



Universidad  
Nacional  
de Loja

# Universidad Nacional de Loja

## Facultad de la Educación, el Arte y la Comunicación

### Maestría en Educación con Mención en Docencia e Investigación en Educación Superior

#### Habilidades blandas fundamentales para el ejercicio del profesional contable: estudio de caso en la ciudad de Loja

Trabajo de Titulación, previo a la  
obtención del título de Magíster en  
Educación con Mención en  
Docencia e Investigación en  
Educación Superior.

#### AUTORA:

Sara Sonia Jiménez Jiménez

#### DIRECTORA:

Lic. Tatiana Betzabé León Alberca Mg. Sc.

Loja – Ecuador

2024

## Certificación

Loja 26 de abril de 2024

Lic. Tatiana Betzabé León Alberca Mg. Sc.  
**DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

### **CERTIFICO:**

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **Habilidades blandas fundamentales para el ejercicio del profesional contable: estudio de caso en la ciudad de Loja**, previo a la obtención del título de **Magíster en Educación con Mención en Docencia e Investigación en educación Superior**, de la autoría de la estudiante **Sara Sonia Jiménez Jiménez**, con **cédula de identidad Nro. 1104919681**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

Lic. Tatiana Betzabé León Alberca Mg. Sc.  
**DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

## **Autoría**

Yo, **Sara Sonia Jiménez Jiménez**, declaro ser autora del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Titulación, en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

**Firma:**

**Cédula de Identidad:** 1104919681

**Fecha:** 26 de abril 2024

**Correo electrónico:** sara.s.jimenez@unl.edu.ec

**Teléfono:** 0992154948

**Carta de autorización por parte de la autora, para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Titulación**

Yo, **Sara Sonia Jiménez Jiménez**, declaro ser autora del Trabajo de Titulación denominado: **Habilidades blandas fundamentales para el ejercicio del profesional contable: estudio de caso en la ciudad de Loja**, como requisito para optar el título de **Magíster en Educación con mención en Docencia e Investigación en Educación Superior**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, suscribo, en la ciudad de Loja, a los veintiséis días del mes de abril del dos mil veinticuatro.

**Firma:**

**Autora:** Sara Sonia Jiménez Jiménez

**Cédula de identidad:** 1104919681

**Dirección:** Loja, Juan Larrea y Rodríguez Soto

**Correo electrónico:** sara.s.jimenez@unl.edu.ec

**Teléfono:** 0992154948

**DATOS COMPLEMENTARIOS:**

**Directora del Trabajo de Titulación:** Lic. Tatiana Betzabé León Alberca Mg. Sc.

## **Dedicatoria**

Al regalo más grande que Dios me dio, a mis hijos Roberto y Luciana, ya que son las personas más importantes de mi vida y los que me dieron más fuerzas y motivos para luchar y seguir adelante.

*Sara Sonia Jiménez Jiménez*

## **Agradecimiento**

Expreso mi eterna gratitud a la Universidad Nacional de Loja, Facultad de la Educación, el Arte y la Comunicación que, generosamente, abrió sus puertas para brindarme la oportunidad engrandecer mis conocimientos y titularme como magister.

Mi reconocimiento se extiende a mis respetados docentes, por su paciencia y dedicación en la enseñanza ya que fueron cruciales en mi formación de titulación. Quiero expresar mi gratitud especial a mi directora del trabajo de investigación, la Lic. Tatiana León Mg. Sc., cuya orientación y asistencia fueron fundamentales en este proceso.

*Sara Sonia Jiménez Jiménez*

## Índice de contenidos

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Autoría.....	iii
Carta de autorización.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de tabla:.....	ix
Índice de figuras:.....	ix
Índice de anexos:.....	x
<b>1.Título.....</b>	<b>1</b>
<b>2.Resumen.....</b>	<b>2</b>
.Abstract.....	3
<b>3.Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>4.Marco Teórico.....</b>	<b>6</b>
4.1. Antecedentes.....	6
4.2. Fundamentación conceptual.....	7
4.2.1. Habilidades blandas.....	7
4.2.2. Formación del profesional contable.....	14
4.2.3. Impacto de las habilidades blandas dentro del desarrollo profesional.....	16
4.2.4. La Carrera de Contabilidad y Auditoría en la Universidad Nacional de Loja..	17
<b>5.Metodología.....</b>	<b>20</b>
5.1. Área de estudio.....	20
5.2. Enfoque metodológico.....	20
5.3 Tipo de diseño.....	21
5.4. Técnicas.....	21
5.6. Muestra.....	23
5.7. Procedimiento.....	24
<b>6. Resultados.....</b>	<b>25</b>
6.1. Objetivo 1. Identificar las habilidades blandas prioritarias en los profesionales de la Contabilidad y Auditoría.....	25
6.1.1. Habilidad de Trabajo en equipo.....	27
6.1.2. Habilidad de Liderazgo.....	29

6.1.3. Habilidad de Negociación.....	31
6.1.4. Habilidad de Empatía.....	33
6.1.5. Habilidad de Comunicación.....	35
6.1.6. Habilidad de Resolución de problemas.....	37
6.1.7. Habilidad de Adaptabilidad.....	39
6.2. Objetivo 2. Describir las habilidades blandas que los estudiantes consideran importantes para su formación profesional.....	41
6.2.1. Habilidad de Trabajo en equipo.....	43
6.2.2. Habilidad de Liderazgo.....	45
6.2.3. Habilidad de Negociación.....	47
6.2.4. Habilidad de Empatía.....	49
6.2.5. Habilidad de Comunicación.....	52
6.2.6. Habilidad de Resolución de problemas.....	54
6.2.7. Habilidad de Adaptabilidad.....	56
<b>7. Discusión.....</b>	<b>60</b>
<b>8. Conclusiones.....</b>	<b>59</b>
<b>9. Recomendaciones.....</b>	<b>62</b>
<b>10. Bibliografía.....</b>	<b>64</b>
<b>11. Anexos.....</b>	<b>72</b>



## Índice de tabla:

<b>Tabla 1.</b> Habilidades interpersonales.....	13
<b>Tabla 2.</b> Habilidades cognitivas.....	14
<b>Tabla 3.</b> Variables de encuesta a estudiantes.....	21
<b>Tabla 4.</b> Variables de encuesta a profesionales.....	22
<b>Tabla 5.</b> Escala de valoración de Likert.....	23
<b>Tabla 6.</b> Muestra de estudio.....	24
<b>Tabla 7.</b> Preguntas desarrolladas para la habilidad Trabajo en equipo.....	27
<b>Tabla 8.</b> Preguntas desarrolladas para el liderazgo.....	29
<b>Tabla 9.</b> Preguntas desarrolladas para la negociación.....	31
<b>Tabla 10.</b> Preguntas desarrolladas para la empatía.....	33
<b>Tabla 11.</b> Preguntas desarrolladas para la comunicación.....	35
<b>Tabla 12.</b> Preguntas desarrolladas para la resolución de problemas.....	37
<b>Tabla 13.</b> Preguntas desarrolladas para la adaptabilidad.....	39
<b>Tabla 14.</b> Preguntas desarrolladas para la Trabajo en equipo.....	42
<b>Tabla 15.</b> Preguntas desarrolladas para el liderazgo.....	45
<b>Tabla 16.</b> Preguntas desarrolladas para la negociación.....	47
<b>Tabla 17.</b> Preguntas desarrolladas para la empatía.....	49
<b>Tabla 18.</b> Preguntas desarrolladas para la comunicación.....	51
<b>Tabla 19.</b> Preguntas desarrolladas para la resolución de problemas.....	54
<b>Tabla 20.</b> Preguntas desarrolladas para la adaptabilidad.....	56

## Índice de figuras:

<b>Figura 1.</b> Características de habilidades blandas.....	9
<b>Figura 2.</b> Tendencias y desafíos de la educación contable.....	16
<b>Figura 3.</b> Beneficios de habilidades blandas en los profesionales.....	17
<b>Figura 4.</b> Desafíos de habilidades blandas en los profesionales.....	17
<b>Figura 5.</b> Ubicación geográfica de la UNL.....	20
<b>Figura 6.</b> Género de los profesionales.....	25
<b>Figura 7.</b> Edad de los profesionales.....	26
<b>Figura 8.</b> Año de titulación de los profesionales.....	26
<b>Figura 9.</b> Tipo de Universidad de donde egresaron.....	27
<b>Figura 10.</b> Habilidad blanda de Trabajo en equipo para un contador.....	28
<b>Figura 11.</b> Habilidad blanda de Liderazgo en contadores.....	30

<b>Figura 12.</b> Habilidad blanda de Negociación.....	31
<b>Figura 13.</b> Habilidad blanda de Empatía.....	34
<b>Figura 14.</b> Habilidad blanda de Comunicación.....	36
<b>Figura 15.</b> Habilidad blanda de Resolución de problemas.....	37
<b>Figura 16.</b> Habilidad blanda de Adaptabilidad.....	39
<b>Figura 17.</b> Género de los estudiantes de Contabilidad y Auditoría.....	41
<b>Figura 18.</b> Edad de los estudiantes de Contabilidad y Auditoría.....	41
<b>Figura 19.</b> Ciclo que cursan los estudiantes de Contabilidad y Auditoría.....	42
<b>Figura 20.</b> Habilidad blanda de Trabajo en equipo.....	43
<b>Figura 21.</b> Habilidad blanda de Liderazgo.....	45
<b>Figura 22.</b> Habilidad blanda de Negociación.....	47
<b>Figura 23.</b> Habilidad blanda de Empatía.....	49
<b>Figura 24.</b> Habilidad blanda de Comunicación.....	52
<b>Figura 25.</b> Habilidad blanda de Resolución de problemas.....	54
<b>Figura 26.</b> Habilidad blanda de Adaptabilidad.....	56

#### **Índice de anexos:**

<b>Anexo 1.</b> Encuesta a profesionales.....	72
<b>Anexo 2.</b> Encuesta a estudiantes.....	75
<b>Anexo 3.</b> Certificado 1 de validación de instrumento.....	78
<b>Anexo 4.</b> Certificado 2 de validación de instrumento.....	79
<b>Anexo 5.</b> Certificado 3 de validación de instrumento.....	80
<b>Anexo 6.</b> Certificado de traducción de inglés.....	81

## **1.Título**

**Habilidades blandas fundamentales para el ejercicio del profesional contable:  
estudio de caso en la ciudad de Loja**

## 2. Resumen

En la actualidad, el entorno laboral está en constante evolución, lo que demanda que los profesionales, en particular los contadores, desarrollen una amplia gama de habilidades blandas que complementen su crecimiento profesional, más allá de sus conocimientos técnicos especializados. En este contexto, las habilidades blandas se han consolidado como fundamentales para el ejercicio profesional. Por ende, esta investigación analiza las habilidades blandas consideradas esenciales en el campo de la contabilidad, desde la perspectiva tanto de profesionales en ejercicio como de estudiantes. Para ello, se empleó una metodología de enfoque mixto, utilizando un diseño de investigación de campo descriptiva. Se aplicaron encuestas a estudiantes de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de Loja y a profesionales de la misma disciplina en la misma ciudad. Los resultados destacaron el trabajo en equipo como una habilidad blanda de alta prioridad para ambos grupos. Sin embargo, se observó que habilidades como liderazgo, negociación, empatía, comunicación, resolución de problemas y adaptabilidad son consideradas importantes por los profesionales, pero no tanto por los estudiantes, al menos no en la misma proporción. Se evidenció una brecha significativa entre la valoración de las habilidades blandas de la carrera de Contabilidad y Auditoría en un entorno altamente competitivo por parte de profesionales y estudiantes.

**Palabras claves:** *habilidades blandas; Contabilidad y Auditoría; profesional contable; ejercicio contable; entorno laboral.*

## **Abstract**

Nowadays, the work environment is constantly evolving, which demands that professionals, particularly accountants, develop a wide range of soft skills that complement their professional growth, beyond their specialized technical knowledge. In this context, soft skills have been consolidated as fundamental for professional practice. Therefore, this research analyzes the soft skills considered essential in the field of accounting, from the perspective of both practicing professionals and students. To do this, a mixed approach methodology was used, using a descriptive field research design. Surveys were administered to students of the Accounting and Auditing program at the “Universidad Nacional de Loja” and to professionals of the same discipline in the same city. The results highlighted teamwork as a high-priority soft skill for both groups. However, it was observed that skills such as leadership, negotiation, empathy, communication, problem solving and adaptability are considered important by professionals, but not as important by students, at least not in the same proportion. A significant gap was evident between the valuation of the soft skills of the Accounting and Auditing career in a highly competitive environment by professionals and students.

**Keywords:** *soft skills; Accounting and auditing; accounting professional; accounting exercise; work environment.*

### 3. Introducción

En la actualidad, enfrentarse al desarrollo profesional en un entorno globalizado y altamente competitivo impone elevadas exigencias, donde la demostración de habilidades como el liderazgo, la comunicación abierta, el trabajo en equipo y la gestión de conflictos se vuelve imperativa (Valiente, 2022). Este desafío se confirma con la aseveración de Fuentes et al. (2021) quienes señalan que "el mercado laboral observa y demanda la presencia de habilidades blandas en sus profesionales, constituyendo esto un cambio y una oportunidad en el panorama actual" (p. 1). En particular, la Contabilidad y Auditoría, según Wesley y Berry (2020) es una disciplina que requiere la adquisición de habilidades relevantes. No obstante, surge un debate entre educadores y profesionales sobre las habilidades realmente adquiridas y aquellas que son deseables para quienes aspiran a una carrera en Contabilidad y Auditoría.

Por ende, surge la imperiosa necesidad de llevar a cabo una investigación exhaustiva que profundice en la identificación de la brecha existente entre las habilidades blandas presentes en los profesionales y aquellas presentes en los estudiantes de la carrera de Contabilidad y Auditoría, una disciplina que destaca por su alta competitividad. Esta investigación cobra vital importancia, ya que las instituciones educativas responsables de la formación de profesionales, especialmente en el ámbito de la Contabilidad y Auditoría, deben equipar a sus estudiantes con las herramientas esenciales para convertirse en profesionales competentes.

Tomando en cuenta que, a nivel de América del Sur, diversas investigaciones abordan esta temática, dentro de las que destaca el estudio realizado por Fuentes et al. (2021) en Bogotá, donde se determinó que el mercado laboral en el país ofrece una oportunidad para mejorar el currículo educativo de acuerdo con las demandas laborales. En Cartagena, la investigación de Sánchez y Núñez (2016) se centró en las diferencias en las habilidades entre docentes y estudiantes de Contabilidad y Auditoría, concluyendo que se requería una guía didáctica para llevar a cabo dicha evaluación. En Perú y Colombia, se han realizado investigaciones sobre las habilidades clave que deben desarrollar los estudiantes de Contabilidad y Auditoría para aplicar los conocimientos adquiridos en las aulas universitarias y satisfacer las condiciones laborales exigidas (Hidalgo y Flores, 2013; Roncancio et al., 2017). A nivel nacional, la investigación de

Ortega et al. (2016) concluyó que en Guayaquil es necesario reforzar las habilidades blandas desde la educación primaria, independientemente de la carrera que elijan seguir.

Con base en lo anterior, se planteó el objetivo general de la investigación, que consistió en analizar las habilidades blandas consideradas fundamentales para el ejercicio profesional en el campo de la Contabilidad y Auditoría. Para alcanzar este propósito, se llevaron a cabo diversas actividades, entre las que se incluyeron la identificación de las habilidades blandas prioritarias en profesionales de Contabilidad y Auditoría y la descripción de las habilidades blandas que los estudiantes consideran esenciales para su formación profesional.

Mediante el logro de estos objetivos, se pudo abordar la problemática relacionada con cuáles habilidades son cruciales para la preparación ocupacional de los estudiantes de Contabilidad y Auditoría. Esto permitió ofrecer a los estudiantes una perspectiva más realista sobre las expectativas del mundo laboral y cómo sus colegas valoran estas habilidades blandas. En consecuencia, se espera que los estudiantes, al fortalecer estas habilidades desde su etapa estudiantil, reduzcan las desventajas al buscar empleo, alineándose con las exigencias que las empresas plantean al momento de contratar.

Finalmente, la investigación involucró a estudiantes de los tres últimos ciclos de la carrera de Contabilidad y Auditoría en modalidad presencial en horario matutino de la Universidad Nacional de Loja, así como a contadores de la ciudad de Loja seleccionados de manera aleatoria.

## 4. Marco Teórico

### 4.1. Antecedentes

Con la finalidad de proporcionar una contextualización a la presente investigación, se han revisado diversos estudios realizados internacional, y nacionalmente.

Por un lado, Fuentes et al. (2021) desarrollaron una investigación para establecer las habilidades blandas que predominan en los alumnos de las carreras de psicología y administración en salud ocupacional, de la Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO), ubicada en Bogotá Sur y Zipaquirá. El enfoque utilizado fue cuantitativo con un alcance descriptivo y corte transversal, en donde se aplicó una encuesta a una muestra de 50 alumnos. Resultando que el trabajo en equipo, la escucha, la influencia son las habilidades blandas dominantes mientras que el apoyo y la responsabilidad son aquellas que se deben reforzar. Concluyendo que el mercado laboral al exigir este tipo de habilidades en los profesionales brinda una oportunidad a la entidad educativa para mejorar el currículum.

Por otro lado, Espinoza y Gallegos (2020) realizaron un estudio con el objetivo de facilitar una revisión detallada sobre habilidades blandas, lo que requirió de la utilización de un enfoque de investigación de tipo cualitativo, puesto que se revisaron 14 artículos científicos relacionados con el tema.

De forma que en la primera investigación se realizó una aproximación directa a la muestra objeto de estudio, estableciendo un contacto práctico y empírico. En contraste, en el segundo, se llevó a cabo un abordaje más orientado hacia la teoría, profundizando en aspectos conceptuales y abstractos.

Ortega et al. (2016) investigaron sobre los principales elementos para una correcta formación de habilidades blandas en los estudiantes del Liceo Panamericano de la Ciudad de Guayaquil. La metodología fue de un enfoque mixto, revisando artículos científicos relacionados con el tema y aplicando diferentes métodos e interrogantes a los estudiantes objeto de estudio. Concluyendo que las habilidades blandas son prioritarias para un empleador y debe reforzarse desde la primaria.

Los resultados obtenidos subrayan la prioridad que las habilidades blandas ocupan en la perspectiva de un empleador. La intersección entre la revisión teórica y la



interacción práctica con los estudiantes reveló la importancia crítica de cultivar estas habilidades desde las etapas formativas, incluso desde la educación primaria.

Sánchez y Núñez (2016) analizaron sobre las habilidades blandas en docentes y alumnos del Colegio Técnico Profesional ubicado en Cartagena. Cuya metodología tuvo un enfoque cualitativo aplicando cuestionarios, grupos focales y entrevistas. Se recalca que, pese a que los docentes no tienen un concepto claro sobre habilidades blandas, se considera oportuno realizar proyectos de evaluación sobre este tipo de habilidades. Lo que al final permitió presentar una guía didáctica sobre la implementación de la metodología *Design Thinking* y utilización del software libre para que los maestros tengan a disposición un instrumento para evaluar la aplicación de dichos proyectos.

## **4.2. Fundamentación conceptual**

### **4.2.1. Habilidades blandas**

**4.2.1.1. Definición y contextualización.** El diccionario de la Real Academia Española (RAE, 2019) define habilidad como la capacidad y destreza de un individuo para realizar algo.

Dentro de la literatura se destaca que la habilidad se define como el vínculo de aspectos tanto psicológicos como pedagógicos. Desde la perspectiva de la psicología se refiere a las acciones y operaciones, y referente a la pedagogía, tiene que ver con la dirección del proceso de comprensión de dichas acciones y operaciones (Reyes y García, 2014).

De acuerdo a Olivares (2007) se dividen a las habilidades como blandas (se relacionan como capacidades personales y elementos socio-afectivos) y habilidades duras (conocimientos de especialización). Algo importante a mencionar es que las primeras se ubican en el lado derecho del cerebro (Matus y Gutierrez, 2012).

Las habilidades blandas se reconocieron oficialmente en Estados Unidos, durante el año de 1972 cuando fue evidente que sus mejores tropas dentro del ejército eran aquellas que dominaban habilidades como la comunicación asertiva, la solución de problemas, el trabajo en equipo con un buen liderazgo (De La Ossa, 2022).

Cobo y Moravec (2011) definen a las habilidades blandas denominadas *Soft Skill* en inglés como el grupo de capacidades que facilitan al individuo a adaptarse mejor en su contexto laboral, las mismas que generalmente están “asociadas al comportamiento de la

persona, su desempeño social, liderazgo y manejo emocional” (Espinoza y Gallegos, 2020, p. 52).

Ortega (2017) indica que las habilidades blandas son un “conjunto de destrezas que permiten desempeñarse mejor en las relaciones laborales y personales. Especialistas en educación coinciden en que las habilidades técnicas se pueden enseñar mucho más fácilmente que las habilidades blandas” (p. 7). Mientras que Rodríguez et al. (2021) establece que dichas habilidades son algo “sustancial en diferentes ámbitos de nuestras vidas, por ejemplo, en el ámbito laboral y en el ámbito educativo” (p. 3).

Por su parte, dentro del contexto universitario, estas habilidades resultan ser de mayor importancia considerando que se requiere formar a los estudiantes como sujetos activos frente a las exigencias del mercado laboral al que pertenecerán al culminar la carrera, dado que, actualmente los requerimientos de los empleadores tienen que ver con habilidades de resiliencia, dinamismo, responsabilidad y adaptación (Vera, 2017).

Bajo este contexto, las habilidades blandas, se conceptualizan como un conjunto de destrezas que adquieren maestros y alumnos para facilitar el progreso del desempeño en los diferentes contextos que se presenten.

Ortega (2016) señala que las habilidades no cognitivas, se relacionan con las prácticas, el comportamiento y las capacidades de una persona para conectar con el entorno.

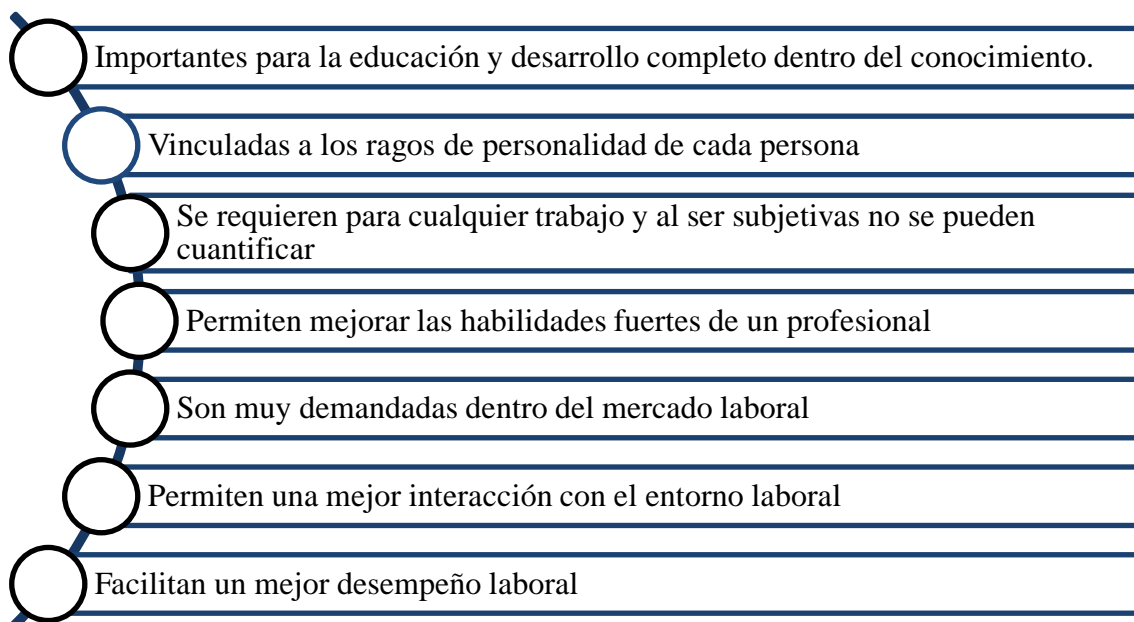
**4.2.1.2. Características de las habilidades blandas.** Generalmente se relacionan con la actitud, las relaciones y rasgos de comportamiento, que, a su vez, permiten tener inteligencia emocional para mejorar la toma de decisiones, logro de metas, y la destreza de enfrentar diferentes momentos críticos (Fuentes et al., 2021).

De igual forma, las dimensiones de estas habilidades tienen que ver con la adaptabilidad, la autoconfianza, comunicación efectiva, solución de problemas, y proactividad (Chaca y Contreras, 2022).

En este sentido, varios autores señalan que estas habilidades presentan las siguientes características expuestas en la Figura 1:

## Figura 1

### Características de habilidades blandas



*Nota.* Adaptado de Fuentes et al. (2021), Marrero et al. (2018), De La Ossa, (2022).

Por medio de la Figura 1 se observa que las características de las habilidades blandas giran alrededor del entorno laboral, y prácticamente al ser subjetivas no se pueden cuantificar, sin embargo, realmente son importantes en el desempeño de un profesional.

De todo ello se resalta la importancia del desarrollo de habilidades blandas en los contadores, la cual radica en analizar que la dirección exitosa de hoy en día recae en la influencia humana, lo que lleva a tomar en cuenta a la siguiente afirmación que a su vez adquiere una significativa relevancia: “Las habilidades sociales y emocionales pueden ser igualmente, y en algunos casos incluso más, importantes que las habilidades cognitivas para determinar el empleo futuro” (CEPAL, 2022, pág. 47).

Esto se evidencia hoy en día cuando las empresas buscan personal preparado, pero especialmente comprometido con la entidad, es decir, que tenga esas habilidades blandas que le diferencia de la competencia y de la gran oferta laboral que se les presenta a los empresarios.

Frente al panorama educativo actual y considerando la realidad contextual, Vera (2016) reconoce esta importancia mencionada y por ende propone adoptar un enfoque integral para incorporar habilidades no cognitivas en estudiantes de educación superior. Este enfoque implica la integración tanto directa como indirecta de estas habilidades en el ámbito de la implementación práctica, tanto como parte explícita del currículo formal

y como aspecto implícito en el currículo oculto. Desde esta perspectiva, los estudiantes pueden desarrollar estas habilidades de manera activa, haciendo hincapié en el aprendizaje activo, ya sea a través de situaciones simuladas dentro del aula o mediante actividades prácticas fuera de ella.

En otras palabras, integrar habilidades no cognitivas tanto de manera explícita como implícita tiene el potencial de proporcionar a los estudiantes una formación más completa y equilibrada. Reconocer la importancia de estas habilidades en el currículo formal destaca su valor y contribuye a su desarrollo consciente. Al mismo tiempo, la inclusión de estas habilidades en el currículo oculto reconoce la influencia de las experiencias cotidianas y del entorno educativo en la formación integral de los estudiantes.

**4.2.1.3. Dimensiones.** De acuerdo a varios autores estas habilidades relacionadas con la personalidad se clasifican en habilidades de Trabajo en equipo, liderazgo, negociación, empatía, comunicación, resolución de problemas y adaptabilidad. Las cuales se detallan a continuación:

**4.2.1.3.1. Trabajo en equipo.** Se considera a la colaboración organizada de dos o más individuos que se unen con la finalidad de lograr una meta en común (Guerra-Báez, 2019).

De manera que los miembros del grupo logren participar conjuntamente en una serie de actividades destinadas para cumplir una meta, tal cual lo menciona Goleman (2010) trabajar en equipo resulta importante dado que constantemente estas “tareas están creciendo y son tan complejas que ninguna persona posee todas las habilidades necesarias para llevarlas a cabo por sí solo. Trabajar en equipos puede hacer que el trabajo sea más agradable y satisfactorio para los miembros” (p.5).

En la actualidad, las empresas están en la búsqueda de individuos competentes y talentosos que puedan adaptarse a una variedad de contextos y contribuir con soluciones a los desafíos planteados. Se valora la capacidad de colaborar efectivamente en equipos diversos, así como la responsabilidad, organización y habilidad para gestionar tanto las emociones como las tecnologías digitales (Ramírez y Manjarrez, 2022)

**4.2.1.3.2. Liderazgo.** Dirigir correctamente a un grupo de personas, de forma que trabajen con convicción para el logro del objetivo en común (Chaca y Contreras 2022).

Para Goleman (2010) el liderazgo es la habilidad de estimular y motivar a un grupo de personas para seguir una meta en específico. Además, manifiesta que, “el líder diestro no pierde el contacto con las corrientes emocionales sutiles que mueven a los grupos y es capaz de anticipar el impacto de sus decisiones al respecto” (p. 208).

Por su parte, Cedeño-Choez (2020) menciona que el liderazgo se considera una de las principales habilidades que debe desarrollar un contador público, concordando con lo expuesto por Chaca y Contreras (2022) quienes conceptualizan al liderazgo como el conjunto de habilidades que una persona posee para influir en el comportamiento de otras personas o de un grupo en particular, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia el logro de metas y objetivos establecidos.

Para Chaca y Contreras (2022), un líder efectivo tiene la responsabilidad de reconocer y fomentar el potencial de sus colaboradores, proporcionándoles oportunidades para aprender nuevas habilidades y asignándoles tareas desafiantes y significativas.

**4.2.1.3.3. Negociación.** Para Ramos y Elizondo (2023) la negociación es “el reunir a los demás y tratar de conciliar las diferencias” (p. 394).

Así mismo, la negociación implica desarrollar estrategias para superar desacuerdos en las relaciones de individuos (Guerra-Báez, 2019). “Los buenos negociadores saben percibir y conceder fácilmente los puntos que más importan a la otra parte, al tiempo que presionan para conseguir aquéllos otros que no se hallan tan cargados emocionalmente” (Goleman, 2010, p. 202). Chaca y Contreras (2022) proponen que esta habilidad resalta sobre las otras habilidades, sobre todo dentro del entorno laboral que es donde más se requiere de esta competencia.

**4.2.1.3.4. Empatía.** Habilidad para entender las emociones de los demás, de forma que se mejore el ambiente laboral. Resulta importante cultivarla desde el inicio de la interacción para captar las necesidades de las personas de manera efectiva (Goleman, 2010).

De La Ossa, (2022) analiza cuán importante es que los profesionales en general desarrollen esta habilidad, con el fin de comprender y ponerse en el lugar del otro, para de esta forma, conocer que necesidades tienen los demás, o que requieren que se solucione; de forma que, desarrollar empatía implica mejorar la comunicación, lograr mejores resultados como equipo y alcanzar el éxito profesional.

De acuerdo a Chaca y Contreras (2022) la empatía más allá, puesto que requiere inspirar a los colaboradores mediante la comunicación de emociones positivas como entusiasmo y seguridad (efecto contagio emocional) es esencial. Sin embargo, esto no implica que el líder deba monitorear constantemente el estado de ánimo de sus empleados. Más bien, implica organizar las tareas y la dinámica del equipo al escuchar activamente a cada miembro, considerar sus necesidades individuales, otorgarles autonomía y, además, contagiar y transmitir activamente un ambiente de positividad, entusiasmo y confianza.

**4.2.1.3.5. Comunicación.** La comunicación comprende un conjunto de habilidades que se enfocan en la efectividad del emisor y en la consecución exitosa de la transmisión del mensaje, lo que da lugar a una recepción satisfactoria de dicho mensaje y, en última instancia, a una comunicación eficaz (Naranjo, 2019).

De acuerdo a López y Lozano (2021) estas habilidades “forman a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros” (p.4). Por lo cual, resulta ser clave desarrollar la habilidad de comunicación ya que permite una mejor relación con el entorno en general.

**4.2.1.3.6. Resolución de problemas.** Implica la habilidad de identificar problemas complejos, analizar información de manera efectiva para desarrollar y evaluar diversas opciones, y finalmente, llevar a cabo la implementación de soluciones (Ramos y Elizondo, 2023).

En este mismo sentido, Vera (2016) sostiene que constantemente existe una creciente demanda en la industria de profesionales altamente efectivos que puedan integrar de manera coherente sus conocimientos técnicos con sus habilidades socioemocionales para resolver problemas.

Puesto que, en algunas aulas universitarias aún se enfatiza principalmente la transmisión de contenidos conceptuales, sin fomentar la capacidad indagatoria de los estudiantes (aprender a conocer), su habilidad para aplicar el conocimiento en diferentes contextos (aprender a hacer), su capacidad para trabajar en colaboración con otros (aprender a vivir juntos y con otros), ni su habilidad para reflexionar sobre su propio proceso de aprendizaje (aprender a ser), lo cual es crucial para el desarrollo continuo.

**4.2.1.3.7. Adaptabilidad.** Capacidad de una persona para ajustarse a cualquier ambiente o entornos variables, y responder positivamente a desafíos, cambios e innovaciones (Goleman, 2010).

Y si bien es cierto, Aledo (2022) menciona que se requiere de un ajuste a entornos laborales cambiantes, reconociendo que este cambio debe partir desde las instituciones de educación superior, las cuales deben ajustarse a los cambios recientes en la sociedad, preparando así a una nueva generación de jóvenes con la capacidad de ser creativos, innovadores y contribuir con soluciones para la sociedad.

Sintetizando, Cedeño-Choez (2020) menciona que todas estas habilidades permiten que el contador desempeñe su labor de manera colaborativa en beneficio de la organización. Las habilidades comunicativas permiten al contador recibir información de manera efectiva y luego transmitirla de manera clara y oportuna, lo que facilita la evaluación y toma de decisiones fundamentadas.

Por otro lado, Goleman (2010) señala que el logro en el ámbito laboral se basa en un 20% en el coeficiente intelectual y en un 80% en el coeficiente emocional, destacando que dentro de este gran porcentaje se encuentran las habilidades blandas que se menciona a lo largo de la teoría.

A su vez, López et al. (2021) menciona que dentro de las ventajas inherentes se incluye el desarrollo de competencias fundamentales para el logro laboral, la disminución de la tasa de ausentismo, la asistencia a líderes en la toma de decisiones complejas, la reducción de conflictos en el ámbito laboral y la optimización de los servicios de atención al cliente. Este enfoque también proporciona habilidades que permiten la comprensión interpersonal, la expresión efectiva de las propias emociones y la capacidad de comprender las emociones ajenas.

**4.2.1.4. Categorías.** De acuerdo a De La Ossa (2022) dichas habilidades se agrupan en 3 categorías, como las habilidades interpersonales presentadas en la Tabla 1:

**Tabla 1**

*Habilidades interpersonales*

<b>Habilidades</b>	<b>Función</b>
Comunicación asertiva, eficaz o efectiva	Permite comunicar los sentimientos y percepciones en cualquier situación sin causar daño o violar derechos, incluye la capacidad de dar retroalimentación y escuchar activamente, lo que a su vez implica la expresión de juicios.
Negociación	Alternativa para solucionar diferencias sin agresión y reduciendo consecuencias negativas que facilitan la interacción entre personas.

La confianza interpersonal	Aceptar la vulnerabilidad de uno frente a los actos de los demás, esperando que estos lo hagan con la mejor intención y con actitud positiva.
La cooperación	Acción coordinada en grupo enfocada en lograr los objetivos del equipo.
Confianza	Recalca la importancia de los intereses en común y el crecimiento mutuo dentro de un ambiente de sensibilidad que excluya el egoísmo.
Empatía	Se comprende los sentimientos y emociones de otros, influyendo en las buenas relaciones humanas, y ponerse en lugar de los demás.

*Nota.* Adaptado de De La Ossa, (2022).

Y de igual forma se tiene a la categoría de habilidades cognitivas, expuestas a continuación, en la Tabla 2:

**Tabla 2**  
*Habilidades cognitivas*

<b>Habilidades</b>	<b>Función</b>
Solución de problemas	Implica comprender y solucionar situaciones, así como saber percibir como otros analizan dicho problema.
El pensamiento crítico	Capacidad para procesar información disponible para la toma correcta de decisiones.
La toma de decisiones	Selección eficaz de las acciones a realizar para cada situación.
La autoevaluación	Para monitorear y evaluar internamente el trabajo y el desempeño que se requiera para poner desarrollar las estrategias de mejora.
La habilidad para analizar y comprender las consecuencias	Identifica las opciones para solucionar problemas y tomar las mejores decisiones de acuerdo al plazo con el que se cuente.

*Nota.* Adaptado de De La Ossa, (2022).

Y finalmente se tiene a la categoría de habilidades para el manejo emocional, que implican “control de lo emocional y regulación de la modulación, lo que implica la adquisición de destrezas para procesar conscientemente las emociones, aceptarlas, enfrentarlas y superarlas” (De la Ossa, 2022, p. 3).

#### **4.2.2. Formación del profesional contable**

**4.2.2.1. Evolución de la formación de la Contabilidad y Auditoría.** Considerando que aun cuando se desconocía la escritura, ya se debía llevar cuentas, se establece que la Contabilidad y Auditoría aparece desde que el hombre existe. Por lo cual, desde los siglos XIV y XV se archivan testimonios escritos con un carácter regular de temas de Contabilidad y Auditoría. Al final del primer tercio del siglo XX, que La historia de la Contabilidad y Auditoría se enfoca principalmente en el estudio tanto de tratados



contables como de sus autores del pasado, aunque hay algunos estudios aislados sobre libros de cuentas (González y Aguilar, 2016).

En el segundo tercio del siglo XX, se despierta poco a poco un mayor interés por descubrir fuentes primarias relacionadas con los libros de cuentas de aquella época (De Roover, 1937).

Según González y Aguilar (2016) tras la necesidad de transmitir información económica y contable para que quede de evidencia en el futuro, surgen escuelas especialmente para enseñar esta ciencia, por lo que se distinguen cuatro etapas dentro de la historia de la Contabilidad y Auditoría:

Primero está la Edad Antigua, en donde se desarrollaron métodos primitivos para registrar la información, las denominadas tablillas de barro, considerado el inicio de la evolución de este sistema contable. En la Edad Media, se fortaleció el *solidus*, que era una moneda de oro utilizada como medio de pago internacional y medida simultánea de un registro contable. En la Edad Moderna, surge Fray Luxas de Paciolo, primero en utilizar términos como las prácticas comerciales, las ventas intereses, las letras de cambio, esto en su libro Tractur XI; explica sobre el inventario y lo define como la lista de activos y pasivos que debe preparar el dueño de la empresa previo a empezar a operar. Y finalmente, en la Edad Contemporánea, se crean las escuelas como la personalista, abstracta, del valor, positivista, y jurídica, con el objetivo de resolver problemas de unidades de medidas de valor, precios, amortizaciones, fondos, depreciaciones y reservas.

**4.2.2.2. Tendencias y desafíos en la educación contable.** Para Melandro (2018) lograr destacarse y ser altamente valorado como profesional en el campo de la Contabilidad y Auditoría, necesita implementar estrategias de manera autónoma, que generen la obtención de un mejor rendimiento a través de la motivación y la combinación de habilidades técnicas y personales. Es importante que estas habilidades estén bien incorporadas a la ética, ya que esto proporciona confianza en el ámbito profesional.

Por medio de la Figura 2, se detallan las tendencias y los desafíos a los que se enfrenta la educación superior en la carrera de Contabilidad y Auditoría:

## Figura 2

### Tendencias y desafíos de la educación contable

Tendencias	Desafíos
<ul style="list-style-type: none"><li>• El uso constante de la tecnología en el proceso de educación</li><li>• Enfocar las habilidades blandas como primordiales dentro del perfil profesional</li><li>• Alianzas entre las empresas y las universidades</li><li>• Conseguir empresas que concedan prácticas profesionales que permitan conocer el ámbito laboral.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Garantizar la competencia profesional mediante la educación de calidad.</li><li>• Ajustarse a la normatividad actual y de acuerdo a las tendencias internacionales.</li><li>• Actualizar la metodología con los temas de educación en la contabilidad de gestión impartida en las universidades.</li><li>• Correspondencia de la educación contable con las nuevas tendencias en la gestión de los negocios.</li><li>• Abordar los desafíos de un entorno cambiante</li></ul>

Nota. Adaptado de González (2010), Ospina-Hernández (2022), Díaz y Rico (2022).

Evidentemente, como lo indica la Figura 2, hoy en día la tecnología obliga que los seres humanos se mantengan a la vanguardia de las actualizaciones e innovaciones, de forma que, si bien se considera una tendencia, también es un desafío, sobre todo por el hecho que incluye no solo un ámbito, sino el entorno laboral en general.

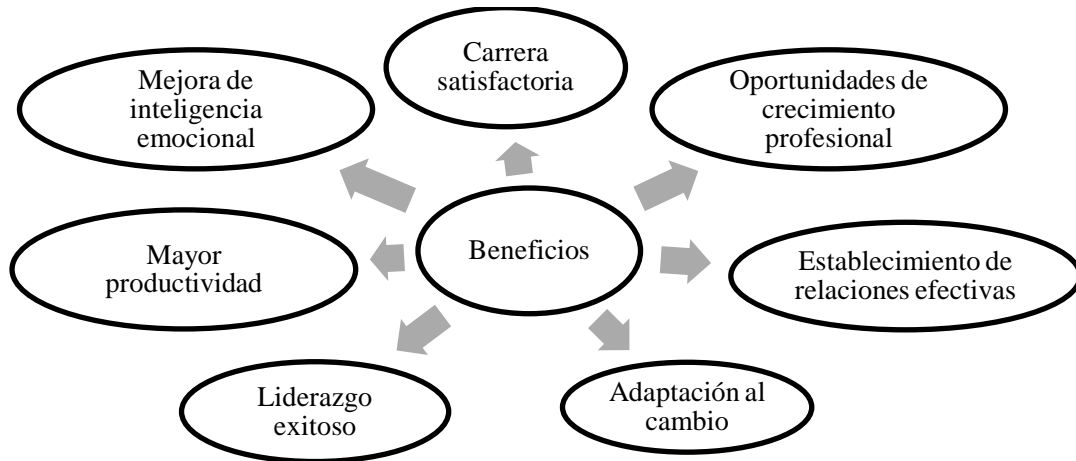
#### 4.2.3. Impacto de las habilidades blandas dentro del desarrollo profesional

**4.2.3.1. Integración de habilidades blandas en el currículo.** Actualmente se considera a las habilidades blandas como la tendencia emergente dentro del mercado laboral, por lo cual, Guzmán et al. (2023) establecen que estas habilidades son cada vez más valoradas por los empleadores, ya que les permiten a los profesionales adaptarse a los cambios, trabajar en equipo, comunicarse de manera efectiva y resolver problemas de manera creativa, por lo cual, al integrar estas habilidades en el currículo, las instituciones educativas aseguren una mejor preparación en sus egresados para afrontar los retos del campo laboral.

**4.2.3.2. Beneficios.** Desarrollar las habilidades blandas en los profesionales de Contabilidad y Auditoría, trae consigo algunos de los beneficios presentados a continuación en la Figura 3:

**Figura 3**

*Beneficios de habilidades blandas en los profesionales*



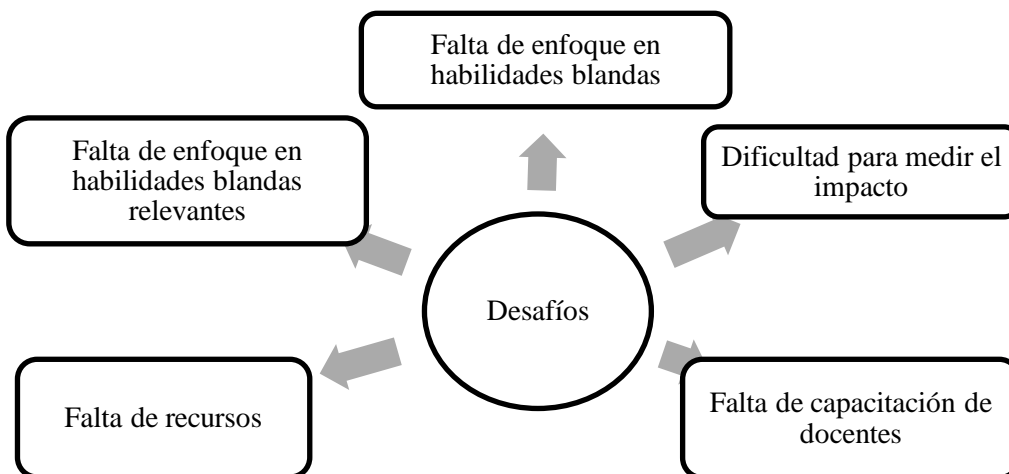
*Nota.* Adaptado de Revista de economía (2023)

Por medio de la figura 3 se observa los principales beneficios a los que tienen acceso aquellos que desarrollan estas habilidades, los cuales no solo se enmarcan en el ámbito laboral, sino también en el crecimiento personal y social. Por lo cual, sus beneficios van más allá de un correcto desenvolvimiento profesional, éxitos y reconocimientos.

**4.2.3.3. Desafíos.** Dentro de los desafíos que se afronta al desarrollar las habilidades blandas en contadores, se presentan en la Figura 4:

**Figura 4**

*Desafíos de habilidades blandas en los profesionales*



*Nota.* Adaptado de Guzmán et al. (2023), Romero et al. (2021)

De igual forma, por medio de la Figura 4 se observa que los desafíos a los que se enfrentan quienes busquen desarrollar estas habilidades, se orientan más a una desventaja o cuestiones por solucionar para facilitar su desenvolvimiento.

**4.2.3.4. Importancia específica para la educación contable.** Las habilidades blandas han ido tomando mayor importancia dentro del campo académico y profesional, dado que dichas habilidades tienen relación con una mayor probabilidad de éxito al conseguir empleo y desarrollarse como profesional (Romero et al., 2021). Hoy en día, resulta clave desarrollar una fuerza laboral que incluya un mayor número de habilidades de alta complejidad intelectual, tales como el análisis de datos en conjunto con el pensamiento crítico; habilidades socioemocionales, relacionadas con la empatía, la resiliencia, y la sociabilidad (De Arco, 2020).

#### **4.2.4. La Carrera de Contabilidad y Auditoría en la Universidad Nacional de Loja**

**4.2.4.1. Perfil de egreso de estudiantes de Contabilidad y Auditoría.** Un egresado de la carrera de Contabilidad y Auditoría poseerá los conocimientos sólidos en su materia, relacionado con la tributación, la gestión financiera, los costos, software contable, y, sobre todo, tendrá la capacidad para desenvolverse en ambientes automatizados que impliquen la optimización de recursos, el pensamiento crítico, la resolución de conflictos, entre otros (Universidad Técnica de Manabí, [UTM], 2023).

Es importante mencionar que dentro de la Ciudad de Loja existen dos universidades que ofertan la carrera de Contabilidad y Auditoría tanto en modalidad presencial como también a distancia, estas son: La Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) y la Universidad Nacional de Loja (UNL), siendo esta última la más antigua y cuya carrera contable tiene sus inicios en el año 2003 (Villacís, 2015).

Específicamente en la Universidad Nacional de Loja el perfil de egreso de un contador se centra en la destreza de autoaprendizaje y desarrollo de habilidades relacionadas con el uso de herramientas informáticas, así como un correcto manejo de las TICs, y finalmente, los conocimientos centrados en áreas de matemáticas, ciencias económicas, jurídicas, derecho y ética (Universidad Nacional de Loja, [UNL], 2023).

De acuerdo a lo publicado en la página de la misma Universidad, esta carrera tiene una duración de cuatro años correspondientes a ocho ciclos, otorgando el título de Licenciado/a en Contabilidad y Auditoría. Su malla curricular se compone de tres unidades, la básica, profesional e integración curricular, con 44 asignaturas en total. La primera unidad incluye los dos primeros ciclos con las materias de Contabilidad y Auditoría general, Realidad nacional, Ética, valores y derechos, Estadística, Matemática financiera I, Contabilidad y Auditoría general II, Tributación I, Métodos y técnicas de investigación, Macroeconomía, Legislación tributaria y societaria, y Unidades

económicas, comerciales y de servicios. La segunda incluye los cinco ciclos siguientes, en donde se imparten asignaturas como Contabilidad Societaria, Contabilidad de costos I, Presupuestos, Tributación II, Legislación laboral y seguridad social, Administración, Contabilidad de instituciones financieras, Contabilidad de costos II, Contabilidad agropecuaria y minería, Emprendimiento, Legislación monetaria y financiera, Costos de unidades económicas productivas, Contabilidad y presupuesto en el sector público, comercio exterior, planificación estratégica, matemática financiera II, Legislación de contratación pública y administración de bienes, administración financiera I y II, Auditoría financiera, de gestión, Finanzas I y II, TICS I y II, auditoría tributaria, forense y ambiental, legislación económica. Y finalmente, en el último ciclo se imparte la asignatura de Proceso de investigación contable, financiero y de auditoría, y, el Trabajo de integración curricular. Lo que da un total de 5 760 horas de clases dentro de la Universidad (UNL, 2023).

En estos últimos años, los estudiantes de la carrera de Contabilidad y Auditoría, presentan interés en mejorar su preparación profesional, no obstante, les falta considerar el desarrollo de habilidades blandas, que incluye al liderazgo, trabajo en equipo, inteligencia emocional. Por lo tanto, al egresar como profesionales, se enfrentan a un campo laboral altamente competitivo y demandado, en donde todos los oferentes de trabajo, presentan excelencia en las habilidades técnicas de su profesión, pero dejan de lado aquellas habilidades que aseguran su éxito en las organizaciones (De Arco, 2020).

## 5. Metodología

### 5.1. Área de estudio

La investigación se llevó a cabo en la ciudad de Loja, dirigida específicamente a estudiantes y profesionales graduados en la Universidad Nacional de Loja, de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa, en la carrera de Contabilidad y Auditoría. Adicionalmente, se tomaron en cuenta a profesionales de la misma carrera graduados en la Universidad Técnica Particular de Loja, dado que las dos son las únicas universidades de Loja que ofertan esta carrera.

#### Figura 5

*Ubicación geográfica de la UNL*



*Nota.* Mapa obtenido de Google Maps

En la Figura 5 se puede visualizar el mapa de la UNL en donde se realizó parte del estudio, específicamente las encuestas a los alumnos de la carrera de Contabilidad y Auditoría.

### 5.2. Enfoque metodológico

Durante todo el proceso de investigación que se llevó a cabo, se buscó lograr una comprensión integral del fenómeno de estudio, por lo que se combinó la tabulación cuantitativa con la interpretación cualitativa.

En otras palabras, se efectuó la tabulación de los resultados derivados de las preguntas de la encuesta para abordar la componente cuantitativa y, posteriormente, se procedió a interpretar dichos resultados, abordando así la componente cualitativa.

Recalcando lo expuesto por Pole (2009) sobre que un enfoque mixto implica la utilización simultánea de enfoques de investigación que abarcan tanto la recopilación como el análisis de datos cuantitativos y cualitativos.

### 5.3 Tipo de diseño

El diseño de investigación fue de campo, que en palabras de Arias (2012) se refiere a aquella investigación que implica la obtención directa de datos de los sujetos de estudio o del entorno donde ocurren los eventos (datos primarios), sin intervenir o controlar ninguna variable, se caracteriza por que el investigador recopila información sin modificar las condiciones existentes; esto considerando que se tuvo que realizar visitas in situ a los estudiantes y profesionales para que den respuesta al cuestionario presentado para recopilar información.

De la misma manera, este diseño tiene un tipo de investigación que es la descriptiva, misma que Hernández-Sampieri et al. (2018) conceptualizan como aquella que describe de forma razonable las características de conjuntos de personas. Lo cual se aplica en el presente estudio, puesto a lo largo de la investigación se describieron las habilidades y los resultados en general encontrados.

### 5.4. Técnicas

La metodología empleada en este estudio se basó en el uso de la encuesta, la cual, según la definición de Sabino (1992), implica la interacción entre dos participantes. En este proceso, un participante proporciona diversas alternativas de selección en respuesta a una serie de preguntas relacionadas con el tema de investigación, mientras que el otro individuo suministra la información solicitada.

Es relevante destacar que se utilizó la escala de Likert en la ejecución de la encuesta, una herramienta estratégica según lo señalado por Arias (2012) para recopilar información específica de un grupo en estudio. Es importante subrayar que la aplicación de esta encuesta se llevó a cabo mediante plataformas digitales, utilizando Google Forms, y se orientó tanto a estudiantes (véase anexo 2) como a profesionales (véase anexo 1).

**Tabla 3**

*Variables de encuesta a estudiantes*

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems
<b>Prioridad de las habilidades blandas en la Carrera de Contabilidad y Auditoría</b>	Datos informativos	- Género	- Femenino - Masculino
		- Edad - Ciclo	- Abierto - Sexto - Séptimo - Octavo
	Habilidades y actividades	- Nivel de prioridad	- Mínima prioridad - Baja prioridad

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems
	relacionadas con las mismas.		- Prioridad moderada - Alta prioridad - Máxima prioridad

*Nota.* Elaboración propia

Por medio de la Tabla 3 se constata que todas las habilidades analizadas por medio de instrumento giran entorno al nivel de prioridad que como estudiante le dan a cada una de las actividades relacionadas directamente con las habilidades en cuestión.

**Tabla 4**

*Variables de encuesta a profesionales*

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems
<b>Prioridad de las habilidades blandas en la Carrera de Contabilidad y Auditoría</b>	Datos informativos	- Género - Edad - Año de titulación - Tipo de Universidad	- Femenino - Masculino - Abierto - Abierto - Pública - Privada
	Habilidades y actividades relacionadas con las mismas.	- Nivel de prioridad	- Mínima prioridad - Baja prioridad - Prioridad moderada - Alta prioridad - Máxima prioridad

*Nota.* Elaboración propia

La Tabla 4 indica que al igual que el cuestionario de los estudiantes, las dimensiones se relacionan con el nivel de prioridad que como profesionales les dan a estas actividades que se direccionan a las habilidades blandas dentro de la Carrera de Contabilidad. Para con lo mismo realizar un contraste de percepciones.

### 5.5. Instrumento

A su vez, esta técnica requirió del desarrollo de un cuestionario, conceptualizado por Creswell (2009) como aquel medio tangible por medio del cual se aplica la encuesta. Este constó de 42 preguntas, divididas entre las siete habilidades; trabajo en equipo (6), liderazgo (6), negociación (6), empatía (6), comunicación (7), resolución de problemas (6), adaptabilidad (5). Los cuales se utilizaron tanto para profesionales como para estudiantes de la carrera de Contabilidad y Auditoría.



Dicho cuestionario valoró cada competencia utilizando una escala cuantitativa de Likert que iba de 1 a 5, reflejando desde la importancia mínima hasta la máxima. Además, se recopilaron datos demográficos, como la edad y el género, y se incluyó el año de graduación y el tipo de universidad para los profesionales, mientras que para los estudiantes se añadió la pregunta sobre el ciclo que están cursando. Dicho instrumento se validó por tres expertos (Véase Anexos 3, 4, 5). A continuación, se presenta en la Tabla 5 la escala de Likert utilizada:

**Tabla 5**

*Escala de valoración de Likert*

<b>Escala</b>	<b>Valoración</b>
1	Mínima prioridad
2	Baja prioridad
3	Prioridad moderada
4	Alta prioridad
5	Máxima prioridad

Contrastado con lo expuesto por Bertram (2008) que afirma que es un instrumento psicométrico por medio del cual facilita al encuestado seleccionar según la escala, su nivel de desacuerdo o acuerdo. De forma que tanto estudiantes como profesionales seleccionaron que nivel de importancia le dan a cada ítem relacionado a las habilidades blandas identificadas.

## **5.6. Muestra**

Se toma en cuenta el concepto de Castro (2003) quien a su parecer considera que la muestra no probabilística se refiere a aquella en la que la elección de los integrantes para el estudio dependerá de un criterio en específico, por lo que no toda la población tiene igual posibilidad de ser elegido para formar parte de dicho estudio.

En este caso, se consideró como población a todos los estudiantes de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de Loja, sin embargo, para este estudio únicamente se considera a la muestra cuya elección se hizo bajo el criterio de que los estudiantes de los tres últimos ciclos de la modalidad presencial y en horario matutino, serían los seleccionados. Lo que determinó el número de estudiantes expuesto en la Tabla 6:

**Tabla 6***Muestra de estudio*

<b>Ciclos</b>	<b>Nro. de estudiantes</b>
Sexto A	45
Séptimo A	38
Octavo A	38
Octavo B	30
<b>Total</b>	<b>151</b>

*Nota.* Datos obtenidos del departamento de Dirección de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UNL.

Mientras tanto, para recopilar la información de los profesionales, se hizo de manera aleatoria, comprendido por Castro (2003) que la muestra aleatoria tiene que ver con que todos los integrantes de una población tienen la misma posibilidad de ser seleccionados para la muestra, en este estudio se aplicó a 20 contadores de la ciudad de Loja.

### **5.7. Procedimiento**

La encuesta de respuestas cerradas con escala de Likert se compartió mediante el enlace de Google Forms, tanto a estudiantes como a profesionales. Tomando como variables de información a las diferentes habilidades que se revisaron en el marco teórico. Es importante mencionar que en el caso de los estudiantes de los 151 considerados como muestra, únicamente contestaron 127.

El proceso consistió en solicitar a los profesionales que calificaran en una escala del 1 al 5 en cuanto a la importancia que se le da a cada habilidad en su entorno educativo, ámbito laboral o en el contexto del mercado de trabajo.

Mientras que a los estudiantes se pidió que evaluaran la importancia de cada habilidad dentro de su formación académica. Luego se procedió a tabular la información por medio de la herramienta de Microsoft Excel, para luego interpretarla de acuerdo con los gráficos generados con dicha información.

## 6. Resultados

Para responder la pregunta de investigación, se requirió del planteamiento de dos objetivos específicos que resultaron claves para el cumplimiento del objetivo general, por lo que a continuación se describe el proceso del desarrollo de cada uno de ellos.

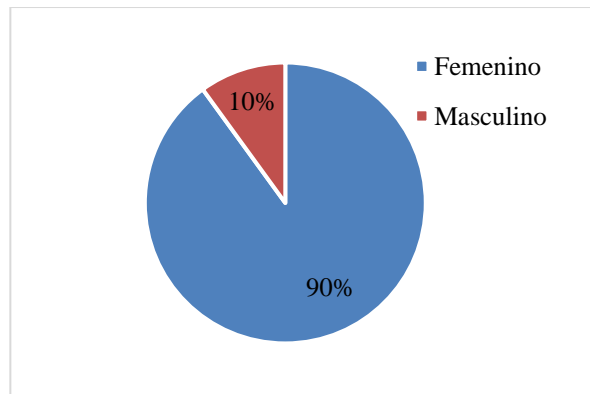
### 6.1. Objetivo 1. Identificar las habilidades blandas prioritarias en los profesionales de la Contabilidad y Auditoría

Con el fin de alcanzar el presente objetivo, se aplicó una encuesta a profesionales graduados de la UNL y de la UTPL, en la carrera de Contabilidad y Auditoría, dicho cuestionario constó de dos partes. La primera sección estuvo orientada en recopilar información de carácter descriptivo, abordando cuatro preguntas centradas en la identificación del género, la edad, el año de graduación y el tipo de universidad donde obtuvo su título el profesional encuestado. La segunda sección se enfocó en 42 preguntas diseñadas para evaluar el grado de importancia que los 20 contadores les asignan a las siete habilidades blandas propuestas en la encuesta.

En este contexto, a continuación, se analiza las cuatro primeras preguntas individualmente, y las siguientes 42, de forma agrupada de acuerdo a la habilidad que se analice:

#### Figura 6

*Género de los profesionales*

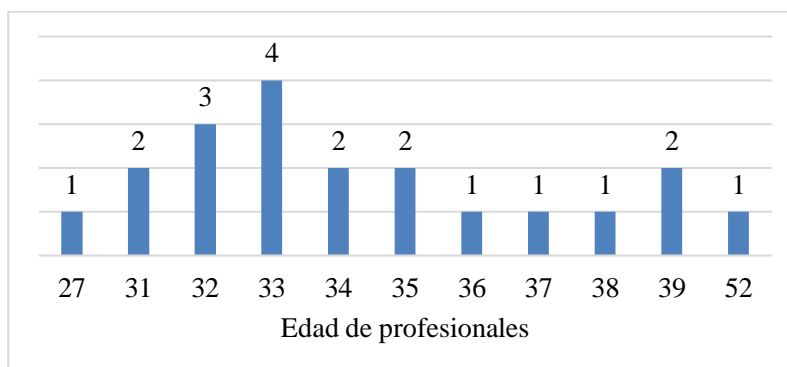


Fuente: *Elaboración propia*

Por medio de la Figura 6 se observa que, de los 20 profesionales encuestados, 18 pertenecen al género femenino representado el 90%, mientras que el 10% corresponde a los 2 profesionales de género masculino, lo que indica que se encuestó a más profesionales mujeres que hombres, pese a haber sido seleccionados de forma aleatoria.

**Figura 7**

*Edad de los profesionales*

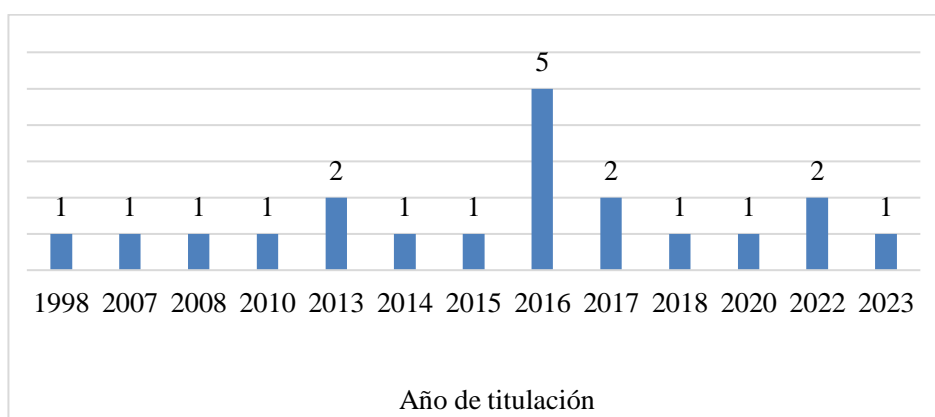


Fuente: *Elaboración propia*

Por medio de la Figura 7, se evidencia que en una mayor proporción los encuestados tienen una edad de 33 años (4 profesionales) y 32 años (3 profesionales), y de forma más general, 19 encuestados en total tienen una edad superior a los 30 años. Siendo la mínima edad de 27 y la máxima de 52. Recalcando que los profesionales encuestados tuvieron una edad promedio de 34 años. A su vez, de acuerdo a las cifras publicadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2023), la Población Económicamente Activa (PEA) de Ecuador llegó a 8.5 millones en el año de 2023, relacionando a los profesionales encuestados como parte de esta PEA.

**Figura 8**

*Año de titulación de los profesionales*

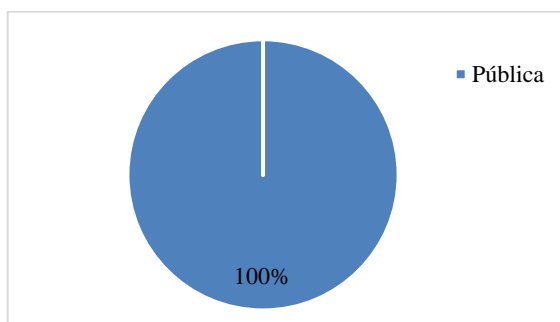


Fuente: *Elaboración propia*

A través de la Figura 8, se observa que los profesionales en su mayoría se han titulado en el año de 2016, siendo exactamente 5 encuestados, cuyas edades varía entre 32 y 34 años de edad. Además, se puede observar que esta brecha totaliza siete años desde su egreso hasta la actualidad. El año de egreso varía desde 1998 con un profesional de 52 años, hasta 2023 con un encuestado de 37 años.

**Figura 9**

*Tipo de Universidad de donde egresaron*



Fuente: *Elaboración propia*

A través de la representación gráfica consignada en la Figura 9, se verifica que la totalidad de los 20 profesionales sometidos a la encuesta han completado sus estudios en una institución universitaria de carácter público. Considerando que la Universidad Nacional de Loja (UNL, 2020) ostenta el título de la primera institución de educación superior en la urbe de Loja, siendo además la segunda con mayor antigüedad en Ecuador, se deduce que su programa de Contabilidad y Auditoría, ubicado como uno de los más antiguos luego de la carrera de Derecho, exhibe una notable proliferación en el número de egresados y graduados.

### **6.1.1. Habilidad de Trabajo en equipo**

Con la finalidad de determinar qué importancia le dan los contadores lojanos al Trabajo en equipo se realizaron seis preguntas detalladas a continuación en la Tabla 7:

**Tabla 7**

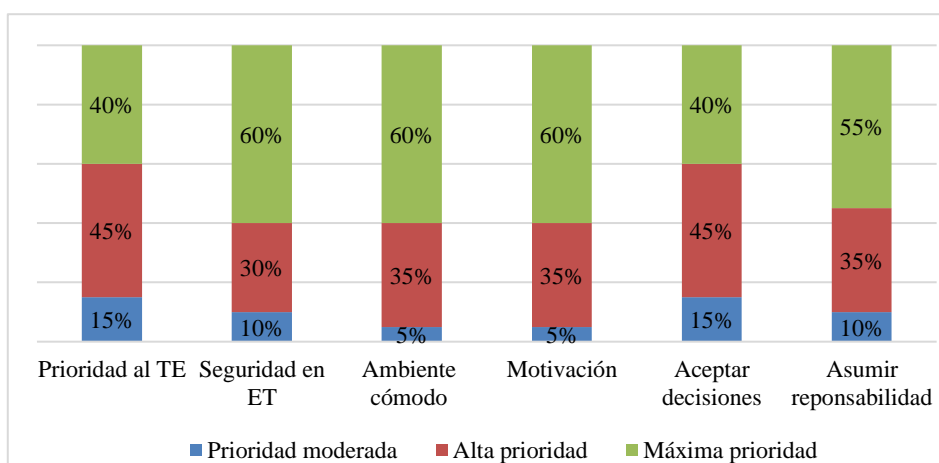
*Preguntas desarrolladas para Trabajo en equipo*

No.	Pregunta
1	¿Qué prioridad le da al trabajo en equipo?
2	¿Considera prioritario otorgar seguridad al equipo de trabajo?
3	¿Es prioridad tener un ambiente cómodo cuando trabaja en equipo?
4	¿Considera prioritario motivar a los integrantes del equipo para que alcancen sus objetivos?
5	¿Es prioritario que cada miembro del equipo acepte las decisiones adecuadas de cada participante?
6	¿Acepta y asume las actividades y responsabilidades delegadas en el trabajo en equipo?

En la Figura 10 se indican los resultados de la tabulación de las seis preguntas aplicadas para específicamente la habilidad de Trabajo en equipo.

**Figura 10**

*Habilidad blanda de Trabajo en equipo para un contador*



*Nota.* TE (Trabajo en equipo), ET (Equipo de Trabajo). Fuente: *Elaboración propia*

En la pregunta uno, referente a la prioridad al trabajo en equipo, 9 de los 20 encuestados (40%) consideran que es primordial el desarrollo de esta habilidad en su ejercicio profesional. Mientras que, 8 encuestados (45%) lo consideran con alta prioridad. Según Ros (2006) los empresarios han puesto grandes esperanzas en este enfoque, reconociendo la realidad de que la formación de equipos no ocurre de manera natural.

Por lo que se determina que efectivamente los contadores están dando prioridad a las habilidades que los empresarios buscan en el personal que van a contratar.

En la pregunta dos, relacionada con la seguridad al equipo de trabajo, la figura indica que 12 encuestados (60%), es decir, la mayor proporción, priorizan el aspecto de la seguridad dentro de la habilidad Trabajo en equipo; 6 de 20 encuestados (30%) le dan alta prioridad.

Esto contrasta con la considerable importancia que Ortega et al. (2017) asignan a la seguridad de los trabajadores en el transcurso de distintos procesos y funciones.

De la misma manera, en la pregunta tres, el 60% correspondiente a 12 de los 20 encuestados, optan por darle máxima importancia al ambiente cómodo dentro del trabajo en equipo; el 35%, es decir, 7 de los 20 profesionales encuestados priorizan la comodidad dentro de su entorno laboral. Lo cual coincide con los resultados de la interrogante cuatro, en donde se prioriza fundamentalmente la motivación dentro del entorno laboral en la misma proporción, 60% máxima prioridad, 35% alta prioridad, lo cual se relaciona con lo señalado por Carrasco (2018) referente a que estos dos parámetros como son el

ambiente laboral y la motivación influyen dentro del cumplimiento de los metas de las organizaciones.

En la pregunta cinco, coincide con los resultados encontrados dentro de la primera pregunta, es decir, en su mayoría le dan alta prioridad a aceptar decisiones en bienestar de la empresa en general, con un 45%, correspondiente a 8 profesionales, mientras que, 9 de 20 contadores (40%) lo consideran como clave a este parámetro dentro de la habilidad analizada. Lo que resulta una proporción menor en comparación a la motivación y el ambiente cómodo, que, de acuerdo a los resultados, les consideran en un nivel de mayor importancia.

Por su parte, estos últimos resultados difieren de lo encontrado en la interrogante seis, que indica que 11 de los 20 encuestados (55%), consideran primordial asumir las responsabilidades delegadas por el líder del equipo, mientras que 7 profesionales (35%) optaron por darle una alta prioridad, estando por debajo de “aceptar decisiones” con 10 puntos porcentuales.

Estos resultados indican que, en términos generales, los profesionales encuestados atribuyen una considerable importancia a la habilidad de trabajo en equipo, ya sea asignándole máxima o alta prioridad, ya que ambos niveles son considerados aceptables.

### ***6.1.2. Habilidad de Liderazgo***

Siguiendo este orden se encuentra la habilidad de liderazgo, análisis que requirió plantearse las siguientes seis preguntas expuestas en la Tabla 8:

**Tabla 8**

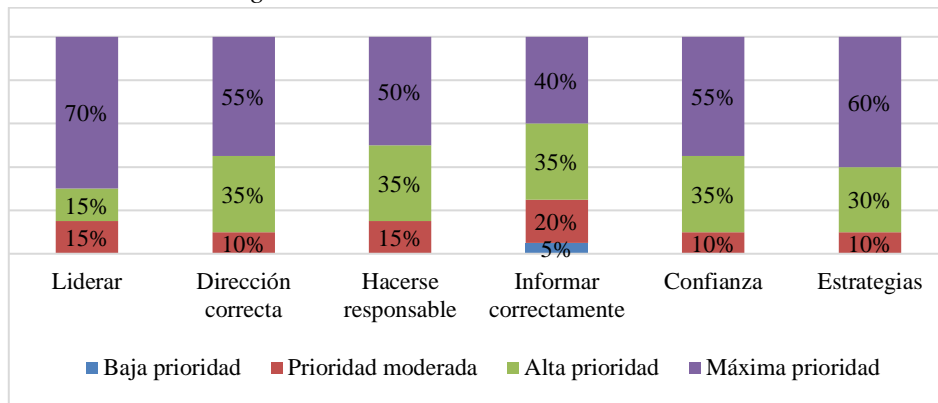
*Preguntas desarrolladas para el liderazgo*

<b>No.</b>	<b>Pregunta</b>
7	Liderar exitosamente a un grupo de personas
8	Motivar a avanzar en dirección correcta a los demás
9	Responsabilizarse por algo que suceda en el trabajo
10	Mantener a los demás al tanto de todo lo que ocurre en el trabajo
11	Transmitir confianza a mis compañeros de trabajo
12	Proponer estrategias al equipo para resolver dificultades

En la Figura 11 se observan los resultados de las interrogantes sobre la habilidad blanda de liderazgo de acuerdo a los 20 contadores encuestados:

**Figura 11**

*Habilidad blanda de Liderazgo en contadores*



Fuente: *Elaboración propia*

En la pregunta siete se observó que 14 de los 20 encuestados (70%), consideran primordial el liderazgo exitoso dentro de su entorno laboral, siendo que al igual que Ramos (2021) destaca la importancia del liderazgo dentro del ejercicio de la actividad ejecutiva y financiera en el entorno contable.

En la octava interrogante, el 55%, es decir, 11 de los 20 contadores que participaron en la encuesta, muestran un interés máximo en incentivar el progreso hacia el liderazgo grupal por medio de la motivación a avanzar en la dirección correcta, proporción que concuerda con la pregunta 11, donde el mismo porcentaje (55%) asigna máxima prioridad a fomentar la confianza entre los colegas de trabajo, por lo que los contadores encuestados valoran de igual forma a estos dos parámetros.

Así mismo, en la novena pregunta, el 50% de la muestra, es decir, la mitad de los participantes en la encuesta, coloca una importancia máxima en asumir responsabilidad por los acontecimientos laborales, mientras que la otra mitad elige otorgarle una prioridad moderada (15%) o alta (35%). En concordancia con las pautas establecidas por el Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia (INCPC, 2015), un contador que enfatiza la responsabilidad proporciona una garantía de transparencia, lo cual genera confianza en cada uno de los procesos que aborda y participa activamente en el devenir cotidiano de su vida profesional.

En la pregunta 10, la figura muestra un reducido porcentaje, equivalente al 5% y representando a uno de los 20 encuestados, opina que no es particularmente relevante informar a los demás sobre los acontecimientos laborales. En contraste, ocho de los 20 profesionales encuestados (40%) otorgan la máxima prioridad a este aspecto, lo que sugiere que la mayoría de los profesionales encuestados valoran el trabajo y colaboración en equipo con un enfoque transparente.



De manera similar, en la interrogante 12, el 60%, representado por 12 de los encuestados, ha dado la máxima prioridad a la propuesta de estrategias al equipo para abordar desafíos. Este enfoque concuerda con las directrices de la Universidad Regional del SurEste (URSE, 2021), que destaca la importancia de que los contadores analicen la situación y propongan soluciones, ya sea para asuntos contables, estados financieros o registros contables.

A manera de conclusión se establece que en las seis preguntas les han asignado una máxima prioridad por lo que, de forma general, los 20 profesionales encuestados consideran de suma importancia a la habilidad de liderazgo dentro de su profesión, ya que de acuerdo a Guerra-Báez (2019), el liderazgo es clave tanto para el desarrollo personal como para el profesional.

### 6.1.3. Habilidad de Negociación

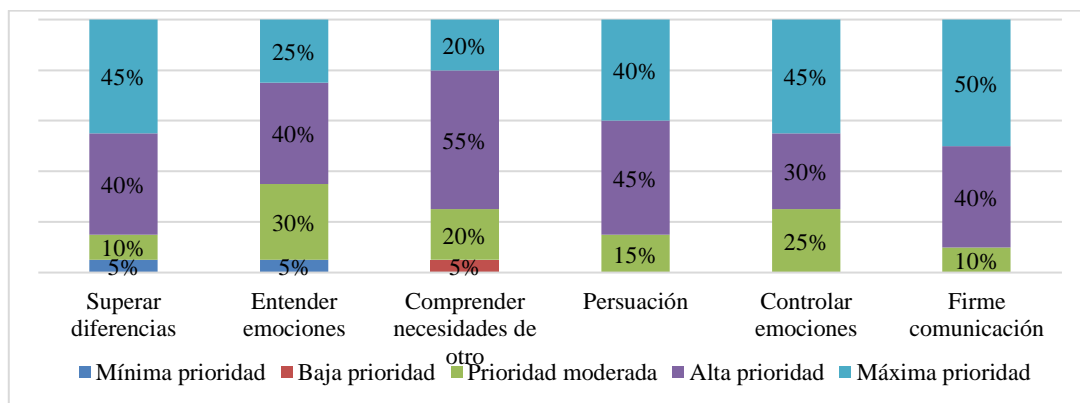
Para esta habilidad se consideraron las seis preguntas que se exponen en la Tabla 9:

**Tabla 9**  
*Preguntas desarrolladas para la negociación*

No.	Pregunta
13	Superar diferencias o desacuerdos que surgen en el trabajo
14	Entender las emociones de los compañeros
15	Comprender necesidades y temores propios del punto de vista de la otra persona
16	Tener capacidad de persuasión que facilite la negociación
17	Controlar las emociones en un gran desacuerdo
18	Tener firmeza en la comunicación

Por medio de la Figura 12 se pueden apreciar las valoraciones a estos seis ítems por parte de los 20 contadores encuestados:

**Figura 12**  
*Habilidad blanda de Negociación*



Fuente: *Elaboración propia*

En relación al primer aspecto, el 45%, representado por nueve profesionales, valora como esencial la capacidad de superar divergencias o desacuerdos en el ámbito laboral. Por otro lado, un reducido 5% otorgó una prioridad mínima a este aspecto, indicando que, para ellos, en calidad de contadores, la habilidad para resolver diferencias en el trabajo no es tan crucial. Sin embargo, dado que esta proporción es tan pequeña, no ejerce una influencia significativa en la evaluación de la habilidad en cuestión. Tal como lo indica, Guerra-Báez (2019) la relevancia de este criterio reside en que, dentro de la habilidad de negociación, es fundamental poseer la destreza necesaria para idear estrategias que permitan resolver las diferencias que puedan surgir en la interacción entre compañeros.

Con respecto al segundo aspecto, un conjunto de ocho profesionales (40%) encabeza al asignar una alta prioridad a la comprensión de las emociones de los colegas, lo cual no es tan significativo para ellos en comparación con el 25% que le otorgó la máxima prioridad a este mismo aspecto. Finalmente, un modesto 5% le dio una prioridad mínima, indicando que, para ellos, la habilidad de entender las emociones no es esencial en absoluto en el contexto de las habilidades empresariales. Lo cual se relaciona con el quinto criterio, en donde un 45% de los profesionales, equivalente a nueve de los 20 encuestados, señala la importancia de tener la capacidad para gestionar sus propias emociones en situaciones de desacuerdo. Pues es importante mencionar que en palabras de Buxarrais (2013) hoy en día, se vive en una sociedad denominada hiperemotiva, en donde no basta con comprender las distintas emociones de los demás, sino que además se requiere desarrollar la capacidad de gestionar nuestras propias emociones para llegar a una solución dentro de un desacuerdo.

En el tercer aspecto, se observa un considerable porcentaje del 55%, representado por 11 profesionales de la muestra analizada, quienes decidieron asignar una alta prioridad a la habilidad de comprender las necesidades y temores desde el punto de vista de otra persona. En contraste, solo cuatro profesionales (20%) consideran que esta habilidad es primordial en el desarrollo profesional contable. De manera interesante, un 5% sostiene que este aspecto no tiene ninguna importancia en su desarrollo profesional, al menos en el ámbito laboral, y tal cual el caso anterior, al no ser un gran porcentaje, no tiene relevancia en la conclusión sobre la importancia de esta habilidad.

En cuanto al cuarto parámetro, se observa que nueve profesionales (45%) otorgan una alta prioridad a la capacidad de persuasión que facilite la negociación, en comparación con los ocho profesionales (40%) que prefirieron darle máxima prioridad a este aspecto. Esto sugiere que, ya sea considerada alta o máxima, se valora de manera importante que un contador posea la habilidad de persuadir en situaciones de negociación.

Con respecto al sexto criterio, el 50%, es decir, diez de los 20 encuestados, asigna una prioridad máxima a la firmeza en la comunicación. Esto concuerda con lo señalado por Alcañiz et al. (2019) quienes indican que al mantener firmeza en la comunicación se logra transmitir confianza y transparencia, evitando malentendidos y conflictos durante una negociación.

En resumen, se concluye que, en términos generales, se asigna una alta prioridad a la habilidad de negociación. Esto se fundamenta en la afirmación de Guerra-Báez (2019), quien sostiene que esta habilidad interpersonal contribuye a reducir la agresión, facilita la interacción con otros y busca establecer acuerdos mutuos, disminuyendo así las posibles consecuencias negativas derivadas de divergencias frente a un mismo evento o situación.

#### **6.1.4. Habilidad de Empatía**

De la misma manera para analizar esta habilidad se consideraron seis preguntas expuestas en la Tabla 10:

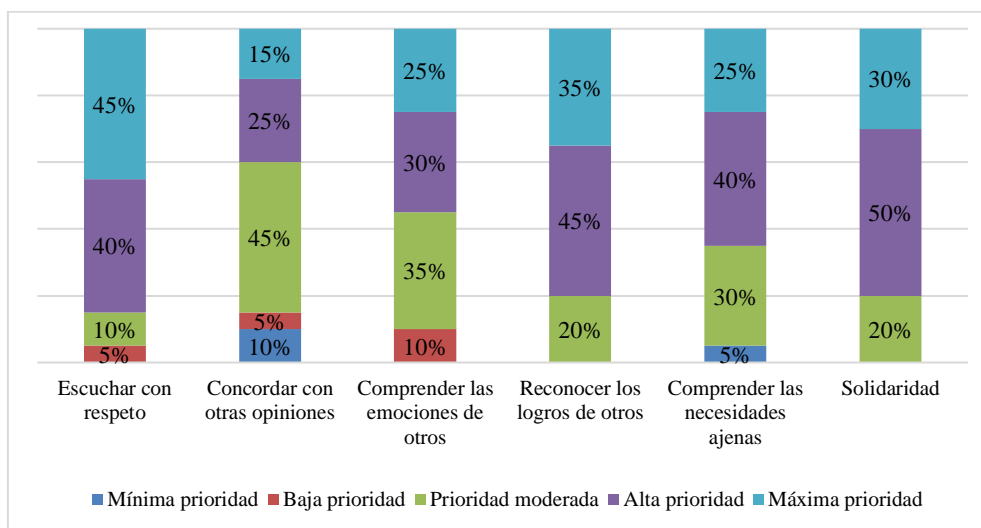
**Tabla 10**

*Preguntas desarrolladas para la empatía*

<b>No</b>	<b>Pregunta</b>
19	Escuchar con respecto a los demás
20	Estar de acuerdo con las opiniones de otras personas
21	Escuchar y comprender las emociones de los demás sin imponerse
22	Reconocer y recompensar la fortaleza, los logros y el desarrollo de sus compañeros de trabajo
23	Comprender las necesidades de los demás
24	Ser una persona solidaria con los compañeros de trabajo

**Figura 13**

*Habilidad blanda de Empatía*



Fuente: *Elaboración propia*

En la pregunta 19, se evidencia que el 45%, es decir, nueve de los 20 profesionales encuestados, asignan la máxima prioridad a la acción de escuchar a los demás con respeto. Solo un pequeño porcentaje, un 5%, no le da importancia a este aspecto, sin embargo, dada la predominancia de los altos porcentajes que le dan la máxima prioridad, esta cifra resulta insignificante.

En relación con la pregunta 20, se evidenció una divergencia en las evaluaciones de los contadores encuestados, ya que los porcentajes se distribuyeron de manera variada. Un 45%, representado por nueve de los 20 encuestados, concede prioridad moderada a la concordancia con las opiniones de los demás. En contraste, un 10% le otorga mínima prioridad, mientras que un 25% considera esencial estar de acuerdo con las opiniones de los demás. No obstante, Johnson (2020) destaca la importancia de desarrollar esta habilidad para fomentar un ambiente más saludable.

En la pregunta 21, el 35%, representado por siete de los 20 encuestados, otorga prioridad moderada a la acción de escuchar y comprender las emociones de los demás sin imponerse. Esta consideración guarda una estrecha relación con la segunda pregunta sobre la habilidad de negociación, donde resulta esencial desarrollar esta habilidad en un entorno social contemporáneo en el que la falta de control y comprensión de las emociones de otros puede dar lugar a conflictos.

En la pregunta 22, el 45% de los 20 contadores encuestados eligió asignarle alta prioridad a este aspecto, mientras que un 35% consideró fundamental reconocer y recompensar los logros de los compañeros de trabajo. En este contexto, Rodríguez et al.

(2021) destaca que entender y colocarse en el lugar de los demás es clave para liderar desde la empatía. Además, esta pregunta guarda relación con el ítem 23, donde el 40%, es decir, ocho profesionales, dio alta prioridad a comprender las necesidades de los demás. Estos resultados coinciden con los de la segunda pregunta sobre la habilidad de negociación, donde un considerable 55% también otorgó alta prioridad a este aspecto.

En cuanto a la pregunta 24, la mitad de los encuestados, un 50%, eligió asignarle una alta prioridad, mientras que solo seis encuestados, equivalentes al 30%, consideraron esencial ser una persona solidaria con los compañeros de trabajo. Esta perspectiva tiene como objetivo abordar los frecuentes escenarios difíciles que se presentan en el entorno laboral, tal como lo destaca Buxarrais (2013).

En conclusión, los contadores encuestados otorgan principalmente una alta prioridad a la empatía como habilidad blanda. Según Guerra-Báez (2019), la relevancia de esta habilidad radica en su capacidad para identificar y responder de manera coherente al estado emocional de los demás, así como para inhibir comportamientos disociativos.

#### **6.1.5. Habilidad de Comunicación**

En esta ocasión se consideraron siete preguntas para indagar sobre el nivel de valoración a la habilidad de comunicación, lo cual se expone en la Tabla 11:

**Tabla 11**

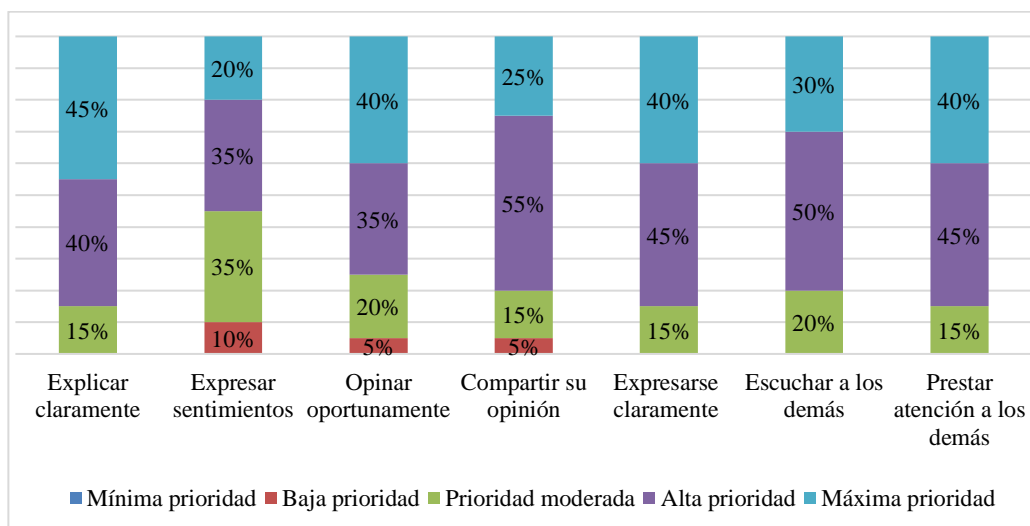
*Preguntas desarrolladas para la comunicación*

No.	Pregunta
25	Explicar ideas de forma clara
26	Procurar expresar los sentimientos en las conversaciones
27	Opinar en un momento oportuno
28	Dar mi punto de vista y expresar la opinión ante los compañeros
29	La expresión debe ser clara para la comprensión de los demás
30	Considero prioritario escuchar a los demás
31	Es importante poner atención lo que dicen los compañeros

A continuación, mediante la Figura 14 se evidencian los resultados de estas siete preguntas luego de haber encuestado a los 20 contadores lojanos elegidos de forma aleatoria.

**Figura 14**

*Habilidad blanda de Comunicación*



Fuente: *Elaboración propia*

En la pregunta 25, se destaca que la mayoría de los profesionales de Contabilidad y Auditoría encuestados otorgan máxima prioridad al aspecto de explicar las ideas de manera clara, representado por el 45%, equivalente a nueve de los 20 encuestados. Esta consideración está en línea con la perspectiva de Vásquez et al. (2021) quien resalta la importancia de la habilidad para explicar, comunicar ideas y, sobre todo, recibir las ideas de los demás.

En contraste, en la pregunta 26, siete contadores encuestados (35%) otorgan una alta prioridad a la práctica de expresar sus sentimientos en las conversaciones, y otros siete (35%) le asignan una prioridad moderada. De manera llamativa, un 10% considera que no es relevante expresar sus sentimientos en su entorno laboral. Esto guarda relación con la pregunta 29, donde el 45%, representado por nueve contadores encuestados, asignó una alta prioridad a la habilidad de expresarse de manera clara, asegurando que los demás puedan comprender sus propuestas, sentimientos o cualquier otro aspecto.

En la pregunta 27, el 40% de los 20 profesionales encuestados, es decir, ocho personas, destacó la importancia de expresar opiniones en el momento oportuno, mientras que un reducido 5% no considera relevante este aspecto. Asimismo, este ítem está vinculado con la pregunta 28, donde un 55%, equivalente a 11 de los 20 contadores encuestados, le otorgan una alta prioridad, mientras que un 5% menciona que no es importante expresar sus opiniones y dar su punto de vista frente a sus compañeros.

En la pregunta 30, se observa que la mitad de los encuestados asigna una alta prioridad a la habilidad de escuchar a los demás, lo cual contrasta con la primera pregunta

sobre la habilidad de empatía, donde nueve de los encuestados consideraron que esta capacidad era primordial. Se evidencian discrepancias en los resultados. Asimismo, en la pregunta 31, se destaca que un 45%, equivalente a nueve personas, considera de alta prioridad prestar atención a lo que dicen los demás compañeros. En términos generales, se analiza que la comunicación es una habilidad a la que, en promedio, le asignan entre alta y moderada prioridad. Este análisis se alinea con la perspectiva de Guerra-Báez (2019) sobre la importancia de la comunicación para expresarse de manera verbal y no verbal sin causar daño a los demás, lo cual guarda relación con la negociación, ya que esta última requiere una comunicación efectiva para lograr una negociación exitosa.

### 6.1.6. Habilidad de Resolución de problemas

Para analizar esta habilidad se tomaron en cuenta seis ítems, detallados en la Tabla 12:

**Tabla 12**

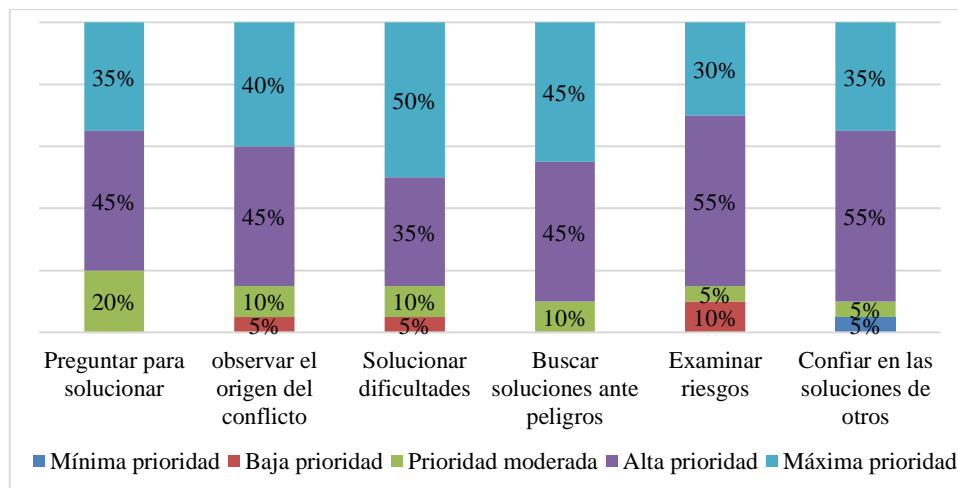
*Preguntas desarrolladas para la resolución de problemas*

No.	Pregunta
32	Buscar la causa del problema efectuando preguntas
33	Observar ágilmente el origen de un conflicto
34	Intentar solucionar dificultades oportunamente
35	Buscar alternativas de solución frente a situaciones de peligro
36	Examinar riesgos antes de dar una respuesta
37	Confiar en las habilidades personales para generar soluciones a los problemas

Por medio de la Figura 15 se observan de forma gráfica cuales fueron los resultados de la valoración de esta habilidad de acuerdo a la escala de Likert:

**Figura 15**

*Habilidad blanda de Resolución de problemas*



Fuente: *Elaboración propia*

En la pregunta 32 se observó que un mayor porcentaje correspondiente a un 45%, le da alta prioridad a buscar la causa del problema efectuando preguntas, mientras un 35% correspondiente a siete de 20 profesionales optaron por darle la mayor importancia a este aspecto, esto resulta bastante positivo dado que si bien los problemas son parte de la dinámica del entorno laboral, de acuerdo a Alcañiz et al. (2019) lo que se busca es que los profesionales sean lo suficientemente diligentes para solucionar dichos inconvenientes de la mejor manera.

En este mismo orden, la pregunta 33 guarda una estrecha relación con la interrogante previamente mencionada. De los 20 encuestados, el 45%, equivalente a nueve personas, opina que es crucial examinar el origen del problema. En contraste, un inusual 5% considera que este aspecto no tiene relevancia en su entorno laboral. Por lo que coincide con lo expuesto por Ramírez (2020) quien subraya que un contador si debe poseer un espíritu analítico y crítico, orientado a resolver los desafíos que surgen en su día a día.

En las preguntas 34 y 35, los profesionales han otorgado una prioridad máxima, con un 50% y 45%, respectivamente. Enfatizan la importancia de abordar prontamente las dificultades y buscan alternativas de solución. Cabe destacar que un reducido 5% considera que no es muy relevante abordar problemas. No obstante, concordando con la mayoría que aboga por analizar las causas y consecuencias del problema, Zúñiga et al. (2023) respalda esta postura, destacando la importancia de tomar decisiones orientadas a la solución con base en dicho análisis.

Referente a la 36 pregunta, el 55%, equivalente a 11 de los 20 encuestados, sostiene la importancia de evaluar los riesgos antes de ofrecer una respuesta. En contraste, un 10%, representado por dos profesionales, considera que este aspecto no tiene tanta relevancia. No obstante, Alcañiz et al. (2019) establece que, para un contador, es prioritario analizar todos los posibles escenarios asociados con la toma de decisiones, incluyendo la evaluación de riesgos inherentes al proceso.

En relación con la pregunta 37, el 55%, equivalente a 11 de los 20 profesionales encuestados, destaca la importancia de confiar en sus habilidades personales para generar soluciones a los problemas. En contraparte, un reducido porcentaje del 5% considera que este aspecto tiene una prioridad mínima. En última instancia, se concluye que los profesionales contables valoran significativamente el desarrollo de la habilidad de resolución de problemas. Este enfoque es particularmente positivo, ya que, según Rodríguez (2020), dicha habilidad figura como una de las más demandadas en el mercado



laboral, siendo considerada una competencia interpersonal prioritaria para impulsar avances en la empresa.

### 6.1.7. Habilidad de Adaptabilidad

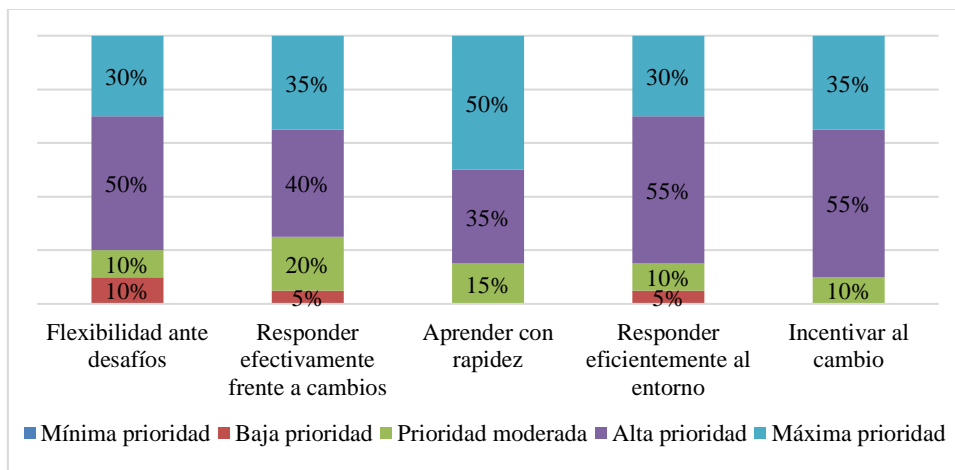
En esta habilidad se consideró suficiente aplicar cinco preguntas para conocer que tan importante le perciben a dicha habilidad, las cuales se presentan por medio de la Tabla 13:

**Tabla 13**  
*Preguntas desarrolladas para la adaptabilidad*

No.	Pregunta
38	Ser flexible para afrontar los desafíos y obstáculos que se presentan
39	Ajustar y responder de manera efectiva a cambios, desafíos y a situaciones imprevistas
40	Aprender con rapidez nuevas habilidades y destrezas en un nuevo lugar de trabajo
41	Responder eficientemente las exigencias del entorno
42	Aceptar e incentivar con facilidad un cambio

A continuación, por medio de la Figura 16, se muestran los resultados de estas cinco interrogantes que fueron valoradas mediante la escala de Likert:

**Figura 16**  
*Habilidad blanda de Adaptabilidad*



Fuente: *Elaboración propia*

En la pregunta 38, la mitad de los encuestados otorgan una alta prioridad a la flexibilidad para enfrentar los desafíos y obstáculos, mientras que un pequeño porcentaje del 10% discrepa con esta perspectiva. Es notable que la mayoría de los contadores comparten la posición de Cassiani y Zabaleta (2016) quienes sostienen que las empresas

actuales requieren profesionales capaces de adaptarse al entorno, poseer un análisis crítico y enfrentarse a las constantes innovaciones presentadas por la tecnología.

En cuanto a la pregunta 39, se observan resultados similares, ya que la mayoría de los profesionales han destacado la importancia de ajustarse y responder de manera efectiva a los cambios y desafíos, con un 40%, equivalente a ocho de 20 encuestados. En contraste, un pequeño porcentaje del 5% difiere de esta perspectiva, otorgándole una baja prioridad a este aspecto. Este hallazgo guarda relación directa con la pregunta 41, que se centra en la eficiente respuesta a las exigencias del entorno. En este caso, un notable 55% le otorga alta prioridad, mientras que un pequeño porcentaje del 5% discrepa. Estos resultados coinciden con Vera (2016) sobre que a nivel mundial se busca constantemente un capital humano de calidad, con la habilidad de adaptarse al mercado laboral, que exige más y cambia con facilidad.

En lo que respecta a la pregunta 40, la mitad de los profesionales encuestados concuerda en que es fundamental adquirir con celeridad diversas habilidades y destrezas al ingresar a un nuevo empleo. Esto se debe a la relevancia de desarrollar la capacidad de aprendizaje que implica desaprender y volver a aprender, según lo destacado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022).

En la pregunta 42, el 55%, equivalente a 11 de los 20 contadores encuestados, destaca la importancia de aceptar con facilidad los cambios. Así, se concluye que la habilidad de adaptabilidad se erige como crucial, especialmente a la luz de lo señalado por Vásquez et al. (2021) sobre la relevancia de mantenerse actualizado como profesional. Este enfoque propicia la flexibilidad y la disposición a salir libremente de la zona de confort para superar miedos.

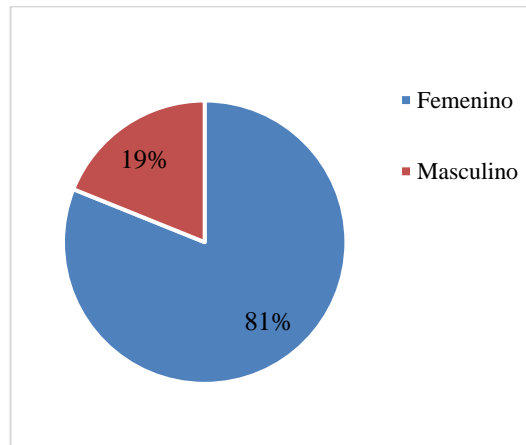
## **6.2. Objetivo 2. Describir las habilidades blandas que los estudiantes consideran importantes para su formación profesional**

Para alcanzar el segundo objetivo propuesto, se empleó una encuesta aplicada a 127 estudiantes de los tres últimos ciclos de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UNL. Se aplicó a este grupo, dado que estos ciclos corresponden a la unidad profesional de la carrera y la de integración curricular en donde los estudiantes tienen asignaturas más relacionadas con su profesión como tal. Las respuestas se midieron por medio de la escala de Likert, similar a la utilizada con los profesionales. La primera sección, al igual que en el caso de los profesionales, abordó datos informativos a través de tres preguntas relacionadas con el género del estudiante, su edad y el ciclo que actualmente cursa. Por

otro lado, la segunda sección consistió en las mismas 42 preguntas aplicadas a los profesionales, adaptadas al contexto estudiantil.

**Figura 17**

*Género de los estudiantes de Contabilidad y Auditoría*

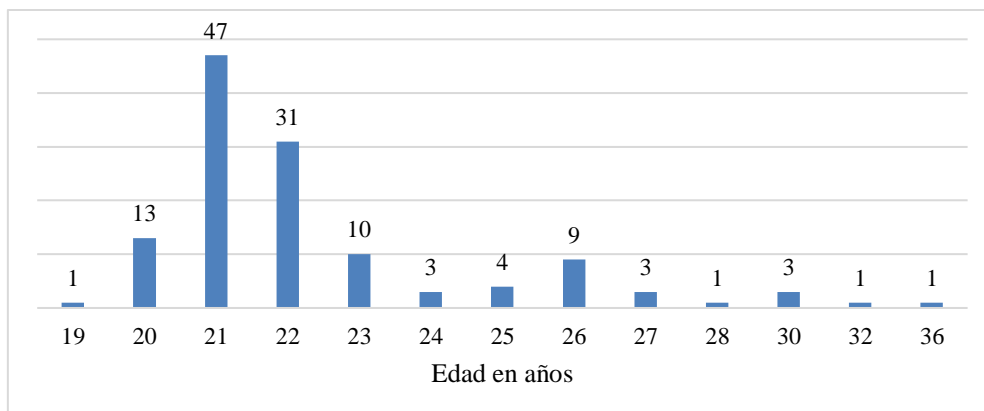


Fuente: *Elaboración propia*

En la Figura 17, se aprecia que, de los 127 estudiantes encuestados, el 81%, representado por 103 estudiantes, pertenecen al género femenino. Esta tendencia concuerda con la observada en el caso de los profesionales, donde la mayoría de los encuestados eran mujeres contadoras. De este modo, se concluye que, en los últimos ciclos de la carrera de Contabilidad y Auditoría, predomina la participación femenina. Al igual que lo observado en el estudio de Mantilla (2017) se nota una tendencia de las mujeres hacia las carreras administrativas, incluyendo Contabilidad y Auditoría. Este fenómeno se percibe como un patrón recurrente al momento de tomar decisiones profesionales.

**Figura 18**

*Edad de los estudiantes de Contabilidad y Auditoría*

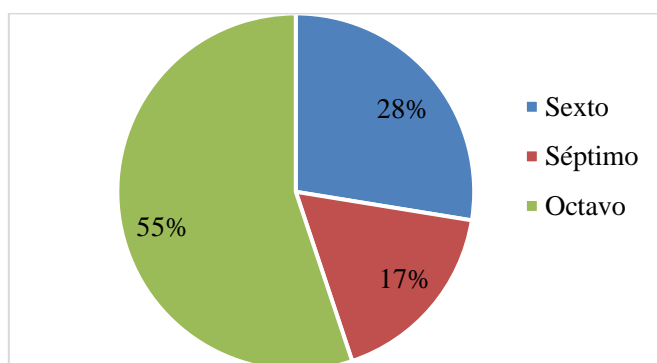


Fuente: *Elaboración propia*

La Figura 18 refleja los datos recopilados de estudiantes en los tres últimos ciclos de la carrera de Contabilidad y Auditoría. Se destaca que 47 estudiantes tienen 21 años, y la presencia de estudiantes mayores de 27 años es escasa, siendo exactamente solo nueve estudiantes que por lo mismo están cursando el último ciclo de la carrera. Esta observación sugiere que la población estudiantil en esta carrera exhibe una inclinación hacia estudiantes jóvenes, lo que conlleva a una alta probabilidad de que los graduados también lo sean.

**Figura 19**

*Ciclo que cursan los estudiantes de Contabilidad y Auditoría*



Fuente: *Elaboración propia*

La Figura 19 revela que el 55% de los estudiantes pertenecen al último ciclo. Al contrastar este dato con la mayoría de ellos al ser jóvenes, se confirma la inferencia de que es probable que estos egresen como profesionales de temprana edad. Además, al encontrarse en los últimos ciclos, estos estudiantes tienen un mayor conocimiento de su carrera y un mayor acercamiento al campo laboral, gracias a las prácticas realizadas en esta etapa, como lo indica la malla curricular de la carrera en la Universidad Nacional de Loja.

### **6.2.1. Habilidad de Trabajo en equipo**

Con el fin de evaluar la importancia de esta habilidad entre los estudiantes de Contabilidad y Auditoría, se han tenido en cuenta las mismas seis preguntas utilizadas en el caso de los profesionales. De este modo, se contrastan las respuestas de ambos grupos estudiados. Las preguntas aplicadas se detallan en la Tabla 14:

**Tabla 14**

*Preguntas desarrolladas para la Trabajo en equipo*

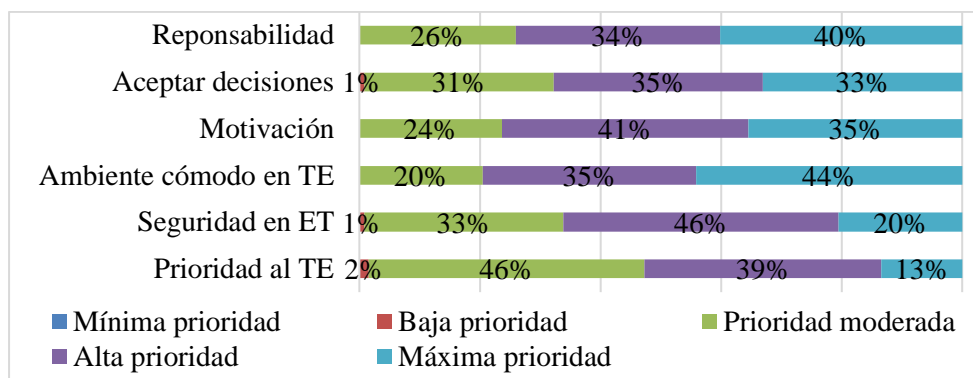
No.	Pregunta
1	Qué prioridad le da al trabajo en equipo
2	Considera prioritario otorgar seguridad al equipo de trabajo
3	Es prioridad tener un ambiente cómodo cuando trabaja en equipo

- 
- 4 Considera prioritario motivar a los integrantes del equipo para que alcancen sus objetivos
  - 5 Es prioritario que cada miembro del equipo acepte las decisiones adecuadas de cada participante
  - 6 Aceptar y asumir las actividades y responsabilidades delegadas en el trabajo en equipo
- 

La Figura 20 ilustra la apreciación general que los estudiantes tienen hacia la habilidad de Trabajo en equipo:

**Figura 20**

*Habilidad blanda de Trabajo en equipo*



*Nota.* TE (Trabajo en equipo), ET (Equipo de Trabajo). Fuente: *Elaboración propia*

En la primera pregunta, se observa que, a diferencia de los profesionales, el mayor porcentaje de estudiantes, representando el 46%, considera que el trabajo en equipo es una habilidad con prioridad moderada. Por otro lado, un reducido 2%, equivalente a dos estudiantes, sostiene que esta habilidad carece de importancia. Es crucial analizar la perspectiva de Ramírez y Manjarrez (2022) quienes señalan que el estudiante de Contabilidad y Auditoría debe desarrollar la habilidad de trabajo en equipo para convertirse en un profesional competente y adaptable en el exigente entorno laboral.

En relación con la segunda pregunta, se observa que el mayor porcentaje de estudiantes comparte la misma perspectiva que en la pregunta anterior, considerando prioritario brindar seguridad al equipo de trabajo. Un 46%, equivalente a 58 estudiantes, valora este aspecto como de alta prioridad, mientras que únicamente un estudiante menciona que no le parece prioritario el tema de seguridad en el equipo de trabajo. Es relevante señalar que, en esta pregunta, los resultados de los estudiantes difieren de los profesionales, quienes lo consideran sumamente importante, asignándole máxima prioridad, sin que ningún profesional le haya otorgado una calificación menor a la de prioridad moderada.

En la tercera pregunta, los resultados de los estudiantes concuerdan con los de los profesionales, ya que ambos grupos consideran crucial contar con un entorno cómodo durante el trabajo en equipo. El 44%, equivalente a 56 de los 127 estudiantes encuestados, comparte esta perspectiva. Este hallazgo se alinea con la idea expuesta por Ramírez (2020), quien sostiene que el desarrollo de habilidades blandas facilita la realización de trabajos acordes con los conocimientos científicos y las capacidades personales, permitiendo que el individuo se envuelva en un ambiente armónico.

En la cuarta pregunta, el 41% de los estudiantes eligieron otorgar una alta prioridad al hecho de motivar a los integrantes del equipo para alcanzar los objetivos. Esta cifra contrasta con la de los profesionales, donde el 60% prefirió asignar la máxima prioridad a este aspecto. Estos resultados coinciden con lo establecido por Rodríguez et al. (2021), quienes argumentan que al motivar al equipo se logran actitudes y comportamientos positivos por parte de sus miembros.

En la quinta pregunta, se destaca que un 35%, equivalente a 44 de los 127 encuestados, asigna una alta prioridad al hecho de que cada miembro del equipo acepte las decisiones adecuadas de sus compañeros. Este hallazgo coincide con la valoración predominante entre los profesionales. Es relevante subrayar que, en este contexto, Inga et al. (2022) señalan que la toma de decisiones y la aceptación de las decisiones de otros en beneficio del equipo son indicadores positivos de un trabajo efectivo en equipo.

En la sexta pregunta, al igual que los profesionales, aunque con una representación porcentual inferior, el 40%, es decir, 51 encuestados, indicaron que es de suma importancia aceptar y asumir las actividades y responsabilidades delegadas en el trabajo en equipo. Asumir responsabilidades, en este contexto, se define como comprometerse a llevar a cabo ciertas actividades con una organización y disciplina adecuadas, conforme a la conceptualización proporcionada por Rodríguez et al. (2021).

En conclusión, al analizar las perspectivas de los estudiantes de Contabilidad y Auditoría y los profesionales en el campo, se observa que hay una diferencia en la percepción de la importancia de desarrollar la habilidad de liderazgo. Mientras que los estudiantes la consideran de alta prioridad, los profesionales la colocan en la máxima prioridad de manera general.

Esta divergencia se fundamenta en la experiencia práctica que resalta Vera (2016), quien señala que, al ingresar al entorno laboral real, los profesionales comprenden la primordial necesidad de cultivar la capacidad de interactuar y colaborar de manera eficaz

y eficiente con otros. En este contexto, se vuelve esencial aportar ideas de manera constructiva y coordinar acciones con todo el equipo para lograr un desempeño óptimo.

### 6.2.2. Habilidad de Liderazgo

Asimismo, se sometieron a los estudiantes las mismas seis preguntas que se plantearon a los profesionales. Estas interrogantes proporcionaron una perspectiva sobre la importancia que los estudiantes atribuyen al desarrollo de la habilidad de liderazgo durante su etapa académica. Los detalles de dichas preguntas se encuentran especificados en la Tabla 15:

**Tabla 15**

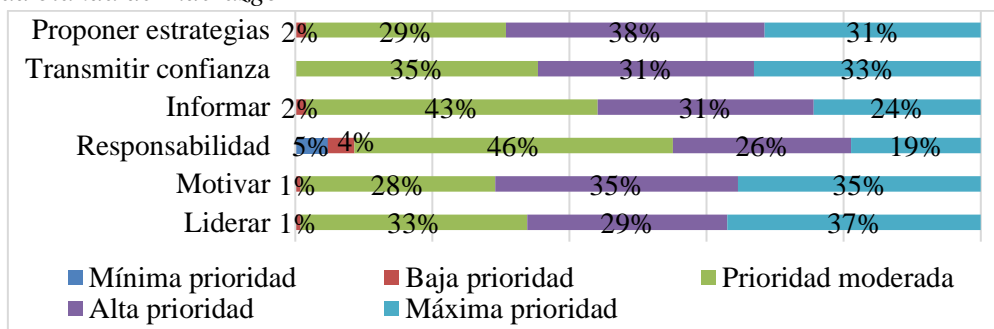
*Preguntas desarrolladas para el liderazgo*

No.	Pregunta
7	Liderar exitosamente a un grupo de personas
8	Motivar a avanzar en dirección correcta a los demás
9	Hacerse responsable por algo que suceda en clases
10	Mantener a los demás al tanto de todo lo que ocurre en clases
11	Transmitir confianza a mis compañeros de clase
12	Proponer estrategias al equipo para resolver dificultades

A través de la Figura 21, se presentan los resultados obtenidos al aplicar las seis preguntas a los 127 estudiantes de Contabilidad y Auditoría:

**Figura 21**

*Habilidad blanda de Liderazgo*



Fuente: *Elaboración propia*

En la séptima interrogante, se evidenció que un 37%, equivalente a 47 de los 127 estudiantes encuestados, perciben como fundamental la capacidad de liderar exitosamente a un grupo de personas. En contraste, un único estudiante expresó que este aspecto no es relevante. Este hallazgo se vincula con la afirmación de Vera (2016), quien sostiene que en la actualidad es crucial exhibir en el currículo la posesión de esta habilidad blanda.

En la pregunta ocho, se evidencia un empate de opiniones, ya que 45 estudiantes (35%) sostienen que es de alta prioridad motivar a avanzar a su equipo en una misma

dirección, mientras que otros 45 estudiantes (35%) consideran fundamental la motivación en el equipo de trabajo. Además, un pequeño porcentaje, equivalente al 1%, no otorga la misma importancia a este aspecto. La prevalencia de la priorización de este aspecto es destacable, ya que Vera (2016) subraya su importancia desde la etapa estudiantil para cultivar en los estudiantes la asertividad, una habilidad cada vez más demandada en el entorno laboral actual.

En la novena pregunta, el 46%, representado por 59 estudiantes de los 127 encuestados, sostienen que asumir la responsabilidad por lo que ocurre en el ámbito académico es de prioridad moderada. Este resultado contrasta con la perspectiva de los profesionales, quienes lo consideran un aspecto primordial. Por otro lado, un 5% y un 4% de los estudiantes perciben esta responsabilidad como de mínima y baja prioridad, respectivamente. Estos hallazgos indican que la responsabilidad no tiene la misma importancia para los estudiantes en comparación con los profesionales, por lo cual, se considera un problema, dado que de acuerdo a lo señalado por Alcañiz et al. (2019) existe una brecha realmente significativa entre lo que le enseñan al estudiante o llega a desarrollar y lo que las empresas les exigen como profesionales.

En la décima pregunta, el 43% de los 127 estudiantes encuestados, es decir, 54 estudiantes, considera que mantener a los demás informados sobre lo que ocurre en clase es levemente importante. Estos resultados difieren de la perspectiva de los profesionales, quienes mayoritariamente le otorgan máxima prioridad a este aspecto. Además, hay un mínimo porcentaje del 2% de estudiantes que no considera importante esta práctica. Este hallazgo contradice la afirmación de Guerra-Báez (2019), quien sostiene que, en el contexto universitario, el desarrollo de estas habilidades blandas generalmente no es prioritario y, por lo tanto, no se refleja en los resultados.

En la pregunta 11, un 35%, equivalente a 45 estudiantes de Contabilidad y Auditoría, otorgan una prioridad moderada a la acción de transmitir confianza a sus compañeros de clase. Este enfoque difiere de la perspectiva de los profesionales, quienes consideran fundamental la confianza dentro del equipo de trabajo, tal como lo indican Rodríguez et al. (2021). Según estos autores, la confianza es esencial en este contexto, ya que cuando existe una falta de confianza en el líder, las advertencias suelen ser pasadas por alto.

En la pregunta 12, se destaca que la mayoría de los estudiantes asignan una alta prioridad a la tarea de proponer estrategias al equipo para superar dificultades,



representando un 38%, es decir, 48 estudiantes de los 127 encuestados. Este aspecto guarda una relación directa con la resolución de problemas, como señala Rodríguez (2020) ya que los conflictos proporcionan oportunidades de crecimiento a través de la proposición de estrategias para abordarlos.

### 6.2.3. Habilidad de Negociación

Esta habilidad demandó un análisis de las seis preguntas aplicadas al grupo de estudiantes que conforma la muestra de estudio. Dichas preguntas se detallan a continuación en la Tabla 16:

**Tabla 16**

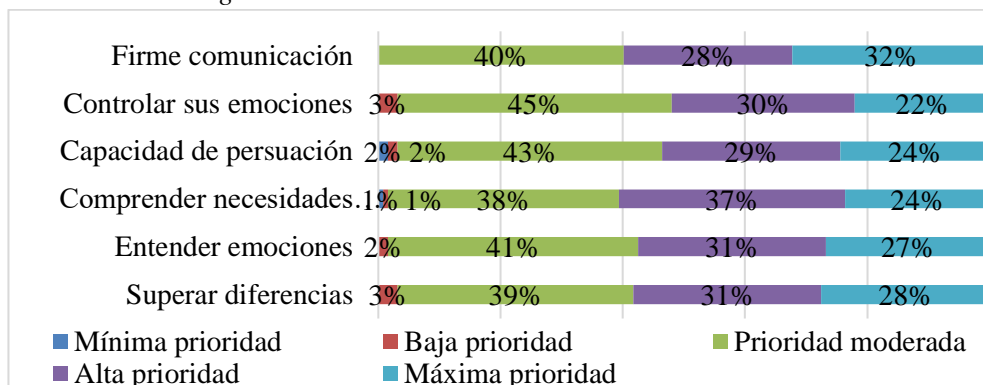
*Preguntas desarrolladas para la negociación*

No.	Pregunta
13	Lograr superar diferencias o desacuerdos que surgen en clases
14	Entender las emociones de los compañeros
15	Comprender necesidades y temores propios del punto de vista de la otra persona
16	Tener capacidad de persuasión que facilite la negociación
17	Controlar las emociones en un gran desacuerdo
18	Tener firmeza en la comunicación

A continuación, se exhiben en la Figura 22 los resultados de la evaluación de esta habilidad blanda por parte de los estudiantes de Contabilidad y Auditoría de la UNL:

**Figura 22**

*Habilidad blanda de Negociación*



Fuente: *Elaboración propia*

En la pregunta 13, se destaca que un 39%, equivalente a 49 estudiantes, asignan una prioridad moderada a la tarea de superar las diferencias que surgen dentro de los grupos de estudio. Este enfoque contrasta con la perspectiva de los profesionales, quienes consideran que esta habilidad es de suma importancia. Además, se observa una proporción mínima, correspondiente al 3%, que percibe este aspecto como poco relevante. Este hallazgo subraya, tal como lo señala Aledo (2022) que un contador debe

poseer la capacidad de superar malentendidos entre compañeros, exhibiendo así rasgos de la habilidad de negociar.

En relación con la pregunta 14, se destaca una vez más que la prioridad moderada lidera en términos de importancia, ya que el 41% de los estudiantes considera que entender las emociones de sus compañeros es un aspecto moderadamente importante. En contraste, un 2% optó por calificarlo como de baja prioridad. Estos resultados indican que los estudiantes encuestados no priorizan a las cuestiones relacionadas con emociones y sentimientos.

En la pregunta 15, se observa que solo dos estudiantes indicaron que comprender las necesidades y temores desde la perspectiva de otra persona carece de importancia para ellos. En contraste, un 38%, equivalente a 48 estudiantes, considera este aspecto como de prioridad moderada, sin llegar a ser primordial. Estos resultados resaltan, como señalan Ramírez y Manjarrez (2022), que a pesar de que los aspectos vinculados a las emociones son habilidades blandas, su estudio y fomento no son comunes en el ámbito universitario. Esto justifica por qué los estudiantes de Contabilidad y Auditoría no le asignan una alta prioridad, sino únicamente una moderada.

La pregunta 16, en cambio, revela que un 43%, equivalente a 55 estudiantes, asigna una prioridad moderada a la capacidad de persuadir para facilitar la negociación. De manera sorprendente, un 4% la considera una habilidad no relevante, siendo que el 2% la clasifica como de mínima prioridad y el otro 2%, le da baja relevancia. Resultados que coinciden con los expuestos en la pregunta 17, que de la misma manera 57 de los 127 encuestados consideran que el control de las emociones en un desacuerdo, le ven como algo de prioridad moderada, mientras que los profesionales consideran de alta prioridad. Siendo que los profesionales coinciden con lo expuesto por Inga et al. (2023) en donde analiza que la habilidad de la negociación es imprescindible para resolver conflictos, de forma que se logre persuadir a un grupo de personas, logrando manejar situaciones difíciles y situaciones tensas con diplomacia y estilo.

En la pregunta 18, el 40% de los 127 estudiantes encuestados, sostiene que la firmeza equilibrada en la comunicación es esencial. Se destaca que, al igual que señalan Ramírez y Manjarrez (2022), este aspecto se relaciona directamente con habilidades que les permitirán diferenciarse ventajosamente para competir en el mercado laboral.

### 6.2.4. Habilidad de Empatía

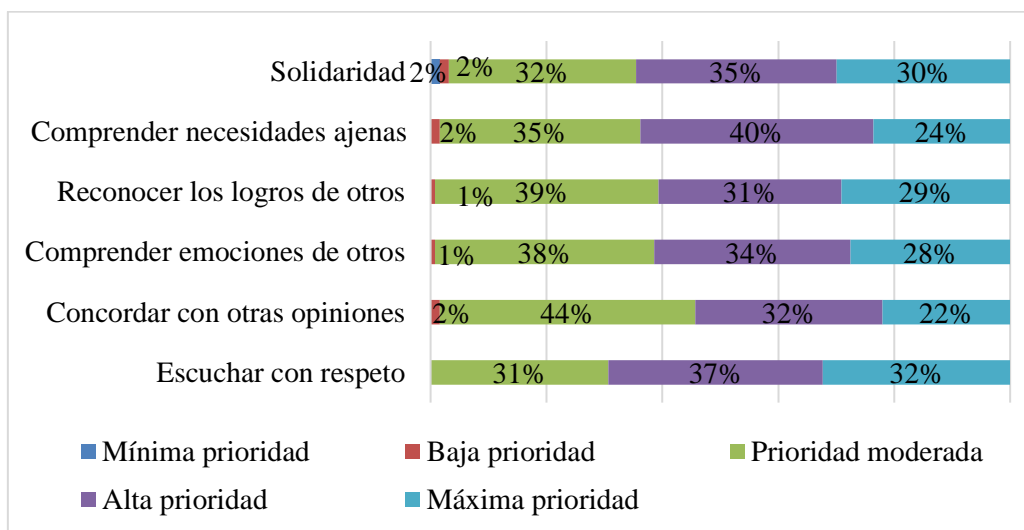
Para analizar esta habilidad, se emplearon las mismas seis preguntas presentes en el instrumento de recolección de información utilizado para evaluar a los profesionales. Estas preguntas se detallan en la Tabla 17:

**Tabla 17**  
*Preguntas desarrolladas para la empatía*

No.	Pregunta
19	Escuchar con respecto a los demás
20	Estar de acuerdo con las opiniones de otras personas
21	Escuchar y comprender las emociones de los demás sin imponerse
22	Reconocer y recompensar la fortaleza, los logros y el desarrollo de sus compañeros de trabajo
23	Comprender las necesidades de los demás
24	Ser una persona solidaria con los compañeros de trabajo

La Figura 23 proporciona una visión detallada de los resultados obtenidos en relación con las preguntas que abordan la habilidad de la empatía:

**Figura 23**  
*Habilidad blanda de Empatía*



Fuente: *Elaboración propia*

En la pregunta 19, se destaca que el 37% de los 127 encuestados consideran importante escuchar a los demás con respeto. En contraste, los profesionales le atribuyen un valor fundamental y de máxima prioridad. Esta discrepancia sugiere una percepción diferenciada entre la población encuestada y los expertos en el campo. Muñoz y Huacón (2021) sostienen que el desarrollo de la habilidad de escuchar con respeto es crucial para la formación de equipos de trabajo excepcionales. Argumentan que, al priorizar esta habilidad, se fortalecen los vínculos personales al permitir una conexión más profunda

con los demás, una experiencia que muchos profesionales ya han experimentado en su trayectoria laboral.

En la pregunta 20, se examina la percepción de 56 de los 127 estudiantes de Contabilidad y Auditoría, representando un 44%, quienes consideran moderadamente prioritario estar de acuerdo con las opiniones de otras personas. En contraste, un escaso 2% opina que este aspecto no tiene gran relevancia. Esta perspectiva se alinea con los hallazgos entre los profesionales, quienes mayoritariamente no lo catalogan como fundamental o imprescindible. Este fenómeno se relaciona con la idea expuesta por Goleman (2010), quien aborda la importancia del "apalancamiento de la diversidad". Este concepto implica apreciar las diferencias y aceptar cuando hay desacuerdos, así como estar de acuerdo con opiniones que, aunque no sean de preferencia personal, se aceptan en beneficio del equipo.

Con respecto a la pregunta 21, se destaca que el 38%, equivalente a 48 estudiantes, considera levemente importante el acto de escuchar y comprender las emociones de los demás, mientras que solo una persona percibe este aspecto como de suma importancia. Estos resultados reflejan una convergencia con las percepciones de los profesionales, quienes mayoritariamente asignaron a este aspecto una prioridad moderada. Curiosamente, esta tendencia contrasta con la recomendación de Muñoz y Huacón (2021), quienes sostienen que, en los ámbitos laborales y estudiantiles, es esencial lograr un equilibrio entre comprender las emociones de los demás y controlar las propias. Argumentan que este equilibrio es un factor clave que, con frecuencia, se subestima, limitando así la capacidad de supervivencia en el entorno competitivo actual.

En relación a la pregunta 22, nuevamente se destaca la prevalencia de una valoración con prioridad moderada en lo que respecta a reconocer y recompensar los logros y el desarrollo de los compañeros, siendo un 39%, equivalente a 49 estudiantes encuestados, quienes comparten esta perspectiva. Esta percepción contrasta con la importancia otorgada por los profesionales, quienes consideran este aspecto de suma relevancia en el desarrollo de la habilidad de empatía. Desde esta perspectiva, reconocer y recompensar los logros de los demás se interpreta como una forma de aplaudir su desarrollo, tal como señalan Rodríguez et al. (2021), reconocimiento que se materializa mediante la identificación de las fortalezas de los demás, contribuyendo así a potenciar su crecimiento y desarrollo.

En relación con la pregunta 23, se destaca que un 40%, representado por 51 encuestados, considera importante comprender las necesidades de los demás, mientras que solo un 2% asigna baja importancia a este aspecto. Estos resultados coinciden con las conclusiones de los profesionales, quienes también clasifican este aspecto como de suma importancia. Es interesante observar la conexión entre esta pregunta y la anterior (pregunta 21), lo que sugiere una convergencia de opiniones respecto a la relevancia de comprender tanto las emociones como las necesidades de los demás en la dinámica laboral y estudiantil.

En la pregunta 24, se observa que un 35%, equivalente a 44 estudiantes, considera importante ser una persona solidaria, mientras que un 4% no le atribuye importancia. Estos resultados coinciden con las percepciones de los profesionales. En general, se deduce que los estudiantes de Contabilidad y Auditoría encuestados no otorgan la misma importancia a la empatía que los profesionales. Esta disparidad es significativa, ya que, según Goleman (2010), la empatía es fundamental para apreciar y comprender a los compañeros, constituyendo la base de otras habilidades importantes para la creación de un ambiente laboral más armonioso y productivo.

#### **6.2.5. Habilidad de Comunicación**

Se consideraron las siete preguntas idénticas a las aplicadas en la encuesta a profesionales de Contabilidad y Auditoría, permitiendo así observar el contraste de las respuestas entre los estudiantes. Estos resultados se detallan en la Tabla 18:

**Tabla 18**

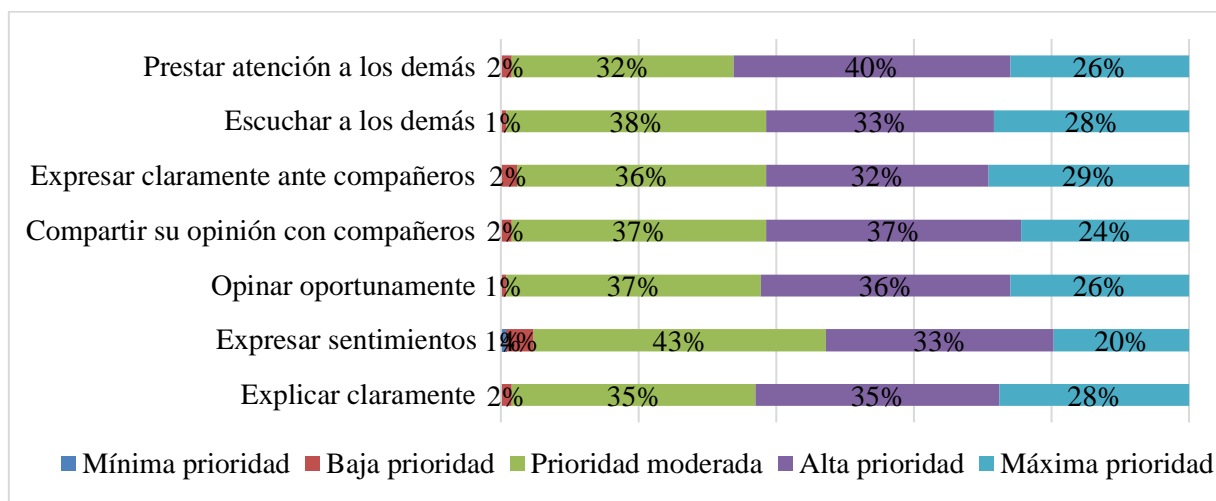
*Preguntas desarrolladas para la comunicación*

<b>No.</b>	<b>Pregunta</b>
25	Explicar ideas de forma clara
26	Procurar expresar los sentimientos en las conversaciones
27	Opinar en un momento oportuno
28	Dar mi punto de vista y expresar la opinión ante los compañeros
29	La expresión debe ser clara para la comprensión de los demás
30	Considero prioritario escuchar a los demás
31	Es importante poner atención lo que dicen los compañeros

A continuación, mediante la Figura 24 se detallan los resultados obtenidos de las siete preguntas aplicadas a los 127 estudiantes de Contabilidad y Auditoría:

**Figura 24**

*Habilidad blanda de Comunicación*



Fuente: *Elaboración propia*

En la pregunta 25, se destaca una equitativa distribución de percepciones, dado que tanto el 35%, representado por 45 estudiantes, que considera que explicar las ideas de forma clara es de prioridad moderada, como otro 35% que lo valora como muy importante, reflejan una división equitativa de opiniones. Este escenario se alinea con las valoraciones expresadas por los profesionales, quienes también clasifican esta habilidad como imprescindible. Sin embargo, es relevante mencionar que un pequeño porcentaje del 2% no otorga importancia a este aspecto. La relevancia de esta habilidad se sustenta en la explicación proporcionada por López y Lozano (2021) quienes argumentan que un contador debe poseer la capacidad de relacionarse y comunicarse efectivamente, especialmente al tener que explicar términos y conceptos especializados a aquellos que pueden no tener un conocimiento técnico en el campo contable.

En la pregunta 26, se evidencia que el 43%, compuesto por 54 estudiantes, considera expresar los sentimientos como un aspecto levemente importante, mientras que el 1% y el 4% le atribuyen mínima y baja prioridad, respectivamente. Esta perspectiva difiere de la de los profesionales, quienes, al estar inmersos en el campo laboral, consideran este aspecto de suma importancia. Esta discrepancia subraya las diferentes percepciones entre los estudiantes y los profesionales en cuanto a la relevancia de expresar emociones en el entorno laboral. Pregunta que tiene una estrecha relación con la interrogante 29, en la que se establece que un 36% correspondiente a 46 estudiantes le toman como un aspecto levemente prioritario y tres estudiantes consideran que este aspecto no tiene relevancia alguna.

En la pregunta 27, se observa que el 37%, representado por 47 estudiantes, considera que opinar en un momento oportuno es un aspecto al que no le atribuyen tanta importancia, en contraste con los profesionales, quienes lo valoran como primordial. Además, únicamente un encuestado no le otorga importancia a este aspecto. La discrepancia entre las percepciones de los estudiantes y la importancia destacada por los profesionales resalta la necesidad de fomentar el desarrollo de esta habilidad desde las aulas educativas. Sin embargo, este enfoque no parece evidenciarse en los resultados de la encuesta.

En la pregunta 28, se destaca un empate de opiniones entre los niveles de valoración de prioridad moderada y alta prioridad, con un 37% que considera importante compartir la opinión con sus compañeros, mientras que un mínimo porcentaje del 2% le asigna una baja prioridad. Estas percepciones difieren de los resultados obtenidos entre los profesionales, quienes tienen claro que este aspecto es fundamental dentro de la habilidad de negociación. De acuerdo con García y Carballosa (2023), esta discrepancia resulta perjudicial, ya que subrayan la importancia de compartir ideas como un medio crucial para alcanzar resultados significativos.

En la pregunta 30, se observa que un 38%, equivalente a 48 estudiantes, asigna una prioridad moderada a la habilidad de escuchar a los demás. Este hallazgo se relaciona con la pregunta 19, donde se indagaba sobre escuchar a los demás con respeto, y cuyos resultados fueron similares. Esta consistencia en la valoración de la habilidad de escuchar sugiere que, independientemente de la dimensión en la que se plantea la pregunta, los estudiantes le otorgan un valor comparable.

En la pregunta 31, un 40% de los encuestados establece que es primordial prestar atención a lo dicho por los demás, mientras que solo dos participantes consideran que esto tiene poca relevancia. Esta pregunta guarda una estrecha relación con el ítem anterior, ya que para prestar atención de manera efectiva es necesario escuchar a los demás. La conclusión que se puede extraer es que los estudiantes de Contabilidad y Auditoría encuestados no asignan la misma prioridad a la habilidad de comunicación que los profesionales del campo.

#### **6.2.6. Habilidad de Resolución de problemas**

Asimismo, se aplicaron las seis preguntas previamente mencionadas en el marco del primer objetivo, con el propósito de conocer el nivel de importancia que los

estudiantes asignan a esta habilidad en el ámbito profesional en el que se desenvolverán. Estos resultados se detallan en la Tabla 19:

**Tabla 19**

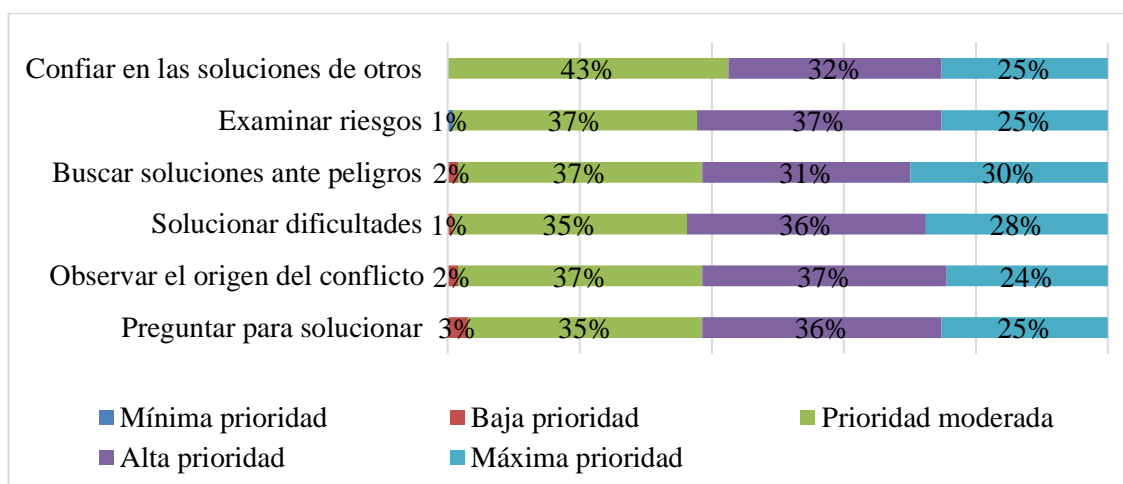
*Preguntas desarrolladas para la resolución de problemas*

No.	Pregunta
32	Buscar la causa del problema efectuando preguntas
33	Observar ágilmente el origen de un conflicto
34	Intentar solucionar dificultades oportunamente
35	Buscar alternativas de solución frente a situaciones de peligro
36	Examinar riesgos antes de dar una respuesta
37	Confiar en las habilidades personales para generar soluciones a los problemas

A continuación, se presentan los resultados obtenidos al aplicar estas seis preguntas a los estudiantes de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de Loja, los cuales se encuentran detallados en la Figura 25:

**Figura 25**

*Habilidad blanda de Resolución de problemas*



Fuente: *Elaboración propia*

En la pregunta 32 se analiza que un 36% correspondiente a 46 estudiantes valoran cuando una persona busca la causa del problema por medio de la efectuación de preguntas y un 3% considera que no tiene mucha relevancia este aspecto. Coincidiendo con los resultados de los profesionales, por lo cual se deduce que tanto en el ámbito profesional como el estudiantil es importante desarrollar esta habilidad.

Mediante la pregunta 33, se examina la convergencia de dos porcentajes idénticos, ambos del 37%, entre los estudiantes que asignan una alta y moderada prioridad a la habilidad de identificar ágilmente el origen del conflicto. Este ítem guarda estrecha



relación con la pregunta 34, donde un 36%, equivalente a 46 estudiantes, otorgan una prioridad elevada al intento de resolver las dificultades que se presentan.

Se destaca la importancia de este hallazgo, resaltando la secuencia lógica que implica, una vez identificado el origen del conflicto, buscar activamente su solución. Este enfoque se alinea con la perspectiva de Muñoz y Huacón (2021), quienes sostienen que las organizaciones buscan individuos capaces de identificar de manera efectiva los problemas que obstaculizan los procesos y proponer alternativas para su resolución. Este vínculo directo entre la identificación y la resolución de conflictos subraya la relevancia de estas habilidades en el contexto laboral.

En la pregunta 35, se observa una coincidencia en la cual un 37%, equivalente a 47 estudiantes, considera que buscar alternativas de solución frente a situaciones de peligro es un aspecto de prioridad moderada. Sin embargo, este parecer contrasta con la valoración de los profesionales, quienes en su ámbito laboral estiman que este aspecto es de suma importancia. Esta discrepancia resalta la divergencia en la percepción entre los estudiantes y los profesionales en la importancia asignada a la búsqueda de alternativas en situaciones de riesgo dentro del entorno laboral.

En la pregunta 36, se evidencia nuevamente una paridad de opiniones, donde un 37%, representado por 47 estudiantes, considera que examinar los riesgos antes de ofrecer respuestas es de suma importancia, mientras que otros 47 estudiantes determinan que esta consideración tiene una prioridad moderada. Conforme señalan Rodríguez et al. (2021) este enfoque colectivo subraya la relevancia del proceso analítico y de interpretación sobre riesgos como componentes esenciales para mejorar la toma de decisiones en la resolución de problemas previniendo posibles inconvenientes que se presenten más adelante y los riesgos a los que se enfrentan antes de responder o elegir una alternativa dentro de su entorno laboral.

En relación con la pregunta 37, un 43% de los participantes sostiene que confiar en las habilidades de los demás al abordar problemas se percibe como levemente relevante. No obstante, contrastando con las respuestas anteriores, se evidencia una discrepancia entre los estudiantes y los profesionales, siendo estos últimos quienes valoran la importancia de trabajar en equipo para resolver problemas. En consonancia con el análisis de otras habilidades previamente examinadas, esta tendencia persiste, destacando una divergencia en la percepción de la relevancia de la colaboración entre los dos grupos. Se concluye que, al igual que en habilidades previas, los estudiantes no

asignan la misma importancia que los profesionales a la confianza en las habilidades de sus pares al enfrentar desafíos.

Es relevante señalar que esta falta de énfasis por parte de los estudiantes contrasta con la perspectiva planteada por Ortega (2017), quien argumenta que tanto las empresas como la sociedad contemporánea buscan individuos jóvenes con habilidades y disposición para abordar diversas problemáticas. Este enfoque resalta la necesidad imperante de incorporar desde temprano en la educación el fomento de estas habilidades, subrayando la discrepancia identificada entre la percepción estudiantil y las demandas del entorno laboral y social.

### 6.2.7. Habilidad de Adaptabilidad

Finalmente, para esta habilidad se requirió aplicar las cinco preguntas relacionadas con la flexibilidad para enfrentar desafíos, ajustarse a cambios, aprender nuevas destrezas, responder a exigencias del entorno laboral, y aceptar los cambios adaptándose a ellos, las cuales se detallan en la Tabla 20:

**Tabla 20**

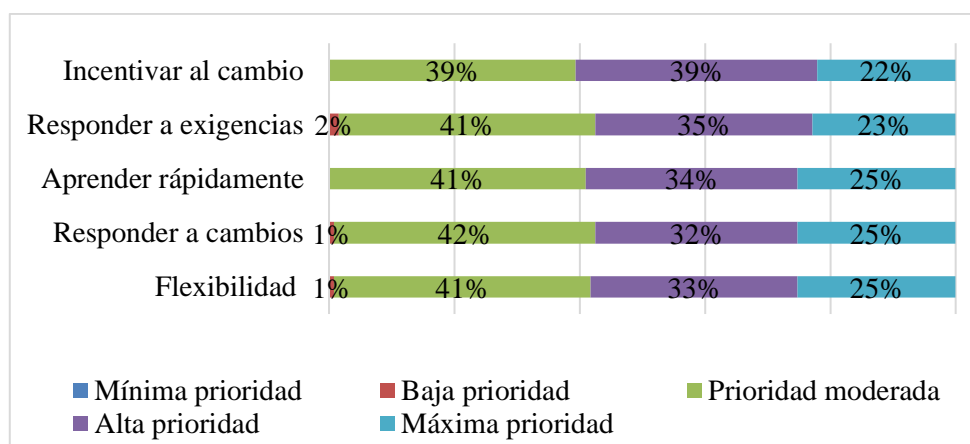
*Preguntas desarrolladas para la adaptabilidad*

No.	Pregunta
38	Ser flexible para afrontar los desafíos y obstáculos que se presentan
39	Ajustar y responder de manera efectiva a cambios, desafíos y a situaciones imprevistas
40	Aprender con rapidez nuevas habilidades y destrezas en un nuevo grupo de estudio
41	Responder eficientemente las exigencias del entorno
42	Aceptar e incentivar con facilidad un cambio

Por medio de la Figura 26 se analizan los resultados de las cinco preguntas aplicadas a los estudiantes considerados muestra de estudio:

**Figura 26**

*Habilidad blanda de Adaptabilidad*



Fuente: *Elaboración propia*

En el análisis de la pregunta 38, se destaca que un 41%, representado por 52 estudiantes de los 127 encuestados, asigna una prioridad moderada a la capacidad de ser flexible ante desafíos y obstáculos. Sorprendentemente, solo un estudiante manifiesta que esta habilidad no es tan relevante, contrastando con la percepción mayoritaria del resto de los encuestados.

Es crucial subrayar que, según la perspectiva de Ortega (2017), las empresas contemporáneas valoran considerablemente a los jóvenes con la capacidad de adaptarse a desafíos y cambios constantes. En este contexto, la baja priorización de la flexibilidad por parte de algunos estudiantes podría indicar una brecha de percepción en relación con las expectativas del mundo laboral actual. Esta discrepancia entre la importancia atribuida por los estudiantes y las demandas del mercado laboral refuerza la necesidad de promover la conciencia sobre la relevancia de habilidades como la flexibilidad desde temprano en la educación. Además, resalta la importancia de alinear las expectativas y prioridades de los estudiantes con las habilidades requeridas en un entorno profesional caracterizado por su dinamismo y cambio constante.

A través del análisis de la pregunta 39, se destaca que un 42%, equivalente a 53 estudiantes encuestados, considera que ajustar y responder de manera efectiva a cambios y desafíos es levemente importante. En contraste, la perspectiva de los profesionales subraya la suma importancia de este aspecto. De acuerdo con Goleman (2010), la capacidad de adaptación a situaciones nuevas, ya sean laborales, educativas, personales u otros contextos, representa una de las habilidades fundamentales buscadas en los profesionales. Esta discrepancia entre la percepción de los estudiantes y la visión profesional resalta la necesidad de concientización sobre la relevancia de la adaptabilidad en diversos ámbitos de la vida. La evidencia respaldada por Goleman refuerza la idea de que esta habilidad no solo es esencial en el ámbito laboral, sino que también tiene implicaciones significativas en la vida cotidiana y el desarrollo personal. Asimismo, la brecha identificada sugiere la importancia de incorporar en la educación estrategias y enfoques que fomenten la capacidad de ajuste y respuesta efectiva a cambios, preparando así a los estudiantes para los desafíos dinámicos que puedan encontrar en su futura trayectoria profesional y personal.

En el análisis de la pregunta 40, se destaca que el 41% de los encuestados asigna una prioridad moderada a la capacidad de aprender con rapidez nuevas habilidades. Sin embargo, este punto de vista difiere significativamente de la evaluación realizada por los

profesionales en Contabilidad y Auditoría encuestados. Estos últimos sostienen que la capacidad de aprender nuevas habilidades de manera ágil es fundamental en su entorno laboral.

La discrepancia entre la percepción de los estudiantes y la evaluación de los profesionales destaca la importancia de comprender las expectativas y demandas específicas del campo contable. La habilidad para adquirir nuevas competencias con rapidez no solo es valiosa desde una perspectiva académica, sino que también se considera esencial en el contexto laboral, según la opinión de los profesionales encuestados. Esta diferencia de percepción subraya la necesidad de sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de la adaptabilidad y la prontitud en la adquisición de nuevas habilidades, preparándolos así para los desafíos y requisitos del entorno laboral en el campo de la Contabilidad y Auditoría.

En la indagación planteada en la pregunta 41, se destaca que el 41%, equivalente a 52 de los 127 encuestados, manifiesta que responder eficientemente a las exigencias del entorno es de prioridad moderada. Sin embargo, es pertinente señalar que los profesionales, especialmente aquellos inmersos en el ámbito contable, discrepan en esta valoración. Para ellos, destacarse dentro del entorno competitivo laboral constituye una prioridad primordial, perspectiva que contrasta con la percepción de los estudiantes, quienes no atribuyen la misma relevancia a esta habilidad desde esa perspectiva competitiva. Este contraste en las valoraciones resalta la importancia de comprender las expectativas y demandas específicas del entorno profesional, en particular en campos altamente competitivos como la Contabilidad y Auditoría. La discrepancia identificada sugiere la necesidad de alinear las percepciones estudiantiles con las realidades del mundo laboral, fomentando así una mayor conciencia sobre habilidades requeridas para destacar en entornos profesionales competitivos.

En relación con la pregunta 42, se destaca que el 39%, representado por 50 estudiantes encuestados, asigna una prioridad moderada a la capacidad de aceptar e incentivar con facilidad un cambio. No obstante, esta percepción difiere significativamente de la importancia que los profesionales otorgan a este aspecto en su campo laboral. De acuerdo con Vázquez y García (2023), la adaptabilidad a situaciones cambiantes, la proactividad, la autocrítica, la empatía, la felicidad y el éxito son elementos primordiales en el ámbito de la Contabilidad y Auditoría. La discrepancia entre la valoración de los estudiantes y la perspectiva de los profesionales subraya la necesidad

de resaltar la relevancia de la adaptabilidad y la disposición al cambio en el contexto específico de la Contabilidad y Auditoría. Las cualidades mencionadas por Vázquez y García (2023) como fundamentales para el éxito profesional resaltan la importancia de inculcar en los estudiantes la conciencia sobre estas habilidades, preparándolos así para enfrentar los diversos escenarios cambiantes que puedan surgir en el ámbito de la Contabilidad y Auditoría.

## 7. Discusión

La presente investigación se enfoca en el análisis de las habilidades blandas que se consideran fundamentales para el ejercicio profesional en Contabilidad y Auditoría. Para ello, se compararon los resultados de encuestas aplicadas tanto a profesionales como a estudiantes de la disciplina, revelando notables discrepancias en la valoración de estas competencias entre ambas perspectivas.

Los resultados obtenidos indican que, desde la perspectiva de los profesionales, la habilidad de trabajo en equipo ocupa una posición de máxima prioridad. Asimismo, habilidades como liderazgo, negociación, empatía, comunicación, resolución de problemas y adaptabilidad son consideradas de alta prioridad. Este hallazgo respalda la afirmación de Routon y Berry (2020) sobre la importancia crítica del trabajo en equipo para los contadores, quienes, ya sea en el ámbito público comprometidos con clientes o internamente como auditores internos, operan con frecuencia en entornos colaborativos para alcanzar objetivos establecidos. En este sentido, las habilidades sociales vinculadas al trabajo en equipo, como la cooperación efectiva, la habilidad para relacionarse positivamente con individuos diversos, fuertes habilidades interpersonales, liderazgo efectivo y una profunda comprensión de cuestiones culturales y raciales, se revelan como esenciales para los profesionales contables.

En coherencia con esta línea de pensamiento, el estudio de Castillo (2023) respalda la premisa de que, en el ámbito laboral, las habilidades más demandadas incluyen el trabajo en equipo (57%), la comunicación (55%), la gestión del tiempo (46%), la resolución de problemas (45%), la creatividad (44%), el liderazgo (40%), la organización (34%), la inteligencia emocional (33%), la toma de decisiones (28%) y el manejo del estrés (15%). Estos resultados coinciden con los presentados por la Cámara de Anunciantes del Paraguay (CAP, 2020), aunque es crucial destacar que esta investigación difiere en su consideración de únicamente siete habilidades.

En cuanto a la percepción de los estudiantes, queda evidente que atribuyen una alta prioridad exclusivamente al trabajo en equipo, alineándose con los resultados obtenidos entre los profesionales. Sin embargo, consideran las demás habilidades como de prioridad moderada. Este hallazgo respalda las conclusiones de la investigación de Dewi (2012) quien señaló la falta de apoyo al desarrollo de habilidades sociales en los estudiantes. En consecuencia, se propone la implementación de un nuevo enfoque pedagógico que integre aspectos de capacidad científica relacionados con habilidades

duras y aspectos afectivos vinculados a habilidades blandas. Esto refuerza la idea de que, además de priorizar las habilidades duras, es fundamental reconocer la importancia de las habilidades blandas.

Finalmente, se contrastan estos resultados con los expuestos por Velázquez (2023) quien concluyó que en Paraguay y Latinoamérica en general, las habilidades más solicitadas en el ámbito contable son principalmente la inteligencia emocional, la comunicación asertiva y efectiva, así como el liderazgo. Existe cierta coincidencia parcial en cuanto a la toma de decisiones, la resolución de problemas y el trabajo en equipo. Este contraste destaca que la valoración que los contadores de Loja asignan a las habilidades blandas difiere en el orden de prioridad en comparación con sus colegas en Paraguay y gran parte de Latinoamérica.

## 8. Conclusiones

Basándose en los resultados obtenidos, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

-Los profesionales en Contabilidad y Auditoría encuestados otorgan una mayor prioridad a la habilidad de trabajo en equipo en comparación con otras habilidades como liderazgo, negociación, empatía, comunicación, resolución de problemas y adaptabilidad. Se observa que un porcentaje mínimo, comprendido entre el 5% y 10%, considera estas últimas habilidades como de baja prioridad.

-En contraste, los estudiantes de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de Loja expresan que, a excepción de la habilidad de trabajo en equipo, las demás habilidades no son tan relevantes para ellos. Este hallazgo sugiere la existencia de una brecha perceptual entre la valoración de las habilidades por parte de los profesionales y de los estudiantes. En su mayoría, las valoraciones de los estudiantes se sitúan en la categoría de prioridad moderada, mientras que un porcentaje de aproximadamente 1% a 2% considera estas habilidades como de mínima y baja prioridad.

- Se observa una clara discrepancia entre las percepciones de los profesionales y los estudiantes de la carrera de Contabilidad y Auditoría en lo que respecta a la valoración de las habilidades blandas en sus entornos laborales y académicos, con la notable excepción de la habilidad para trabajar en equipo. Cabe destacar la excepción notoria de la habilidad para trabajar en equipo, la cual, debido a su aplicación universal, ostenta relevancia tanto para los estudiantes como para los profesionales.



## **9. Recomendaciones**

A partir de las conclusiones obtenidas, se proponen las siguientes sugerencias:

- Se propone la implementación de programas específicos y actividades por parte de la universidad, orientados a posibilitar el desarrollo y fortalecimiento de habilidades blandas consideradas críticas en el ámbito laboral de la Contabilidad y Auditoría.
- Se aconseja que los estudiantes aprovechen de las oportunidades que la Universidad les facilita para establecer contacto directo con el entorno laboral a través de la orientación de profesionales que enfatizan la importancia de dichas habilidades. Este enfoque permitirá una alineación más efectiva entre la formación académica y las demandas reales del sector profesional al que los estudiantes aspiran.
- Se insta a las empresas a considerar la formalización de acuerdos con instituciones educativas para recibir a estudiantes como pasantes. Esta colaboración temprana contribuirá al desarrollo temprano de habilidades fundamentales que las empresas requieren, preparando a los estudiantes para su futura integración en el mercado laboral.

## 10. Bibliografía

- Alcañiz, M., Pérez-Marín, A., Pujol-Jover, M., y Riera-Prunera, C. (2019). La brecha de habilidades de los recién graduados. Un análisis desde la perspectiva de la edad, el género y las características de las empresas. *V Congreso Internacional sobre Aprendizaje, Innovación y Competitividad (CINAIC 2019)*. <https://doi.org/10.26754/CINAIC.2019.0108>
- Aledo, M. (2022). Desarrollo de habilidades blandas e intención emprendedora en los estudiantes universitarios. *Revista Internacional de Tecnología Ciencia y Sociedad*, 1-11. <https://doi.org/10.37467/revtechno.v11.4468>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta edición*. Editorial Episteme C.A.
- Bertram, D. (2008). *Likert scales*.
- Buxarrais, M. (2013). Nuevos valores para una nueva sociedad. Un cambio de paradigma en educación. *EDETANIA*(43.), 53-65. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4406338>
- Carrasco, E. (2018). *Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas de Pueblo Libre - 2018. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16986>
- Cassiani, D., y Zabaleta, M. (2016). Metodologías utilizadas en la enseñanza de contabilidad internacional: una propuesta. *Revista Interamericana De Investigación Educación Y Pedagogía RIIEP*, 9(1). <https://doi.org/10.15332/s1657-107X.2016.0001.06>
- Castillo, D. (2023). Las Habilidades más apreciadas por las Empresas. *Zety*. <https://zety.es/blog/habilidades-apreciadas-por-las-empresas>
- Castro, F. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. 2da Edición*. Uyapar.
- CEPAL. (2022). *Educación, juventud y trabajo. Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. <https://repositorio.cepal.org/>: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf)
- Chaca, A., y Contreras, L. (2022). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado*

- Huancayo*, 2021. Repositorio Universidad Continental:  
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10572>
- Cobo, R., y Moravec, J. (2011). *Cobo, C., y Moravec, J.W., Aprendizaje Invisible hacia una nueva ecología de la educación. Colección Transmedia XXI.* Cobo, C., y Moravec, J.W., Aprendizaje Invisible hacia una nueva ecología de la educación.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante. *Educación, juventud y trabajo*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5325a83d-7df8-414f-9d05-502cf2c9bc4e/content>
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. Third Edition.* SAGE.
- De Arco, L. (2020). ¿Por qué son tan importantes las habilidades blandas en la formación del contador público? *Revista Colombiana de contabilidad*, 8(15), 87-99. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://core.ac.uk/download/pdf/335023661.pdf>
- De La Ossa, J. (2022). Habilidades blandas y ciencia. *Revista colombiana de ciencia animal recia*, 14(1). <https://doi.org/10.24188/recia.v14.n1.2022.945>
- De Roover, R. (1937). Aux origines d'une technique intellectuelle: La formation et l'expansion de la comptabilité à partie double. *Annales d'Histoire Economique et Sociale*, IX.
- Dewi, S. (2012). Review of the Learning Method in the Accountancy Profession Education (APE) Programs and Connection to the Students Soft Skills Development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57, 155-162. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1169>
- Díaz, M., y Rico, C. (2022). Educación sobre contabilidad gubernamental en Colombia: tendencias y retos (Government Accounting Education in Colombia: Trends and Challenges). *Apuntes Contables* (29). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4007451](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4007451)
- Espinoza, M., y Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Uisrael*, 7(2), 41-58. <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/245/147>

- Fuentes, G., Moreno, L., Rincón, D., y Silva, M. (2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Formación Universitaria*, 14(4). <https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000400049>
- García, I., y Carballosa, A. (2023). Nuevos retos para el desarrollo de habilidades investigativas de la carrera de medicina. *Revista Conrado*, 19(91), 242-251. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2947>
- Goleman, D. (2010). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- González, P. (2010). Avances y desafíos sobre la enseñanza de la contabilidad de gestión en Colombia: desde una perspectiva de MIPYMES y de la educación superior. *Universo Contábil*, 6(3), 140-155. <https://doi.org/10.4270/ruc.2010327>
- González, Y., & Aguilar, V. (2016). Análisis de la evolución histórica de la Contabilidad. *Mendive. Revista de Educación*, 14(1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-76962016000100010&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-76962016000100010&script=sci_arttext)
- Guerra-Báez, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educacional*. <https://www.scielo.br/j/pee/a/YyZgKBY9JLVXnCDKMNc7nqc/>
- Guzmán, D., Escott, M., y Castellanos, P. (2023). Análisis de la integración de habilidades blandas en programas académicos de instituciones de educación superior. *DYKINSON*, 99-104. [https://www.researchgate.net/publication/371903123\\_Analisis\\_de\\_la\\_integracion\\_de\\_habilidades\\_blandas\\_en\\_programas\\_academicos\\_de\\_instituciones\\_de\\_educacion\\_superior](https://www.researchgate.net/publication/371903123_Analisis_de_la_integracion_de_habilidades_blandas_en_programas_academicos_de_instituciones_de_educacion_superior)
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Hidalgo, M., y Flores, A. (2013). Principales competencias profesionales requeridas al contador público colegiado por las micro y pequeñas empresas del Perú. *Quipukamayoc*, 21(39), 13-18. <https://doi.org/10.15381/quipu.v21i39.6266>
- Inga, A., Valeriano, H., y Verastegui, E. (2022). *Niveles de desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de Ingeniería de una Universidad Pública de Huancayo 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio institucional de

<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12943>

Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia. (2015). *Contaduría pública, una profesión ejemplo de ética, responsabilidad y transparencia.*

<https://incp.org.co/contaduria-publica-una-profesion-ejemplo-de-etica-responsabilidad-y-transparencia/>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU.* Indicadores laborales I trimestre de 2023:

[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Trimestre\\_I/2023\\_I\\_Trimestre\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Trimestre_I/2023_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf)

Johnson, D. (2020). *La importancia de tomar la perspectiva de los demás.*

<https://www.psychologytoday.com/es/blog/la-importancia-de-tomar-la-perspectiva-de-los-demas>

López, L., y Lozano, C. (2021). Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo. *Ciencia Latina*, 5(6), 1-10.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1129>

López, W., Monterrosa, E., y Rosa, R. (2021). *El perfil del contador público enfocado en el fortalecimiento de habilidades blandas ante los desafíos de la revolución 4.0, para ampliar sus servicios profesionales dentro de las firmas de auditoría, en el municipio de san salvador.* [Tesis de grado, Universidad de El Salvador]:

<https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/24149/1/EL%20PERFIL%20DEL%20CONTADOR%20P%C3%9ABLICO%20ENFOCADO%20EN%20EL%20FORTALECIMIENTO%20DE%20HABILIDADES%20BLANDAS%20ANTE%20LOS%20DESAF%C3%90S.pdf>

Mantilla, L. (2017). *Los principios y valores como base para la formación de competencias profesionales del estudiante de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato* [Tesis de grado,

*Universidad Técnica de Ambato*].

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24793/1/T3892i.pdf>

Marrero, O., Mohamed, R., y Xifra, J. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista científica ECOCIENCIA*,

5. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>

- Matus, O., y Gutierrez, A. (2012). *Habilidades Blandas: Una ventaja competitiva en la formación tecnológica*. Departamento de Tecnologías Industriales: [https://www.jint.usach.cl/sites/jint/files/art.\\_9\\_print\\_v2n1jint006-15\\_v3.0\\_0.pdf](https://www.jint.usach.cl/sites/jint/files/art._9_print_v2n1jint006-15_v3.0_0.pdf)
- Muñoz, C., y Huacón, C. (2021). *Manual de estrategias de habilidades blandas y duras*. Editorial Grupo Compás.
- Olivares, A. (2007). Competencias para un mundo cognoscente. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*, 21(2-3), 137-148. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27412797009.pdf>
- Ortega, C. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas*. Universidad ECOTEC. Guayaquil-Ecuador.
- Ortega, C., Febles, J., y Estrada, V. (2016). Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142016000200003](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142016000200003)
- Ortega, J., Rodríguez, J., y Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8(14), 155-176. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6713605.pdf>
- Ortega, T. (2016). *Desenredando la conversación sobre habilidades blandas*. Informe de educación. El diálogo: <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4844/Desenredando%20la%20conversaci%c3%b3n%20sobre%20habilidades%20blandas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ospina-Hernández, G. (2022). La educación contable de calidad y sus retos para abordar los desafíos de un entorno cambiante. *Mundo FESC*, 12(24). <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/1048>
- Pole, K. (2009). Diseño de metodologías mixtas. Una revisión de las estrategias para combinar metodologías cuantitativas y cualitativas. *Revista Renglon* (60). <https://rei.iteso.mx/handle/11117/252>
- Ramírez, C. (2020). Gestión Pedagógica en la Disciplina Contabilidad Financiera. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinaria*, 4(2). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.84](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.84)

- Ramírez, M., y Manjarrez, N. (2022). Habilidades blandas y habilidades duras, clave para la formación profesional integral. *Revista Ciencias Sociales y Económicas - UTEQ*, 6(2). <https://doi.org/10.18779/csye.v6i2.590>
- Ramos, E. (2018). *Métodos y técnicas de investigación*. Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/metodos-y-tecnicas-de-investigacion/>
- Ramos, M. (2021). Importancia del liderazgo en la carrera de contabilidad. *Universidad Privada San Juan Bautista*. [https://www.researchgate.net/publication/356835413\\_Importancia\\_del\\_liderazgo\\_en\\_la\\_carrera\\_de\\_contabilidad](https://www.researchgate.net/publication/356835413_Importancia_del_liderazgo_en_la_carrera_de_contabilidad)
- Real Academia Española. (2023). *Concepto de Habilidad*. <https://dle.rae.es/habilidad?m=form>
- Revista economía. (2023). *Cuatro beneficios de las habilidades blandas que impulsan la empleabilidad*. Revista de actualidad, Gestión y Turismo: <https://www.revistaeconomia.com/4-beneficios-de-las-habilidades-blandas-que-impulsan-la-empleabilidad/#:~:text=%E2%80%9CEn%20resumen%2C%20las%20habilidades%20blandas,el%20%C3%A9xito%20en%20nuestra%20carrera.>
- Reyes, D., y García, Y. (2014). Desarrollo de habilidades científicas en la formación inicial de profesores de ciencias y matemática. *Educación y Educadores*, 17(2). <https://doi.org/10.5294/edu.2014.17.2.4>
- Rodríguez, J. (2020). Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. *INNOVA RESEARCH JOURNAL*, 5(2), 186-199. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Rodríguez, J., Rodríguez Salazar, R., y Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Romero, J., Granados, N., López, S., y González, G. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral: revisión documental. *Inclusión & Desarrollo*, 8(2), 113-127. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.2749>
- Roncancio, Á., Mira, G., y Muñoz, N. (2017). Las competencias en la formación del profesional contable: una revisión de las posturas institucionales y educativas en Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XXV (2), 83-103. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90952679006.pdf>

- Ros, J. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo: Un enfoque centrado en comportamientos*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf>
- Routon, W., y Berry, R. (2020). Soft skill change perceptions of accounting majors: Current practitioner views versus their own reality. *Journal of Accounting Education*, 53. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2020.100691>
- Sabino, C. (1192). *El proceso de investigación*. Editorial Panapo.
- Sánchez, D., y Núñez, Y. (2016). *Estudio de la perspectiva de las habilidades blandas y su importancia por parte de los profesores y los estudiantes del área de Informática*. [Tesis de maestría]. Instituto Tecnológico de Costa Rica. [https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/10636/estudio\\_perspectiva\\_habilidades\\_blandas\\_importancia\\_profesores\\_estudiantes\\_area\\_informatica\\_empresa\\_collegio\\_tecnico\\_profesional\\_cartagena.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/10636/estudio_perspectiva_habilidades_blandas_importancia_profesores_estudiantes_area_informatica_empresa_collegio_tecnico_profesional_cartagena.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Universidad Nacional de Loja. (2023). *Contabilidad y Auditoría*. PPlan docente: [https://www.unl.edu.ec/oferta\\_academica/facultad-juridica-social-y-administrativa/contabilidad-y-auditoria-1](https://www.unl.edu.ec/oferta_academica/facultad-juridica-social-y-administrativa/contabilidad-y-auditoria-1)
- Universidad Regional del SurEste. (2021). *¿Cuáles son las actividades que desempeñan las y los Contadores?* <https://blog.urse.edu.mx/actividades-que-desempenan-los-contadores>
- Universidad Técnica de Manabí. (2023). *Dirección de TICS*. Área de Desarrollo de Software: <https://www.utm.edu.ec/fcae/index.php>
- UNL. (2020). *Los 161 años de la UNL concluyó con sesión solemne*. <https://unl.edu.ec/noticia/161-anos-de-la-unl-concluyo-con-sesion-solemne>
- Valiente, L. d. (2022). La gestión participativa del talento humano en el desarrollo de las habilidades blandas de los estudiantes de la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal. *Rev. Igobernanza*, 5(18), 42-72. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n18.2022.187>
- Vásquez, L., Vila, D., y Tuesta, J. (2021). Habilidades blandas y el impacto de la covid-19 en la educación superior. *Revista Global Manager*. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1488>



- Vazquez, L., y García, B. (2023). La importancia del desarrollo de habilidades duras y blandas encaminadas al sector laboral en estudiantes de la licenciatura en psicología. *Kolpa*, 4(1), 59-69. <https://doi.org/10.47258/rceke.v3i1.138>
- Velázquez, C. (2023). Compilación sobre habilidades blandas en las empresas. *Revista Temas & Matizes*, 17(29), 47-58. <https://doi.org/10.48075/rtm.v17i29.31341>
- Vera, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *REVISTA AKADEMÈIA*, 7(1). <https://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/download/137/129>
- Vera, F. (2017). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: Clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revistas Académicas de la Universidad Gabriela Mistral*, 15(1). <https://doi.org/10.61144/0718-9397.2016.137>
- Villacís, G. (2015). *Datos institucionales*. Consejo de Educación Superior: [https://unl.edu.ec/sites/default/files/carrera/archivo/2019-07/contabilidad\\_y\\_auditoria.pdf](https://unl.edu.ec/sites/default/files/carrera/archivo/2019-07/contabilidad_y_auditoria.pdf)
- Zuñiga, A., Paz, L., Paz-Ramírez, D., González, M. d., Paz, R., Vaca, C., . . . Navarro, I. (2023). Habilidades blandas en relación a habilidades blandas y duras exigidas en empresas. *South Florida Journal of Development, Miami*, 4(1), 117-129. <https://doi.org/10.46932/sfjdv4n1-007>

## 11. Anexos

### Anexo 1 Encuesta a profesionales

#### CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS EN PROFESIONALES DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD

**Datos informativos:**

**Participantes:** Profesionales de la Carrera de Contabilidad y Auditoría

**Género del participante:**

Femenino () , Masculino (  )

**Edad:** .....

**Año de titulación:** .....

**Se tituló en una Universidad:**

Pública () , Privada (  )

**Estimados Contadores:** El presente instrumento tiene como objetivo **identificar las habilidades blandas prioritarias en los profesionales de la Contabilidad**. Las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán absolutamente confidenciales. Agradezco su colaboración y honestidad al responder.

**Orientaciones para complementar el cuestionario:**

- Lea los siguientes ítems sobre las habilidades blandas y elija la opción que usted considera.
- Para responder tenga en cuenta la siguiente escala de valoración:
  1. Mínima prioridad
  2. Baja prioridad
  3. Prioridad Moderada
  4. Alta prioridad
  5. Máxima prioridad
- Por favor seleccione una sola opción de respuesta para cada ítem.

Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Trabajo en equipo</b>					
1	Qué prioridad le da al trabajo en equipo					
2	Considera prioritario otorgar seguridad al equipo de trabajo					
3	Es prioridad tener un ambiente cómodo cuando trabaja en equipo					
4	Considera prioritario motivar a los integrantes del equipo para que alcancen sus objetivos					
5	Es prioritario que cada miembro del equipo acepte las decisiones adecuadas de cada participante					
6	Aceptar y asumir las actividades y responsabilidades delegadas en el trabajo en equipo					
	<b>Liderazgo</b>					
7	Liderar exitosamente a un grupo de personas					

8	Motivar a avanzar en dirección correcta a los demás					
9	Hacerse responsable por algo que suceda en el trabajo					
10	Mantener a los demás al tanto de todo lo que ocurre en el trabajo					
11	Transmitir confianza a mis compañeros de trabajo					
12	Proponer estrategias al equipo para resolver dificultades					
	<b>Negociación</b>					
13	Lograr superar diferencias o desacuerdos que surgen en el trabajo					
14	Entender las emociones de los compañeros					
15	Comprender necesidades y temores propios del punto de vista de la otra persona					
16	Tener capacidad de persuasión que facilite la negociación					
17	Controlar las emociones en un gran desacuerdo					
18	Tener firmeza en la comunicación					
	<b>Empatía</b>					
19	Escuchar con respecto a los demás					
20	Estar de acuerdo con las opiniones de otras personas					
21	Escuchar y comprender las emociones de los demás sin imponerse					
22	Reconocer y recompensar la fortaleza, los logros y el desarrollo de sus compañeros de trabajo					
23	Comprender las necesidades de los demás					
24	Ser una persona solidaria con los compañeros de trabajo					
	<b>Comunicación</b>					
25	Explicar ideas de forma clara					
26	Procurar expresar los sentimientos en las conversaciones					
27	Opinar en un momento oportuno					
28	Dar mi punto de vista y expresar la opinión ante los compañeros					
29	La expresión debe ser clara para la comprensión de los demás					
30	Considero prioritario escuchar a los demás					
31	Es importante poner atención lo que dicen los compañeros					
	<b>Resolución de problemas</b>					
32	Buscar la causa del problema efectuando preguntas					
33	Observar ágilmente el origen de un conflicto					

34	Intentar solucionar dificultades oportunamente					
35	Buscar alternativas de solución frente a situaciones de peligro					
36	Examinar riesgos antes de dar una respuesta					
37	Confiar en las habilidades personales para generar soluciones a los problemas					
	<b>Adaptabilidad</b>					
38	Ser flexible para afrontar los desafíos y obstáculos que se presentan					
39	Ajustar y responder de manera efectiva a cambios, desafíos y a situaciones imprevistas					
40	Aprender con rapidez nuevas habilidades y destrezas en un nuevo lugar de trabajo					
41	Responder eficientemente las exigencias del entorno					
42	Aceptar e incentivar con facilidad un cambio					

**Gracias por su colaboración**

## CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS EN ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD

**Datos informativos:**

**Participantes:** Estudiantes del sexto, séptimo y octavo ciclo de la Carrera de Contabilidad

**Género del participante:**

Femenino (  ), Masculino (  )

**Edad:** .....

**Ciclo:**

Sexto (  ), Séptimo (  ), Octavo (  )

**Estimados(as) participantes:** El presente instrumento tiene como objetivo **describir las habilidades blandas que los estudiantes consideran importantes para su formación profesional**. Las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán absolutamente confidenciales. Agradezco su colaboración y honestidad al responder.

**Orientaciones para complementar el cuestionario:**

- Lea los siguientes ítems sobre las habilidades blandas y elija la opción que usted considera.
- Para responder tenga en cuenta la siguiente escala de valoración:
  1. Mínima prioridad
  2. Baja prioridad
  3. Prioridad Moderada
  4. Alta prioridad
  5. Máxima prioridad
- Por favor seleccione una sola opción de respuesta para cada ítem.

Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Trabajo en equipo</b>					
1	Qué prioridad le da al trabajo en equipo					
2	Considera prioritario otorgar seguridad al equipo de trabajo					
3	Es prioridad tener un ambiente cómodo cuando trabaja en equipo					
4	Considera prioritario motivar a los integrantes del equipo para que alcancen sus objetivos					
5	Es prioritario que cada miembro del equipo acepte las decisiones adecuadas de cada participante					
6	Aceptar y asumir las actividades y responsabilidades delegadas en el trabajo en equipo					

	<b>Liderazgo</b>					
7	Liderar exitosamente a un grupo de personas					
8	Motivar a avanzar en dirección correcta a los demás					
9	Hacerse responsable por algo que suceda en el aula					
10	Mantener a los demás al tanto de todo lo que ocurre en el clases					
11	Transmitir confianza a mis compañeros de estudio					
12	Proponer estrategias al equipo para resolver dificultades					
	<b>Negociación</b>					
13	Lograr superar diferencias o desacuerdos que surgen en el aula					
14	Entender las emociones de los compañeros					
15	Comprender necesidades y temores propios del punto de vista de la otra persona					
16	Tener capacidad de persuasión que facilite la negociación					
17	Controlar las emociones en un gran desacuerdo					
18	Tener firmeza en la comunicación					
	<b>Empatía</b>					
19	Escuchar con respecto a los demás					
20	Estar de acuerdo con las opiniones de otras personas					
21	Escuchar y comprender las emociones de los demás sin imponerse					
22	Reconocer y recompensar la fortaleza, los logros y el desarrollo de sus compañeros					
23	Comprender las necesidades de los demás					
24	Ser una persona solidaria con los compañeros de estudio					
	<b>Comunicación</b>					
25	Explicar ideas de forma clara					
26	Procurar expresar los sentimientos en las conversaciones					
27	Opinar en un momento oportuno					
28	Dar mi punto de vista y expresar la opinión ante los compañeros					
29	La expresión debe ser clara para la comprensión de los demás					
30	Considero prioritario escuchar a los demás					
31	Es importante poner atención lo que dicen los compañeros					
	<b>Resolución de problemas</b>					

32	Buscar la causa del problema efectuando preguntas					
33	Observar ágilmente el origen de un conflicto					
34	Intentar solucionar dificultades oportunamente					
35	Buscar alternativas de solución frente a situaciones de peligro					
36	Examinar riesgos antes de dar una respuesta					
37	Confiar en las habilidades personales para generar soluciones a los problemas					
	<b>Adaptabilidad</b>					
38	Ser flexible para afrontar los desafíos y obstáculos que se presentan					
39	Ajustar y responder de manera efectiva a cambios, desafíos y a situaciones imprevistas					
40	Aprender con rapidez nuevas habilidades y destrezas en un nuevo grupo de estudio					
41	Responder eficientemente las exigencias del entorno					
42	Aceptar e incentivar con facilidad un cambio					

**Gracias por su colaboración**

Loja, 23 de noviembre de 2023

## CERTIFICACIÓN

Dra. Mgs. Erika Gonzáles Docente de la Universidad Nacional de Loja deja constancia que la **Sara Sonia Jiménez Jiménez**, estudiante de la maestría en educación con mención en docencia e investigación en educación superior de la Universidad Nacional de Loja del proyecto de investigación titulado: **Habilidades blandas fundamentales para el ejercicio del profesional contable: estudio de caso en la ciudad de Loja**, ha solicitado la validación de los instrumentos de investigación orientados a dar cumplimiento a los objetivos de su proyecto de investigación, identificar las habilidades blandas prioritarias en los profesionales de la Contabilidad y describir las habilidades blandas que los estudiantes consideran importantes para su formación profesional; por lo tanto, luego de haber realizado la revisión exhaustiva de cada uno de los ítems de los instrumentos puedo certificar que el mismo cumple con aspectos de pertinencia académica-científica en un 100%, por lo tanto, lo valido en su totalidad.

El presente certificado se emite a petición de la maestrante Sara Sonia Jiménez Jiménez, para que conste a los efectos oportunos.

Atentamente,



Dra. Ph.D. Erika González Carrion

C.I: 1105820953



Loja, 23 de noviembre de 2023

## CERTIFICACIÓN

Dra. Rita Jáimez, Docente de la Universidad Nacional de Loja, deja constancia que **Sara Sonia Jiménez Jiménez**, estudiante de la Maestría en Educación con mención en Docencia e Investigación en Educación Superior de la Universidad Nacional de Loja, autora del proyecto de investigación titulado **Habilidades blandas fundamentales para el ejercicio del profesional contable: estudio de caso en la ciudad de Loja**, ha solicitado la validación de los instrumentos de investigación orientados a dar cumplimiento a los objetivos de su proyecto de investigación, el cual consiste en identificar las habilidades blandas prioritarias en los profesionales de la Contabilidad y describir las habilidades blandas que los estudiantes consideran importantes para su formación profesional.

Luego de haber realizado la revisión exhaustiva de cada uno de los ítems de los instrumentos puedo certificar que el mencionado instrumento cumple con aspectos de pertinencia académica-científica en un 100%, por lo tanto, lo valido en su totalidad.

El presente certificado se emite a petición de la maestrante Sara Sonia Jiménez Jiménez, para que conste a los efectos oportunos.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:  
RITA MILAGROS  
JAÍMEZ ESTEVES

Dra. Rita Jáimez  
Docente de la Universidad Nacional de Loja

Ciudad, 21 de noviembre de 2023

## CERTIFICACIÓN

Psicóloga Clínica Magister Cindy Cuenca con cargo Docente de la Universidad Nacional de Loja deja constancia que Sara Sonia Jiménez Jiménez, estudiante de la maestría en educación con mención en docencia e investigación en educación superior de la Universidad Nacional de Loja del proyecto de investigación titulado: Habilidades blandas fundamentales para el ejercicio del profesional contable: estudio de caso en la ciudad de Loja, ha solicitado la validación de los instrumentos de investigación orientados a dar cumplimiento a los objetivos de su proyecto de investigación, identificar las habilidades blandas prioritarias en los profesionales de la Contabilidad y describir las habilidades blandas que los estudiantes consideran importantes para su formación profesional; por lo tanto, luego de haber realizado la revisión exhaustiva de cada uno de los ítems de los instrumentos puedo certificar que el mismo cumple con aspectos de pertinencia académica-científica en un 100%, por lo tanto, lo valido en su totalidad.

El presente certificado se emite a petición de la maestrante Sara Sonia Jiménez Jiménez, para que conste a los efectos oportunos.

Atentamente,



Cindy Cuenca

Psicóloga Clínica. Mgs.

**Docente de la Universidad Nacional de Loja**

**Anexo 6** *Certificado de traducción de inglés*

Lic. Carlos Fernando Velastegui Aguilar  
Certified English Teacher

**CERTIFICA:**

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés, del resumen del trabajo de titulación, titulado: "**Habilidades blandas fundamentales para el ejercicio del profesional contable: estudio de caso en la ciudad de Loja**", de autoría de la Ing. Sara Sonia Jiménez Jiménez, con número de cédula 1104919681, estudiante de la Maestría en Educación con Mención en Docencia e Investigación en Educación, de la Universidad Nacional de Loja.

Lo certifica en honor a la verdad y autoriza a la interesada, hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.

Loja, 28 de febrero del 2024



Lic. Carlos Fernando Velastegui Aguilar  
**LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN INGLÉS**  
**Numero de registro:** 1031-2022-2463645  
**C.I.:** 1105165672