidad por el impacto que tiene su trabajo en la sociedad, los planes y programas de estudio son evaluados y ajustados constantemente según los cambios que se presentan, y es el equipo de profesores, los encargados, de certificar profesionales con un perfil, que presenta la oferta académica.

RECOMENDACIONES

Es recomendable que, la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, forme vínculos activos con las asociaciones de contadores públicos autorizados, con la finalidad de establecer facilidades de participación a los estudiantes en las jornadas de actualización en todos los aspectos.

Se cree un programa de práctica profesional supervisada durante toda la carrera de la licenciatura, y el mismo sea considerado como nota dentro del programa de estudios. Esto crea el vínculo de los estudiantes con las empresa o firmas de contabilidad, lo que les va generando experiencia y adquieren habilidades blandas que se logran desarrollar mediante el convivir en el ambiente laboral.

Implementar el examen o certificación del idioma inglés como requisito para los graduandos de licenciatura, similar al requisito que se solicita en los estudiantes de post grados y maestrías, lo que reforzaría la debilidad en el manejo del idioma inglés.

Actualización y mejora de los programas de estudios de las materias vinculadas a los sistemas contables, en los cuales se diversifique el manejo de dos o más programas más utilizados en el mercado laboral.

Mediante el método de lluvia de ideas o conversatorios, crear en el estudiante el escepticismo profesional, el pensamiento crítico, Incentivar el sentido de curiosidad, el ser autodidacta, al utilizar las facilidades tecnológicas de los dispositivos móviles para mejorar sus conocimientos, mediante la observación y seguimiento de cambios fiscales y financieros, que aporten a su mejora continua.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arredondo, J., Carvajal, J., & González, J. (2016). Caracterización de las Competencias del Contador Público de la Universidad de Antioquia. (*Trabajo de Grado*). Universidad de Antioquia, Antioquia, Colombia. Obtenido de <https://n9.cl/pvwvr>
- Attewell, P. (2009). ¿Qué es una competencia? *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 16, 21-43. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=135012677003>
- Bisquerra, R., & Pérez, N. (2007). Las Competencias Emocionales. *Educación XXI*, 10, 61-82. Obtenido de <https://n9.cl/ov6r>
- Carvajal, E. (2017). Las competencias del contador y su desempeño laboral en las empresas del sector público del cantón Ambato. (*Trabajo de Grado*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://n9.cl/o7s3u>
- Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C., & Arenas, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, 133-165. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21320758007.pdf>
- Consejo General de Enfermería de España. (2022). *PERFIL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA*. Obtenido de <https://www.consejogeneralenfermeria.org/primer-ciclo/perfil-del-profesional>
- Contadores, F. I. (s.f.). *Comité de Profesionales de la Contabilidad de Empresas*. Obtenido de <http://www.ifac.org/paib>
- Díaz, Á. (2006). El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? *Perfiles Educativos*, XXVIII(111), 7-36. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13211102>
- Díaz, M. (2021). *El rol de las competencias profesionales en las políticas educativas*. Obtenido de <https://n9.cl/vm4yx>
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. S. (2007). *LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación* (3 ed.). España: McGRAW-Hill Interamericana.
- Endelia. (2019). *Competencias, capacidades y habilidades: ¿Qué diferencias hay?* Obtenido de News: <https://n9.cl/ybu9j>
- Fernández, B. (2007). Competencias laborales y de empleabilidad en la educación vocacional.. *Calidad en la Educación. (Publicación)*. Instituto Profesional DUOC UC, Chile. Obtenido de <https://doi.org/10.31619/caledu.n27.217>
- Fundación de Normas Internacionales de Información Financiera. (2019). *Normas Internacionales de Información Financiera*. Londres, Reino Unido: <https://www.ifrs.org/>.
- López, E. (2016). EN TORNO AL CONCEPTO DE COMPETENCIA: UN ANÁLISIS DE FUENTES. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 4(1), 311-322. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56745576016>

- Medina, M. (2010). Talento humano y trabajo en equipo del personal directivo de las universidades del municipio Maracaibo. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 79-97. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99312518006.pdf>
- Megías, F., & Castro, F. (2008). Competencia personal y social. Las habilidades sociales. *Metas Enferm*, 21(4), 68-71. Obtenido de <https://n9.cl/0vqw>
- Mejía, A., & Jaramillo, M. (2006). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. *Revista Guillermo de Ockham*, 4(1), 43-81. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105316847004>
- Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial, XXXIV. Redalyc*, 2-11. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433593002>
- Mendoza, L., Ramirez, J., Cuarenta, S., Santos, O., & Mares, J. (2016). *Análisis Comparativo entre el perfil de egreso del Contador Público y las exigencias del mercado laboral*. Tampico, México; Universidad Autónoma de Tamaulipas: Revista Iberoamericana de Ciencias.
- Pacheco, L. (2018). *Habilidades para Gerecial*. Obtenido de <https://n9.cl/azjm0>
- Panamá, A. N. (1956). *Código Fiscal de la República de Panamá*. Panamá, Panamá: Gaceta Oficial 12995.
- Redacción Digital La Estrella. (25 de Septiembre de 2013). Nueva ley para los contadores. *La Estrella de Panamá*, pág. 1.
- Ruíz, R. (2015). *Quien es un Contador Publico*. Obtenido de <https://n9.cl/at170>
- Sampieri, R. H. (2010). *Metodología de la Investigación Quinta edición*. México: Mc Graw Hill.
- Vergara, A., Calderón, R., & Castrellón, X. (2021). El Código de Ética en el Control del Ejercicio del Contador Público Autorizado. *FAECO Sapiens*, 4(2), 43-62.
- Wordpress. (2020). *Operacionalizacion de Variable*. Obtenido de <https://trabajodegradoya.files.wordpress.com/2017/02/tg1-5251665-operacionalizacion-de-variable-ppt.pdf>
- Yániz, C. (2008). Las Competencias en el Currículo Universitario: implicaciones para diseñar el aprendizaje y para la formación del profesorado. *Red U. Revista de Docencia Universitaria, Num. Monográfico 1º*.

ANEXOS

-----UNIVERSIDAD DE PANAMÁ-----

Vicerrectoría de Investigación y Postgrado Facultad de Ciencias de la Educación

El presente cuestionario tiene como objetivo demostrar la EVALUACIÓN DE LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR LOS PROFESIONALES EGRESADOS DE LA CARRERA EN CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

Las respuesta con escala de Likert la donde 1 es Nada Satisfecho y 5 Muy Satisfecho

yiros.dvr@gmail.com [Cambiar cuenta](#)



*Obligatorio

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

[Siguiente](#)



Página 1 de 4

[Borrar formulario](#)

Consentimiento Informado

El presente estudio descriptivo tiene como objetivo general el "Demostrar como el presupuesto de efectivo proyectado, es una herramienta de gestión y control interno para lograr un resultado eficiente del modelo de negocio para mantener las empresas en marcha". Todas las preguntas de este cuestionario indagan sobre el tamaño de la empresa y si esta herramienta aporta a lograr los objetivos deseados.

La información recabada a través del Cuestionario en Google Forms dirigido a los micro y pequeños empresarios en la ciudad de Panamá, para conocer de manera general las ventajas y desventajas de los que lo aplican y la situación de los que no lo aplican.

Se le pide contestar sinceramente a las cuestiones planteadas, considerando que su participación es anónima, eligiendo la respuesta que mejor refleje la situación entre las posibilidades que se le presentan y considere pertinentes del cuestionario.

El presente cuestionario ha sido adaptado a partir de los principios del Comité de Bioética de la Universidad de Panamá [CBUP]. Descargue y lea con detenimiento el Consentimiento Informado. Al responder la encuesta está indicado que está de acuerdo con los términos establecidos en dicho documento.

Genero

- Maculino
- Femenino
- Otros

Su primer trabajo luego de graduarse fue como contador

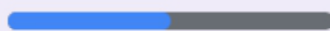
- Si
- No

Años de experiencia como contador

- de 1 a 5 años
- de 5 a 10 años
- de 10 a 20 años
- de 20 o más

[Atrás](#)

[Siguiete](#)



Página 2 de 4 [Borrar formulario](#)

Competencias Técnicas

En esta sección estaremos evaluando las habilidades técnicas considerando la siguiente escala de evaluación:

1. Lo he escuchado
2. He estudiado la teoría y tengo poca práctica
3. Lo he aplicado y he practicado parcialmente
4. Soy experto y puedo brindar asesoría

Estas familiarizado con los estándares éticos de contabilidad y presentación financiera

	1	2	3	4
Lo he escuchado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tienes la habilidad de realizar registros con sustentos y evidencias

1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tienes conocimiento básico de algún software contable

1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Eres capaz de documentar y manejar archivos de contabilidad en un Software

1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Puedes administrar y manejar un ciclo contable completo

- | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Puedes interpretar y explicar los estados financieros y sus notas

- | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Eres capaz de hacer sugerencias constructivas en cuanto a manejo contable y su control interno

- | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Has elaborado Estados financieros y sus notas

- | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Has presentado algún tipo de declaración fiscal.

1

2

3

4

Tienes la capacidad de realizar estrategias económicas y financieras

1


2

3

4

[Atrás](#)

[Siguiente](#)

 Página 3 de 4 [Borrar formulario](#)

Habilidades Blandas

En esta sección estaremos evaluando las habilidades técnicas considerando la siguiente escala de evaluación:

1. Nunca
2. A veces
3. Casi siempre
4. Siempre

Eres adaptable al cambio en cuanto a trabajo y ambiente laboral

1

2

3

4

Eres bueno formando parte de los equipos de trabajo

- 1 2 3 4
-

Siempre tienes tiempo para realizar tus trabajos

- 1 2 3 4
-

Te consideras confiable como para custodiar y administrar dinero y valores ajenos

- 1 2 3 4
-

Podrías comentar o discutir temas sensibles con personas ajenas al tema

- 1 2 3 4
-

Te gusta evaluar de diferentes puntos de vista antes de decidir

1

2

3

4

Te sientes en la capacidad de administrar la contabilidad de una empresa

1

2

3

4

Te sientes preparado para ser un profesional independiente

1

2

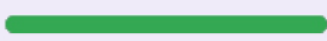
3

4

5

[Atrás](#)

[Enviar](#)

 Página 4 de 4

[Borrar formulario](#)