

26

DOCUMENTO
DE INVESTIGACIÓN

Redefiniendo las fronteras en la investigación del profesional contable:

una perspectiva disruptiva



Fondo
Editorial



UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO

Redefiniendo las fronteras
en la investigación del
profesional contable:
una perspectiva disruptiva

© Edgar Alva y María Cecilia Urcia, editores, 2024

De esta edición:

© Universidad del Pacífico
Jr. Gral. Luis Sánchez Cerro 2141
Lima 15072, Perú

Redefiniendo las fronteras en la investigación del profesional contable: una perspectiva disruptiva

Edgar Alva y María Cecilia Urcia (editores)

1.ª edición: marzo de 2024

Diseño de la carátula: Ícono Comunicadores

ISBN: 978-9972-57-532-7

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú: 2024-02286

doi: <https://doi.org/10.21678/978-9972-57-532-7>

Disponible en fondoeditorial.up.edu.pe

BUP

Redefiniendo las fronteras en la investigación del profesional contable : una perspectiva disruptiva / Edgar Alva, María Cecilia Urcia, editores. -- 1a edición. -- Lima : Universidad del Pacífico, 2024.

157 p. -- (Documento de investigación ; 26)

1. Contabilidad -- Estudio y enseñanza
 2. Contadores -- Formación profesional
 3. Estudiantes universitarios
 4. Egresados universitarios
 5. Enseñanza universitaria
 6. Planificación curricular
- I. Alva, Edgar, editor.
II. Urcia, María, editor.
III. Universidad del Pacífico (Lima)

657.071

(SCDD)

La Universidad del Pacífico no se solidariza necesariamente con el contenido de los trabajos que publica. Prohibida la reproducción total o parcial de este texto por cualquier medio sin permiso de la Universidad del Pacífico.

Derechos reservados conforme a ley.

Índice

Presentación	7
1. Factores relevantes del egresado de contabilidad en el proceso de selección de las grandes empresas de Lima Metropolitana <i>Liliana Nathaly Gutiérrez Rosas y Mayra Alexandra Sánchez Bartra</i>	13
2. Percepciones de estudiantes y egresados de universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana sobre el profesional de contabilidad <i>Eduardo Silvestre Espichán</i>	43
3. Inversión de Obras por Impuestos en el sector saneamiento en el Perú durante el período 2011-2019 <i>Melissa Berrocal Bendezú, María Inés Jo Sánchez, Ramiro León Hermoza, Francesca Marcos Miranda, Andrea Palacios Pereyra y Lourdes Turriate Tovar</i>	79
4. Incidencia del crédito tributario por reinversión en la calidad educativa de las universidades privadas con fines de lucro <i>Katia Vargas, Gino Chanduví, José Botonero y Diego Mello</i>	107
5. Propuesta de una medida de obsolescencia profesional para el contador peruano <i>María Fe Stefanie Cáceres Urdanivia y Rubén Huamanchumo Guzmán</i>	127

Presentación

Los estudiantes de la carrera de Contabilidad en la Universidad del Pacífico elaboran un trabajo de investigación científica con estándares rigurosos en el último semestre de su carrera profesional, resultado de un proceso con el que se comprometen y que se desarrolla en la asignatura de Investigación para Contadores.

De hecho, hasta el segundo semestre de 2018, el curso –que anteriormente se llamaba Proyecto Contable– estaba orientado a la producción de dos trabajos: uno de investigación y otro de consultoría. Fue precisamente a finales de ese año que la Facultad de Ciencias Empresariales y el Departamento Académico de Contabilidad decidieron coordinadamente el cambio de perspectiva, con la finalidad de concentrar esfuerzos en las tareas de investigación y así nutrir a los estudiantes de contabilidad con elementos propios de la investigación científica. Ello motivó que, a propósito del nuevo Plan de Estudios, la asignatura pasara a denominarse Investigación para Contadores, para así afirmar aún más el objetivo y la meta últimos propuestos: formar a nuestros profesionales contables como investigadores científicos, con la suficiente competencia para abordar una diversidad de temas con impacto social.

Lo anterior también obedeció, a su vez, a dos finalidades adicionales y de suma relevancia, cuyo logro es fundamental: una, atender la exigencia planteada por la Nueva Ley Universitaria, que condiciona la obtención del grado y del título profesional a la presentación y sustentación de un trabajo de investigación. La otra, dirigida a cumplir con una cuestión, a nuestro entender, de mayor dimensión y envergadura: rescatar, destacar y fortalecer la imagen del contador como profesional integral y no solo dedicado a los temas con los que clásica o tradicionalmente se lo relaciona, como libros y registros contables, normas contables y declaraciones tributarias, por mencionar los de mayor recurrencia.

Así, pues, a la fecha de publicación de esta entrega –y esperamos que así se mantenga–, como parte de la dinámica de la asignatura, los estudiantes revisan y aplican los fundamentos teóricos y metodológicos de la investigación científica a fin de potenciar su capacidad analítica y reflexiva en la gestión de la información y la toma de decisiones. Más aún, a efectos de encaminarlos, pero también desafiarlos en el desarrollo de esta ardua tarea, que concluye con un trabajo de investigación de alta calidad metodológica con impacto en la sociedad peruana, los estudiantes cuentan con un equipo de asesores encabezado por el docente del curso, que permanentemente los acompaña, tanto en las horas de clase como fuera de ellas.

Ahora bien, como parte de un proceso de mejora continua, a lo largo de estos años, el enfoque ha ido madurando y, en función de ello, ajustando diversos parámetros. Ciertamente, desde el primer semestre de 2023, el trabajo de investigación consiste en la elaboración de dos documentos. El primero corresponde a un formato de tesis, que es sustentado en la última semana de clases ante un jurado compuesto por dos profesores de la Universidad y el docente asesor del curso, quienes cuentan con dominio tanto de la temática de cada investigación como de aspectos metodológicos. El segundo documento que desarrollan los estudiantes está referido a la producción de un artículo. Al respecto, sobre la base de los comentarios y las sugerencias recibidos durante la sustentación y, posteriormente, precisados por el docente, elaboran un *paper* académico, teniendo en cuenta para ello la estructura que corresponde a este tipo de trabajos de investigación, lo cual exige un nuevo esfuerzo, pues deben adaptar la investigación al formato pertinente y afinar su capacidad de concisión. La elaboración de ambos documentos en un semestre resulta retardora para los alumnos, lo cual implica una expectativa ampliamente superada con la elaboración de trabajos académicos de alta calidad científica. Se busca, entonces, que los estudiantes generen conocimiento en la disciplina contable y campos afines, pero, además, que se aboquen a temas no tradicionales, a través de la investigación científica, lo cual coadyuvará en su formación como gestores de soluciones frente a problemas relativos a diversas instituciones y a la sociedad. Esto constituye toda una proeza intelectual, pues los estudiantes vienen siendo formados con una visión ejecutiva que, sin afirmar que se opone, sí requiere de otro tipo de dinámica que, en ocasiones, dista de la visión indispensable para investigar, cuyo proceso puede requerir habitualmente de mayor tiempo del que se dispone en el plano ejecutivo.

Lo relatado hasta aquí supone un cambio de enfoque: pasar de uno tradicional o clásico a uno disruptivo, que va más allá de los tradicionales libros,

registros y normas contables y declaraciones tributarias. En este sentido, se busca mostrar a los contadores como profesionales capaces de investigar en diversas materias, explorando nuevas formas de análisis y generando conocimiento innovador. Esta perspectiva disruptiva permite a los contadores ampliar su campo de acción y contribuir de manera significativa generando conocimiento en diferentes áreas como la tecnología, la sostenibilidad, el medioambiente, la informalidad, la corrupción y la gestión empresarial, sin abandonar los temas que tradicionalmente se relacionan con su quehacer. La investigación contable, en esa línea, aborda temas de gran relevancia social, que reflejan la importancia, además, de considerar el impacto social de las prácticas contables y promover la equidad, la transparencia y el desarrollo sostenible en el ámbito empresarial, en particular, y en la sociedad, en general.

Es de enfatizar lo fundamental que resulta el fortalecimiento del valor del profesional contable como agente de cambio para mejorar el país y el mundo. Los contadores tienen la capacidad de influir en la toma de decisiones estratégicas de las organizaciones, aportando su conocimiento y experiencia para impulsar el crecimiento económico, la generación de empleo y la mejora de la calidad de vida de las personas. Su rol, por tanto, como agentes de cambio trasciende la esfera empresarial, pues la posibilidad de contribuir en la implementación de políticas públicas y en la lucha contra la corrupción es patente.

En conclusión, este enfoque busca promover una visión integral en el profesional contable y la capacidad para generar impacto positivo en la sociedad y el ámbito nacional e internacional.

Seguidamente, quisiéramos referir brevemente los trabajos que forman parte de esta entrega, documentos cuyas sustentaciones, por cierto, merecieron la calificación entre «Sobresaliente» y «Sobresaliente *cum laude*» de parte del jurado evaluador.

Hemos seleccionado cinco estudios, entre los más disruptivos y los que de alguna manera se aproximan más al enfoque tradicional. Veamos una síntesis de los documentos.

«Factores relevantes del egresado de contabilidad en el proceso de selección de las grandes empresas de Lima Metropolitana»: investigación desarrollada por las alumnas Liliana Gutiérrez y Mayra Sánchez en la que se buscó identificar las características y condiciones del recién egresado de contabilidad que son consideradas relevantes por los reclutadores en el proceso de selección en las grandes empresas de Lima Metropolitana. Estos factores se clasificaron en aspectos sociodemográficos, competencias blandas y competencias duras, y fueron evaluados a través de una muestra recolectada mediante una técnica

no probabilística, compuesta por jefes del área de contabilidad y afines, que participan del proceso de selección y pertenecen a grandes empresas de Lima Metropolitana. Para evaluar el nivel de relevancia de los factores, se diseñó un instrumento *ad hoc* y, con base en las respuestas obtenidas, se aplicó un análisis de frecuencias y modas para identificar los factores **relevantes**, además de un análisis de medias para conocer los factores que destacan entre estos, denominados **principales**. Asimismo, se emplearon tablas cruzadas para ordenar estos factores. Los resultados evidenciaron que la **ética e integridad** fue considerado el factor principal más relevante del estudio, independientemente de las características del reclutador.

«Percepciones de estudiantes y egresados de universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana sobre el profesional de contabilidad»: estudio elaborado por el alumno Eduardo Silvestre orientado a determinar la percepción sobre el contador que prevalece, de manera específica, en estudiantes y egresados de universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana. Con esta investigación, se pretende generar un aporte que apunte a rescatar el verdadero valor del contador como profesional integral, multi- e interdisciplinario, mediante el conocimiento relativo al objetivo citado. La imagen del contador y la sociedad poseen una relación compleja a partir de la mezcla de percepciones de sus miembros, producto del intercambio de diversa información ordenada mediante las categorías sociales que cada persona construye, generándose así diversos estereotipos. En esa línea, la investigación, que aborda aspectos cuantitativos y descriptivos, concluye en que la percepción que prevalece sobre el contador es la de tipo contemporáneo, específicamente el denominado **guardián**, en función de sus rasgos predominantes, entre los que destacan la confianza que se deposita en él, su competitividad, y su influencia y raciocinio. Sin embargo, en relación con lo social no existe una posición claramente predominante sobre el rasgo referido a la afabilidad, lo cual representa una tarea pendiente para el contador en la búsqueda de ser percibido con respeto tanto por su profesionalismo como por el nivel de compatibilidad que proyecta hacia los demás con el fin de representar y desempeñar un rol de líder estratégico, que combina idóneamente las habilidades financieras con las de gestión del capital humano.

«Inversión de Obras por Impuestos en el sector saneamiento en el Perú durante el período 2011-2019»: trabajo realizado por los alumnos Melissa Berrocal, María Inés Jo, Ramiro León, Francesca Marcos, Andrea Palacios y Lourdes Turriate, cuya finalidad era identificar los factores que generaron una menor inversión en Obras por Impuestos en las regiones con menor acceso a

infraestructura en el sector saneamiento en el Perú durante el período 2011-2019. El estudio, en el que se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, posee un enfoque cualitativo y tiene un alcance exploratorio con aristas descriptivas. Para el logro de su objetivo, los estudiantes, entre otras actividades, revisaron literatura académica e informes oficiales de entidades públicas y privadas; y desarrollaron entrevistas a personas involucradas en la ejecución de proyectos bajo la modalidad de Obras por Impuestos, tanto en el sector público como en el privado. Los resultados mostraron que los factores que generaron una menor inversión fueron los demográficos, geográficos y sociales, puesto que presentaron características relevantes halladas en las regiones estudiadas. Respecto al factor demográfico, las características relevantes son el crecimiento poblacional y acceso a la zona urbana/rural. En cuanto al factor geográfico, la característica relevante es el acceso a regiones con relieve accidentado, mientras que, en cuanto al factor social, la frecuencia de conflictos sociales.

«Incidencia del crédito tributario por reinversión en la calidad educativa de las universidades privadas con fines de lucro»: investigación desarrollada por los alumnos Katia Vargas, Gino Chanduví, José Botonero y Diego Mello. El propósito de este estudio, de tipo no experimental con un enfoque mixto, fue determinar si se destinó el crédito tributario por reinversión en educación a las partidas más incidentes en la calidad educativa de las universidades privadas con fines de lucro durante el período 2015-2017. Debido a su carácter mixto, por el lado cualitativo, se realizó una revisión documental para elaborar la jerarquía de partidas propuestas por la Ley Universitaria para acceder al crédito tributario por reinversión según su incidencia teórica en la calidad educativa. Por el lado cuantitativo, se jerarquizó la variable independiente de acuerdo con los montos que declararon las universidades de la muestra y se elaboraron tablas de frecuencia relativa para el análisis descriptivo del uso del crédito tributario por reinversión de las universidades. Sobre la base de la revisión de literatura, la **capacitación y actualización de docentes** fue identificada como la partida de primer orden en la jerarquía. El segundo lugar fue compartido entre la partida de **investigación e innovación en ciencia y tecnología** y la de **infraestructura y equipamiento**. En tercera posición, se ubicó la partida de **proyección social y apoyo al deporte de alta calificación** y, en última ubicación, la de **concesión de becas**. Por su parte, los informes de reinversión de las universidades de la muestra revelaron que las partidas en las que se priorizó la reinversión fueron, en orden de ubicación, la de **infraestructura**, la de **concesión de becas**, y la de **proyección social y apoyo al deporte de alta calificación**.

«Propuesta de una medida de obsolescencia profesional para el contador peruano»: documento trabajado por María Fe Cáceres y Rubén Huamanchumo, cuyo objetivo fue proponer una medida de obsolescencia profesional que permita al contador peruano saber cuán desactualizado se encuentra su perfil profesional respecto de los requerimientos del mercado laboral. Para ello, se realizó un análisis cualitativo con entrevistas a egresados de contabilidad y profesionales que tienen influencia en procesos de contratación en áreas contables. Mediante el análisis de la información, se identificaron habilidades cualitativas y cuantitativas que posee y requiere el contador. Entre las habilidades cualitativas se encuentran la adaptabilidad, el trabajo en equipo, el orden, y la organización y precisión. Por el lado de las habilidades cuantitativas, se hallan el manejo de *software* como Excel, Power BI, ERP, y el dominio de conocimientos contables. A partir de las habilidades identificadas, se construyó una propuesta de test psicométrico que mida la obsolescencia profesional para el contador peruano. En cuanto a las implicancias del estudio, está el poder orientar la actualización de las mallas curriculares de la carrera profesional de Contabilidad, de tal manera que esta se ajuste a las necesidades del mercado laboral. Asimismo, la propuesta de medida también sirve de guía para los recién egresados y profesionales con años de experiencia en tanto esta les permite reconocer qué habilidades deben desarrollar a fin de obtener un mejor desempeño en el ámbito laboral.

Para finalizar esta presentación, quisiéramos anotar que, a través de este libro y de los proyectos que en él se incluyen, alcanzamos una señal de la tarea que se viene desarrollando en la Universidad en la formación de nuestros estudiantes como investigadores y, asimismo, ofrecemos un testimonio de la importancia y relevancia de la contabilidad y del profesional contable como instrumento y agente de cambio social. Esperamos que estas investigaciones inspiren a los lectores, contadores y no contadores, a ver y concebir al profesional contable en su real, íntegra y verdadera dimensión.

Profesores Edgar Alva y María Cecilia Urcia
Octubre de 2023

1. Factores relevantes del egresado de contabilidad en el proceso de selección de las grandes empresas de Lima Metropolitana

Liliana Nathaly Gutiérrez Rosas y Mayra Alexandra Sánchez Bartra

Resumen

La transición de la vida universitaria a la laboral no es inmediata, por ello, esta investigación busca identificar los factores del recién egresado de contabilidad considerados relevantes por los reclutadores en el proceso de selección en las grandes empresas de Lima Metropolitana. Los factores contemplados se dividieron en aspectos sociodemográficos, competencias blandas y competencias duras; y fueron evaluados a través de una muestra, recolectada mediante un muestreo no probabilístico, compuesta por jefes del área de contabilidad y afines, que participan del proceso de selección y pertenecen a grandes empresas de Lima Metropolitana. Para evaluar el nivel de relevancia de los factores, se diseñó un instrumento *ad hoc* al estudio y, sobre la base de las respuestas obtenidas, se aplicó un análisis de frecuencias y modas para identificar los factores **relevantes**, además de un análisis de medias para conocer los factores que destacan entre estos, denominados **principales**. Asimismo, se emplearon tablas cruzadas para ordenar estos factores. Producto del análisis efectuado, **ética e integridad** fue considerado el factor principal dentro de los más relevante del estudio, independientemente de las características del reclutador.

Palabras clave: proceso de selección, egresado, reclutador, competencias blandas, competencias duras, aspectos sociodemográficos.

1. Introducción

1.1 Planteamiento del problema

En el mercado laboral se encuentran aquellos que ofertan su trabajo y los que lo solicitan (Mankiw, 2017). Cada uno de estos grupos tiene competencias ofrecidas y requeridas respectivamente, de tal manera que existe una brecha entre las expectativas que tienen los empleadores y los egresados universitarios (Mainga *et al.*, 2022). Por un lado, aquellos que conforman la oferta esperan no solo aspirantes que tengan conocimientos referidos a su carrera –competencias duras–, sino que también posean competencias blandas –comunicación, trabajo en equipo, entre otras (De Villiers, Vázquez-Cabrera, & Ríos-Treto, 2010; Herrera, Oyarzabal, & Manrique, 2018; O’ Shea, Bowyer, & Ghalavini, 2022; Rojas & Ruiz, 2018). Por otro lado, los recién egresados presentan obstáculos al tomar puestos de trabajo relacionados con su carrera y que alcancen sus expectativas remunerativas (Lavado, Martínez, & Yamada, 2014).

El *Informe mundial sobre el empleo juvenil 2020* (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020) expuso un incremento en la marginación de los jóvenes en el campo laboral: 9,4 millones de jóvenes desempleados, 23 millones que no estudian ni trabajan y más de 30 millones que solo consiguen empleos informales a nivel de América Latina y el Caribe. A nivel de país, según el *III Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú* (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria [Sunedu], 2021), la tasa de desempleo de los egresados universitarios se incrementó en 8,7 puntos porcentuales de 2019 a 2020 y, en un análisis por regiones, el crecimiento fue de 9,5 puntos porcentuales en Lima, por detrás de los 11,8 puntos porcentuales evidenciados en la región más afectada, la Sierra.

Por otro lado, la complejidad del proceso de contratación en las empresas más grandes es mayor, debido a que cuentan con un área de recursos humanos más estructurada, de modo que emplean requisitos más rigurosos (Chacaltana, 2004). En este escenario, las universidades se manifiestan como una institución importante frente a la empleabilidad, debido a que uno de sus principales objetivos es formar profesionales que puedan introducirse sin dificultad al mercado laboral (Benites, 2021).

Ante la necesidad de conocer las necesidades del mercado frente a la empleabilidad de los egresados universitarios, y a partir de la literatura encontrada, se plantea desarrollar una investigación que permita identificar los principales factores del egresado de contabilidad, de tal manera que sean atractivos para el mercado laboral.

1.2 Formulación de las preguntas de investigación

1.2.1 *Pregunta general*

¿Cuáles son los factores del egresado de contabilidad considerados principales, dentro de aquellos percibidos como relevantes, por los reclutadores en el proceso de selección en las grandes empresas de Lima Metropolitana?

1.2.2 *Preguntas específicas*

Pregunta específica 1: ¿Cuáles son los aspectos sociodemográficos del egresado de contabilidad considerados relevantes por los reclutadores en el proceso de selección en las grandes empresas de Lima Metropolitana?

Pregunta específica 2: ¿Cuáles son las competencias blandas del egresado de contabilidad consideradas relevantes por los reclutadores en el proceso de selección en las grandes empresas de Lima Metropolitana?

Pregunta específica 3: ¿Cuáles son las competencias duras del egresado de contabilidad consideradas relevantes por los reclutadores en el proceso de selección en las grandes empresas de Lima Metropolitana?

1.2.3 *Objetivo general*

Identificar los factores del egresado de contabilidad considerados principales, dentro de aquellos percibidos como relevantes por los reclutadores en el proceso de selección en las grandes empresas de Lima Metropolitana.

1.2.4 *Objetivos específicos*

Objetivo específico 1: Identificar los aspectos sociodemográficos del egresado de contabilidad considerados relevantes por los reclutadores en el proceso de selección en las grandes empresas de Lima Metropolitana.

Objetivo específico 2: Identificar las competencias blandas del egresado de contabilidad consideradas relevantes por los reclutadores en el proceso de selección en las grandes empresas de Lima Metropolitana.

Objetivo específico 3: Identificar las competencias duras del egresado de contabilidad consideradas relevantes por los reclutadores en el proceso de selección en las grandes empresas de Lima Metropolitana.

2. Marco conceptual

2.1 Proceso de selección

El enfoque principal de este estudio incide en los factores del egresado de contabilidad considerados en el proceso selección. En este proceso, cada empresa emplea las técnicas que considera adecuadas para elegir, de la lista de los postulantes más destacados, al mejor candidato (Olleros, 2005), capaz de desempeñar las funciones correspondientes al puesto de trabajo (Ospina, 2017).

2.2 Egresado universitario de contabilidad

El término «egresado» hace referencia a la persona que ha completado exitosamente el recorrido académico, es decir, el plan de estudios reglamentado para un programa o carrera (Ministerio de Educación Nacional Colombia, s. f.; RAE, s. f.). Para la investigación, se contempla únicamente a los egresados de universidades de la carrera de contabilidad.

Para definir el perfil del egresado de la carrera de contabilidad, se considerará lo que exponen la Universidad del Pacífico (UP) y la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) –las mejores universidades, privada y estatal respectivamente, según un *ranking* del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022)–. En ese sentido, un egresado de contabilidad de la UP sobresale por su liderazgo, sentido de ética y de responsabilidad social y ambiental, además de su capacidad de análisis, planificación y estrategia. Por otro lado, la UNMSM forma a un profesional de contabilidad capaz de tomar decisiones, analítico, que sepa interpretar e informar reportes financieros de acuerdo con estándares internacionales de contabilidad y que tenga la capacidad de trabajar en equipo. Finalmente, para simplificar la terminología, se acotará la expresión de «egresado universitario» a «egresado» desde este punto.

2.3 Reclutador

En el contexto laboral, el reclutador cumple la tarea de seleccionar a las personas adecuadas para trabajar con los equipos y metas de la organización, así como también brindar las especificaciones o requisitos que desea contemplar en el perfil del postulante (Ramírez, 2020); en esta ocasión, en el perfil del egresado de contabilidad.

Para propósitos del trabajo, el término «reclutador» hace referencia al trabajador de una gran empresa, encargado de un área que requiera egresados

de la carrera de contabilidad para cubrir un puesto de trabajo; además, debe participar dentro del proceso de selección realizando algunas de, o todas, las siguientes funciones: plantear los requisitos del puesto, entrevistar a los candidatos y tomar la decisión final.

2.4 Competencias profesionales

Se define «competencia» como la capacidad y habilidad de emplear un conjunto de conocimientos y valores que permitan desarrollar de manera exitosa una tarea (Climent, 2009). En el ámbito laboral, se habla de las competencias profesionales. Estas son consideradas como la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada (OIT, 2012). Asimismo, se realiza una división de estas en competencias duras y blandas, ambos grupos considerados necesarios en el perfil de un profesional competente (Comellas, 2000).

- Competencias duras

Las habilidades técnicas proporcionadas por algunas universidades, como la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP, 2020) y la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC, s. f.), describen que dentro del perfil del egresado de contabilidad se encuentran la elaboración y evaluación de estados financieros, conocimientos de auditoría, tributación, costos y presupuestos, finanzas y dominio de la normativa. Asimismo, en esta categoría, se incluye la habilidad para utilizar tecnologías de la información y la capacidad de comunicarse tanto de forma oral como escrita en un idioma extranjero (Dolce *et al.*, 2020).

- Competencias blandas

Por otro lado, las competencias blandas son el conjunto de habilidades no cognitivas esenciales para desarrollar funciones laborales de manera exitosa, debido a que las competencias técnicas, o duras, no resultan suficientes para desenvolverse en escenarios reales (Guzmán, Donoso, & Singer, 2009). A partir de la literatura, se plantea un consolidado de 10 competencias blandas.

- Comunicación efectiva: capacidad de comunicarse de manera escrita y oral, habilidades de presentación y negociación, dar y recibir retroalimentación, discutir y defender puntos de vista, presentar conocimientos e ideas de manera profesional (De Villiers, 2010; Hart Research Associates, 2013; Holtzman & Kraft, 2011; National Lea-

- dership Council for Liberal Education & America's Promise [LEAP], 2007; O'Shea *et al.*, 2022; Robles, 2012).
- Adaptabilidad al cambio y flexibilidad: capacidad de cambio y cuestionarse lo que se hace (Holtzman & Kraft, 2011; Robles, 2012).
 - Habilidades interpersonales: capacidad de entablar buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, agradable, empático, habilidades sociales (Holtzman & Kraft, 2011; O'Shea *et al.*, 2022; Robles, 2012).
 - Ética e integridad: hacer lo correcto, respeto a la dignidad de las personas, visión crítica y propositiva fundada frente al impacto que sus decisiones y acciones tienen sobre la sociedad, confiabilidad, honestidad (De Villiers, 2010; Hart Research Associates, 2013; Holtzman & Kraft, 2011; Robles, 2012).
 - Trabajo en equipo: capacidad de trabajar eficazmente con grupos de distintas áreas de la organización, resolución colaborativa de problemas (De Villiers, 2010; LEAP, 2007; O'Shea *et al.*, 2022; Robles, 2012).
 - Liderazgo: participación en todos los ámbitos en los que uno se desempeña, capacidad de integrar la diversidad del grupo, inspirar a personas para lograr resultados, gestión de proyectos (De Villiers, 2010; LEAP, 2007; O'Shea *et al.*, 2022).
 - Pensamiento crítico: reflexión crítica, evaluación de la información para brindar una solución a los problemas que se presenten, habilidades analíticas (De Villiers, 2010; Hart Research Associates, 2013; LEAP, 2007; O'Shea *et al.*, 2022).
 - Autogestión: autoconciencia y conocimiento, autoconfianza, automotivación, percepción y valoración de uno mismo en términos de habilidades, valores, objetivos e intereses (De Villiers, 2010; O'Shea *et al.*, 2022).
 - Profesionalismo: gestión del tiempo, organización, autonomía, *multi-tasking*, priorización y realización de tareas (Robles, 2012).
 - Creatividad: pensar de manera no convencional, resolución creativa de problemas y capacidad de identificar oportunidades de mejora (LEAP, 2007).

2.5 Aspectos sociodemográficos

En lo que respecta a otros factores que afectan en la decisión de selección, se considera oportuno incluir aquellas características personales que forman parte de los rasgos generales de una persona, tales como edad, género, nivel

socioeconómico (NSE) y grado de educación (Arias *et al.*, 2003). Por otro lado, se incluirá la universidad de procedencia al estudio, debido a que las oportunidades laborales tienen relación con esta, principalmente debido a su prestigio (De Vries *et al.*, 2013).

3. Metodología

3.1 Diseño de la investigación

Se aplicará un enfoque cuantitativo, debido a que se requiere el uso de estadísticos para lograr los objetivos de esta investigación. Para este estudio, se realizará una encuesta que recoja los datos en un punto específico del tiempo, y las variables empleadas no serán manipuladas; por lo tanto, se optará por un estudio transeccional y no experimental (Monje, 2011; Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Finalmente, la presentación de los resultados obtenidos será organizada y resumida mediante figuras y tablas para una mejor comprensión de los datos, por lo que el alcance será descriptivo.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Objeto de estudio y unidad de análisis

En la presente investigación, se ha definido como objeto de estudio a los factores relevantes de los egresados de contabilidad en el proceso de selección de las grandes empresas de Lima Metropolitana. Estos factores son evaluados por profesionales que laboran en el área de contabilidad o afines y participan en el proceso de selección ejerciendo todas o algunas de estas funciones: plantear los requisitos del puesto, entrevistar a los candidatos y tomar la decisión final; por lo que la unidad de análisis del estudio será el reclutador de una gran empresa de Lima Metropolitana.

3.2.2 Población y muestra

El tipo de muestreo utilizado es el no probabilístico, en vista de la accesibilidad y proximidad a los sujetos de estudio (Otzen & Manterola, 2017). Esto se debe a una red de contactos delimitada relacionada con la unidad de estudio.

La población está comprendida por los reclutadores de las grandes empresas de Lima Metropolitana. En relación con lo mencionado en el párrafo anterior, la muestra es de 19 hombres y 21 mujeres, y, en cuanto a la distribución de edades, se tomaron seis rangos en intervalos de cinco años, a excepción del

primer y el último grupo. Por otro lado, se reportó un número importante de encuestados que realizan las tres funciones.

3.3 Instrumento

Para la recolección de información, se realizó una encuesta a través de Formularios de Google. En ella, se plantearon inicialmente preguntas que permitieran conocer los rasgos generales de los reclutadores; edad, sexo y su rol en el proceso de selección. De manera continua, se presentaron las preguntas enfocadas en los aspectos sociodemográficos y los componentes del perfil del egresado: competencias blandas y competencias duras (véase el anexo 1). Cabe mencionar que, para medir las variables, se utilizó la escala de Likert, donde 1 es «no es relevante» y 5 es «muy relevante», con la finalidad de conocer la relevancia, según la opinión del reclutador, de cada competencia y aspecto sociodemográfico del egresado de contabilidad. En cuanto a la composición del instrumento, este se dividió en cuatro secciones:

- Datos generales del reclutador: edad, sexo, función dentro del proceso de selección.
- Aspectos sociodemográficos del egresado: edad, sexo, NSE, universidad de procedencia.
- Competencias blandas del egresado: comunicación efectiva: adaptabilidad al cambio y flexibilidad, habilidades interpersonales, ética e integridad, trabajo en equipo, liderazgo, pensamiento crítico y resolución de problemas, autogestión, profesionalismo, creatividad.
- Competencias duras del egresado: manejo de Excel, manejo de Power BI, manejo de SAP, estados financieros, auditoría, tributación, costos y presupuestos, finanzas, dominio de normativa contable, dominio de segundo idioma.

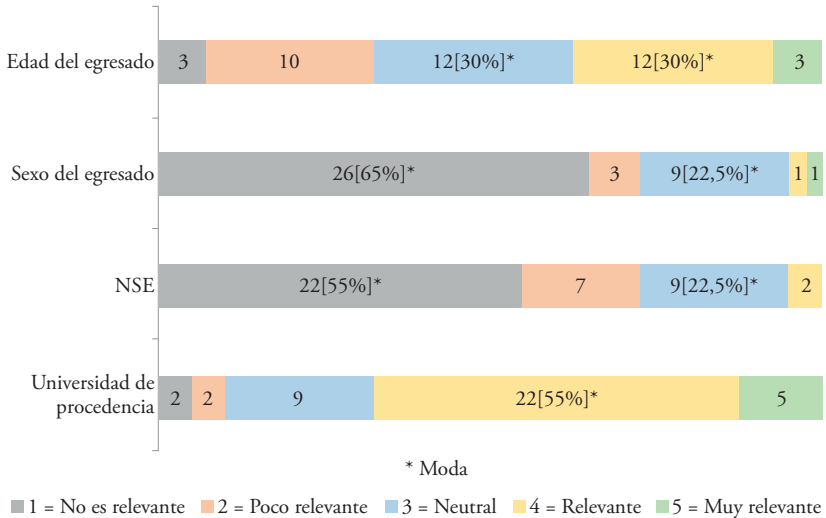
4. Análisis de resultados

4.1 Análisis de frecuencias y modas

Después de recolectar los datos y verificar el nivel de confiabilidad del instrumento, se procedió a analizar las frecuencias y modas de los resultados para identificar los factores relevantes de cada sección. Para ello, se denominó una zona de relevancia que comprende las escalas **relevante** y **muy relevante**, de modo que aquellos factores que presenten una moda que pertenezca a esta zona serán relevantes.

4.1.1 Aspectos sociodemográficos

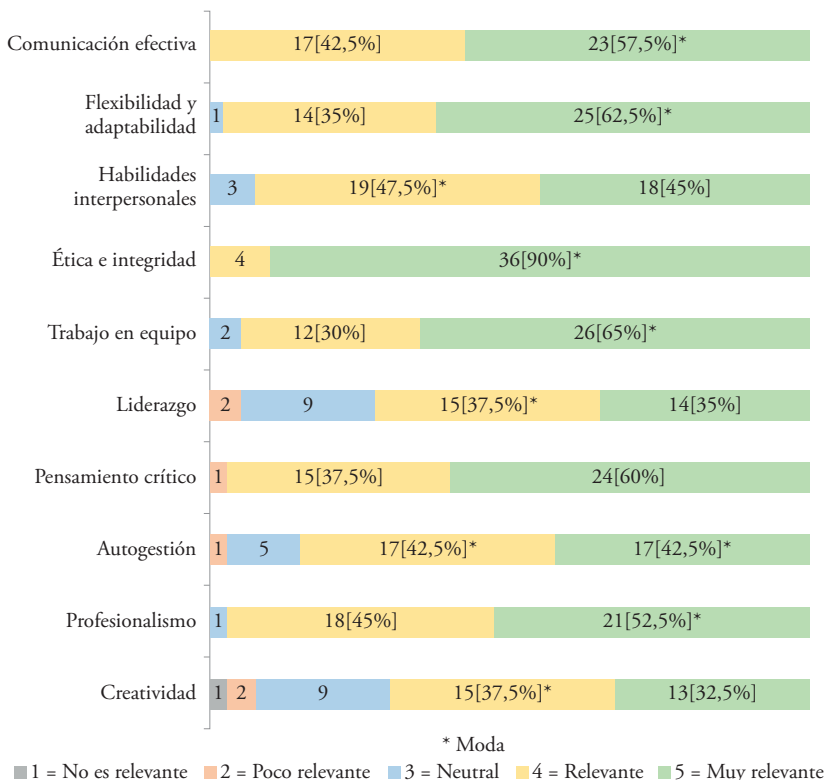
Figura 1
Análisis de frecuencia – aspectos sociodemográficos



Respecto al análisis de esta primera sección, se aprecia que los aspectos sociodemográficos puntuados en la **zona de relevancia** son edad y universidad de procedencia. Sin embargo, el primero de ellos presentó una situación bimodal entre las escalas 3 y 4, 30% por escala. Mientras que, para el segundo factor, se evidenció una mayor concentración en la escala **relevante**, con un 55%.

4.1.2 Competencias blandas

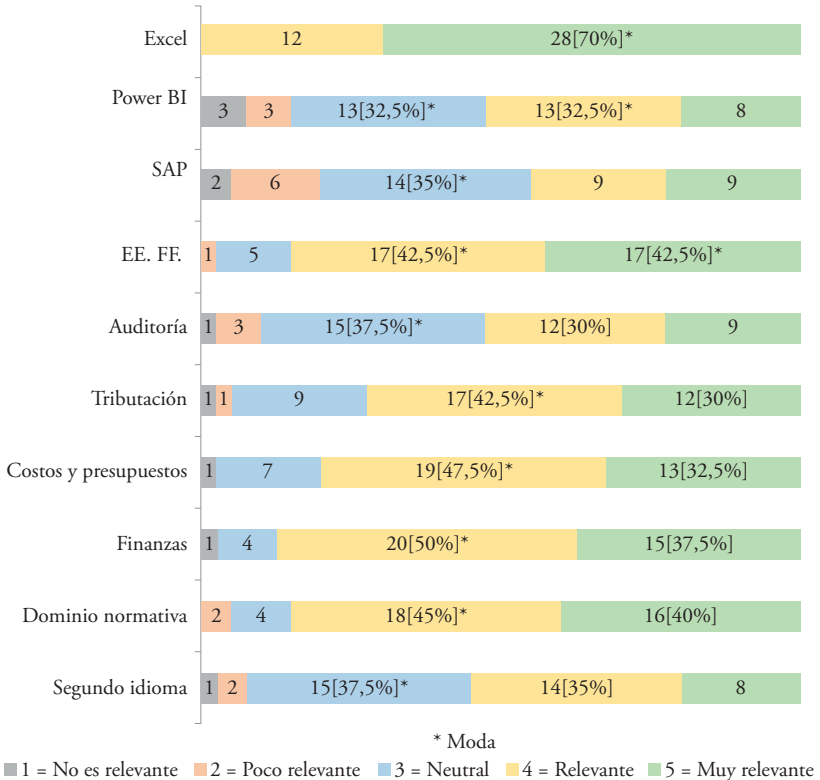
Figura 2
Análisis de frecuencia – competencias blandas



En cuanto al análisis de frecuencias de las competencias blandas, todos los factores presentan una mayor concentración en las escalas **relevante** y **muy relevante**. Asimismo, si bien todas las competencias son consideradas relevantes por los reclutadores, comunicación efectiva y ética e integridad fueron puntuadas únicamente con 4 y 5, con mayor inclinación hacia la escala **muy relevante**. Por otro lado, competencias como creatividad y liderazgo, a pesar de ser consideradas relevantes, tuvieron un 30% de respuestas, aproximadamente, ubicadas en las escalas 1, 2 y 3.

4.1.3 Competencias duras

Figura 3
Análisis de frecuencia – competencias duras



Por el lado del análisis de frecuencias de las competencias duras, de manera similar a la sección anterior, las respuestas se concentran en la escala **relevante**. Sin embargo, se observa una distancia significativa entre el factor manejo de Excel respecto a los demás. De modo que sus respuestas se concentran en la escala **muy relevante**. Otros factores dentro de la zona de relevancia son el manejo de Power BI, elaboración y evaluación de estados financieros, conocimientos de tributación, costos y presupuestos, finanzas y normativa contable, siendo la moda de la mayoría de estos 4. Por otro lado, los factores auditoría y segundo idioma también serán considerados como relevantes, debido a que

el número de personas que optaron por responder las escalas 4 y 5 supera el 50% en conjunto. A continuación, se presenta un consolidado de los factores relevantes por sección a partir del análisis de frecuencias y modas realizado.

4.1.3.1 Aspectos sociodemográficos: edad y universidad de procedencia.

4.1.3.2 Competencias blandas: comunicación efectiva, flexibilidad y adaptabilidad, habilidades interpersonales, ética e integridad, trabajo en equipo, liderazgo, pensamiento crítico, autogestión, profesionalismo, creatividad.

4.1.3.3 Competencias duras: Excel, Power BI, estados financieros, tributación, auditoría, costos y presupuestos, finanzas, normativa contable, segundo idioma.

4.2 Análisis de medias

El objetivo de este análisis es identificar los factores que, precisados previamente como **relevantes**, destacan en su respectivo grupo. Para ello, se realizó la siguiente división: relevante: $3 < X \leq 4$; muy relevante: $4 < X \leq 4,5$; y principales: $4,5 < X \leq 5$, donde la X hace referencia a los valores que toma la media de los factores.

4.2.1 Aspectos sociodemográficos

A partir de este análisis, se observa que los reclutadores indicaron, en promedio, que ninguno de los aspectos sociodemográficos –universidad de procedencia (3,65) y edad (3,05)– que resultaron relevantes destaca dentro del proceso de selección.

4.2.2 *Competencias blandas*

Tabla 1
Media – competencias blandas

Competencias blandas	Media
Comunicación efectiva	4,58
Flexibilidad y adaptabilidad	4,60
Habilidades interpersonales	4,38
Ética e integridad	4,90
Trabajo en equipo	4,60
Liderazgo	4,03
Pensamiento crítico	4,55
Autogestión	4,25
Profesionalismo	4,50
Creatividad	3,925

En esta sección, se observa una agrupación de nueve factores en el rango de 4 a 5, lo que equivale a una valoración inicial **muy relevante**. Esta se reduce a cinco factores, según la subdivisión del rango en mención, por lo que las competencias principales son **comunicación efectiva, flexibilidad y adaptabilidad, ética e integridad, trabajo en equipo y pensamiento crítico**.

4.2.3 *Competencias duras*

Tabla 2
Media – competencias duras

Competencias duras	Media
Excel	4,70
Power BI	3,50
SAP	3,43
EE. FF.	4,25
Auditoría	3,63
Tributación	3,95
Costos y presupuestos	4,08
Finanzas	4,20
Dominio de normativa	4,20
Segundo idioma	3,65

En lo que se refiere al análisis de las medias de las competencias duras, el único factor relevante considerado como principal es el manejo de Excel. De modo que el conocimiento de esta herramienta tecnológica destaca entre las competencias duras.

4.3 Análisis de las tablas cruzadas

A continuación, se analizará la relación entre los datos generales de los reclutadores (edad, sexo y función dentro del proceso de selección) y los factores identificados como principales, de manera individual. Con esto, se busca identificar si existe diferencia de opiniones según las características previamente mencionadas del reclutador. Adicionalmente, se realiza un consolidado en el que se visualiza el orden de las competencias blandas. Se describe el análisis detallado de las competencias comunicación efectiva, flexibilidad y adaptabilidad, y ética e integridad; mientras que, para trabajo en equipo y pensamiento crítico, se realiza un análisis similar empleando los datos de los anexos del 2 al 7.

4.3.1 *Por edad del reclutador*

El grupo etario más grande de la encuesta consiste en un 35% del total de los reclutadores, quienes se encuentran entre los 31 y 35 años. Los reclutadores ubicados en el grupo de mayores de 50 representan un 22,5% y aquellos que tienen una edad menor o igual a 30 años conforman un 20%. Por otro lado, los reclutadores de 36 a 40, 41 a 45 y 46 a 50 años representan cada uno un 7,5% del total, por lo que, a comparación de los tres anteriores, no son representativos. Para no excluir estos rangos del análisis, se realizó una agrupación en dos bloques.

- **Bloque 1:** menor o igual a 30 años, de 31 a 35 años y de 36 a 40 años.
- **Bloque 2:** de 41 a 45 años, de 46 a 50 años y de 51 años a más.

Para el factor comunicación efectiva, se observa que la opinión según grupo etario estuvo dividida. Por un lado, los reclutadores más jóvenes, el bloque 1 en su mayoría (62,5%, 78,6% y 66,7%), consideran que la comunicación efectiva es una competencia blanda muy relevante. Por otro lado, cada rango etario del segundo bloque presentó un 33,3% de encuestados en esta escala –el 66,7% restante se encuentra en la escala 4–. De modo que los reclutadores mayores de 40 años consideran este factor menos relevante que los reclutadores del primer bloque.

La distribución por grupo de edades en el factor flexibilidad y adaptabilidad presenta semejanzas con el caso anterior. Los reclutadores del bloque

1 brindan mayor relevancia a la competencia de flexibilidad y adaptabilidad (75%, 85,7% y 66,7% dentro de la escala 5) que los reclutadores del bloque 2 (33,3% dentro de la escala 5 por grupo, 11,1% de 51 años a más dentro de la escala 3, y la diferencia dentro de la escala 4).

Por otro lado, realizando una comparación con el factor comunicación efectiva, un mayor porcentaje de los reclutadores del bloque 1 evaluaron en la escala 5 a flexibilidad y adaptabilidad, lo que indica que este último se encontrará en un puesto superior en el momento del ordenamiento. Mientras que, en el bloque 2, se presenta el caso contrario, siendo, entre ambos, comunicación efectiva el factor con mayor concentración de reclutadores en la escala relevante. Se opta por analizar con esta escala debido al empate técnico en la escala muy relevante.

En lo que respecta a ética e integridad, la escala muy relevante representa el 90% de los encuestados. Esto implica que es considerada en primer lugar para ambos grupos etarios, ya que no se percibe una mayor discrepancia en las opiniones según el grupo de edad (87,5%, 92,9%, 66,7%, 100%, 100% y 88,9%).

De acuerdo con el análisis realizado, el listado de las competencias blandas es diferente entre el bloque 1 y el bloque 2. En el primero de ellos, el orden es el siguiente: ética e integridad, flexibilidad y adaptabilidad, pensamiento crítico, comunicación efectiva y trabajo en equipo. Mientras que, en el segundo bloque, es: ética e integridad, trabajo en equipo, comunicación efectiva, flexibilidad y adaptabilidad y pensamiento crítico.

En lo que respecta al manejo de Excel, se distingue una preferencia por ambos bloques hacia la escala 5. Sin embargo, solo un 33,3% de los reclutadores de entre 46 y 50 años optaron por esta escala, mientras que la mayoría de estos indicaron que consideran el factor como relevante.

4.3.2 *Por sexo del reclutador*

En lo que respecta a la competencia comunicación efectiva, por parte de las mujeres, existe una concentración en la escala muy relevante (66,7%); mientras que, por el lado de los hombres, se presentó una menor representación en esta escala (47,4%). La diferencia en ambos grupos está ubicada en la escala relevante; por lo tanto, se puede concluir que las mujeres valoran más la comunicación efectiva.

Por otro lado, del total de encuestadas, el 85,7% considera que la competencia flexibilidad y adaptabilidad es muy relevante. La concentración de respuestas de los hombres es del 57,9% en la escala relevante. Es por ello que

este factor, en el caso de las mujeres, se encontrará posicionado por delante de comunicación efectiva en el listado, mientras que, en el caso de los hombres, la situación es inversa.

En cuanto a la competencia ética e integridad, las mujeres se inclinaron por la alternativa muy relevante casi en su totalidad (95,2%), mientras que los hombres presentan una diferencia entre aquellos que optaron por la escala muy relevante (84,2%) y la relevante (15,8%). A pesar de ello, ambos sexos consideran a la ética e integridad del egresado de contabilidad como muy relevante, de manera que este factor se encuentra en primer lugar para ambos grupos.

De acuerdo con el análisis realizado, el listado de las competencias blandas es diferente entre hombres y mujeres. El orden dentro del primer grupo es: ética e integridad, pensamiento crítico, trabajo en equipo, comunicación efectiva y flexibilidad y adaptabilidad. Cabe destacar que, en el orden presentado, excluyendo la ética e integridad, la posición considerada por los reclutadores y la de las reclutadoras son inversas. Con lo cual, el orden presentado del segundo grupo es: ética e integridad, flexibilidad y adaptabilidad, comunicación efectiva, trabajo en equipo y pensamiento crítico.

En cuanto al manejo de Excel, ambos grupos consideran esta competencia muy relevante, con una representación del 71,4% de las mujeres y del 68,4% de los hombres, mientras que, en ambos casos, el porcentaje restante optó por la escala 4. Por lo tanto, esta competencia resulta altamente valorada por los dos grupos.

4.3.3 *Por función en el proceso de selección*

En este punto de la investigación, surgió la necesidad de generar tres nuevas categorías que unen algunas de las funciones, según lo observado en las encuestas, presentadas a continuación:

Tabla 3
Funciones de los reclutadores dentro del proceso de selección

A	Plantea los requisitos del puesto	D	Plantea los requisitos del puesto y entrevista a los candidatos potenciales
B	Entrevista a los candidatos potenciales	E	Plantea los requisitos del puesto y toma de la decisión final
C	Toma de la decisión final	F	Las tres funciones

El 35,7% de los reclutadores encuestados se encuentra en el grupo E, es decir que 15 de los entrevistados plantean los requisitos del puesto, entrevis-

tan a los candidatos potenciales y toman la decisión final en el proceso de selección. Este grupo es el más grande de la muestra. El segundo conjunto más importante (20%) son los reclutadores que únicamente entrevistan a los candidatos potenciales. A continuación, se encuentra el grupo A, quienes representan un 15% de los encuestados. Aquellos que conforman el grupo D representan el 12,5% del total. Por último, el grupo E representa solo el 2,5% de los encuestados. El análisis se centrará en los grupos F y B, debido a que la dinámica se realiza de manera similar en los demás.

Con respecto a comunicación efectiva, el grupo de encuestados que realiza las tres funciones se encuentra parcialmente dividido, de manera que el 53,3% considera relevante la comunicación efectiva y el 46,7%, muy relevante. Por el lado de los reclutadores que únicamente entrevistan a los candidatos potenciales, se presenta una mayor inclinación por la escala muy relevante (75%). Por lo tanto, los reclutadores del grupo B valoran en mayor medida este factor.

Para flexibilidad y adaptabilidad, dentro del grupo con mayor participación (grupo F), el escenario de aquellos que se inclinaron por relevante y el de los que lo hicieron por muy relevante son similares (53,3% y 46,7%), por lo que no existe una preferencia clara entre estos dos factores para este grupo. Por otro lado, el 87,5% del grupo B considera el factor muy relevante, de modo que esto lo posiciona por delante de comunicación efectiva.

En cuanto al factor ética e integridad, el 86,7% de los que pertenecen al grupo F consideran esta competencia muy relevante, mientras que el grupo B la considera muy relevante de manera unánime. Asimismo, esta competencia es valorada en la escala muy relevante por la mayoría de los grupos. Por lo que, en cualquier grupo analizado, esta competencia será ubicada en primer lugar.

De acuerdo con el análisis realizado, la apreciación de las competencias blandas es diferente entre el grupo B y el grupo F. En el primer grupo, el listado es el siguiente: ética e integridad, flexibilidad y adaptabilidad, comunicación efectiva y un empate técnico entre pensamiento crítico y trabajo en equipo. Para el segundo grupo, la lista empieza con ética e integridad, pensamiento crítico, trabajo en equipo y un empate técnico entre comunicación efectiva y flexibilidad y adaptabilidad.

Por el lado de las competencias duras, el manejo de Excel obtuvo una mayor puntuación en la escala muy relevante, grupos B (75%) y F (80%), de modo que, al ser los grupos con mayor representación dentro de la muestra, son, en principio, la causa de que esta competencia sea la que más destaque de todas.

5. Conclusiones

5.1 En cuanto a los objetivos específicos

Con base en los análisis realizados, podemos responder a los objetivos específicos planteados en la presente investigación.

- Primer objetivo específico: dentro de los aspectos sociodemográficos, se identificaron dos factores en la zona de relevancia según el análisis de frecuencias y moda. Uno de ellos es la edad. Este factor es bimodal, puesto que se observa en las escalas 3 y 4 una concentración de las respuestas, un 30% en cada escala. Por otro lado, solo el 7,5% los de encuestados indicó que este aspecto es muy relevante. Con respecto al otro factor, universidad de procedencia, este obtuvo una puntuación de 4 por el 55% de los reclutadores, mientras que el 12,5% lo considera muy relevante. Además, en la misma línea, la moda de este factor está en la escala 4.
- Segundo objetivo específico: todas las competencias blandas utilizadas en el instrumento se encuentran en la zona de relevancia. Los hallazgos en el análisis de frecuencias y moda indican que el 90% de los encuestados consideran el factor ética e integridad muy relevante; a pesar de ser el puntaje que más resalta, también existen otros cinco factores (comunicación efectiva, flexibilidad y adaptabilidad, trabajo en equipo, pensamiento crítico y profesionalismo) que presentan una moda de 5, además de autogestión, que, a su vez, muestra otra moda en la escala relevante. El resto de los factores comprendidos en competencias blandas exponen una concentración de respuestas en la escala relevante.
- Tercer objetivo específico: las competencias duras relevantes en el perfil del egresado universitario de contabilidad son el manejo de Excel y de Power BI, además de elaboración y evaluación de estados financieros, conocimientos de tributación, auditoría, costos y presupuestos, finanzas, dominio de la normativa contable y un segundo idioma, según el análisis de frecuencias y moda. Sin embargo, el manejo de Excel es la única competencia que presenta un 70% en la escala muy relevante, mientras que las demás no superan el 50%.

5.2 En cuanto al objetivo general

Se concluye, a partir del análisis de medias, que los factores principales que debe poseer un egresado universitario de contabilidad según los reclutadores de las grandes empresas de Lima Metropolitana son comunicación efectiva,

flexibilidad y adaptabilidad, ética e integridad, trabajo en equipo, pensamiento crítico y Excel. También es de destacar la media observada para la competencia blanda con mayor puntaje del cuestionario: **ética e integridad** (4,90).

Asimismo, se exhibe que los reclutadores tienen una mayor preferencia por las competencias blandas con respecto a las duras, debido a que ambas secciones contemplan 10 factores de los que, en el caso de las competencias blandas, el 50% fueron consideradas como principales; mientras que en las competencias duras solo el 10% resultó dentro de esta valoración.

Del análisis de tablas cruzadas, se observa lo siguiente en relación con las competencias blandas. Respecto a los grupos etarios y los bloques generados mediante la agrupación de rangos, se aprecia que los reclutadores más jóvenes valoran más las competencias referidas al razonamiento: **flexibilidad y adaptabilidad** y **pensamiento crítico**. Mientras que los reclutadores de 41 años a más, puntuaron más alto aquellas que implican el desempeño en un entorno social: **trabajo en equipo** y **comunicación efectiva**. Por el lado del sexo del reclutador, se advierte un orden inverso de los listados, excluyendo a ética e integridad. Por otro lado, en lo que respecta a las funciones de los reclutadores, se identificó que más del 40% de los reclutadores que realizan las tres funciones considera muy relevante a cada una de estas competencias.

En cuanto a las competencias duras, el manejo de Excel presenta una media de 4,70, por lo que los reclutadores, en promedio, consideran esta herramienta como un factor muy relevante, y es la única dentro de esta sección que es catalogada como principal. En el análisis de las tablas cruzadas, se contempla que en todos los apartados: edad, sexo y función dentro del proceso de selección, los reclutadores tienden a considerar la escala muy relevante.

6. Implicancias

La presente investigación servirá para que las universidades que ofertan la carrera de contabilidad consideren los principales factores que toman en cuenta los reclutadores a los cuales se dirigirán sus egresados, de tal forma que puedan cumplir con las expectativas del mercado laboral supliendo posibles vacíos en la malla curricular. Asimismo, los estudiantes universitarios de contabilidad se verán beneficiados, puesto que tendrán mejor conocimiento de los requerimientos más relevantes en los procesos de selección para la búsqueda de su primer empleo, de tal manera que puedan mejorar o potenciar su perfil profesional.

Por otro lado, debido a la problemática que revelan las estadísticas respecto al desempleo juvenil expuestas con anterioridad, se espera que este estudio

promueva el debate por parte de las instituciones públicas y privadas que estén vinculadas al mercado de trabajo; de manera que desarrollen programas que promuevan la inserción de los egresados universitarios.

7. Investigaciones futuras

En cuanto a investigaciones futuras, se recomienda perfeccionar el cuestionario, puesto que, al ser esta una primera versión, se identificaron algunos puntos de mejora, especialmente en la sección de aspectos sociodemográficos. También se propone incluir preguntas enfocadas en averiguar si existe algún tipo de sesgo en las respuestas con respecto a al sexo y NSE del egresado de contabilidad debido a temas como la discriminación. Por otro lado, la competencia blanda que resaltó en el estudio fue ética e integridad. Por lo tanto, se sugiere indagar si este patrón se repite en reclutadores de medianas o pequeñas empresas y el porqué de esta preferencia. Además, se observó una inclinación por las competencias blandas sobre las duras, especialmente por el grupo de reclutadores más jóvenes, por lo que se sugiere un estudio explicativo al respecto.

8. Referencias

- Arias, F., Varela, D., Loli, A., & Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2).
- Benites, R. (2021). *La educación superior universitaria en el Perú pospandemia. Documento de política pública*. Políticas y Debates Públicos 1. PUCP. <https://n9.cl/zypd1>
- Chacaltana, J. (2004). *La inserción laboral de los jóvenes en Perú: la visión de los empresarios*. Cepal/GTZ.
- Climont, J. (2009). Reflexiones sobre la educación basada en competencias. *Revista Complutense de Educación*, 21(1), 91-106. <https://n9.cl/dulpj>
- Comellas, M. (2000). Las competencias profesionales de la formación en Psicopedagogía: objetivo fundamental de la docencia universitaria. Comunicación del *I Congreso Internacional: Docencia Universitaria e Innovación*.
- De Villiers, R. (2010). The incorporation of soft skills into accounting curricula: Preparing accounting graduates for their unpredictable futures. *Meditari Accountancy Research*, 18(2), 1-22. <https://onx.la/65603>
- De Vries, W., Vázquez-Cabrera, R., & Ríos-Treto, D. (2013). Millonarios o malparados: ¿de qué depende el éxito de los egresados universitarios? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 4(9), 3-20. <https://shre.ink/QQ24>
- Dolce, V., Emanuel, F., Cisi, M., & Ghislieri, C. (2020). *The soft skills of accounting graduates: Perceptions versus expectations*. <https://goo.su/myUIx7>

- Guzmán, R., Donoso, P., & Singer, M. (2009). *Entrenando competencias blandas en jóvenes*. Pontificia Universidad Católica de Chile. <https://n9.cl/szngkt>
- Hart Research Associates. (2013). *It takes more than a major: Employer priorities for college learning and student success*. <https://onx.la/3af2e>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Education.
- Herrera, A., Oyarzabal, G., & Manrique, S. (2018). *Análisis de brechas entre las habilidades blandas en egresados de la facultad de gestión y alta dirección de la PUCP y los requerimientos del mercado laboral según el ámbito empresarial, público y social*. (Tesis para obtener el título profesional, Pontificia Universidad Católica del Perú). Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://shre.ink/QQ22>
- Holtzman, D., & Kraft, E. (2011). Skills needed in the 21st century workplace: A comparison of the feedback from undergraduate business alumni and employers with a national study. *Business Education and Administration*, 2(1), 49-59. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1871161
- Lavado, P., Martínez, J., & Yamada, G. (2014). *¿Una promesa incumplida? La calidad de la educación superior universitaria y el subempleo profesional en el Perú*. Serie de Documentos de Trabajo 2014-21. Banco Central de Reserva del Perú.
- Mainga, W., Murphy-Braynen, M., Moxey, R., & Abdul, S. (2022). Graduate employability of business students. *Administrative Sciences*, 12. <https://onx.la/1174c>
- Mankiw, N. G. (2017). *Principios de economía*. (7.ª ed.). Cengage Learning.
- Ministerio de Educación Nacional Colombia. (s. f.). *Egresado*. <https://n9.cl/3pxx4>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *¿Dónde estudio?* (archivo Excel). <https://www.ponteencarrera.pe/pec-portal-web/Home/DondeEstudiar>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana. <https://shre.ink/1erb>
- National Leadership Council for Liberal Education & America's Promise (LEAP). (2007). *College learning for the new global century. A report from the National Leadership Council for Liberal Education & America's Promise*. Association of American Colleges and Universities. <https://onx.la/abace>
- O'Shea, M., Bowyer, D., & Ghalayini, G. (2022). Future proofing tomorrow's accounting graduates: Skills, knowledge and employability. *AABFJ*, 16(3). <https://goo.su/AVBU>
- Ollerós, M. (2005). *El proceso de captación y selección de personal*. (3.ª ed.). Ediciones Gestión 2000. <https://n9.cl/drubv>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). *¿Qué es competencia laboral?* <https://goo.su/OzApK>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020, 16 de marzo). *Desempleo, informalidad e inactividad asedian a los jóvenes en América Latina y el Caribe*. <https://goo.su/dmgEUx>

- Ospina, J. (2017). *Implementación de estrategias para fortalecer el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Pisende S. A. S. de la ciudad de Medellín durante el año 2016*. (Tesis de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios). Repositorio institucional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. <https://onx.la/32a23>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1). <https://shre.ink/QQ2R>
- Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). (2020). *Perfil del egresado*. Áreas de competencias específicas. <https://goo.su/ryqDLZ>
- Ramírez, A. (2020). El reclutador de talento humano, actor de base. Propuesta de capacitación. *Revista CIEG*. <https://n9.cl/2a0rt>
- Real Academia Española (RAE). (s. f.). *Egresado*. <https://dle.rae.es/egresado>
- Robles, M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business and Professional Communication Quarterly*, 75(4). <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Rojas, R., & Ruiz, A. (2018). *Brechas entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de universidades y las que demandan las empresas financieras en Lima-Perú*. (Tesis para obtener el título, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). <https://shre.ink/QQSq>
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu). (2021, diciembre). *III Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú*. <https://onx.la/275fa>
- Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). (s. f.). *Carrera de contabilidad y administración. Competencias específicas*. <https://shre.ink/QQG5>

Anexos

Anexo 1

Cuestionario – factores de decisión en los procesos de selección de egresados de contabilidad

Sección 1: Datos del encuestado

1. Edad del encuestado
 - Menor o igual a 30 años
 - 31-35 años
 - 36-40 años
 - 41-45 años
 - 46-50 años
 - 51 años a más
2. Sexo (biológico) del encuestado
 - Hombre
 - Mujer
3. Función dentro del proceso de selección
 - Plantea los requisitos del puesto
 - Entrevista a los candidatos potenciales
 - Toma de la decisión final
 - No participa del proceso de selección

Sección 2: Perfil del egresado de contabilidad solicitado

Responda las siguientes preguntas simulando el proceso de selección para contratar a un egresado de contabilidad.

En esta sección, se solicita que evalúe dentro del rango del 1 al 5:

- 1 = No es relevante
- 2 = Poco relevante
- 3 = Medianamente relevante
- 4 = Relevante
- 5 = Muy relevante

1. ¿Qué tan relevante considera la edad del candidato?
2. Preferencia de la edad del candidato

- 21-23 años
 - 24-26 años
 - 27 a más
 - No hay preferencia
3. ¿Qué tan relevante considera el sexo del candidato?
4. Preferencia del sexo del candidato
- Hombre
 - Mujer
 - No existe preferencia
5. ¿Qué tan relevante considera el nivel socioeconómico del candidato?
6. ¿Qué tan relevante considera la universidad de procedencia del candidato?
7. Seleccione la universidad de preferencia
- Lista de universidades del Perú
8. ¿Qué otro factor (que excluya competencias blandas y duras) considera relevante para la elección del candidato?
- Respuesta libre

Sección 3: Competencias profesionales

En esta sección, se solicita que evalúe dentro del rango del 1 al 5:

- 1 = No es relevante
- 2 = Poco relevante
- 3 = Medianamente relevante
- 4 = Relevante
- 5 = Muy relevante

1. ¿Qué tan relevante considera que el candidato se comunique de manera efectiva (oral y escrita)?
2. ¿Qué tan relevante considera que el candidato sea flexible y capaz de adaptarse al cambio?
3. ¿Qué tan relevante considera que el candidato posea habilidades interpersonales?
4. ¿Qué tan relevante considera que el candidato sea ético e íntegro?
5. ¿Qué tan relevante considera que el candidato sepa trabajar en equipo?
6. ¿Qué tan relevante considera que el candidato practique el liderazgo?
7. ¿Qué tan relevante considera que el candidato posea pensamiento crítico y sea capaz de resolver problemas?

8. ¿Qué tan relevante considera que el candidato sea capaz de autogestionarse?
9. ¿Qué tan relevante considera que el candidato goce de profesionalismo?
10. ¿Qué tan relevante considera que el candidato sea creativo?
11. ¿Qué otra herramienta tecnológica considera necesaria para un mejor desempeño del candidato en sus funciones?
 - Respuesta libre
12. ¿Qué tan relevante considera el manejo de las siguientes herramientas informáticas?
 - Excel
 - Power BI
 - SAP
13. ¿Qué tan relevantes considera los siguientes conocimientos técnicos?
 - Elaboración y evaluación de estados financieros
 - Auditoría
 - Tributación
 - Costos y presupuestos
 - Finanzas
 - Dominio de la normativa contable
 - Dominio de una segunda lengua o más (inglés, francés, etc.)
14. ¿Qué conocimientos técnicos adicionales considera necesarios para un mejor desempeño del candidato en sus funciones?
 - Respuesta libre

Anexo 2
Tabla de contingencia – edad del reclutador y trabajo en equipo

		CB_Trabajo_en_equipo			Total
		Medianamente relevante	Relevante	Muy relevante	
Menor o igual a 30 años	Recuento	1	0	7	8
	% dentro de Edad	12,5%	0,0%	87,5%	100,0%
31-35 años	Recuento	1	5	8	14
	% dentro de Edad	7,1%	35,7%	57,1%	100,0%
36-40 años	Recuento	0	1	2	3
	% dentro de Edad	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
41-45 años	Recuento	0	2	1	3
	% dentro de Edad	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
46-50 años	Recuento	0	2	1	3
	% dentro de Edad	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
51 años a más	Recuento	0	2	7	9
	% dentro de Edad	0,0%	22,2%	77,8%	100,0%
Total	Recuento	2	12	26	40
	% dentro de Edad	5,0%	30,0%	65,0%	100,0%

Anexo 3
 Tabla de contingencia – edad del reclutador y pensamiento crítico

		CB_Pensamiento_crítico			Total
		Poco relevante	Relevante	Muy relevante	
Menor o igual a 30 años	Recuento	0	1	7	8
	% dentro de Edad	0,0%	12,5%	87,5%	100,0%
31-35 años	Recuento	0	4	10	14
	% dentro de Edad	0,0%	28,6%	71,4%	100,0%
36-40 años	Recuento	0	1	2	3
	% dentro de Edad	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
41-45 años	Recuento	0	2	1	3
	% dentro de Edad	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
46-50 años	Recuento	0	1	2	3
	% dentro de Edad	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
51 años a más	Recuento	1	6	2	9
	% dentro de Edad	11,1%	66,7%	22,2%	100,0%
Total	Recuento	1	15	24	40
	% dentro de Edad	2,5%	37,5%	60,0%	100,0%

Anexo 4
Tabla de contingencia – sexo del reclutador y trabajo en equipo

		CB_Trabajo_en_equipo			Total
		Medianamente relevante	Relevante	Muy relevante	
Hombre	Recuento	1	6	12	19
	% dentro de Sexo	5,3%	31,6%	63,2%	100,0%
Mujer	Recuento	1	6	14	21
	% dentro de Sexo	4,8%	28,6%	66,7%	100,0%
Total	Recuento	2	12	26	40
	% dentro de Sexo	5,0%	30,0%	65,0%	100,0%

Anexo 5
Tabla de contingencia – sexo del reclutador y pensamiento crítico

		CB_Pensamiento_crítico			Total
		Poco relevante	Relevante	Muy relevante	
Hombre	Recuento	1	5	13	19
	% dentro de Sexo	5,3%	26,3%	68,4%	100,0%
Mujer	Recuento	0	10	11	21
	% dentro de Sexo	0,0%	47,6%	52,4%	100,0%
Total	Recuento	1	15	24	40
	% dentro de Sexo	2,5%	37,5%	60,0%	100,0%

Anexo 6
 Tabla de contingencia – función dentro del proceso de selección del reclutador y trabajo en equipo

		CB_Trabajo_en_equipo			Total
		Medianamente relevante	Relevante	Muy relevante	
A	Recuento	0	1	5	6
	% dentro de Función_PdS	0,0%	16,7%	83,3%	100,0%
B	Recuento	0	3	5	8
	% dentro de Función_PdS	0,0%	37,5%	62,5%	100,0%
C	Recuento	0	2	3	5
	% dentro de Función_PdS	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
D	Recuento	1	1	3	5
	% dentro de Función_PdS	20,0%	20,0%	60,0%	100,0%
E	Recuento	0	0	1	1
	% dentro de Función_PdS	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
F	Recuento	1	5	9	15
	% dentro de Función_PdS	6,7%	33,3%	60,0%	100,0%
Total	Recuento	2	12	26	40
	% dentro de Función_PdS	5,0%	30,0%	65,0%	100,0%

Anexo 7

Tabla de contingencia – función dentro del proceso de selección del reclutador y pensamiento crítico

		CB_Pensamiento_crítico			Total
		Poco relevante	Relevante	Muy relevante	
A	Recuento	0	3	3	6
	% dentro de Función_PdS	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
B	Recuento	0	3	5	8
	% dentro de Función_PdS	0,0%	37,5%	62,5%	100,0%
C	Recuento	1	2	2	5
	% dentro de Función_PdS	20,0%	40,0%	40,0%	100,0%
D	Recuento	0	1	4	5
	% dentro de Función_PdS	0,0%	20,0%	80,0%	100,0%
E	Recuento	0	0	1	1
	% dentro de Función_PdS	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
F	Recuento	0	6	9	15
	% dentro de Función_PdS	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	Recuento	1	15	24	40
	% dentro de Función_PdS	2,5%	37,5%	60,0%	100,0%

2. Percepciones de estudiantes y egresados de universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana sobre el profesional de contabilidad

Eduardo Silvestre Espichán

Resumen

La imagen del contador y la sociedad tienen una relación compleja a partir de la mezcla de percepciones de sus miembros, producto del intercambio de diversa información ordenada mediante las categorías sociales que cada persona construye, generándose así los estereotipos. En esa línea, se desarrolla la presente investigación cuantitativa y descriptiva para determinar la percepción sobre el contador que prevalece, específicamente en estudiantes y egresados de universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana. A partir del presente trabajo, se concluye que la percepción que prevalece sobre el contador es la de tipo contemporáneo, específicamente el denominado «guardián», como resultado de sus rasgos predominantes de alta confiabilidad, competitividad, influencia y raciocinio. Sin embargo, en relación con lo social no existe una posición claramente predominante sobre sus rasgos de afabilidad, lo cual representa una tarea pendiente para el contador en la búsqueda de ser percibido con respeto tanto por su profesionalismo como por el nivel de compatibilidad que proyecta hacia los demás con el fin de representar un rol de líder estratégico que combina sus habilidades financieras y de gestión.

Palabras clave: percepción, categorías sociales, estereotipos, contador, rasgos, habilidad.

1. Introducción

1.1 Planteamiento del problema

El desarrollo económico y social del país depende tanto de la cantidad de postulantes como de la de graduados con los que cuente cada universidad (Inman, Wenzler, & Wickert, 1989; Adaboh, 2014). En ese sentido, se considera necesario, además del conocimiento de los intereses del público objetivo de cada universidad, la indagación de la relevancia que pondera la sociedad respecto de cada profesión y el rol que ejercen sus profesionales; en este caso específico, el contador. Particularmente, las connotaciones positivas o negativas se deben a la configuración compleja de la imagen del contador, pues, por un lado, la sociedad asocia mayormente la contabilidad con el aspecto fiscal y, por otro lado, mezcla el rol o función del contador con las características personales o la personalidad del individuo que asume dicho rol (Richardson *et al.*, 2015).

En esa línea, Dimnik y Felton (2006) postulan que el estereotipo negativo hace referencia a aquel contador con una vida caracterizada por la falta de emoción. Adicionalmente, indican que este perfil de contador está asociado con un estatus y un poder de bajos niveles, es decir, cargos de menor jerarquía. Por ello, si solo se considera la percepción negativa del estereotipo del contador, ello impactaría negativamente en la demanda de la carrera por parte de los estudiantes (Arquero & Fernández, 2019), generando una caída del alcance de los alumnos más destacados que deciden estudiar carreras empresariales (Sugahara & Boland, 2006).

No obstante, Dimnik y Felton (2006) también presentan el estereotipo positivo del contador como el profesional que genera confianza (Carnegie & Napier, 2010; Hunt, Falgiani, & Intrieri, 2004) y que demuestra objetividad, discreción y precisión (Bougen, 1994). Por todo ello, logra ser atractivo para las empresas contables más importantes (Dimnik & Felton, 2006) y refuerza tanto la competitividad como el estatus de la profesión (Richardson *et al.*, 2015). Además, no solo representaría un valor agregado para los estudiantes y egresados, sino para los distintos *stakeholders* del campo contable (International Federation of Accountants, 2010, citado en Adadoh, 2014).

Aun así, asumir que todos los contadores son iguales y generalizarlos socialmente bajo una sola idea implicaría aceptar que cada uno de ellos no aporta ni marca una diferencia dentro de la profesión. En esa línea, la presente investigación indaga acerca de la percepción sobre el contador que prevalece en los estudiantes y los egresados de universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana.

1.2 Formulación de las preguntas de investigación

1.2.1 *Pregunta general*

¿Qué percepción sobre el contador prevalece en los estudiantes y los egresados de universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana?

1.2.2 *Preguntas específicas*

Pregunta específica 1: ¿Cuál es el estereotipo del contador que prevalece en la percepción de los estudiantes y los egresados de universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana?

Pregunta específica 2: ¿Qué rasgos del contador predominan en la percepción de los estudiantes y los egresados de universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 *Objetivo general*

Determinar la percepción sobre el contador que prevalece en los estudiantes y los egresados de universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana.

1.3.2 *Objetivos específicos*

Objetivo específico 1: Identificar el estereotipo del contador que prevalece en la percepción de los estudiantes y los egresados de universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana.

Pregunta específica 2: Identificar los rasgos del contador que predominan en la percepción de los estudiantes y los egresados de universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana.

2. Marco referencial

2.1 Percepción social

Según Arias (2006), la percepción se puede entender como el «procesamiento de información que consta de estimulaciones a receptores en condiciones que en cada caso se deben parcialmente a la propia actividad del sujeto» (p. 10). Además, reconoce que existen dos tipos de percepciones: la sensorial y, sobre la cual se está basando el presente trabajo, la social. Según Kassin, Fein y Markus

(2020), la percepción social hace referencia a los «procesos por los cuales las personas llegan a comprenderse entre sí» (p. 105). Además, indican que el *input* de este proceso es brindado por los propios miembros de la sociedad, sus comportamientos y las situaciones que atraviesa cada uno de ellos.

Forigua (2018) y Arias (2006) concuerdan en que el orden es necesario para lograr la interpretación de lo percibido. Ante ello, Morales *et al.* (2007) presentan las categorías como el medio para clasificar distintos aspectos de las personas, como su conducta, apariencia, etc. Por ende, se advierte una relación existente entre la percepción, entendiéndose como un conjunto de procesos que dirigen sus esfuerzos hacia la comprensión entre las personas (Kassin *et al.*, 2020), y la categorización, refiriéndose al medio de organización dentro de un camino compuesto por varios estímulos (Arias, 2006).

2.2 Estereotipos y categorización

Según Jussim (2012) y Madon *et al.* (1998), si bien determinados estereotipos pueden ser precisos con lo que afirman, algunos son falsos y muchos otros son exageraciones producto de la simplificación. Sin embargo, Kassin *et al.* (2020) señalan que el motivo por el cual los estereotipos persisten, pese a los cuestionamientos que existen sobre ellos, radica en el hecho de que el entorno social se divide en grupos. En esa línea, Allport y Malfé (1968) afirman que el resultado del proceso de categorización son los estereotipos, los cuales buscan simplificar los escenarios complejos y variables (Tajfel, 1981).

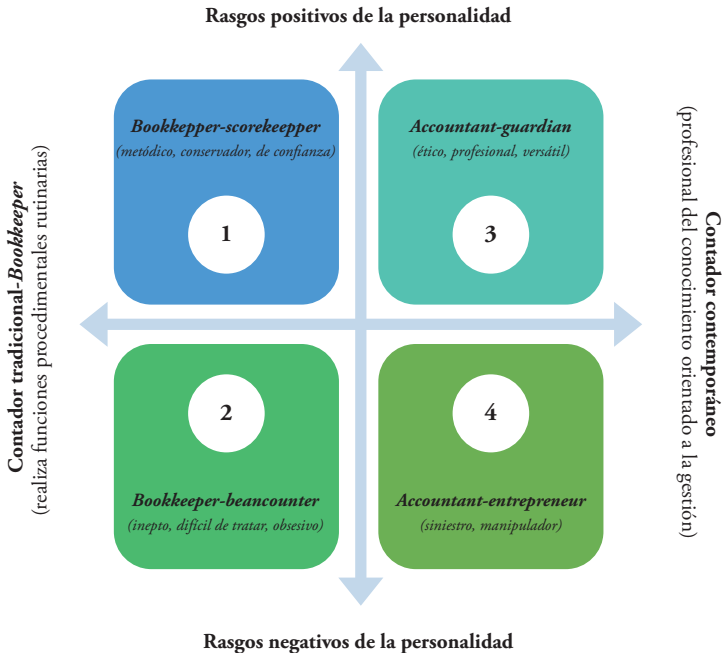
Amossy y Pierrot (2010) presentan dos maneras en las cuales se ha definido el estereotipo. Por un lado, lo presentan como indispensable para obtener conocimiento, pese a las generalizaciones que puede implicar. Por otro lado, le asignan «características reductoras y nocivas, [...] ya que generaliza, simplifica y recorta lo real [...] lo que provoca una visión esquemática y deformada del otro» (p. 32). En esa línea, Fernández-Montesinos (2016), sobre la base de lo indicado por Herschberg-Pierrot (1980), señala que ese proceso de reproducción genera que la versión original se vaya perdiendo durante el recorrido de lo singular hacia lo universal, habiendo pasado previamente por lo particular y lo general.

2.3 Estudios de percepciones estereotipadas

A partir de la recopilación de posturas presentadas por distintos autores, Richardson *et al.* (2015) presentan dos categorías de estereotipos sobre el contador en función del rol que cumple: el estereotipo tradicional y el contemporáneo. A continuación, en la figura 1, se representa cómo el factor del

rol (eje vertical o eje x) se complementa con el de los rasgos de personalidad de un contador (eje horizontal o eje y) y trazan el camino desde el contador que realiza funciones procedimentales rutinarias hasta la aparición del contador como aquel profesional del conocimiento orientado a la gestión.

Figura 1
Categorización del estereotipo sobre el contador



Adicionalmente, para el estudio de cada cuadrante se incorporará más adelante un factor adicional, denominado por Richardson *et al.* (2015) como dimensiones de la personalidad. Este factor incluye el análisis ético, social, de habilidad y de servicio del profesional de contabilidad.

En el segundo trabajo, Saemann y Crooker (1999) elaboran un instrumento para medir las percepciones sobre el contador y la contabilidad a partir de que identifican que el ambiente empresarial dinámico ha generado la percepción de que se requiere que los contadores expandan el alcance de sus características. Esta expansión consiste en la incorporación de habilidades como pensamiento crítico y creatividad, lo cual acercaría al contador a un profesional que brinda,

además de servicios de auditorías y cálculos impositivos, una combinación de servicios entre los cuales resaltan la consultoría y los servicios de asesoramiento gerencial. En ese sentido, Saemann y Crooker (1999) buscan medir las percepciones tanto sobre el contador en relación con su orientación hacia las reglas, la precisión y la soledad, como sobre la contabilidad con respecto al grado de interés que genera en la sociedad.

2.3.1 Estereotipo del contador tradicional o bookkeeper

Según Richardson *et al.* (2015), el *bookkeeper* hace referencia al estereotipo del contador tradicional, al cual se le atribuyen aspectos funcionales de la profesión de la contabilidad; sin embargo, con base en los rasgos de la personalidad del individuo, Richardson *et al.* (2015) dividen al *bookkeeper* en *scorekeeper* y *beancounter*.

- ***Bookkeeper scorekeeper***

Sobre la base, principalmente, de los estudios de Bougen (1994), Dimnik y Felton (2006) y Baldvinsdottir *et al.* (2009), Richardson *et al.* (2015) consideran que todo *scorekeeper* es «respetado por el público porque posee atributos positivos como la precisión, exactitud, honestidad y confiabilidad» (p. 37). En consecuencia, ello le permite proyectar una buena imagen en el mundo de los negocios (Aranya, Meir, & Bar-Ilan, 1978). Sin embargo, su entorno lo podría percibir como alguien con poca capacidad social producto de una inmersión total en el trabajo (Miley & Read, 2012).

- ***Bookkeeper beancounter***

Sobre la base de los estudios de Aranya *et al.* (1978), Bougen (1994) y Beard (1994), Richardson *et al.* (2015) engloban al *beancounter* como un ejecutor pasivo de «tareas tediosas relacionadas mayormente con computadoras» (p. 37). En esa línea, señalan que se enfoca únicamente en realizar trabajos poco emocionantes. Por ello, se le puede llegar a considerar como alguien conformista sobre sus funciones y que, además, no posee interés en generar vínculos sociales (Aranya *et al.*, 1978).

2.3.2 Estereotipo del contador contemporáneo

Según Richardson *et al.* (2015), el contador contemporáneo es producto de la transformación institucional y social en la que se visualiza al contador como un ejecutivo o *manager* de negocios, en lugar de un empleado operativo de la empresa. Sin embargo, con base en los rasgos de la personalidad del individuo, Richardson *et al.* (2015) los distinguen entre *guardian* y *entrepreneur*.

- ***Guardian***

Richardson *et al.* (2015) señalan al contador *guardian* como aquel predispuesto al servicio de los demás y que vela por el interés público, y en quien se puede depositar confianza como resultado de su nivel de ética profesional. La figura con la cual suele ser asociado el *guardian* es con la del auditor, caracterizado por la precisión en el análisis y su nivel de escepticismo profesional.

- ***Entrepreneur***

El contador *entrepreneur* utiliza su creatividad para manipular transacciones complejas que dificultan u obstruyen el seguimiento de un acto de corrupción corporativo (Richardson *et al.*, 2015). Por ello, se vuelve imprescindible en actos de lavado de dinero y fraudes contables (Coleman *et al.*, 2004, citado en Richardson *et al.*, 2015). Lamentablemente, no logra ser identificado fácilmente porque no se consideran relevantes los rasgos de su personalidad, tales como frío o callado (Richardson *et al.*, 2015).

2.3.3 Factores de medición del estereotipo sobre el contador

Los cuatro factores propuestos por Saemann y Crooker (1999) se utilizan para medir tanto la percepción sobre el contador como sobre la contabilidad. En el primer caso, los factores aplicados son el de estructura, el de precisión y el referido al individualismo. En el segundo caso, solo se usa el factor de interés. Cada uno de ellos contiene una cantidad específica de pares polares (véase el anexo 1) para identificar el nivel de inclinación hacia una de las dos posturas sobre cada factor: la inclinación por el contador (1) hacia la flexibilidad o las reglas, (2) hacia la creatividad o la planificación, (3) hacia la socialización o el aislamiento y (4) hacia la atracción o el rechazo por la contabilidad (Worthington & Higgs, 2003).

2.4 Dimensiones de la personalidad

Las cuatro subcategorías previamente mencionadas se encuentran compuestas por cuatro dimensiones diferenciadoras de la personalidad, las cuales se agrupan a través de dos escalas o universales de cognición social: escala de calidez y escala de competencia (véase el anexo 2) (Fiske, Cuddy, & Glick, 2007).

2.4.1 Escala de calidez

Richardson *et al.* (2015) señalan que esta escala comprende la dimensión ética y la social, y hace referencia a la sensación de compatibilidad entre grupos y consiste en la medida en que el profesional es percibido como agradable para

otros grupos. En esa línea, la dimensión ética abarca el compromiso profesional y el comportamiento responsable del contador, los cuales se basan en la legalidad, el interés público, el profesionalismo, la ética y la confianza. Además, la dimensión social abarca las relaciones sociales que el contador establece con los demás y el nivel de afabilidad con el cual es percibido.

2.4.2 Escala de competencia

Richardson *et al.* (2015) señalan que esta escala comprende la dimensión de habilidad y de servicio, y hace referencia al desempeño de tareas y a las percepciones del estatus sobre el profesional. Con respecto a la dimensión de habilidad, esta abarca la demostración de competencia y *expertise* del contador mediante el desempeño de sus funciones. Por el lado de la dimensión de servicio, esta se basa en la capacidad de ser influyente, líder y consejero, y refleja el compromiso del contador con los *stakeholders* que confían en sus servicios prestados.

3. Metodología

Sobre la base de la información brindada por Fernández *et al.* (2014) y Sullivan (2009), la presente investigación se ha realizado a través del método presentado en la tabla 1.

Tabla 1
Método aplicado en el presente trabajo de investigación

Aspecto	Detalle
Tipo – alcance de la investigación	Cuantitativa – descriptivo
Diseño de la investigación	Experimental de tipo transeccional
Muestreo	No probabilístico por conveniencia
Instrumento	Cuestionario
Procedimiento	Encuesta piloto de 20 personas

Se ha realizado una investigación de tipo cuantitativo con un alcance descriptivo, ya que en el presente trabajo se requiere un orden secuencial de cada uno de los procesos por realizar; y se desea determinar la percepción prevalente sobre el contador. Además, se ha optado por un diseño no experimental de tipo transeccional, ya que, en la presente investigación, se analiza la situación tal cual existe, sin ninguna intervención previa de parte del investigador, y se recogen datos en un momento exacto. Finalmente, el muestreo del objeto de estudio de la presente investigación (estudiantes universitarios y egresados de

universidades públicas y privadas en Lima Metropolitana) ha sido de tipo no probabilístico por conveniencia, ya que se estudiaron los casos disponibles de acceso.

En el anexo 3, se detalla la distribución de cada grupo de estudio con respecto a las respuestas a cada una de las variables demográficas recopiladas mediante la encuesta. En general, la mayoría de los participantes de la encuesta corresponden a un perfil cronológicamente maduro, con una formación universitaria completa, del sexo femenino, con experiencia laboral e interacción con algún contador. Por ello, es más probable que los resultados cuenten con una mirada más crítica en lo relacionado con la escala de calidez (rasgos comunales) en comparación con la escala de competencia (rasgos agénticos) (Fiske *et al.*, 2007), y que la base de las respuestas sea la experiencia y producto de un análisis minucioso sobre la situación actual del contador.

En el cuestionario (véase el anexo 4) aplicado a la muestra, dos de las cinco secciones representan las partes principales del instrumento: (1) análisis del estereotipo predominante y (2) análisis de rasgos predominantes.

En el primer análisis, se solicita calificar al contador en cada uno de los aspectos presentados mediante las definiciones de las cuatro dimensiones de Richardson *et al.* (2015). En línea con la escala de Likert y para fines de la presentación de resultados, se ha optado por agrupar los resultados de la manera presentada en la tabla 2.

Tabla 2
Clasificación de los niveles relacionados con las dimensiones

Para la recopilación de resultados	Para la presentación de resultados
Nivel alto: 5	Calificación positiva
Nivel medio alto: 4	
Nivel medio: 3	Calificación neutra
Nivel medio bajo: 2	Calificación negativa
Nivel bajo: 1	

Además, la calificación positiva, la neutra y la negativa se adecúan a cada una de las dimensiones por ser analizadas: ética, social, de habilidad y de servicio. En el caso positivo, los resultados corresponderían a percepciones sobre un profesional confiable, capaz de establecer relaciones en su entorno laboral e influir en los demás, y con un alto desempeño en sus funciones. Sin embargo, en el caso negativo, las respuestas reflejarían una percepción sobre

el contador aislado de los demás, sin capacidad de liderazgo, con bajo rendimiento en sus labores y difícilmente confiable. Lo neutro estaría alineado con aquellas posturas no definidas.

En el segundo análisis, se solicita marcar en una escala de cinco puntos para identificar la característica que mejor describe al contador dentro de cada uno de los cuatro factores de medición de Saemann y Crooker (1999), a partir de los cuales se desglosan diversos pares de adjetivos (véase el anexo 1). Además, se mantiene la escala de cinco puntos tanto para la recopilación como para la presentación de resultados, ya que se apunta a identificar tendencias, en lugar de calificar una postura determinada.

Finalmente, en búsqueda de medir la confiabilidad del instrumento, se realizó una encuesta piloto a 20 personas (entre 5 estudiantes y 15 egresados), cuyos resultados se evaluaron bajo una prueba de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach. A continuación, se muestran los coeficientes obtenidos en cada caso:

Tabla 3
Cálculo del alfa de Cronbach

Detalle	Alfa de Cronbach	Número de ítems
Total	0,85	32
Dimensiones	0,82	4
Factor 1	0,93	11
Factor 2	0,77	10
Factor 3	0,59	3
Factor 4	0,72	4

A partir de lo calculado aplicando el alfa de Cronbach, la encuesta presenta un alfa superior a 0,8, lo cual, según Carmines y Zeller (1979), implica un nivel satisfactorio de confiabilidad. Sin embargo, cabe mencionar que el tercer factor, que se refiere al nivel de individualismo, obtuvo un puntaje de 0,59, considerado como bajo debido a la presencia de valores extremos en las respuestas. Posteriormente, se procedió a realizar la difusión oficial del cuestionario final.

4. Análisis de resultados

En esta sección, se realiza el análisis de las respuestas obtenidas en las dos secciones del cuestionario alineadas con los objetivos específicos del trabajo.

Además, se distinguen los resultados por cada uno de los grupos de estudio. Cabe mencionar que, tanto en el caso de los estudiantes como de los egresados de pregrado, la mayoría de las respuestas provienen de encuestados cuya universidad de estudio corresponde al tipo privado, el cual se encuentra representado por un 97% y un 88% respectivamente.

4.1 El estereotipo predominante del contador

En esta sección, se analiza el estereotipo predominante en función de las cuatro dimensiones planteadas por Richardson *et al.* (2015) que perciben los estudiantes y egresados participantes del estudio. Los resultados obtenidos de cada uno de los grupos se encuentran representados en la tabla 4 de la siguiente manera:

Tabla 4
Estereotipo predominante del contador según grupo de estudio

Grupo de estudio	Estudiantes			Egresados		
Estereotipo predominante del contador	Estereotipo contemporáneo: guardián			Estereotipo contemporáneo: guardián		
Dimensión ética	Calificación promedio	Nivel	Subcategoría predominante	Calificación promedio	Nivel	Subcategoría predominante
Universidad pública	4,33	Alto	<i>Scorekeeper-Guardian</i>	3,91	Alto	<i>Scorekeeper-Guardian</i>
Universidad privada	4,26			4		
Dimensión social	Calificación promedio	Nivel	Subcategoría predominante	Calificación promedio	Nivel	Subcategoría predominante
Universidad pública	4	Alto	<i>Guardian-Entrepreneur</i>	3,38	Medio	<i>Scorekeeper</i>
Universidad privada	3,84			4,35		
Dimensión de habilidad	Calificación promedio	Nivel	Subcategoría predominante	Calificación promedio	Nivel	Subcategoría predominante
Universidad pública	4,33	Alto	<i>Guardian-Entrepreneur</i>	3,79	Alto	<i>Guardian-Entrepreneur</i>
Universidad privada	4,29			4		
Dimensión de servicio	Calificación promedio	Nivel	Subcategoría predominante	Calificación promedio	Nivel	Subcategoría predominante
Universidad pública	4	Alto	<i>Guardian-Entrepreneur</i>	3,75	Alto	<i>Guardian-Entrepreneur</i>
Universidad privada	4,29			3,86		

Notas. (1) Calificación positiva: nivel alto (5) y nivel medio alto (4); (2) calificación neutra: nivel medio (3); y (3) calificación negativa: nivel bajo (1) y nivel medio bajo (2).

En primer lugar, el resultado promedio de los estudiantes de pregrado de ambos tipos de universidades en relación con su percepción del contador, lo señala como un profesional confiable (dimensión ética), afable (dimensión social), competente (dimensión habilidad), comprometido y capaz de influir en quienes contratan sus servicios (dimensión servicio), constituyendo así el *guardian* el estereotipo percibido de manera predominante por este grupo de estudio. Sin embargo, cabe resaltar que, según el anexo 5, en el caso de la dimensión social, tanto en las respuestas provenientes de universidades públicas como en las de universidades privadas, aproximadamente un tercio otorgaron al contador una calificación neutra. Además, solo en el caso de la universidad pública, la dimensión servicio refleja el mismo comportamiento previamente señalado.

En segundo lugar, el resultado promedio de los egresados de pregrado de ambos tipos de universidades en relación con su percepción del contador, al igual que el de los estudiantes, lo señalan como un profesional confiable (dimensión ética), competente (dimensión habilidad), comprometido y capaz de influir en quienes contratan sus servicios (dimensión servicio), constituyendo también el *guardian* el estereotipo percibido de manera predominante de este grupo de estudio. Sin embargo, en este caso, la calificación neutra proveniente de ambos tipos de universidades no permite tener claridad sobre si se puede considerar o no al contador como un profesional afable, apareciendo de esta manera rasgos correspondientes al *scorekeeper*. Además, si bien en las demás dimensiones la calificación positiva sobresale, tanto en la dimensión ética como, sobre todo, en la de servicio, resalta la mayor presencia de calificación neutra en comparación con el caso de los estudiantes, especialmente en las respuestas provenientes de universidades públicas, que representan un 33% y un 42% respectivamente (anexo 5).

4.2 Los rasgos del contador

En esta sección, se analizan los rasgos predominantes en función de los cuatro factores de Saemann y Crooker (1999) que perciben los estudiantes y los egresados participantes en el estudio. Además, en cada factor se advierte la inclinación tanto de la percepción sobre el contador como sobre la contabilidad, entre aspectos como los detallados en el anexo 6.

Los resultados obtenidos de parte de cada uno de los grupos se encuentran representados en la tabla 5, de la siguiente manera:

Tabla 5
Rasgos predominantes del contador y la contabilidad según grupo de estudio

Grupo de estudio	Estudiantes		Egresados	
En relación con el contador				
Factor estructura	Calificación promedio	Rasgos predominantes	Calificación promedio	Rasgos predominantes
Universidad pública	3,48	Orientación hacia las reglas	3,48	Orientación hacia las reglas
Universidad privada	3,77		3,95	
Factor precisión	Calificación promedio	Rasgos predominantes	Calificación promedio	Rasgos predominantes
Universidad pública	3,13	Planificación	3,70	Planificación
Universidad privada	3,65		3,79	
Factor individualismo	Calificación promedio	Rasgos predominantes	Calificación promedio	Rasgos predominantes
Universidad pública	2,33	Socialización	3,49	Aislamiento
Universidad privada	3,27	Aislamiento	3,47	
En relación con la contabilidad				
Factor interés	Calificación promedio	Rasgo predominante	Calificación promedio	Rasgo predominante
Universidad pública	1,89	Atracción	2,74	Atracción
Universidad privada	2,74		2,84	

En primer lugar, en promedio, los resultados provenientes de los estudiantes de ambos tipos de universidades, en relación con la percepción sobre el contador, indican una inclinación hacia la orientación a las reglas y la planificación. Sin embargo, mientras que, en el caso de los estudiantes encuestados de universidad pública, esta se inclina hacia un contador que prefiere la socialización, los estudiantes encuestados de universidad privada perciben al contador con una inclinación hacia el aislamiento, el cual, según el anexo 7, se encuentra principalmente ligado con un mayor enfoque en los números que en las personas. Además, en relación con la percepción sobre la contabilidad, los estudiantes señalan una mayor inclinación hacia la atracción de la profesión, la cual es más notoria por parte de los estudiantes de universidad pública, especialmente en lo relacionado con los niveles de interés y fascinación.

En segundo lugar, en promedio, los resultados provenientes de los egresados de ambos tipos de universidades, a diferencia del caso de los estudiantes, en relación con la percepción sobre el contador, muestran una misma inclinación

en cada uno de los factores analizados. El contador es percibido con rasgos que se orientan más hacia las reglas, la planificación y el aislamiento. En línea con este último punto, según el anexo 8, lo percibido por los egresados, en comparación con los estudiantes, radica principalmente en qué tan poco sociable puede ser considerado un contador, lo que genera que en algún momento puedan considerarlo como alguien solitario, cuya única relación que establece es con los números. Adicionalmente, en relación con la percepción sobre la contabilidad, existe en su mayoría una mayor inclinación hacia la atracción de la profesión, aunque los niveles de interés, fascinación y entretenimiento no son tan determinantes en los egresados encuestados, cuyas calificaciones casi siempre se aproximan al puntaje de 3.

5. Conclusiones

En esta sección, se presentan las conclusiones obtenidas a partir del estudio realizado, las cuales se encuentran alineadas tanto con los objetivos específicos como con el objetivo general del presente trabajo de investigación.

5.1 Respecto a los objetivos específicos

5.1.1 *Respecto al primer objetivo específico*

Con base en las subcategorías de estereotipos predominantes en cada dimensión, se concluye que:

- En primer lugar, en el caso de los estudiantes de universidades tanto públicas como privadas, prevalece el estereotipo contemporáneo sobre el contador.
- En segundo lugar, en el caso de los egresados de universidades tanto públicas como privadas, prevalece el estereotipo contemporáneo sobre el contador. Sin embargo, la prevalencia contemporánea sobre el contador en el caso de los egresados es menos sólida que en el caso de los estudiantes, por los siguientes motivos:
 - En la dimensión social, el *scorekeeper*, perteneciente al estereotipo tradicional, cobra mayor relevancia que en las demás dimensiones.
 - En la dimensión de servicio, una gran parte de los egresados encuestados de universidad pública no tienen una percepción clara del contador.

Aun así, el estereotipo del contador contemporáneo sobre el contador prevalece en la percepción de estudiantes y egresados de universidad públicas y privadas de Lima Metropolitana, producto del análisis de las dimensiones.

Sin embargo, en general, la dimensión social, correspondiente a la escala de calidez, no cuenta con una calificación positiva en comparación con las demás, lo que podría reflejar que el contador es percibido como alguien con poco interés en generar vínculos sociales por su poca capacidad o por su inmersión total en el trabajo. Ello puede deberse a la mayor presencia femenina en ambos grupos, debido al mayor énfasis en la escala de calidez por encima de la escala de competencia en el momento de realizar juicios interpersonales que se atribuyen a las mujeres.

5.1.2 *Respecto al segundo objetivo específico*

Con base en los rasgos predominantes en cada factor, se concluye que:

- En primer lugar, según los estudiantes de universidades tanto públicas como privadas, los rasgos del contador que predominan son la orientación hacia las reglas y la planificación. Sin embargo, la diferencia radica en que los de universidad pública perciben como predominante el rasgo de socialización; mientras que los de universidad privada, el rasgo de aislamiento.
- En segundo lugar, según los egresados de universidades tanto públicas como privadas, los rasgos del contador que predominan son la planificación, el aislamiento y la orientación hacia las reglas. Sin embargo, este último es más predominante en el contador desde la percepción de los egresados de universidad privada.

En general, los rasgos percibidos como predominantes en el contador de manera similar tanto por los estudiantes como por los egresados son los relacionados con el factor estructura y precisión. Sin embargo, salvo por los estudiantes encuestados de universidad pública, cuya cantidad de participantes es poco representativa en la muestra, en general, el factor individualismo demuestra que se percibe determinada inclinación hacia la soledad de parte del contador. En ese sentido, al percibirlo como un profesional que se orienta a lo individual, guarda relación con la prioridad que se percibe que otorga a la escala de competencia por encima de la de calidez.

5.2 Respecto al objetivo general

La percepción sobre el contador que prevalece en los estudiantes y los egresados de universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana es de aquel que genera confianza, que se caracteriza por ser competente y que tiene la capacidad de influir en los demás. Además, en general, prioriza su razona-

miento por encima de sus intuiciones al realizar sus funciones y enfrentar problemas, lo cual refleja su preferencia por lo estable, preciso, práctico y realista. Sin embargo, entablar relaciones sociales y ser visto como afable es una tarea pendiente para el contador, ya que de ello depende que no solo se perciba respeto por el contador, sino que sea capaz de generar en los demás la sensación de agrado por él o ella, lo cual fortalecería sus vínculos sociales y le permitiría seguir creciendo no solo como profesional sino como persona.

6. Implicancias

La presente investigación se enfoca en visibilizar un escenario de la percepción prevalente sobre el contador para que se generen estrategias con el objetivo de reforzar la reputación del contador mediante un proceso de reconstrucción hacia la percepción deseada sobre el profesional de contabilidad. Para ello, resulta importante identificar previamente las oportunidades o amenazas que puede representar para la contabilidad la construcción de esta percepción sin considerar como diferente a cada persona que asume el rol de contador. A partir de ello, se espera que, mediante un proceso de mejora continua, se presenten avances progresivos de parte de las universidades, tanto desde el enfoque de atracción y desarrollo del talento, como desde el sentido de pertenencia y orgullo por la carrera de contabilidad. Algunos ejemplos de estrategias pueden ser las siguientes:

- Visibilizar los distintos roles que el contador puede asumir dentro del campo profesional mediante ponencias de egresados que laboran tanto en el sector público como en el privado y, además, que tengan experiencia en más de un rubro.
- Exponer tanto las fortalezas como las oportunidades de mejora de la contabilidad, tanto las existentes de parte del profesional como de parte de la carrera, para identificar los perfiles de los estudiantes dispuestos a asumir los retos que se les puedan presentar y que consideren que sus habilidades están alineadas con los puntos fuertes demandados por la contabilidad.
- Reforzar constantemente el interés de los estudiantes por la carrera, en especial durante los primeros ciclos, mediante un balance de aplicación teórica y práctica que priorice la interpretación tanto de las situaciones presentadas como de los resultados obtenidos, combinando así el requerimiento de los fundamentos del proceso elaborado y la presentación de la respuesta final.
- Armar grupos de expositores de manera conjunta entre la universidad y los alumnos que recibirán la ponencia, para alinear expectativas entre

ambas partes y lograr un balance entre lo que requiere la universidad y los intereses de los estudiantes. Se solicitaría a los expositores que compartan las nuevas tendencias y las oportunidades de mejora existentes en el rubro profesional donde se desarrolla cada uno de ellos, y que promuevan el espíritu investigador entre los estudiantes

7. Investigaciones futuras

Esta investigación ofrece la oportunidad de seguir indagando mediante la combinación de las diversas respuestas obtenidas especialmente en las variables demográficas. De todas maneras, ellas se podrían complementar con determinados aspectos adicionales, tales como:

- a) Incorporar una sección para evaluar la personalidad de los encuestados, agruparlas y diferenciar las respuestas asociadas a determinados tipos de personalidades preestablecidas (*framework*). De esa manera, se podría identificar aquellos perfiles cuya percepción del contador es positiva y enfocar la profesión hacia dicho segmento o incorporar en la profesión determinados atributos deseados para ser atractivos para otro tipo de perfiles, o reforzar dichos atributos tanto en los contadores actuales como en los estudiantes.
- b) Incorporar una sección para evaluar las expectativas del encuestado sobre el futuro del contador y de la contabilidad, para complementar la percepción actual, y cómo ello repercute en sus perspectivas futuras. A partir de ello, se podría medir el *lifetime value* del profesional y, por ende, de la profesión, para identificar determinados aspectos cuya actualización es imprescindible.
- c) Investigar determinados perfiles de encuestados de manera independiente y proporcional, como, por ejemplo, contadores vs. no contadores. Ello daría mayor claridad sobre si la sensación de pertenencia y orgullo de parte de los contadores hacia su profesión es la ideal o si representa un primer paso necesario y previo a un cambio en la imagen social del contador.
- d) Asociar determinadas características y/o roles del contador con determinadas acciones con las que el encuestado relaciona al profesional, para identificar si corresponde a eventos continuos o esporádicos. Ello aclararía si uno de los aspectos por mejorar dentro de la profesión consiste en la comunicación más clara de las funciones que un contador realiza.

8. Referencias

- Adaboh, S. (2014). *An evaluation of the bachelor degree in accounting program in a Ghanaian private university*. (Tesis de maestría, Andrews University).
- Allport, G. W., & Malfé, R. E. (1968). *La naturaleza del prejuicio*. Buenos Aires: Eudeba.
- Amossy, R., & Pierrot, A. H. (2010). *Esteriotipos y clichés*. Buenos Aires: Eudeba.
- Aranya, N., Meir, E. I., & Bar-Ilan, A. (1978). An empirical examination of the stereotype accountant based on Holland's theory. *Journal of Occupational Psychology*, 51(2), 139-145.
- Arias Castilla, C. A. (2006). Enfoques teóricos sobre la percepción que tienen las personas. *Horizontes Pedagógicos*, 8(1), 9-22.
- Arquero Montaña, J. L., & Fernández Polvillo, C. (2019). Esteriotipos contables. Motivaciones y percepciones sobre la contabilidad de los estudiantes universitarios de Administración de Empresas y Finanzas y Contabilidad. *Revista de Contabilidad – Spanish Accounting Review*, 22(1), 88-99.
- Baldvinsdóttir, G., Burns, J., Nørreklit, H., & Scapens, R. W. (2009). The image of accountants: From bean counters to extreme accountants. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 22(6).
- Beard, V. (1994). Popular culture and professional identity: Accountants in the movies. *Accounting, Organizations and Society*, 19(3), 303-318.
- Bougen, P. D. (1994). Joking apart: The serious side to the accountant stereotype. *Accounting, Organizations and Society*, 19(3), 319-335.
- Carmines, E. G., & Zeller, R. A. (1979). *Reliability and validity assessment*. Sage Publications.
- Carnegie, G. D., & Napier, C. J. (2010). Traditional accountants and business professionals: Portraying the accounting profession after Enron. *Accounting, Organizations and Society*, 35(3), 360-376.
- Coleman, M., Kreuze, J., & Langsam, S. (2004). The new scarlet letter: Student perceptions of the accounting profession after Enron. *Journal of Education for Business*, 79(3), 134-141.
- Dimnik, T., & Felton, S. (2006). Accountant stereotypes in movies distributed in North America in the twentieth century. *Accounting, Organizations and Society*, 31(2), 129-155.
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill.
- Fernández-Montesinos, A. (2016). Los estereotipos: definición y funciones. *Revue Iberic@, Revue d'Études Ibériques et Ibéro-Américaines*, 10, 53-63.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: Warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences*, 11(2), 77-83.
- Forigua, J. C. (2018). *Atención, sensación y percepción*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina.
- Herschberg-Pierrot, A. (1980). Problématiques du cliché. Sur Flaubert. Poétique. *Revue de Théorie et d'Analyse Littéraires Paris*, (43), 334-345.

- Hunt, S. C., Falgiani, A. A., & Intrieri, R. C. (2004). The nature and origins of students' perceptions of accountants. *Journal of Education for Business*, 79(3), 142-148.
- Inman, B. C., Wenzler, A., & Wickert, P. D. (1989). Square pegs in round holes: Are accounting students well-suited to today's accounting profession. *Issues in Accounting Education*, 4(1), 29-47.
- International Accounting Education Standards Board (IAESB). (2010). *Handbook of international education pronouncements 2010 edition*.
- Jussim, L. (2012). *Social perception and social reality: Why accuracy dominates bias and self-fulfilling prophecy*. OUP USA.
- Kassin, S. M., Fein, S., & Markus, H. R. (2020). *Psicología social*. México: Cengage Learning Editores.
- Madon, S., Jussim, L., Keiper, S., Eccles, J., Smith, A., & Palumbo, P. (1998). The accuracy and power of sex, social class, and ethnic stereotypes: A naturalistic study in person perception. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(12), 1304-1318.
- Miley, F., & Read, A. (2012). Jokes in popular culture: The characterisation of the accountant. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 25(4), 703-718.
- Morales, J. F., Moya, M., Gaviria, E., & Cuadrado, I. (2007). *Psicología social*. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Richardson, P., Dellaportas, S., Perera, L., & Richardson, B. (2015). Towards a conceptual framework on the categorization of stereotypical perceptions in accounting. *Journal of Accounting Literature*, 35, 28-46.
- Saemann, G. P., & Crooker, K.J. (1999). Students' perceptions of the profession and its effect on decisions to major in accounting. *Journal of Accounting Education*, 17(1), 1-22.
- Sugahara, S., & Boland, G. (2006). Perceptions of the certified public accountants by accounting and non-accounting tertiary students in Japan. *Asian Review of Accounting*, 14, 149-167.
- Sullivan, L. E. (Ed.). (2009). *The SAGE glossary of the social and behavioral sciences*. Sage.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Worthington, A. C., & Higgs, H. (2003). Factors explaining the choice of a finance major: The role of students' characteristics, personality, and perceptions of the profession. *Accounting Education*, 12(3), 261-281.

Anexos

Anexo 1 Pares de adjetivos polares agrupados por los cuatro factores de medición del estereotipo sobre el contador

		Sobre el contador			Sobre la contabilidad		
(1) Flexibilidad vs. (5) Orientación a las reglas		(1) Creatividad vs. (5) Planificación	(1) Aislamiento vs. (5) Socialización	(1) Atracción vs. (5) Rechazo			
ID	Factor Estructura	ID	Factor Precisión	ID	Factor Individualismo	ID	Factor Interés
E1	1. Abstracto, 5. Concreto	P1	1. Impreciso, 5. Preciso	IDV1	1. Extrovertido, 5. Introverso	INT1	1. Interesante, 5. Aburrido
E2	1. Adaptable, 5. Rígido	P2	1. Retador, 5. Fácil	IDV2	1. Orientado a las personas, 5. Enfocado en los números	INT2	1. Fascinante, 5. Monótono
E3	1. Puntos de vistas alternativos, 5. Estándares uniformes	P3	1. Originalidad, 5. Zona de confort	IDV3	1. Sociable, 5. Solitario	INT3	1. Entretenido, 5. Tedioso
E4	1. Tendiente al cambio, 5. Renuente al cambio	P4	1. Verbal, 5. Matemático				
E5	1. Soluciones creativas, 5. Métodos tradicionales	P5	1. Novedoso, 5. Metódico				
E6	1. Flexible, 5. Estructurado	P6	1. Espontáneo, 5. Planificado				
E7	1. Imaginación, 5. Lógica	P7	1. Teórico, 5. Práctico				
E8	1. Innovación, 5. Cumplimiento	P8	1. Variedad, 5. Repetición				
E9	1. Ideas nuevas, 5. Reglas establecidas	P9	1. Superficial, 5. Minucioso				
E10	1. Soluciones nuevas, 5. Procedimiento operativo estándar	P10	1. Visión general, 5. Detallista				
E11	1. Impredecible, 5. Rutinario						

Anexo 2
Escala y dimensiones de estereotipos del contador

	Tradicional o <i>bookkeeper</i>		Contador contemporáneo	
	<i>Scorekeeper</i>	<i>Beancounter</i>	<i>Guardian</i>	<i>Entrepreneur</i>
Escala de calidez	Nivel	Nivel	Nivel	Nivel
Dimensión ética	Alto	Medio	Alto	Bajo
Dimensión social	Medio	Bajo	Alto	Alto
Escala de competencia	Nivel	Nivel	Nivel	Nivel
Dimensión de habilidad	Medio	Bajo	Alto	Alto
Dimensión de servicio	Bajo	Bajo	Alto	Alto

Anexo 3
Ficha técnica de encuestados

Edad	TOTAL		Estudiante		Egresado	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
15-17	17	8,5	17	18,3	0	0,0
18-20	41	20,5	40	43,0	1	0,9
21-23	32	16,0	25	26,9	7	6,5
24-26	44	22,0	6	6,5	38	35,5
27-29	23	11,5	2	2,2	21	19,6
30 a más	43	21,5	3	3,2	40	37,4
Sexo						
Masculino	79	39,5	31	33,3	48	44,9
Femenino	121	60,5	62	66,7	59	55,1
Residencia actual						
Lima Metropolitana	181	90,5	82	88,2	99	92,5
Provincia	19	9,5	11	11,8	8	7,5
Distrito actual						
Ate	2	1,0	1	1,1	1	0,9
Barranco	2	1,0			2	1,9
Breña	2	1,0	1	1,1	1	0,9
Carabayllo	2	1,0			2	1,9
Chaclacayo	5	2,5	2	2,2	3	2,8
Chorrillos	4	2,0	2	2,2	2	1,9
Comas	3	1,5	2	2,2	1	0,9
Independencia	2	1,0	1	1,1	1	0,9
Jesus María	10	5,0	4	4,3	6	5,6
La Molina	16	8,0	11	11,8	5	4,7
La Victoria	2	1,0			2	1,9
Lima	9	4,5	5	5,4	4	3,7
Lince	5	2,5	3	3,2	2	1,9
Los Olivos	5	2,5	2	2,2	3	2,8
Magdalena del Mar	7	3,5	4	4,3	3	2,8
Miraflores	7	3,5	3	3,2	4	3,7
Pueblo Libre	9	4,5	6	6,5	3	2,8

San Borja	7	3,5	3	3,2	4	3,7
San Isidro	10	5,0	7	7,5	3	2,8
San Juan de Lurigancho	22	11,0	7	7,5	15	14,0
San Juan de Miraflores	1	0,5			1	0,9
San Luis	1	0,5	1	1,1		
San Martín de Porres	2	1,0			2	1,9
San Miguel	4	2,0	1	1,1	3	2,8
Santa Anita	2	1,0			2	1,9
Santiago de Surco	35	17,5	16	17,2	19	17,8
Surquillo	5	2,5			5	4,7
Vive en provincia	19	9,5	11	11,8	8	7,5
Nivel socioeconómico						
NSE A	29	14,5	15	16,1	14	13,1
NSE B	99	49,5	47	50,5	52	48,6
NSE C	57	28,5	21	22,6	36	33,6
NSE D	14	7,0	9	9,7	5	4,7
NSE E	1	0,5	1	1,1	0	0,0
Carrera						
Administración	60	30,0	28	30,1	32	29,9
Arquitectura	1	0,5	1	1,1	0	0,0
Biología	1	0,5	0	0,0	1	0,9
Ciencias de la Comunicación	5	2,5	3	3,2	2	1,9
Contabilidad	24	12,0	10	10,8	14	13,1
Derecho	9	4,5	4	4,3	5	4,7
Economía	28	14,0	20	21,5	8	7,5
Educación	2	1,0	0	0,0	2	1,9
Finanzas	3	1,5	3	3,2	0	0,0
Ingeniería	25	12,5	8	8,6	17	15,9
Literatura	1	0,5	0	0,0	1	0,9
Marketing	9	4,5	5	5,4	4	3,7
Matemáticas	1	0,5	0	0,0	1	0,9
Medicina	2	1,0	1	1,1	1	0,9

Negocios Internacionales	7	3,5	4	4,3	3	2,8
Obstetricia	7	3,5	0	0,0	7	6,5
Odontología	3	1,5	0	0,0	3	2,8
Otra	9	4,5	0	0,0	6	5,6
Psicología	2	1,0	2	2,2	0	0,0
Traducción e Interpretación	1	0,5	1	1,1	0	0,0
<hr/>						
Tipo de universidad						
Pública	27	13,5	3	3,2	24	22,4
Privada	173	86,5	90	96,8	83	77,6
<hr/>						
Etapa de carrera						
1.ª mitad de la carrera	48	24,0	48	51,6	0	0,0
2.ª mitad de la carrera	45	22,5	45	48,4	0	0,0
Egresado	107	53,5	0	0,0	107	100,0
<hr/>						
Grado académico						
Bachillerato	54	27,0	0	0,0	54	50,5
Licenciatura	26	13,0	0	0,0	26	24,3
Maestría	23	11,5	0	0,0	23	21,5
Doctorado	4	2,0	0	0,0	4	3,7
E1	48	24,0	48	51,6	0	0,0
E2	45	22,5	45	48,4	0	0,0
<hr/>						
Experiencia laboral						
Sí	142	71,0	35	37,6	107	100,0
No	58	29,0	58	62,4	0	0,0
<hr/>						
Contacto con contador						
Sí	147	73,5	58	62,4	89	83,2
No	53	26,5	35	37,6	18	16,8

Notas. (1) E1: primera mitad de la carrera; (2) E2: segunda mitad de la carrera.

Anexo 4 Cuestionario

¡Bienvenidos! La siguiente encuesta está dirigida a estudiantes y egresados de carreras profesionales de pregrado. La encuesta forma parte de un proyecto de investigación desarrollado por un alumno de la Universidad del Pacífico. Las preguntas y las proposiciones planteadas buscan recabar su percepción u opinión personal sobre aspectos relacionados con el profesional de contabilidad.

Tu participación es voluntaria. En el caso de que aceptes participar, todas tus respuestas serán estrictamente confidenciales y tendrán un uso meramente académico.

Si estás de acuerdo con lo anteriormente señalado, por favor, continúa. A lo sumo, la encuesta te tomará 10 minutos.

Muchas gracias por tu apoyo y tu colaboración.

Sección 1: Información general

Por favor, seleccione la alternativa que corresponda.

1. Edad

- 15-17
- 18-20
- 21-23
- 24-26
- 27-29
- 30 a más

2. Sexo

- Masculino
- Femenino

3. ¿Dónde vives?

- Lima Metropolitana
- Provincia

4. ¿En qué distrito vives actualmente? (lista desplegable)

- Ancón
- Ate
- Barranco
- Breña

- Carabayllo
- Chaclacayo
- Chorrillos
- Cieneguilla
- Comas
- El Agustino
- Independencia
- Jesus María
- La Molina
- La Victoria
- Lima
- Lince
- Los Olivos
- Lurín
- Magdalena del Mar
- Miraflores
- Pachacamac
- Pueblo Libre
- Puente Piedra
- Pucusana
- Punta Hermosa
- Punta Negra
- Rímac
- San Bartolo
- San Borja
- Santa Rosa
- San Isidro
- San Juan de Lurigancho
- San Juan de Miraflores
- San Luis
- San Martín de Porres
- San Miguel
- Santa Anita
- Santa María del Mar
- Santiago de Surco
- Surquillo
- Villa El Salvador
- Villa María del Triunfo

5. ¿En qué nivel socioeconómico (NSE) consideras que te encuentras?

- NSE A
- NSE B
- NSE C
- NSE D
- NSE E

6. Carrera profesional que estudias/estudiaste (lista desplegable)

- Administración
- Agronomía
- Antropología
- Arqueología
- Arquitectura
- Arte
- Biología
- Ciencias de la Comunicación
- Ciencias Políticas
- Contabilidad
- Derecho
- Economía
- Educación
- Enfermería
- Filosofía
- Física
- Finanzas
- Gastronomía
- Geografía
- Historia
- Ingeniería
- Literatura
- Marketing
- Matemáticas
- Medicina
- Negocios Internacionales
- Nutrición
- Obstetricia
- Odontología
- Psicología

- Química
- Sociología
- Traducción e Interpretación
- Turismo y Hotelería
- Otra

7. ¿En qué lugar estudias o estudiaste?

- Lima Metropolitana
- Provincia

8. Tipo de universidad

- Pública
- Privada

9. ¿En qué etapa de la carrera te encuentras?

- 1.^a mitad de la carrera
- 2.^a mitad de la carrera
- Egresado

10. ¿Cuál es el máximo grado académico que has alcanzado?

- Bachillerato
- Licenciatura
- Maestría
- Doctorado

11. ¿Posees experiencia laboral?

- Sí
- No

12. ¿Has conocido / interactuado con algún contador o visto u observado su labor?

- Sí
- No

Sección 2: Tu opinión/percepción sobre el contador o sobre su labor (parte 1)

13. ¿En qué nivel calificarías al contador en cada uno de estos aspectos?

	Bajo	Medio bajo	Medio	Medio alto	Alto
Compromiso y comportamiento profesional y responsable					
Se relaciona con los demás y es visto como afable					
Competencia y experiencia en tareas basadas en el desempeño					
Compromiso y preocupación del contador por persona que confía en sus servicios prestados					

Sección 3: Tu opinión/percepción sobre el contador o sobre su labor (parte 2)

Marca del 1 al 5 según la característica que consideras que mejor describe al contador (considerando que 1 y 5 son valores opuestos)

14.

	1	2	3	4	5
1. Abstracto, 5. Concreto					
1. Adaptable, 5. Rígido					
1. Puntos de vistas alternativos, 5. Estándares uniformes					
1. Tendiente al cambio, 5. Renuente al cambio					
1. Soluciones creativas, 5. Métodos tradicionales					
1. Flexible, 5. Estructurado					
1. Imaginación, 5. Lógica					
1. Innovación, 5. Cumplimiento					
1. Ideas nuevas, 5. Reglas establecidas					
1. Soluciones nuevas, 5. Procedimiento operativo estándar					
1. Impredecible, 5. Rutinario					

15.

	1	2	3	4	5
1. Impreciso, 5. Preciso					
1. Retador, 5. Fácil					
1. Originalidad, 5. Zona de confort					
1. Verbal, 5. Matemático					
1. Novedoso, 5. Metódico					
1. Espontáneo, 5. Planificado					
1. Teórico, 5. Práctico					
1. Variedad, 5. Repetición					
1. Superficial, 5. Minucioso					
1. Visión general, 5. Detallista					

16.

	1	2	3	4	5
1. Extrovertido, 5. Introverso					
1. Orientado a las personas, 5. Enfocado en los números					
1. Sociable, 5. Solitario					

17.

	1	2	3	4	5
1. Interesante, 5. Aburrido					
1. Fascinante, 5. Monótono					
1. Entretenido, 5. Tedioso					

Sección 4: Tu opinión/percepción sobre las carreras profesionales

18. Ordena las carreras de mayor a menor según el prestigio que le reconoces a cada una de ellas

- Medicina
- Derecho
- Arquitectura
- Economía
- Contabilidad
- Sociología
- Administración
- Ingeniería
- Marketing y Negocios Internacionales
- Física

Sección 5: *Feedback*

Muchas gracias por tu tiempo. Cualquier comentario es bienvenido.

19. Oportunidad de mejora para el cuestionario:

Anexo 5
Distribución porcentual de las calificaciones otorgadas por los estudiantes encuestados sobre la dimensión social del contador

Grupo de estudio	Estudiantes de pregrado			Egresados de pregrado		
	Estereotipo contemporáneo: guardián			Estereotipo contemporáneo: guardián		
Estereotipo predominante del contador						
Dimensión ética	Calificación positiva	Calificación neutra	Calificación negativa	Calificación positiva	Calificación neutra	Calificación negativa
Universidad pública	100%	0%	0%	67%	29%	4%
Universidad privada	82%	18%	0%	75%	20%	5%
Dimensión social	Calificación positiva	Calificación neutra	Calificación negativa	Calificación positiva	Calificación neutra	Calificación negativa
Universidad pública	67%	33%	0%	42%	50%	8%
Universidad privada	64%	31%	5%	42%	43%	15%
Dimensión de habilidad	Calificación positiva	Calificación neutra	Calificación negativa	Calificación positiva	Calificación neutra	Calificación negativa
Universidad pública	100%	0%	0%	67%	29%	4%
Universidad privada	81%	19%	0%	77%	16%	7%
Dimensión de servicio	Calificación positiva	Calificación neutra	Calificación negativa	Calificación positiva	Calificación neutra	Calificación negativa
Universidad pública	67%	33%	0%	58%	42%	0%
Universidad privada	81%	18%	1%	75%	18%	7%

Notas. (1) Calificación positiva: nivel alto (5) y nivel medio alto (4); (2) calificación neutra: nivel medio (3); y (3) calificación negativa: nivel bajo (1) y nivel medio bajo (2).

Anexo 6
Pares de adjetivos polares agrupados por los cuatro factores de medición del
estereotipo sobre el contador

		Sobre el contador				Sobre la contabilidad	
(1) Flexibilidad vs. (5) Orientación a las reglas		(1) Creatividad vs. (5) Planificación		(1) Aislamiento vs. (5) Socialización		(1) Atracción vs. (5) Rechazo	
ID	Factor Estructura	ID	Factor Precisión	ID	Factor Individualismo	ID	Factor Interés
E1	1. Abstracto, 5. Concreto	P1	1. Impreciso, 5. Preciso	IDV1	1. Extrovertido, 5. Introverso	INT1	1. Interesante, 5. Aburrido
E2	1. Adaptable, 5. Rígido	P2	1. Retador, 5. Fácil	IDV2	1. Orientado a las personas, 5. Enfocado en los números	INT2	1. Fascinante, 5. Monótono
E3	1. Puntos de vistas alternativos, 5. Estándares uniformes	P3	1. Originalidad, 5. Zona de confort	IDV3	1. Sociable, 5. Solitario	INT3	1. Entretenido, 5. Tedioso
E4	1. Tendiente al cambio, 5. Renuente al cambio	P4	1. Verbal, 5. Matemático				
E5	1. Soluciones creativas, 5. Métodos tradicionales	P5	1. Novedoso, 5. Metódico				
E6	1. Flexible, 5. Estructurado	P6	1. Espontáneo, 5. Planificado				
E7	1. Imaginación, 5. Lógica	P7	1. Teórico, 5. Práctico				
E8	1. Innovación, 5. Cumplimiento	P8	1. Variedad, 5. Repetición				
E9	1. Ideas nuevas, 5. Reglas establecidas	P9	1. Superficial, 5. Minucioso				
E10	1. Soluciones nuevas, 5. Procedimiento operativo estándar	P10	1. Visión general, 5. Detallista				
E11	1. Impredecible, 5. Rutinario						

Anexo 7

Promedios de las calificaciones de los estudiantes en los pares de adjetivos polares de los cuatro factores de medición del estereotipo sobre el contador

Universidad pública				Universidad privada			
FE	FP	FIDV	FINT	FE	FP	FIDV	FINT
Promedio: 3,48	Promedio: 3,13	Promedio: 2,33	Promedio: 1,89	Promedio: 3,77	Promedio: 3,65	Promedio: 3,27	Promedio: 2,74
E1 4,00	P1 4,00	IDV1 3,00	INT1 1,67	E1 4,13	P1 4,43	IDV1 3,24	INT1 2,92
E2 3,00	P2 3,00	IDV2 2,33	INT2 1,67	E2 3,32	P2 2,17	IDV2 3,67	INT2 2,54
E3 3,33	P3 2,67	IDV3 1,67	INT3 2,33	E3 3,74	P3 3,19	IDV3 2,91	INT3 2,75
E4 3,00	P4 3,00			E4 3,22	P4 3,43		
E5 2,67	P5 2,67			E5 3,62	P5 3,73		
E6 3,33	P6 2,67			E6 3,84	P6 3,93		
E7 3,67	P7 3,67			E7 4,17	P7 3,99		
E8 3,67	P8 3,67			E8 3,87	P8 3,72		
E9 4,00	P9 3,33			E9 3,93	P9 3,77		
E10 4,00	P10 2,67			E10 3,73	P10 4,13		
E11 3,67				E11 3,90			

Notas. (1) FE = factor estructura, (2) FP = factor precisión, (3) FIDV= factor individualismo y (4) FINT = factor interés.

Anexo 8

Promedios de las calificaciones de los egresados en los pares de adjetivos polares de los cuatro factores de medición del estereotipo sobre el contador

Universidad pública				Universidad privada			
FE	FP	FIDV	FINT	FE	FP	FIDV	FINT
Promedio: 3,48	Promedio: 3,70	Promedio: 3,49	Promedio: 2,74	Promedio: 3,95	Promedio: 3,79	Promedio: 3,47	Promedio: 2,84
E1 3,79	P1 4,21	IDV1 3,33	INT1 2,92	E1 4,31	P1 4,34	IDV1 3,25	INT1 2,80
E2 3,33	P2 2,00	IDV2 3,65	INT2 2,54	E2 3,64	P2 2,31	IDV2 3,95	INT2 2,86
E3 3,50	P3 3,63	IDV3 3,50	INT3 2,75	E3 4,02	P3 3,51	IDV3 3,22	INT3 2,86
E4 3,25	P4 3,54			E4 3,42	P4 3,76		
E5 3,08	P5 3,88			E5 3,75	P5 4,16		
E6 3,54	P6 3,92			E6 3,84	P6 4,04		
E7 3,54	P7 3,96			E7 4,22	P7 4,22		
E8 3,58	P8 3,92			E8 4,14	P8 3,45		
E9 3,50	P9 3,75			E9 4,05	P9 3,84		
E10 3,42	P10 4,17			E10 3,92	P10 4,25		
E11 3,75				E11 4,10			

Notas. (1) FE = factor estructura, (2) FP = factor precisión, (3) FIDV= factor individualismo y (4) FINT = factor interés.

3. Inversión de Obras por Impuestos en el sector saneamiento en el Perú durante el período 2011-2019

Melissa Berrocal Bendezú, María Inés Jo Sánchez, Ramiro León Hermoza, Francesca Marcos Miranda, Andrea Palacios Pereyra y Lourdes Turriate Tovar

Resumen

El objetivo del estudio es identificar los factores que generaron una menor inversión en Obras por Impuestos en las regiones con menor acceso a infraestructura en el sector saneamiento en el Perú durante el período 2011-2019. El estudio posee un enfoque cualitativo y tiene un alcance exploratorio con aristas descriptivas. Asimismo, se realizó la revisión de literatura académica e informes oficiales de entidades públicas y privadas, entrevistas a personas involucradas en la ejecución de proyectos bajo la modalidad de Obras por Impuestos, tanto en el sector público como en el privado; y un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados mostraron que los factores que generaron una menor inversión fueron los demográficos, geográficos y sociales, puesto que presentaron características relevantes halladas en las regiones estudiadas. Respecto al factor demográfico, las características relevantes son el crecimiento poblacional y acceso a la zona urbana/rural. En cuanto al factor geográfico, la característica relevante es el acceso a regiones con relieve accidentado. En el factor social, la frecuencia de conflictos sociales resultó ser una característica relevante.

Palabras clave: Obras por Impuestos, inversión, saneamiento, infraestructura, regiones.

1. Introducción

1.1 Planteamiento del problema

El Perú presenta una brecha de infraestructura a corto plazo en el sector saneamiento de aproximadamente 28 819 millones de soles (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019). En el año 2019, había 32,5 millones de peruanos, de los cuales solo 24,3 millones contaban con acceso a red de alcantarillado y solamente 22,1 millones, con acceso a agua potable (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020a). Por ello, con la finalidad de mitigar esta problemática, el 20 de mayo de 2008, se publicó la Ley de Obras por Impuestos (Ley N.º 29230, 2008). Esta ley busca impulsar la inversión pública regional y local con participación del sector privado promovida por el Gobierno central, con el fin de reducir la brecha de infraestructura (Pacheco, 2018). Asimismo, tiene como objetivo impulsar el sector construcción, mejorar la eficiencia en la gestión de los proyectos de inversión pública y fomentar la ejecución eficiente de proyectos, al adelantar el desarrollo y mejorar la calidad de vida de más peruanos (ProInversión, 2020a, 2020b).

El sector saneamiento es el segundo con mayor inversión en Obras por Impuestos durante el período 2011-2019. Además, el Gobierno del Perú propuso en el Plan Bicentenario brindar acceso a agua potable y a red de alcantarillado al 85% y 79% de la población, respectivamente, para el año 2021 (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2011). En consecuencia, el acceso a agua potable y saneamiento son vitales para áreas de desarrollo sostenible como la agricultura, la energía, la capacidad de adaptación a los desastres, la salud humana, el medio ambiente y, últimamente, el crecimiento económico (Dahan & Kashiwase, 2016). Por otro lado, el agua y el saneamiento inadecuados son causas principales de enfermedades tales como paludismo, cólera, disentería, entre otras que están asociadas a 3400 millones de defunciones cada año (Organización Mundial de la Salud, 2002).

El sector de saneamiento en el Perú está conformado por cuatro servicios: agua potable, alcantarillado sanitario, tratamiento de aguas residuales y disposición sanitaria de excretas (Decreto Legislativo N.º 1280, 2016). Para el desarrollo del presente trabajo, se tomó en cuenta como acceso a saneamiento el agua potable y la red de alcantarillado. Respecto a las Obras por Impuestos, se hizo un análisis previo sobre el monto de inversión destinado a las regiones del Perú y su nivel de acceso a saneamiento respectivo. A continuación, en la tabla 1, se puede evidenciar el promedio de acceso a saneamiento y el monto de inversión en Obras por Impuestos.

Tabla 1
 Acceso a agua potable y a red de alcantarillado e inversión en Obras por Impuestos
 en el sector saneamiento durante el período 2011-2019

Región	Promedio de acceso a saneamiento (2011-2019)	Monto de inversión en Obras por Impuestos en el sector saneamiento (2011-2019)
Pasco	37,73%	S/ 107 348 110
Moquegua	82,93%	S/ 106 200 750
Piura	62,33%	S/ 70 219 760
Arequipa	83,92%	S/ 19 054 645
Callao	90,00%	S/ 16 008 076
Cusco	60,47%	S/ 15 703 038
Tacna	89,58%	S/ 11 970 202
Áncash	65,67%	S/ 10 221 968
Junín	58,32%	S/ 9 906 432
Ica	84,00%	S/ 8 669 111
La Libertad	70,63%	S/ 6 834 355
Puno	42,73%	S/ 5 994 934
Cajamarca	39,92%	S/ 5 468 455
Lima	72,05%	S/ 324 560

Nota. Los datos fueron proporcionados por el Instituto de Estadística e Informática (2020b) y ProInversión (2020c).

De acuerdo con la tabla 1, se puede identificar que la inversión en Obras por Impuestos destinada a regiones con menor acceso a infraestructura en el sector saneamiento ha sido menor con respecto a las regiones con mayor acceso en el Perú durante el período 2011-2019. Por lo cual, surge la siguiente interrogante: ¿cuáles fueron los factores que generaron una menor inversión en Obras por Impuestos en las regiones con menor acceso a infraestructura en el sector saneamiento en el Perú durante el período 2011-2019?

1.2 Formulación del problema

1.2.1 *Pregunta general*

¿Cuáles fueron los factores que generaron una menor inversión en Obras por Impuestos en las regiones con menor acceso a infraestructura en el sector saneamiento en el Perú durante el período 2011-2019?

1.2.2 Preguntas específicas

¿Cuál fue la inversión en Obras por Impuestos y el acceso a infraestructura en el sector saneamiento en el Perú durante el período 2011-2019?

¿Cuáles son las características de las regiones con menor inversión en Obras por Impuestos y menor acceso a infraestructura en el sector saneamiento en el Perú durante el período 2011-2019?

¿Cuáles son las características de las regiones con mayor inversión en Obras por Impuestos y mayor acceso a infraestructura en el sector saneamiento en el Perú durante el período 2011-2019?

¿Cómo se diferencian las regiones con menor inversión en Obras por Impuestos y menor acceso a infraestructura, de las regiones con mayor inversión en Obras por Impuestos y mayor acceso a infraestructura en el sector saneamiento en el Perú durante el período 2011-2019?

1.2.3 Objetivo general

Identificar los factores que generaron una menor inversión en Obras por Impuestos en las regiones con menor acceso a infraestructura en el sector saneamiento en el Perú durante el período 2011-2019.

1.2.4 Objetivos específicos

Objetivo específico 1: Diagnosticar la inversión en Obras por Impuestos y el acceso a infraestructura en el sector saneamiento en el Perú durante el período 2011-2019.

Objetivo específico 2: Describir las características de las regiones con menor inversión en Obras por Impuestos y menor acceso a infraestructura en el sector saneamiento en el Perú durante el período 2011-2019.

Objetivo específico 3: Describir las características de las regiones con mayor inversión en Obras por Impuestos y mayor acceso a infraestructura en el sector saneamiento en el Perú durante el período 2011-2019.

Objetivo específico 4: Contrastar las características de las regiones con menor inversión en Obras por Impuestos y menor acceso a infraestructura con las características de las regiones con mayor inversión en Obras por Impuestos y mayor acceso a infraestructura en el sector saneamiento en el Perú durante el período 2011-2019.

2. Marco de referencia

2.1 Obras por Impuestos

Las Obras por Impuestos son una modalidad de inversión pública con participación de la empresa privada que fomenta la ejecución rápida y eficiente de proyectos, contribuyendo al desarrollo y la calidad de vida de más peruanos (ProInversión, 2020a). Luego, la empresa privada puede hacerse cargo de los estudios previos, los expedientes técnicos, así como la ejecución y el mantenimiento del proyecto al garantizar su calidad.

A través de este mecanismo, se otorgan los Certificados de Inversión Pública del Gobierno Nacional (CIPGN) o los Certificados de Inversión Pública de los Gobiernos Locales (CIPGL) a las empresas privadas para que los utilicen como crédito fiscal ante la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat), ya que tienen carácter cancelatorio contra el pago a cuenta y la regularización del impuesto a la renta de tercera categoría. De esta manera, el privado pasa de ser un agente pasivo para convertirse en un aliado del Estado, acelerando el desarrollo económico (Balcázar, 2014). La Ley N.º 29230 (2008) tiene como objetivo lograr la descentralización trabajando con los gobiernos regionales y locales para mejorar la infraestructura. Para ello, no solo se requiere contar con los recursos necesarios, sino que estos sean correctamente asignados.

Esta modalidad puede incluir todo tipo de proyectos de inversión pública de impacto regional y local, mientras (i) cuenten con la declaración de viabilidad según la Ley del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, y (ii) se encuentren registrados en el nuevo sistema de inversión pública, también conocido como Invierte.pe (ProInversión, 2020b).

2.2 Sector saneamiento

La Organización Mundial de la Salud (2022) define al saneamiento como el mantenimiento de buenas condiciones higiénicas, como la evacuación de aguas residuales y la recogida de basura. Además, incluye las instalaciones y servicios que permiten eliminar la orina y heces sin riesgos. La Superintendencia Nacional de Servicios y Saneamiento (Sunass) es el organismo público regulador, creado por Decreto Ley N.º 25965, y tiene como función garantizar la prestación de los servicios de saneamiento en los ámbitos urbano y rural (Decreto Ley N.º 25965, 1992). El acceso adecuado a los servicios de saneamiento se relaciona directamente con la calidad de vida de las personas porque contribuye a su inclusión en la sociedad, mejora las condiciones de

competitividad y disminuye la incidencia de enfermedades de origen hídrico (Yáñez, 2019).

Según la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento, los sistemas y procesos comprendidos en los servicios de saneamiento son servicio de agua potable, servicio de alcantarillado sanitario, servicio de tratamiento de aguas residuales y servicio de disposición de excretas (Decreto Legislativo N.º 1280, 2016).

2.2.1 Servicio de agua potable

El agua potable es un recurso insustituible para satisfacer necesidades humanas básicas; además, es fuente de energía y es elemental para la agricultura y procesos industriales (Organización de las Naciones Unidas, 2005). En la Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Asentamientos Humanos, se consideró el agua potable y el saneamiento como un derecho humano para un nivel de vida adecuado (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos, 2011). El 91% de la población mundial utiliza fuentes de agua potable, y, de este total, el 96% pertenece a la población urbana y el 84%, a la población rural (OMS & Unicef, 2015).

En el Perú, se considera como agua potable aquello que es apto para el consumo humano y el uso doméstico habitual (Ministerio de Salud, 2011). Según el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), la infraestructura incluida en este componente comprende la captación de agua, planta de tratamiento, línea de aducción, conducción e impulsión, reservorio, estación de bombeo, redes de distribución, y conexiones y piletas públicas (Ministerio de Economía y Finanzas, 2015).

2.2.2 Servicio de disposición sanitarias de excretas

El tratamiento sanitario de excretas se refiere básicamente al tipo de tratamiento que involucra biodigestores, lagunas, tanques sépticos, tanques, reactores anaeróbicos de flujo ascendente, entre otros (Ministerio de Economía y Finanzas, 2008).

2.2.3 Servicio de alcantarillado

Según el Decreto Legislativo N.º 1238 (2015), el servicio de red de alcantarillado sanitario comprende los procesos de recolección, impulsión y conducción de aguas residuales hasta el punto de entrega para su tratamiento. Además, busca incrementar la cobertura de estos en zonas urbanas

y rurales con o sin tratamiento de aguas residuales (Ministerio de Economía y Finanzas, 2020).

2.2.4 Servicio de tratamiento de aguas residuales

Según la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento, el servicio de tratamiento de aguas residuales comprende los procesos de mejora de la calidad del agua residual proveniente del servicio de alcantarillado para la disposición final o reúso (Decreto Legislativo N.º 1280, 2016). En el Perú, según la Sunass (2020), existen 23 empresas prestadoras de servicios de saneamiento que carecen de plantas de tratamiento de aguas residuales, pero no se han construido plantas de tratamiento residuales en las zonas rurales del Perú.

2.3 Factores que determinan la inversión

2.3.1 Factores demográficos

La demografía es el estudio estadístico de las poblaciones humanas (Vallin, 1994). Asimismo, se relaciona con el concepto de desarrollo económico y social (Mendoza & Aramburu, 2013). A continuación, se señalan tres características demográficas relacionadas con la inversión: (i) el crecimiento poblacional incluye la población rural, la población urbana y la tasa de crecimiento poblacional (Tumi & Escobar, 2018); (ii) la densidad poblacional, que es un indicador que mide la concentración de la población a nivel nacional; y (iii) la distribución de la población en zona urbana y rural, que cuenta con dos características para satisfacer la demanda de urbanización: el tamaño de una ciudad y la densidad de su asentamiento (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018).

2.3.2 Factores geográficos

La geografía comprende los procesos sociales y físicos reconociendo las grandes diferencias culturales, sistemas políticos, sistemas económicos y el entorno (Royal Geographical Society, 2020). Se han identificado dos características referentes al factor geográfico: (i) el acceso a zonas por su geografía debido a que el Perú está formado por un relieve accidentado por la cordillera de los Andes (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2008), y (ii) los fenómenos naturales, como la corriente de El Niño, sismos, inundaciones, lluvias torrenciales, sequías y heladas (Del Pino, Trelles, & OPS, 2005), impactan significativamente en el desarrollo económico y social en Latinoamérica (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020).

2.3.3 Factores sociales

El factor social es considerado como aquello que surge de los gustos, prioridades y peticiones cambiantes de la población (Fierro, 1994). Se han identificado dos características: (i) los conflictos sociales incrementan la incertidumbre sobre la rentabilidad de los proyectos mineros desarrollados en las comunidades (Huaroto & Vásquez, 2015); y (ii) la influencia empresarial, ya que deben cuidar marca, reputación y compromiso con su público objetivo (Vicepresidencia de la República Dominicana, 2017).

2.3.4 Factores económicos

El factor económico está asociado con el producto bruto interno (PBI), el ingreso nacional bruto (INB), el producto nacional bruto (PNB), los ingresos, el consumo, la situación socioeconómica y el uso eficiente de los recursos. Se han encontrado tres características: (i) el PBI por actividad económica se define como el valor de mercado de todos los bienes y servicios finales producidos dentro de un país, en un período determinado (Mankiw, 2002); (ii) el canon, sobrecanon, renta de aduanas, regalías y participaciones de los que gozan los gobiernos locales y regionales sobre el total de ingresos y rentas obtenidos por el Estado (Ministerio de Economía y Finanzas, 2020); y (iii) el índice de pobreza monetaria, que es el gasto per cápita insuficiente para adquirir una canasta básica de alimentos y no alimentos; en el Perú, se requieren 183 soles para la canasta básica per cápita mensual (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019).

2.3.5 Factores político-legales

El entorno político engloba un conjunto de leyes, dependencias del Gobierno y grupos de presión que influyen en la sociedad (Armstrong & Kotler, 2013). Se han determinado cuatro riesgos asociados a las inversiones en obras de construcción: (i) el riesgo operacional asociado con la incertidumbre político-legal, referido a cambios en la legislación, las regulaciones y los procedimientos gubernamentales; (ii) el riesgo de expropiación, que es la probabilidad de que una nación soberana pueda tomar control de un activo tangible de propiedad privada; (iii) el riesgo de transferencia, que consiste en la incertidumbre de que una empresa extranjera pueda repatriar, por medios legales, capital invertido, dividendos o intereses; y (iv) la burocracia en términos de sobrecostos y tiempo de ejecución de proyectos (Lozano *et al.*, 2018).

Se han identificado cuatro leyes claves referentes al marco normativo que influyen en las Obras por Impuestos: la Ley N.º 29230 (2008), Ley que

Impulsa la Inversión Pública Regional y Local con Participación del Sector Privado, y su evolución, la Ley N.º 27293 (2000), que es la Ley del Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP), y el Decreto Legislativo N.º 1252 (2016), que deroga la ley del SNIP y crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones. Por último, el Decreto Legislativo N.º 1280 (2016), Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento y sus respectivas modificaciones.

3. Método

3.1 Tipo de investigación

Para efectos del estudio, se utilizó un enfoque cualitativo con el propósito de ofrecer una descripción profunda y detallada de las Obras por Impuestos en el sector de saneamiento (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Con el fin de poder establecer los parámetros conceptuales y metodológicos, es necesario determinar el alcance de la investigación. Respecto a la presente, consta principalmente de un alcance exploratorio con aristas descriptivas. Se llevó a cabo un estudio exploratorio porque estos se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen dudas o que no se ha abordado antes (Hernández *et al.*, 2014).

Las Obras por Impuestos son una herramienta de política creada en el Perú y no tiene antecedentes normativos en otros países, por lo que es poco profundizado su estudio en la literatura, lo que sugiere un vacío en la investigación. De este modo, se procederá a recoger información de los conceptos relacionados con Obras por Impuestos y el sector saneamiento, dado el problema expuesto. Además, la investigación busca especificar las características de las regiones donde se hayan ejecutado las Obras por Impuestos en el sector saneamiento, para poder identificar los factores que hayan podido influir en la inversión de este mecanismo.

Para lograr lo anterior, los documentos utilizados consistieron en literatura académica e informes oficiales de entidades públicas y privadas: informes oficiales de ProInversión, Programa Multianual de Inversiones (PMI), Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), Instituto Nacional Estadística e Informática (INEI), Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (MVCS), entre otros.

Del mismo modo, la información clave para el entendimiento del mecanismo es el marco normativo relacionado con las Obras por Impuestos y sus modificatorias, así como el marco normativo del Sistema Nacional de Inversión

Pública, la Ley General de Servicios de Saneamiento y la Ley de Contrataciones del Estado. Adicionalmente, se realizaron entrevistas semiestructuradas, ya que el seguimiento de los temas puede variar dependiendo de las respuestas del entrevistado, pero siempre dentro de los parámetros de las preguntas (Hammer & Wildavsky, 2016). Estas entrevistas se realizaron a personas involucradas en la ejecución de proyectos bajo la modalidad de Obras por Impuestos, tanto en el sector público como en el privado; y a personas involucradas en el sector saneamiento. Estas entrevistas permitieron validar los factores que influyeron en la menor inversión en Obras por Impuestos en las regiones con menor acceso a infraestructura en el sector saneamiento.

Para el diagnóstico de la inversión y acceso a infraestructura en el sector saneamiento en las regiones del Perú durante el período 2011-2019, la metodología empleada consistió en tres tipos de exploraciones: (1) reconocimiento de la condición de la inversión desde una perspectiva nacional tomando en cuenta la inversión total y la inversión en el sector saneamiento; (2) exploración del estado de la inversión en el mecanismo de Obras por Impuestos a nivel total por región y Obras por Impuestos en el sector saneamiento por región; y (3) exploración de acceso a la infraestructura en el sector saneamiento por región, utilizando encuestas nacionales para los años de estudio con el fin de revisar su evolución.

Considerando el preámbulo anterior y los datos disponibles por región, el diagnóstico concluye con la selección de las regiones que posteriormente serán descritas, con el propósito de reconocer sus características. Las regiones consideradas fueron las que tuvieron menor y mayor inversión en Obras por Impuestos, y menor y mayor acceso a infraestructura en el sector saneamiento en el Perú durante el período 2011-2019. Los criterios de selección considerados para las regiones fueron:

3.2 Selección de regiones. Factores y características de las regiones

La investigación estudia solo las regiones del Perú que tienen inversión en Obras por Impuestos y que han sido adjudicadas y concluidas en el período 2011-2019.

Para la selección de las regiones que cuentan con la mayor y la menor cantidad de inversión en Obras por Impuestos, se ha utilizado el monto acumulado de inversión entre el período 2011-2019 de Obras por Impuestos adjudicadas y concluidas en el sector saneamiento. La base para dicha determinación es el cálculo de la mediana. La mediana es el valor de la variable aleatoria que se encuentra en el centro de un conjunto ordenado de datos (Matus, 2014).

Para la selección de las regiones con mayor y menor acceso a red de

alcantarillado y agua potable, se utilizó como criterio la frecuencia de los cuartiles del promedio de acceso a infraestructura en saneamiento en general del período 2011-2019 de las regiones que han recibido inversión en Obras por Impuestos. En estadística descriptiva, las medidas de posición no central permiten conocer otros puntos característicos de la distribución que no son los valores centrales. Entre las medidas de posición no central más importantes están los cuartiles, que son aquellos valores de la variable que, ordenados de menor a mayor, dividen a la distribución en partes, de tal manera que cada una de ellas contiene el mismo número de frecuencias (Estudio Adrogué, 2010).

La descripción de las regiones consistió en una aproximación de las cualidades que poseían, siendo estas detalladas de manera estructurada, considerando la relación que presentan con factores que determinan la inversión. De esta forma, al seguir un lineamiento de la descripción de las regiones, estas podrán ser comparables. En la siguiente tabla, presentamos la estructura con la que se realizó la descripción de las regiones seleccionadas. Cada factor contiene características relevantes que influyen en la inversión, las cuales fueron consideradas dada la literatura recogida.

Tabla 2
Factores y características descritas de las regiones seleccionadas

Factor	Características
Demográfico	Crecimiento poblacional
	Densidad poblacional
	Distribución urbano-rural
	Acceso a infraestructura en saneamiento
Geográfico	Acceso a zonas por su geografía
	Fenómenos naturales y desarrollo
Social	Conflictos sociales
	Influencia empresarial
Económico	Producto bruto interno
	Canon, sobrecanon, regalías y participación
	Índice de pobreza monetaria
Político-legal	Riesgo operacional
	Riesgo de expropiación
	Riesgo de transferencia
	Burocracia en términos de sobrecostos y tiempo de ejecución de proyectos

Tras la descripción de las características de las regiones, algunos criterios fueron utilizados para identificar las características relevantes, las cuales se presentan a continuación:

- La frecuencia de la característica es aquella que se repite en las tres regiones de mayor inversión y mayor acceso, y en las tres regiones de menor inversión y menor acceso.
- La divergencia es aquella característica que difiere entre las regiones con mayor inversión y mayor acceso, y entre las regiones con menor acceso y menor inversión, puesto que, al encontrarse en una y no en la otra, se considera relevante para invertir en Obras por Impuestos.

4. Análisis de resultados

4.1 Diagnóstico de la inversión y el acceso a infraestructura en el sector saneamiento en las regiones del Perú durante el período 2011-2019

4.1.1 *Inversión en el Perú*

La inversión en infraestructura en el Perú se puede dar a través de la contratación pública, en la cual se establece que una entidad puede contratar por medio de licitación pública, concurso público, adjudicación simplificada, selección de consultores individuales, comparación de precios, subasta inversa electrónica, contratación directa y los demás procedimientos de selección de alcance general que contemple el reglamento, los que deben respetar los principios que rigen las contrataciones y los tratados o compromisos internacionales que incluyan disposiciones sobre contratación pública (Ministerio de Economía y Finanzas, 2020).

Con base en la información recopilada del BCRP, ProInversión y el MEF, se elaboró la tabla 3, en la cual se puede evidenciar que la inversión pública ha representado en promedio un 5,97% del PBI total durante el período 2011-2019, mientras que la inversión privada ha representado en promedio un 1,33%. La mayor inversión en infraestructura es realizada por el Gobierno.

Tabla 3
Monto de inversión con respecto al PBI (millones de soles)

Año	PBI	Inversión pública (1)	% con respecto al PBI	Inversión privada			
				OxI (2)	% con respecto al PBI	APP (3)	% con respecto al PBI
2011	S/ 407,05	S/ 21,74	5,34%	S/ 288	0,07%	S/ 5,43	1,33%
2012	S/ 431,27	S/ 26,16	6,07%	S/ 213	0,05%	S/ 2,73	0,63%
2013	S/ 456,45	S/ 30,12	6,60%	S/ 522	0,11%	S/ 12,53	2,75%
2014	S/ 467,38	S/ 31,49	6,74%	S/ 683	0,15%	S/ 25,41	5,44%
2015	S/ 482,68	S/ 30,47	6,31%	S/ 380	0,08%	S/ 389	0,08%
2016	S/ 502,23	S/ 26,95	5,37%	S/ 823	0,16%	S/ 6,47	1,29%
2017	S/ 514,66	S/ 28,31	5,50%	S/ 898	0,17%	S/ 1,51	0,29%
2018	S/ 535,08	S/ 32,28	6,03%	S/ 482	0,09%	S/ 891	0,17%
2019	S/ 546,72	S/ 31,82	5,82%	S/ 550	0,10%	-	0,00%
TOTAL	S/ 4344,51	S/ 259,33	5,97%	S/ 4839	0,11%	S/ 1334,08	1,33%

Notas. (1) Información obtenida del sistema Transparencia Económica del MEF filtrando «solo proyectos» y utilizando el monto devengado. Incluye inversión total, más allá de inversión específicamente en infraestructura. (2) Proyectos adjudicados y concluidos durante el período 2011-2019. (3) Proyectos adjudicados durante el período 2011-2019. (4) Tipo de cambio US\$ 1 = S/ 3,3.

Fuentes: BCRP, ProInversión y MEF.

4.1.2 *Inversión en el sector saneamiento a nivel nacional*

Con respecto a la inversión en el sector saneamiento, la principal fuente de inversión proviene del sector público (0,71% del PBI) durante el período 2011-2019, mientras que la inversión mediante Obras por Impuestos y asociaciones público-privadas (APP) representan el 0,02% y el 0,03% del PBI, respectivamente.

En promedio, durante el período 2011-2019 ha habido mayor inversión pública en el sector saneamiento en las regiones Lima, Cajamarca, Cusco y Piura; mientras que una menor inversión en las regiones Callao, Madre de Dios, Tumbes y Tacna. Se ha destinado el 18,63% del total invertido a la región Lima.

En promedio, durante el período 2011-2019 ha habido mayor inversión mediante Obras por Impuestos en el sector saneamiento en las regiones Arequipa, Áncash y Moquegua; mientras que una menor inversión en las regiones Lima, Tacna e Ica. Cabe resaltar que aún no se ha invertido mediante esta modalidad en las siguientes regiones: Amazonas, Apurímac, Ayacucho,

Huancavelica, Huánuco, Lambayeque, Loreto, Madre de Dios, San Martín, Tumbes y Ucayali.

4.1.3 Regiones seleccionadas

Para la determinación de las regiones con menor inversión en Obras por Impuestos y menor acceso, se han considerado aquellas que se encuentran por debajo de la mediana respecto al monto de inversión en Obras por Impuestos y a las regiones que cuentan con una mayor frecuencia en el cuartil 2. Por otro lado, para la determinación de las regiones con mayor inversión en Obras por Impuestos y mayor acceso, se han considerado aquellas que se encuentran por encima de la mediana respecto al monto de inversión en Obras por Impuestos y a las regiones que cuentan con una mayor frecuencia en los cuartiles 3 y 4.

Tabla 4
Frecuencia de la distribución del acceso a saneamiento en cuartiles por región con inversión en Obras por Impuestos en el período 2011-2019

Regiones	Monto actualizado de inversión en Oxi	Frecuencia de cuartil 2 (Q2) de acceso a red de alcantarillado y agua potable	Frecuencia de cuartil 3 (Q3) de acceso a red de alcantarillado y agua potable	Frecuencia de cuartil 4 (Q4) de acceso a red de alcantarillado y agua potable
Pasco	S/ 107 348 110	9	-	-
Moquegua	S/ 106 200 750	-	-	8
Piura	S/ 70 219 760	-	8	-
Arequipa	S/ 16 502 077	-	-	8
Callao	S/ 16 008 076	-	-	8
Cusco	S/ 15 703 038	-	8	-
Tacna	S/ 11 970 202	-	-	8
Áncash	S/ 10 221 968	-	8	-
Junín	S/ 9 906 432	-	8	-
La Libertad	S/ 8 021 023	-	3	5
Puno	S/ 6 834 355	6	3	-
Cajamarca	S/ 5 994 934	8	-	-
Ica	S/ 4 608 351	-	-	8
Lima	S/ 325	-	-	8
TOTAL	S/ 389 863 636	23	38	53

Nota. Datos extraídos de ProInversión (2020).

Sobre la base del análisis desarrollado previamente sobre la inversión en Obras por Impuestos en el sector saneamiento, y el acceso a red de alcantarillado y agua potable del período de análisis, se pudo identificar a Cajamarca, Junín y Puno como las regiones con menor inversión en Obras por Impuestos y menor acceso a infraestructura en el sector saneamiento en el Perú; y al Callao, Arequipa y Moquegua como las regiones con mayor inversión en Obras por Impuestos y mayor acceso a infraestructura en el sector saneamiento en el Perú durante el período 2011-2019.

4.2 Contraste de las características de las regiones

4.2.1 Regiones con menor inversión en Obras por Impuestos y menor acceso a infraestructura en el sector saneamiento en el Perú durante el período 2011-2019

En cuanto a las características demográficas, el crecimiento poblacional y el acceso a agua potable y a red de alcantarillado se ha dado de manera similar en las regiones Cajamarca, Puno y Junín. En las tres regiones, el acceso a agua potable y a red de alcantarillado ha crecido en menor proporción de lo que ha crecido la población.

La segunda característica que se tomó en consideración es la densidad poblacional y la densidad poblacional de las personas que cuentan con acceso a agua potable y a red de alcantarillado. Por otro lado, la tercera característica por analizar es la distribución de la población según zona rural o zona urbana. En el caso de Cajamarca, Puno y Junín, la mayoría de las personas pertenecen a la zona urbana; mientras que, en el caso de Cajamarca, la mayoría pertenece a la zona rural.

Con respecto a las características geográficas, se han evaluado el acceso geográfico y los fenómenos naturales que se dan en las regiones estudiadas. Respecto a la variable de acceso a zonas por geografía, se encontró que sus superficies no están entre las más pequeñas regiones del país, y que están constituidas por provincias y gran cantidad de distritos. Las tres se ubican entre dos regiones naturales, la Sierra y la Selva, y sus altitudes se encuentran por debajo de los 5000 m s. n. m. Además, su relieve es accidentado, lo que hace difícil el acceso a ciertas zonas de estas tres regiones.

Asimismo, en las entrevistas se encontró que, si bien en Lima el acceso geográfico de las regiones no es una característica limitante para la inversión, en provincias, principalmente aquellas que tienen parte Sierra y parte Selva, la dificultad de acceso y la geografía accidentada sí representan una característica por evaluar antes de la inversión. El motivo es que, si la zona es más acciden-

tada, se podría necesitar más dinero para ejecutar las obras, y se mencionaron ciudades como Jaén, donde los proyectos tienen costos elevados de ejecución y los gobiernos provinciales no tienen el dinero suficiente para invertir en Obras por Impuestos.

En cuanto a la segunda característica, sobre fenómenos naturales y desarrollo, Puno y Junín se caracterizan por las temperaturas bajas y los friajes, y cuentan con la presencia del fenómeno de La Niña, mientras que Cajamarca se caracteriza por los peligros naturales de sus accidentes geográficos, como sismos, deslizamientos y huaicos. Las tres regiones tienen contaminación ambiental por minería, pero Puno también posee la contaminación de su lago como consecuencia de la actividad humana.

En lo que respecta al factor social, la variable conflictos sociales, las tres regiones, Cajamarca, Junín y Puno, presentan conflictos sociales con las empresas que han ejecutado los proyectos de Obras por Impuestos. Y, en relación con la variable influencia empresarial, las empresas ejecutoras de los proyectos de Obras por Impuestos en las tres regiones tienen presencia porque realizan alguna actividad económica en la zona.

En el caso de las entrevistas, se comentó que, por lo general, las empresas ejecutoras de Obras por Impuestos eligen desarrollar proyectos en lugares donde la empresa tenga activos (minas, infraestructura, locales, entre otros), o si tiene repercusión en la zona. Normalmente buscan como objetivo mejorar la imagen corporativa y su reputación. Es por ello que se considera como un factor frecuente en todas las regiones.

En lo que respecta al factor económico, una característica frecuente fue la pobreza monetaria. Los distritos donde se han desarrollado Obras por Impuestos (Hualgayoc, Orurillo y Yauli) no pertenecen a los 10 distritos más pobres de sus regiones. Además, las regiones que presentan menor promedio de PBI con respecto al total nacional tienen menor inversión en Obras por Impuestos.

En lo que respecta al factor político-legal, el riesgo operacional se refiere a la incertidumbre política y las acciones que directamente limiten la operación de las firmas (Salas, 2008). Las tres regiones presentan esta característica, puesto que sus ex gobernantes regionales se han involucrado en escándalos de corrupción. Por lo tanto, es una característica que presentan las regiones con menor inversión y acceso.

El riesgo de expropiación se refiere a que se tome control de un activo tangible de propiedad extranjera para la utilidad pública del Estado expropiador. Las regiones Cajamarca y Puno presentan el riesgo de expropiación de

la inversión solo en 2019. Por lo que se concluye que no es una característica frecuente en las regiones con menor inversión y acceso.

En cambio, solo los sobrecostos de la inversión en Obras por Impuestos constituyen una característica que se presenta con una frecuencia del 100%. Cabe resaltar que los retrasos y sobrecostos son una constante preocupación para los desarrolladores de proyectos porque pueden afectar la viabilidad de estos (Lozano *et al.*, 2018). Por lo tanto, el exceso del monto presupuestado es una característica frecuente.

4.2.2 *Regiones con mayor inversión en Obras por Impuestos y mayor acceso a infraestructura en el sector saneamiento en el Perú durante el período 2011-2019*

En cuanto al factor demográfico, la característica del crecimiento poblacional y el acceso a agua potable y a red de alcantarillado se ha dado de manera diferente en las regiones Arequipa, Moquegua y Callao. En los tres casos, el crecimiento del acceso a agua potable y a red de alcantarillado es mayor que el crecimiento de la población.

En lo que respecta a las características geográficas, en las provincias de Arequipa, Moquegua y Callao, la densidad poblacional es mayor que la densidad poblacional de las personas que tienen acceso a agua potable y a red de alcantarillado. Por otro lado, en todos los casos de las tres regiones analizadas, la mayoría de la población se encuentra en la zona urbana.

Las tres regiones tienen presencia de placas tectónicas que ocasionan fluctuaciones climáticas, huaicos, lluvias torrenciales, sismos y alertas de tsunamis. Por otro lado, las tres regiones tienen alta contaminación por minería o actividad humana producto de la alta densidad poblacional, pese a que gran parte de su territorio cuenta con protección ambiental como áreas agrícolas, avícolas, lechos de río, minería no metálica, uso pecuario, protección ecológica y protección por presencia de lomas y pendientes.

Con respecto al factor social, la variable conflictos sociales solo se ha presentado en las regiones Arequipa y Moquegua con las empresas que han ejecutado proyectos de Obras por Impuestos. En relación con la variable influencia empresarial, las empresas ejecutoras de proyectos de Obras por Impuestos en las tres regiones tienen presencia porque realizan alguna actividad económica en la zona.

En lo que respecta al factor económico, no se ha encontrado frecuencia entre las variables como el PBI regional respecto al nacional, fuentes de financiamiento y pobreza monetaria.

En cuanto al factor político-legal, el riesgo operacional es una característica frecuente en las tres regiones con mayor acceso e inversión. Los gobernadores han sido denunciados por colusión o por corrupción. Por lo tanto, esta característica es frecuente.

Las regiones Arequipa, Moquegua y Callao presentan riesgo de expropiación de la inversión en el período 2011-2019. Arequipa presentó un caso de expropiación de inmuebles en 2016; Moquegua, un caso en 2017; y el Callao, tres casos en 2012, 2013 y 2019. Por lo que se concluye que es una característica frecuente en las regiones con mayor inversión y acceso.

Los sobrecostos de la inversión en las Obras por Impuestos es un factor con una frecuencia del 100% en las tres regiones. Por lo tanto, el exceso del monto presupuestado es una característica relevante.

En la tabla 5, se pueden observar las características que son frecuentes en las regiones evaluadas según cada uno de los factores estudiados. En el caso de las regiones con menor inversión y menor acceso a infraestructura en el sector saneamiento, la característica con mayor frecuencia en el factor demográfico es la densidad poblacional; en el factor geográfico son el acceso a zonas por geografía y fenómenos naturales y desarrollo; en el factor social son los conflictos sociales e influencia empresarial; y en el factor político-legal son el riesgo operacional, el riesgo de expropiación y la burocracia en procesos.

Por otro lado, en el caso de las regiones con mayor inversión y mayor acceso a infraestructura en el sector saneamiento, las características que son más frecuentes en el factor demográfico son que el crecimiento del acceso a agua potable y red de alcantarillado es mayor que el crecimiento de la población, la densidad poblacional y la distribución de la población en zona urbana y zona rural; en el factor geográfico son los fenómenos naturales y desarrollo; en el factor social es la influencia empresarial; y en el factor político-legal son el riesgo operacional, el riesgo de expropiación y la burocracia en procesos.

Tabla 5
Frecuencia de la distribución del acceso a saneamiento en cuartiles por región con inversión en Obras por Impuestos en el período 2011-2019

Factor	Características	Regiones con menor inversión			Regiones con mayor inversión		
		Cajamarca	Junín	Puno	Arequipa	Moquegua	Callao
Demográfico	El crecimiento del acceso a agua potable y a red de alcantarillado es mayor que el crecimiento de la población				X	X	X
	Densidad poblacional	X	X	X	X	X	X
	Distribución de la población en zona urbana y rural				X	X	X
Geográfico	Acceso a zonas por su geografía	X	X	X			
	Fenómenos naturales y desarrollo	X	X	X	X	X	X
Social	Conflictos sociales	X	X	X			
	Influencia empresarial	X	X	X	X	X	X
Económico	Producto bruto interno regional vs. nacional						
	Fuente de financiamiento						
	Pobreza monetaria						
Político-legal	Riesgo operacional	X	X	X	X	X	X
	Riesgo de expropiación	X	X	X	X	X	X
	Burocracia en términos de sobrecostos y tiempo de ejecución de proyectos	X	X	X	X	X	X

Por último, podemos observar que las características que no presentan frecuencia en el factor demográfico son el crecimiento poblacional frente al crecimiento de acceso a agua potable y red de alcantarillado y la distribución de la población en zonas urbanas y rurales. En el caso del factor geográfico, el acceso a zonas por la geografía; y en el del factor social, los conflictos sociales. En el factor económico y el político-legal, no se encontró evidencia suficiente para determinar la frecuencia.

5. Conclusiones

5.1 Respecto al objetivo general

Los factores que generaron una menor inversión en Obras por Impuestos en las regiones con menor acceso a saneamiento fueron el factor demográfico, con características relevantes como el crecimiento poblacional y el acceso a la zona urbana y rural; en el factor geográfico, la variable relevante es el acceso a regiones con relieve accidentado; y, en el factor social, se encontró que las empresas que invirtieron en Obras por Impuestos mantienen conflictos sociales con la población, por lo que la frecuencia de conflictos sociales es una característica relevante respecto a las regiones con menor inversión.

5.2 Respecto al objetivo específico 1

Las regiones con menor inversión en Obras por Impuestos y menor acceso a infraestructura en el sector saneamiento en el Perú fueron Cajamarca, Junín y Puno. Las regiones con mayor inversión en Obras por Impuestos y mayor acceso a infraestructura en el sector saneamiento en el Perú fueron Callao, Arequipa y Moquegua.

5.3 Respecto al objetivo específico 2

Cajamarca es una de las regiones con menor inversión en Obras por Impuestos. El crecimiento del acceso a agua potable y a red de alcantarillado es mayor que crecimiento de la población (2,36%), siendo Hualgayoc una de las provincias con mayor acceso a agua potable y Jaén, la de mayor acceso a red de alcantarillado. En esta región, se realizó un proyecto de Obras por Impuestos que cuenta con siete conflictos sociales, uno de ellos con la empresa minera Coimolache, que es la ejecutora. Cabe resaltar que existieron sobrecostos durante la ejecución de la obra. El sobrecosto representó el 18,5% del monto final actualizado.

En el período 2011-2019, Junín ha presentado entre sus características demográficas un crecimiento poblacional del 5,98% por encima del crecimiento del acceso a agua potable (12%), pero decreció el acceso a red de alcantarillado. Entre las características sociales, resaltan los conflictos sociales latentes o activos medioambientales, y que las empresas ejecutoras del proyecto de Obras por Impuestos tienen presencia en la zona donde se ejecutó el proyecto. Entre las características económicas, se tienen un PBI del 2,81% del total nacional, y que el proyecto de Obras por Impuestos se desarrolló utilizando como fuente de financiamiento canon y sobrecanon minero.

Puno es la región con menor inversión en Obras por Impuestos. El crecimiento del acceso a agua potable y a red de alcantarillado es mayor que el crecimiento de la población (6,05%). Puno es la provincia con mayor acceso a agua potable y San Román, la de mayor acceso a red de alcantarillado. En esta región se realizó una Obra por Impuestos en la provincia de Melgar. La región cuenta con 12 conflictos sociales, dos de ellos con la empresa minera Minsur S. A., que es la ejecutora de Obras por Impuestos. El sobrecosto en esta representó el 18,07% del monto final actualizado.

5.4 Respecto al objetivo específico 3

Arequipa fue la segunda provincia con mayor crecimiento poblacional en el período y, además, evidenció variaciones positivas en el acceso a infraestructura en saneamiento. En cambio, Islay fue la provincia con menor crecimiento poblacional y la segunda con menor acceso a agua potable y a red de alcantarillado. La región presenta conflictos sociales tanto latentes como activos en las provincias de Islay, Caylloma y La Joya, y las empresas responsables de la ejecución de los proyectos de Obras por Impuestos cuentan, al menos, con alguna sede en la localidad de ejecución. Los sobrecostos de las obras ejecutadas en las provincias mencionadas fueron de 27,5%, 9,7% y 18,44%, respectivamente, respecto del monto de viabilidad, y se denunciaron casos de colusión relacionados con el gobernador regional Juan Guillén.

En Moquegua, se observó que la población y su acceso a agua potable y a red de alcantarillado no crecen en la misma proporción. Uno de los distritos donde se desarrollaron las Obras por Impuestos pertenece a los 10 distritos más pobres de Moquegua. En lo que respecta a la característica política-legal, solo hubo un caso de expropiación durante el período, que se denunció a uno de los ex gobernadores regionales.

En el período 2011-2019, la Provincia Constitucional del Callao ha presentado entre sus características demográficas un crecimiento poblacional del 10,95%, por debajo del crecimiento del acceso a agua potable (17%) y a red de alcantarillado (29%). Por otro lado, el Callao no cuenta con conflictos sociales latentes o activos, y la empresa responsable del proyecto tiene sedes en la zona donde se ejecutó la obra. Cabe mencionar que el distrito donde se desarrollaron las Obras por Impuestos fue Ventanilla, que es el distrito más pobre de la región. En cuanto al factor político-legal, se ejecutaron expropiaciones en el período de estudio. El sobrecosto de la obra desarrollada fue el 12,9% del monto de viabilidad, y se denunciaron casos de corrupción relacionados con el gobernador regional.

5.5 Respecto al objetivo específico 4

- En cuanto al factor demográfico: el crecimiento del acceso a agua potable y a red de alcantarillado es mayor que el crecimiento poblacional en las regiones con mayor inversión en Obras por Impuestos. En cambio, en el caso de las regiones con menor inversión, la población cuenta con un crecimiento mayor que el correspondiente al acceso a infraestructura en el sector saneamiento. Por ello, se puede concluir que uno de los factores que determina la menor inversión en Obras por Impuestos en regiones con menor acceso a saneamiento es el crecimiento poblacional.
- En cuanto al factor geográfico: las diferencias encontradas entre las regiones de menor inversión con las de mayor inversión en Obras por Impuestos es la facilidad de acceso a las zonas, dado que las zonas accidentadas dificultan el ingreso y la realización de proyectos de infraestructura.
- En cuanto al factor social: las diferencias entre las regiones con alto y bajo nivel de inversión y acceso a agua potable y red de alcantarillado están en el nivel de conflictos sociales.
- En cuanto al factor económico: no se encontró suficiente evidencia para poder afirmar que existe una diferencia (relativa al factor económico) entre las regiones con alto y bajo nivel de inversión en Obras por Impuestos. Según los resultados de la investigación, no se cuenta con frecuencia, en los porcentajes del PBI con respecto al PBI nacional, fuente de financiamiento o índice de pobreza de las regiones analizadas.
- En cuanto al factor político-legal: no se encontró ninguna característica relevante, ya que existen denuncias por corrupción en ambos grupos de regiones, y hay sobrecostos y sobretiempo en los proyectos ejecutados. Por lo que no se consideran como características que generan diferencias entre ambos grupos de regiones.

6. Implicancias

Este trabajo busca dar mayor relevancia y difusión a este mecanismo más allá del ámbito académico. Sería importante que cada actividad que se realice dentro del marco de la Ley N.º 29230 busque el posicionamiento no solo del sector saneamiento, sino también de los otros sectores, con el fin de incentivar a la empresa privada a presentar proyectos en beneficio de la población, no solo en su zona de influencia, sino en lugares con bajo nivel de acceso a agua potable y alcantarillado. De esta manera, gana la población, al mejorar su nivel de bienestar, y ganan las empresas, con una imagen de entidades socialmente

responsables. Como consecuencia, la reputación del mecanismo mejora al posicionarse como una herramienta efectiva y con impacto positivo a nivel social.

Obras por Impuestos es un mecanismo en el que las empresas tienen la oportunidad de ser protagonistas, en el que las autoridades nacionales y locales trabajan en paralelo con empresas privadas y se convierten en agentes activos para hacer tangible el desarrollo de las regiones tomando como base el impuesto a la renta. Para que estas obras sean trascendentales, se debe identificar las provincias que tengan menor infraestructura, y verlo como una oportunidad para que el sector público y el sector privado trabajen de la mano para reducir la brecha de infraestructura existente en el país. Finalmente, con los puntos anteriormente mencionados, se busca incentivar el interés en realizar investigaciones académicas en esta materia, ya que actualmente son escasas.

7. Investigaciones futuras

A partir de la investigación desarrollada, se sugiere realizar un estudio para determinar en qué medida los factores relevantes identificados influyen en la inversión de Obras por Impuestos en las regiones con menor acceso a infraestructura en saneamiento. Asimismo, se considera importante realizar un estudio en profundidad sobre las características semejantes y diferentes de las seis regiones analizadas.

Por otro lado, se sugiere investigar el impacto de la COVID-19 en la adjudicación y conclusión de la ejecución de las Obras por Impuestos. Estas investigaciones servirían para identificar cuáles son los costos adicionales en los que se incurren y cuáles fueron las medidas de contingencia y planes que el sector privado y público tomaron en cuenta para que este mecanismo siga funcionando.

Adicionalmente, se recomienda evaluar el impacto o la incidencia de Obras por Impuestos en la disminución de la brecha de infraestructura en el sector saneamiento. Estas investigaciones pueden aportar información relevante para identificar las regiones que poseen menor acceso a servicios de saneamiento, con el fin de destinar la inversión a regiones que verdaderamente lo requieren.

Por último, se recomienda hacer investigaciones sobre la influencia del *marketing* en Obras por Impuestos en el sector saneamiento, ya que los servicios que comprende este sector no son atractivos publicitariamente, como sí lo es la infraestructura de otros sectores. Se podría recomendar al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento realizar programas para hacer más atractivo este sector con el fin de atraer a las empresas privadas y que puedan invertir.

8. Referencias

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos. (2011, marzo). *El derecho al agua*. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FactSheet35sp.pdf>
- Armstrong, G., & Kotler, P. (2013). *Fundamentos de marketing*. 11.ª ed. https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/14584/mod_resource/content/1/Fundamentos%20del%20Marketing-Kotler.pdf
- Balcázar, R. A. (2014, 18 de septiembre). Obras por Impuestos made in Peru: el poder de los tributos sobre la inversión pública y la reputación. *Coyuntura Económica*. Recuperado de <https://ideas.llorenteycuencia.com/2014/09/el-poder-de-los-tributos-para-activar-la-inversion-publica/>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). *Desastres naturales*. <https://www.iadb.org/es/temas/desastres-naturales/el-papel-del-bid-durante-desastres-naturales-inesperados/gestion-financiera-de-riesgos-de-desastre-del-bid%2C1447.html>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2011, julio). *Plan Bicentenario: Perú hacia el 2021*. Ceplan. https://www.ceplan.gob.pe/documentos/_plan-bicentenario/
- Dahan, S., & Kashiwase, H. (2016, 7 de julio). El ODS 6 sobre agua y saneamiento es esencial para el desarrollo sostenible *Blog de Datos*. <https://blogs.worldbank.org/es/open-data/el-ods-6-sobre-agua-y-saneamiento-es-esencial-para-el-desarrollo-sostenible>
- Decreto Legislativo N.º 1238-EF. (2015, 26 de septiembre). Decreto Legislativo que modifica la Ley N.º 29230. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/425959-1238-ef>
- Decreto Legislativo N.º 1252. (2016, 1 de diciembre). Decreto Legislativo que crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones y deroga la Ley N.º 27293, Ley del Sistema Nacional de Inversión Pública. <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/200981-1252>
- Decreto Legislativo N.º 1280. (2016, 28 de diciembre). Decreto Legislativo que aprueba la ley marco de la gestión y prestación de los servicios de saneamiento. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-aprueba-la-ley-marco-de-lagestion-y-decreto-legislativo-n-1280-1468461-1>
- Decreto Ley N.º 25965. (1992, 17 de diciembre). Crean la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento. <https://www.fao.org/faolex/results/details/es/c/LEX-FAO-C009136/#:~:text=El%20presente%20Decreto%20Ley%2C%20que,alcantari%20sanitario%20y%20pluvial%2C%20disposici%C3%B3n>
- Del Pino, P., Trelles, J., & OPS. (2005). *Patrones de daños producidos por desastres naturales en sistemas de agua y saneamiento rural*. Organización Panamericana de la Salud. <http://bvspers.paho.org/share/ETRAS/AyS/bvsacd/cd50/patrones/amenazas.pdf>
- Estudio Adrogué. (2010, 6 de diciembre). *Precios de transferencia. Rango intercuartil*. https://www.estudioadrogue.com.ar/docs/23_precios_de_transferencia_rango_in_tercuartil.pdf
- Fierro, A. (1994). *Manual de psicología de la personalidad*. <http://www.alfredofierro.es/manual/>

- Hammer, D., & Wildavsky, A. (1990). La entrevista semiestructurada de final abierto. Aproximación a una guía operativa. *Historia y Fuente Oral*, 4, 23-61. <https://www.ucm.es/fuentesorales/file/06.-la-entrevista-semi-estructurada-de-final-abierto>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. 6.ª ed. McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huaroto, C., & Vásquez, A. L. (2015, junio). *Los conflictos socioambientales y el valor de las acciones de las grandes empresas mineras en el Perú: evaluando la teoría de las opciones reales*. Osinermin: https://www.osinermin.gob.pe/seccion/centro_documental/Institucional/Estudios_Economicos/Documentos_de_Trabajo/Documento-Trabajo-34.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2008). 1.4 Perú: aspectos geográficos y políticos administrativos. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar. <https://proyectos.inei.gob.pe/endes/endes2007/1.%20Introducci%C3%B3n/1.4%20Peru%20Aspectos%20Geograficos.html>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Perú: crecimiento y distribución de la población*. INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digiales/Est/Lib_1530/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Resultados de la pobreza monetaria 2019*. INEI. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/presentacion-del-jefe-del-inei.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020a, marzo). *Perú: formas de acceso al agua y saneamiento básico*. INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_agua_1.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020b). Estadísticas sectoriales. Electricidad, gas y agua. <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/sector-statistics/>
- Ley N.º 27293. (2000, 28 de junio). Ley del Sistema Nacional de Inversión Pública. [https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/normas/normasv/snip/2015/1.Ley27293-Ley_que_crea_el_SNIP\(2014_agosto\).pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/normas/normasv/snip/2015/1.Ley27293-Ley_que_crea_el_SNIP(2014_agosto).pdf)
- Ley N.º 29230. (2008, 20 de mayo). Ley que impulsa la inversión pública regional y local con la participación del sector privado. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/425980-29230>
- Lozano, S., Patiño, I., Gómez-Cabrera, A., & Torres, A. (2018). Identificación de factores que generan diferencias de tiempo y costos en proyectos de construcción en Colombia. *Ingeniería y Ciencia*, 14(28). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83556831006>
- Mankiw, G. (2002). *Principios de economía*. McGraw-Hill: https://claseseconomia2015.files.wordpress.com/2015/04/mankiw_principios_se_gundaed.pdf
- Matus, J. (2014, abril). *Estadística descriptiva e inferencial I*. Colegio de Bachilleres. <http://www.franciscojaviercruzariza.com/wp-content/uploads/2014/04/Medidas-Descriptivas-COBACH.pdf>

- Mendoza, M., & Aramburu, C. (2013, noviembre). La población peruana: perspectivas y retos. *Economía y Sociedad*, 50. <https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2016/07/aramburumendoza.pdf>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2008, agosto). *Diseño del programa estratégico «Acceso a agua potable y disposición sanitaria de excretas para poblaciones rurales»*. Documento de Trabajo. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/documentac/programa_estart/Programas_Estrategicos_Electrificacion_rural_Disenio_del_programa.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2015, 19 de mayo). Formato SNIP-03. Registro de Banco de Proyecto. (L. E. - M. - P. Instalación servicio de agua potable, Ed.). Código SNIP del Proyecto de Inversión Pública 320658. http://ofi4.mef.gob.pe/bp/ConsultarPIP/frmConsultarPIP.asp?accion=consultar&txtCodigo=320658&fbclid=IwAR0Rr4bAY_24Dsxv7mXdfOIty2mo7l7mZg-dmhzqn-UtfE0sXVxc6sbIYwg
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2019, 9 de abril). *Transferencias por tipo de canon, regalías, participaciones y otros*. Departamento de Comisiones del Congreso de la República. <http://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/Comisiones/files/publicaciones/canon2019a.pdf>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2020). *Pautas de orientación sectorial para la evaluación ex post de proyectos de inversión pública sector saneamiento*. https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/Evaluacion_ExPost/InstrumentosMetodologicos/PAUTAS_GENERALES_EVAL_EX_POST.pdf
- Ministerio de Salud. (2011, febrero). *Reglamento de la calidad del agua para consumo humano*. D. S. N.° 031-2010-SA. http://www.digesa.minsa.gob.pe/norma_consulta/Reglamento_Calidad_Agua%20D.S%20N%C2%B0031-2010-SA.pdf
- OMS & Unicef. (2015). *Progresos en materia de saneamiento y agua potable: informe de actualización 2015 y evaluación del ODM*. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/204485/9789243509143_spa.pdf;jsessionid=AD573A2375354E5FC D47844D73209C24?sequence=1
- Organización de las Naciones Unidas. (2005, septiembre). *El agua fuente de vida (2005-2015)*. Naciones Unidas. <https://www.un.org/waterforlifedecade/pdf/waterforlifefbkl-s.pdf>
- Organizacion Mundial de la Salud. (2002, 27 de noviembre). *Agua para la salud: un derecho humano*. <https://www.who.int/mediacentre/news/releases/pr91/es>
- Organizacion Mundial de la Salud. (2022, 21 de marzo). *Saneamiento*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/sanitation>
- Pacheco, J. A. (2018, 6 de marzo). *Contrato de Obras por Impuestos: el régimen legal de las solicitudes de mayores obras o impactos económicos*. (Tesis para optar el título de Derecho de la Empresa, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima). <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10238>
- ProInversión. (2020a). *¿Qué es Obras por Impuestos?* <https://www.investinperu.pe/es/oxi/obras-por-impuestos>
- ProInversión. (2020b). *Preguntas frecuentes OXI*. <https://www.investinperu.pe/es/oxi/preguntas-frecuentes/preguntas-frecuentes-oxi>

- ProInversión. (2020c). *Proyectos concluidos y adjudicados 2009-2020*. <https://www.obrasporimpuestos.pe/0/0/modulos/JER/PlantillaStandard.aspx?are=0&prf=0&jer=189>
- Royal Geographical Society. (2020). *What is geography?* <https://www.rgs.org/geography/what-is-geography/>
- Salas, C. L. (2008). Riesgo político de inversión y nuevas fuentes de conflicto. *Revista Política y Estrategia*, (11), 71-90. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5622180.pdf>
- Sunass. (2020). *Empresas prestadoras de servicios de saneamiento*. <https://www.sunass.gob.pe/prestadores/empresas-prestadoras/>
- Tumi, J., & Escobar, F. (2018, junio). Incidencia de factores sociales y políticos en la inversión ambiental del Gobierno Regional de Puno – Perú. *Revista de Investigaciones Andinoandinas*, 20(2) http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000200008
- Vallin, J. (1994). *La demografía*. Cepal. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/8862>
- Vicepresidencia de la República Dominicana. (2017). *Manual de marketing digital*. Recuperado de <http://ctc.edu.do/wp-content/uploads/2018/01/MANUAL-MARKETING-DIGITAL.pdf>
- Yáñez, R. (2019, octubre). *Agua y fortalecimiento del núcleo familiar como base del desarrollo social y económico del Perú*. Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. http://www.descentralizacion.gob.pe/wpcontent/uploads/2019/10/3_AGUA-Y-DESAROLLO_MVCS-8.pdf

4. Incidencia del crédito tributario por reinversión en la calidad educativa de las universidades privadas con fines de lucro

Katia Vargas, Gino Chanduví, José Botonero y Diego Mello

Resumen

El propósito de este estudio es determinar si se destinó el crédito tributario por reinversión en educación a las partidas más incidentes en la calidad educativa de las universidades privadas con fines de lucro durante el período 2015-2017. La presente investigación es de tipo no experimental con un enfoque mixto. Por el lado cualitativo, se realiza una revisión documental para elaborar la jerarquía de partidas propuestas por la Ley Universitaria para acceder al crédito tributario por reinversión según su incidencia teórica en la calidad educativa. Por el lado cuantitativo, se jerarquiza la variable independiente de acuerdo con los montos que declararon las universidades de la muestra y se elaboran tablas de frecuencia relativa que describen el uso del crédito tributario por reinversión de las universidades. Gracias a la revisión de literatura de diversos autores, se identifica, en primer lugar de la jerarquía, la capacitación y actualización de docentes. El segundo lugar es compartido entre la investigación e innovación en ciencia y tecnología y la partida de infraestructura y equipamiento. Tercero, proyección social y apoyo al deporte de alta calificación. Por último, se encuentra la concesión de becas. Sin embargo, los informes de reinversión de las universidades de la muestra revelan la disposición de estas hacia la partida de infraestructura, seguida por las partidas de concesión de becas, proyección social y apoyo al deporte de alta calificación.

Palabras clave: crédito tributario, reinversión, calidad educativa, universidades privadas.

1. Introducción

1.1 Planteamiento del problema

En los últimos 25 años, 66 universidades privadas se han incorporado al sistema educativo peruano, de las cuales 51 son con fines de lucro. La Ley de Promoción de Inversión en la Educación de 1996 (D. L. N.º 882, 1996) incentivó la inversión en educación y otorgó un crédito tributario a las universidades privadas que reinviertan en sí mismas. La Ley Universitaria de 2014 mantuvo este crédito y estableció que las universidades privadas deben presentar informes anuales de reinversión y destinar sus utilidades a seis partidas específicas, establecidas por la Sunedu.

La revisión inicial de información reveló que la partida de reinversión en educación en la que las universidades privadas con fines de lucro reinvertieron más fue infraestructura y equipamiento. Durante los tres años evaluados, esta ha sido la partida de reinversión a la que más fondos se han destinado. No obstante, no hay un sustento que demuestre que esta sea la partida que asegure una mejor calidad educativa de las universidades.

Ante la tendencia de las universidades privadas con fines de lucro evaluadas a reinvertir sus utilidades en la partida de infraestructura y equipamiento y hacer uso del crédito tributario por reinversión en educación, surgen diversas interrogantes referentes a la incidencia de las partidas de reinversión en la calidad educativa universitaria. El hecho de que las universidades privadas con fines de lucro hayan priorizado la partida de infraestructura y equipamiento sobre las demás, ¿quiere decir que esta es la partida con mayor incidencia en la calidad educativa? ¿Qué sucede con las demás partidas y su respectiva incidencia? Si el crédito se otorga en aras de la mejora de la calidad educativa, ¿las utilidades reinvertidas y su respectivo crédito están siendo destinados a las partidas de mayor incidencia en la calidad educativa?

1.2 Formulación del problema

A raíz del problema identificado y las interrogantes planteadas en la sección anterior, se establecen las preguntas que busca responder la presente investigación. Estas son presentadas a continuación.

La pregunta general busca responder si se destinó el crédito tributario por reinversión en educación a las partidas más incidentes en la calidad educativa de las universidades privadas con fines de lucro. Cabe resaltar que esta pregunta hace referencia al crédito tributario originado por la reinversión de utilidades en las partidas indicadas en la Ley Universitaria. Esta pregunta general se

despliega en tres aristas. La primera es entender cuáles son las partidas de reinversión en educación con mayor incidencia en la calidad educativa según criterios establecidos en la literatura académica. Segundo, determinar cuáles son las principales partidas de reinversión en educación aplicadas por las universidades dentro de las establecidas en la Ley Universitaria. Por último, determinar si la reinversión de las universidades coincide con las partidas de reinversión en educación con mayor incidencia en la calidad educativa.

Es así que esta investigación tiene como objetivo principal determinar si se destinó el crédito tributario por reinversión en educación a las partidas con mayor incidencia en la calidad educativa de las universidades privadas con fines de lucro. Como objetivos específicos, se tiene, en primer lugar, jerarquizar las partidas de reinversión en educación de la Ley Universitaria según criterios establecidos en la literatura sobre su incidencia en calidad educativa. Segundo, jerarquizar las partidas de reinversión en educación de la Ley Universitaria según los montos reinvertidos por las universidades privadas con fines de lucro.

Objetivo general: Determinar si se destinó el crédito tributario por reinversión en educación a las partidas con mayor incidencia en la calidad educativa de las universidades privadas con fines de lucro.

Objetivo específico 1: Jerarquizar las partidas de reinversión en educación de la Ley Universitaria según criterios establecidos en la literatura sobre su incidencia en calidad educativa.

Objetivo específico 2: Jerarquizar las partidas de reinversión en educación de la Ley Universitaria según los montos reinvertidos por las universidades privadas con fines de lucro.

Objetivo específico 3: Identificar la coincidencia o divergencia entre las partidas de reinversión con mayor incidencia en la calidad educativa y las partidas en las que se invirtió más en las universidades privadas con fines de lucro.

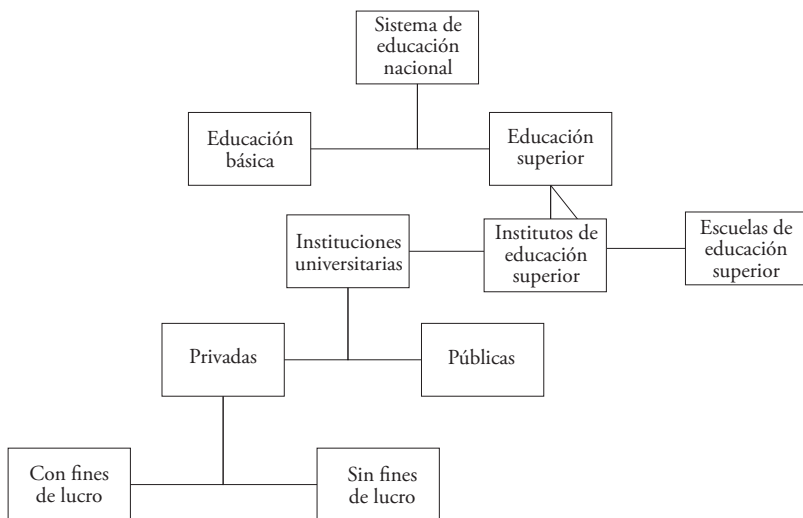
2. Marco de referencia o revisión de literatura

El marco normativo contempla las normas jurídicas que atienden al crédito tributario por reinversión en educación. Primero, se contextualiza el sistema educativo peruano, donde se encuentran las universidades privadas con fines de lucro. Se presentan también los beneficios tributarios constitucionales brindados a universidades en general, así como el beneficio del crédito tributario por reinversión en educación para las universidades privadas con fines de lucro

2.1 Sistema de educación superior

Según la Ley General de Educación, el sistema educativo peruano comprende dos etapas: educación básica y educación superior (Ley N.º 28044, 2003). La educación superior, según esta ley, es brindada por instituciones como universidades, institutos, escuelas de educación superior tecnológicas y escuelas de educación superior pedagógicas. Asimismo, de acuerdo con la misma ley, la educación superior se enfoca en la investigación, creación y difusión de conocimientos, así como el logro de competencias profesionales para la inserción laboral.

Figura 1
Sistema educativo peruano



Dentro del sistema educativo superior existen dos tipos de universidades: universidades públicas y universidades privadas (Ley N.º 28044, 2003). Estas últimas se dividen en universidades sin fines de lucro y universidades con fines de lucro, según su condición jurídica (Código Civil, 1984). Asimismo, en la mencionada ley se define que las universidades públicas son aquellas que son financiadas por el tesoro público y, por ende, todos los recursos presupuestales son recibidos por el Estado, mientras que las universidades sin fines de lucro son aquellas que tienen condición jurídica asociativa, las cuales reinvierten la totalidad de las utilidades generadas por su actividad en su mismo proyecto educativo.

2.2 Beneficios tributarios a universidades

Según Solano (2016), los beneficios tributarios se utilizan en la legislación peruana para referirse al otorgamiento de medidas tributarias especiales tales como exoneraciones, deducciones, incentivos o tratamientos especiales que implican una reducción en los recaudos del mercado para favorecer determinadas actividades económicas, zonas o sujetos.

Para el caso de las universidades, el artículo 19 de la Constitución Política del Perú (1993) menciona lo siguiente:

Las universidades, institutos superiores y demás centros educativos constituidos conforme a la legislación en la materia gozan de inafectación de todo impuesto directo e indirecto que afecte los bienes, actividades y servicios propios de su finalidad educativa y cultural.

Asimismo, las universidades gozan de inafectación de todo impuesto directo e indirecto derivado de sus funciones mientras estas sean exclusivamente para fines propios (Ley N.º 30220, 2014, art. 6).

2.3 Crédito tributario por reinversión en educación

Estipulado el 9 de noviembre de 1996 mediante el D. L. N.º 882 (1996), tiene como finalidad «establecer condiciones y garantías para promover la inversión en servicios educativos, con la finalidad de contribuir a modernizar el sistema educativo para ampliar la oferta y la cobertura».

El crédito se mantuvo con la emisión de la Ley Universitaria, y se establecen las partidas en las que se puede reinvertir para aplicación al crédito de acuerdo con el programa dirigido a la mejora de la calidad educativa. Son las siguientes:

- Infraestructura y equipamiento para fines educativos.
- Investigación e innovación en ciencia y tecnología.
- Capacitación y actualización de docentes.
- Proyección social.
- Apoyo al deporte de alta calificación y programas deportivos.
- Concesión de becas.

El reglamento de la Ley Universitaria establece los lineamientos para el cálculo del crédito tributario por reinversión en educación:

- El monto reinvertido no puede ser mayor que las utilidades de libre disposición.

- El crédito tributario por reinversión no puede ser mayor que el impuesto a la renta del ejercicio en que se efectúa la reinversión.
- El monto de reinversión en proyección social, apoyo al deporte de alta calificación y programas deportivos, así como a la concesión de becas, no puede ser mayor del 20% del monto de reinversión aplicado en infraestructura, equipamiento para fines educativos, investigación e innovación, capacitación y actualización de docentes.

El marco teórico comprende una aproximación a las definiciones de calidad educativa. Asimismo, presenta la revisión documental sobre cada partida de reinversión señalada en la sección previa.

2.4 Calidad educativa universitaria

El concepto de calidad puede ser agrupado en varias categorías. Estas categorías fueron propuestas en 1993 por Harvey y Green y se encuentran como referencia bibliográfica en el Modelo de Licenciamiento y su Implementación en el Sistema Universitario Peruano elaborado por la Sunedu.

Tabla 1
Conceptos de calidad educativa

Tipo	Descripción
Como excelencia	Visión tradicional académica que apunta a ser el mejor.
Como «cero errores»	Pueden definirse con mayor facilidad en industrias en las que las especificaciones del producto pueden ser establecidas con detalle y estandarización.
Como «aptitud para el propósito»	Esta visión requiere que el centro educativo esté apto para cumplir con las necesidades del cliente (estudiante).
Como transformación	«Cuanto mejor sea la educación, más se logra la meta de empoderar a los estudiantes con habilidades, conocimiento y actitudes que les permiten vivir y trabajar en la sociedad del conocimiento».
Como parámetro	Definir el parámetro de calidad significa establecer ciertas normas y criterios. Cualquier programa, departamento o institución que alcance estas normas y criterios será definida como de calidad.
Como mejoramiento	Enfatiza el aspecto de mejoramiento continuo.

La Sunedu define la calidad de la siguiente manera (Minedu, 2015):

El grado de ajuste entre las acciones que una universidad, programa académico o carrera lleva a cabo para implementar las

orientaciones contenidas en su misión y propósito institucional y los resultados que de estas acciones consigue.

2.5 Partidas de reinversión

2.5.1 *Infraestructura y equipamiento*

Autores como Green (1994), Torres y López (2010), y Adede (2012) concuerdan en que la infraestructura tiene una incidencia en el aprendizaje y la calidad educativa, dado que mejora las sensaciones de bienestar y productividad, y cubre las necesidades de los alumnos.

Además, resulta importante resaltar que existen ámbitos en los cuales la infraestructura y el equipamiento tienen mayor incidencia para alcanzar los estándares de calidad; por ejemplo, en el caso de carreras científicas y tecnológicas (Green, 1994).

Braslavsky (2006) aclara que esta partida no garantiza la calidad educativa, pues su uso correcto depende de la guía de docentes adecuadamente capacitados. Si bien esta partida incide en la calidad educativa, depende de la capacitación del docente para su correcto uso y generar así una mayor incidencia en la calidad educativa.

2.5.2 *Capacitación y actualización de docentes*

Bunk (1994) resalta la disposición de conocimientos, destrezas y aptitudes para un correcto desempeño profesional. Bunk indica que, ante las exigencias profesionales de la actualidad, las competencias técnicas no son suficientes para cumplir con las exigencias del mercado laboral. Por ello, se necesitan métodos de transmisión de conocimientos y competencias que requieran constante actualización por parte de los docentes y que saquen a flote la capacidad de los estudiantes de desempeñarse efectivamente.

En su investigación, Díaz (2002) llega a la conclusión de que el docente tiene una importante función mediadora entre el alumno y el conocimiento, ya que este último no se genera por sí solo. No obstante, Madani (2019) señala que los docentes deberían estar sujetos a supervisión para incrementar su propio conocimiento. Por último, Hernández-Herrera (2019) afirma que si no se invierte en capacitación de docentes, el progreso de la calidad educativa se ralentizará.

2.5.3 Proyección social

Carlevaro (2008) indica que, gracias a la partida de proyección social, los estudiantes pueden relacionarse con la sociedad de modo que sean conscientes de los problemas que la afectan. Asimismo, señala que la mencionada partida fortalece las funciones sociales de los estudiantes y, además, conecta las culturas diversas en la sociedad (Carlevaro, 2008).

Aponte y Pimiento (2010) proponen que la calidad educativa está basada en la integridad del estudiante; sin embargo, resaltan también el papel del docente en el sentido formativo, el conocimiento en sus niveles de actualización y búsqueda del sentido de los problemas que afectan a la sociedad.

2.5.4 Apoyo al deporte de alta calificación y programas deportivos

Gracias al postulado de Muñoz, Sánchez y Vos (2017), se puede apoyar la idea de que cualquier actividad realizada durante los años de formación de un estudiante producirá un impacto educacional. Estos autores indican que, durante los años de educación, dichos estudiantes harán frente a la evaluación de pares practicando los deportes frente al público, así como situaciones de éxito y fracaso en las que se valora fuertemente la orientación al logro.

Estos impactos en la educación pueden ser positivos en la dimensión de la personalidad y en la dimensión académica. En la primera dimensión, se encuentran indicadores de desarrollo positivo, como una mejor percepción del autoconcepto y un aumento del optimismo respecto a las aspiraciones educacionales de los estudiantes. En la segunda dimensión, se abarcan aspectos como el incremento en el promedio de las calificaciones y un mayor compromiso académico (Eccles & Barber, 1999).

No obstante, estos impactos en la educación también pueden ser negativos en la dimensión de la personalidad y en la dimensión académica. En la primera dimensión, se encuentran factores como el estrés y la ansiedad producto de los deportes de alta competencia. En la segunda dimensión, el estudiante puede mostrar un menor compromiso académico destinando el tiempo de actividades propiamente académicas a las actividades extraacadémicas.

2.5.5 Investigación e innovación en ciencia y tecnología

Con base en la revisión documental, autores como Shin, Toutkoushian y Teichler (2011) y Munévar y Villaseñor (2008) concuerdan en que la partida de investigación e innovación en ciencia y tecnología genera, comparte y enseña conocimiento a los estudiantes. Asimismo, el impacto de la falta de

inversión en dicha partida por parte de las universidades no permite la creación e innovación de conocimiento, lo que afecta la calidad educativa.

2.5.6 Concesión de becas

Como síntesis de la revisión documental, se puede afirmar que la partida de concesión de becas se orienta a reducir la desigualdad de oportunidades y promover el desarrollo de los países (Cannock, Andrade, & Neira, 2014). No obstante, no se identifica una incidencia en la calidad educativa, sino un apoyo social a estudiantes de escasos recursos y alto desempeño académico.

Hipótesis general: El crédito tributario por reinversión no se destinó a las partidas con mayor incidencia en la calidad educativa de las universidades privadas con fines de lucro.

Hipótesis específica 1: Con base en la literatura consultada, la partida de reinversión en educación con mayor incidencia en la calidad educativa es la de capacitación y actualización de docentes, seguida de las de investigación e innovación en ciencia y tecnología; infraestructura y equipamiento; proyección social; apoyo al deporte de alta calificación y programas deportivos; y, por último, concesión de becas.

Hipótesis específica 2: Las partidas en las que más se reinvertió fueron las de infraestructura y equipamiento y concesión de becas.

Hipótesis específica 3: Las partidas de reinversión en educación jerarquizadas según los criterios establecidos en la literatura sobre su incidencia en la calidad educativa difieren de las partidas de reinversión jerarquizadas según montos reinvertidos por las universidades privadas con fines de lucro.

3. Método

Esta sección presenta la metodología sobre la base de la cual se desarrolló la investigación. A continuación, se detallan el diseño, el enfoque, la población, la muestra, los instrumentos y el procedimiento.

3.1 Diseño

La presente investigación es de tipo no experimental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), una investigación es de tipo no experimental cuando se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, no se altera el crédito tributario por reinversión en educación (variable independiente) para

evaluar su efecto sobre la calidad educativa (variable dependiente) (Hernández *et al.*, 2014, p. 152).

Adicionalmente, se considera la presente investigación con un diseño longitudinal de evolución de grupo. Este diseño examina cambios a lo largo del tiempo en grupos específicos (Hernández *et al.*, 2014); en este caso, los grupos son las universidades privadas con fines de lucro que aplicaron al crédito tributario por reinversión en educación. Asimismo, este diseño hace seguimiento de los grupos a lo largo del período en estudio y generalmente se extrae una muestra cada vez que se recolectan datos sobre el grupo (Hernández *et al.*, 2014).

Por último, su nivel es descriptivo porque tiene como objetivo indagar en la incidencia del crédito tributario por reinversión en educación en las universidades privadas con fines de lucro.

3.2 Enfoque

La presente investigación tiene un enfoque mixto. Es decir, es cualitativa con un matiz cuantitativo. Por el lado cualitativo, cumple con proporcionar profundidad a los datos, riqueza interpretativa y contextualización del ambiente o entorno (Hernández *et al.*, 2014), mientras que, por el lado cuantitativo, se jerarquiza la variable crédito por reinversión de acuerdo con montos efectuados en moneda local en tres años: 2015, 2016 y 2017. A partir de estos datos cuantitativos, se elaboran tablas de frecuencia relativa y se genera una descripción fiel de la realidad del uso del crédito tributario por reinversión por las universidades privadas con fines de lucro que conforman la muestra

3.3 Población y muestra

En la presente investigación, la población está conformada por las universidades privadas que cuentan con la acreditación institucional integral o acreditación institucional internacional reconocidas por el Sineace. De acuerdo con el Sineace (2018), los números de universidades privadas con fines de lucro que cuentan con acreditación institucional reconocida son:

Tabla 2

Población y muestra anual de universidades privadas con fines de lucro acreditadas

Año	Universidad
2015	5
2016	5
2017	3

Para determinar la muestra, se utilizó el muestreo no probabilístico por criterio, ya que se basó en la disponibilidad de la información referente a la reinversión de utilidades. Las universidades previamente mencionadas cuentan con informes de reinversión en los períodos 2015, 2016 y 2017. Asimismo, la presentación de reinversión no fue homogénea en cuanto a la cantidad de universidades, por ello se distinguen muestras para cada período en estudio. En 2015, hubo seis universidades que postularon al crédito tributario por reinversión, en 2016 fueron cinco y en 2017, tres universidades.

En 2015, hubo seis universidades que postularon al crédito tributario por reinversión en educación, las cuales presentaron su programa de reinversión a la Sunedu y posteriormente declararon sus montos de reinversión a la Sunat. En 2016, la muestra se reduce a cinco universidades dado el criterio de disponibilidad de información referente a la reinversión de utilidades. Es decir, estas universidades declararon sus montos reinvertidos y aplicaron al crédito tributario por reinversión en el período. En 2017, la muestra se reduce a tres universidades.

3.4 Instrumentos

Los instrumentos cualitativos utilizados fueron documentos. La importancia de los instrumentos se detalla en los siguientes dos puntos.

- Sobre el crédito tributario por reinversión Sunedu

Se tomaron los informes de reinversión de las universidades de la muestra consolidados en el *Informe anual de uso de beneficios otorgados a universidades privadas – 2015* y el informe de *Análisis del beneficio del crédito tributario por reinversión en universidades societarias* (Sunedu, 2017). Estos son importantes para la investigación, pues proporcionan la información sobre la utilización de las partidas de reinversión de las universidades que conforman la muestra. De esta manera se logrará responder al objetivo específico 2.

- Sobre la calidad educativa

Se tomó el *Modelo de licenciamiento y su implementación en el sistema universitario peruano* (Sunedu, 2015), la *Ley Universitaria y papers* que investiguen temas de calidad educativa y su relación con determinadas partidas de reinversión. Su importancia radica en que facilitarán la consecución de los objetivos específicos 1 y 3

3.5 Procedimiento

Como se mencionó en el apartado anterior, se utilizaron instrumentos cualitativos de tipo documental. A continuación, se presenta el procedimiento por seguir para la ejecución de esta investigación.

1. Identificar las partidas de reinversión y cómo inciden en la calidad educativa a la luz de la literatura.
2. Jerarquizar las partidas de reinversión con base en el análisis del paso anterior.
3. Recopilar la información de informes de reinversión consolidados por la Sunedu y la Sunat.
4. Jerarquizar según mayor monto las partidas de reinversión utilizadas por las universidades de la muestra sobre la base del paso anterior.
5. Establecer la coincidencia entre el paso 2 y el paso 4.

4. Análisis de resultados

4.1 Objetivo específico 1: Jerarquía de partidas

A partir de la revisión documental, se llegó a la siguiente jerarquización de las partidas de reinversión.

Figura 2
Jerarquía de partidas

Capacitación y actualización de docentes	
Investigación e innovación en ciencia y tecnología	Infraestructura y equipamiento
Proyección social	Apoyo al deporte de alta calificación y programas deportivos
Concesión de becas	

No existen bases sólidas en la revisión documental para priorizar investigación e innovación en ciencia y tecnología sobre infraestructura y equipamiento y viceversa, por lo que se les atribuye la misma posición dentro de la jerarquía. El caso de las partidas de proyección social y apoyo al deporte de alta calificación y programas deportivos es similar.

Posición 1: Capacitación y actualización de docentes

La revisión documental mostró un experimento en una escuela de Mombasa, Kenia, donde la partida de capacitación y actualización de docentes tuvo una relación directa en la calidad educativa, pues el nivel de capacitación del docente y el rendimiento académico de los estudiantes fueron variables correlacionadas directamente (Madani, 2019). Además, se destaca la función mediadora que cumple el docente en la formación del conocimiento del

alumno (Hernández-Herrera, 2019). No obstante, esta función debe ser reforzada mediante capacitaciones, actualizaciones y supervisiones para que el progreso de la calidad educativa no se ralentice (Hernández-Herrera, 2019).

Además, tras la revisión de *papers* referentes a la partida de infraestructura y equipamiento, se reconoce que esta partida no garantiza la calidad educativa, pues su uso correcto depende de la guía de docentes adecuadamente capacitados, lo cual posiciona a la capacitación de docentes en un nivel superior a infraestructura y equipamiento.

La revisión documental sobre proyección social y la calidad educativa también destaca el papel del docente y lo reconoce como un agente del sentido formativo. Por ello, la reinversión en capacitación de docentes también se posiciona por encima de la partida de proyección social (Aponte & Pimiento, 2010). Así, se determina como primer lugar de la jerarquización a la partida capacitación de docentes.

Posición 2: Investigación e innovación en ciencia y tecnología – infraestructura y equipamiento

Investigación e innovación en ciencia y tecnología

La función más importante de la universidad es la generación de conocimiento (Shin *et al.*, 2011). Más aún, la difusión de este conocimiento debe procurarse en la universidad (Munévar & Villaseñor, 2008). Esta partida mantiene una incidencia importante en la calidad educativa, que la posiciona por encima de otras; además, se reconocería el rol del docente por encima de la investigación, ya que este actúa como guía hacia la investigación e innovación.

Infraestructura y equipamiento

Braslavsky (2006, p. 84) señala que la infraestructura es importante para el desarrollo de habilidades de docentes y estudiantes, pero su impacto en la calidad educativa depende del uso que se le dé por parte de docentes capacitados y comprometidos. La capacitación y actualización de docentes es más prioritaria que la inversión en ciencia y tecnología, ya que los docentes guían las investigaciones de sus estudiantes. La infraestructura funcional en sus tres dimensiones es necesaria para facilitar la generación de conocimiento. La partida de capacitación y actualización de docentes tiene mayor importancia que la de infraestructura y equipamiento.

Posición 3: Proyección social – apoyo al deporte de alta calificación y programas deportivos

Proyección social

Si bien desde la perspectiva de Aponte y Pimiento (2010), la proyección social implica la generación de espacios formativos, no se encontró mayor soporte en la literatura que refleje incidencia directa entre esta partida y la calidad educativa. Por ello, se posicionó por debajo de las partidas de investigación e innovación en ciencia y tecnología y de infraestructura y equipamiento.

Apoyo al deporte de alta calificación y programas deportivos

Fredricks y Eccles (2006) señalan que la participación en deportes de alta competencia puede generar un incremento en la ansiedad y el estrés del alumno. Por otro lado, Muñoz *et al.* (2017) aseguran que cualquier actividad extracurricular producirá un impacto educacional. Bailey *et al.* (2009) describen que este favorece el aprendizaje mediante el aumento de la concentración y disminución de ausencias a clases.

Las diferentes posturas evidencian que no existe una regla general sobre la incidencia de esta partida en la calidad educativa, sino que esta relación depende del mismo alumno (Muñoz *et al.*, 2017). Por ello, esta partida se ubica en la tercera posición, pues, si bien puede incidir positivamente en la calidad educativa, también se identificaron riesgos latentes.

Posición 4: Concesión de becas

La revisión documental no muestra una incidencia directa de la concesión de becas en la calidad educativa. Se determinó que esta partida se orienta a reducir la desigualdad de oportunidades (Cannock *et al.*, 2014); por ello, conlleva posicionar esta partida en cuarto y último lugar de la jerarquía de partidas de reinversión.

4.2 Objetivo específico 2: Partidas de reinversión

En la tabla 3, se presentan los montos de reinversión consolidados para los períodos de 2015 a 2017, que provee un panorama de la aplicación del crédito de forma nominal.

Tabla 3
Reinversión consolidada de 2015 a 2017 (expresado en soles)

Parámetro	2015	2016	2017	Total
Infraestructura y equipamiento	156 814 281	163 581 541	49 771 218	370 167 040
Becas a estudiantes	99 165 366	2 342 691	-	101 508 057
Proyección social y deporte	323 936	59 302	-	383 238
Capacitación y actualización de docentes	102 927	230 598	-	333 525
Gastos de investigación e innovación	80 009	-	-	80 009
Reinversión total	256 486 519	166 214 132	49 771 218	472 471 869
Crédito tributario por reinversión	45 616 452	40 990 368	7 800 605	94 407 425

En la tabla 4, se presenta la jerarquía obtenida por cada período en estudio.

Tabla 4
Jerarquía de reinversión consolidada de 2015 a 2017

Jerarquía	2015	2016	2017
1.º	Infraestructura y equipamiento	Infraestructura y equipamiento	Infraestructura y equipamiento
2.º	Becas a estudiantes	Becas a estudiantes	-
3.º	Proyección al deporte	Proyección al deporte	-
4.º	Capacitación y actualización de docentes	Capacitación y actualización de docentes	-
5.º	Gastos de investigación e innovación	-	-

4.3 Objetivo específico 3: Comparación entre objetivos específicos 1 y 2

En el período 2015, se observa que la partida con mayor porcentaje de reinversión es la de infraestructura y equipamiento (61,14%), la cual no coincide con la partida más incidente: capacitación y actualización de docentes. En segundo lugar, se ubica la partida de concesión de becas a estudiantes, que ocupa la posición con la menor incidencia en la calidad educativa de la jerarquía de partidas (objetivo específico 1). En las últimas posiciones en los importes de reinversión, se ubican las partidas proyección social y apoyo al deporte de alta calificación y programas deportivos, la capacitación y actualización de docentes, y los gastos de investigación e innovación en ciencia y tecnología.

Estos porcentajes de reinversión son contradictorios con la jerarquía de partidas obtenidas en el objetivo 1, pues la capacitación y actualización, así como la investigación e innovación, son consideradas como las partidas más incidentes en la calidad educativa.

En el período 2016, se observa un incremento de la inversión en infraestructura y equipamiento (98,42%). Este resultado nos indica que casi la totalidad de la reinversión ha sido destinada a la partida con segunda posición en la jerarquía de incidencia en la calidad. Sin embargo, esta necesita complementarse con otras partidas como la capacitación y actualización de docentes y los gastos de investigación e innovación en ciencia y tecnología. Dichos gastos se encuentran con un 0,14% y un 0,00% respectivamente.

Por último, en el período 2017, se observa un solo destino en los porcentajes de partidas de reinversión: infraestructura y equipamiento. Es decir, no se complementa con ninguna otra partida de reinversión.

En síntesis, sobre la base de la revisión documental consultada y los informes de reinversión publicados, se ha identificado, para el período 2015-2017, que las universidades no han invertido en la principal partida de reinversión: la capacitación y actualización de los docentes.

5. Conclusiones

El crédito tributario por reinversión fue creado para promover la inversión en servicios educativos y modernizar el sistema educativo, y la Ley Universitaria estableció las partidas aplicables para el crédito tributario. La revisión documental reveló que la capacitación y actualización de docentes es la partida de mayor importancia para mejorar la calidad educativa. Sin embargo, se encontró que las universidades privadas han enfocado la gran mayoría de sus recursos económicos en la partida de reinversión en infraestructura y equipamiento, seguida por la de concesión de becas. Esto ha resultado en una falta de reinversión en la capacitación de los docentes, lo que no contribuye directamente a la mejora de la calidad educativa. A partir de los informes de crédito por reinversión consultados durante el período de 2015 a 2017, se concluye que el crédito tributario por reinversión no se ha destinado a las partidas más incidentes en la calidad educativa de las universidades privadas con fines de lucro.

El análisis de las posturas epistemológicas indica que la capacitación y actualización de docentes es la partida que más incide en la calidad educativa, ya que un docente debidamente capacitado tiene un impacto positivo en el rendimiento académico de los estudiantes (Cutimbo, 2008; Madani, 2019).

Esta idea se ve reforzada en Díaz (2002), donde se afirma que un alumno crea conocimiento gracias a un mediador, y que si el mediador del alumno se encuentra debidamente capacitado, el conocimiento generado será de calidad.

La capacitación de docentes se encuentra por encima de la infraestructura, ya que un profesional capacitado es clave para el correcto uso de los materiales (Braslavsky, 2006). Además, la capacitación de los docentes es prioritaria sobre la investigación en ciencia y tecnología, ya que los docentes son los responsables del éxito de la investigación de sus estudiantes (Fung *et al.*, 2017).

La infraestructura es la segunda partida más importante, ya que brinda el soporte logístico para una adecuada ejecución de los servicios educativos y motiva a los estudiantes (Gonzales *et al.*, 2004). Sin embargo, Braslavsky (2006) nos indica que la infraestructura no garantiza el proceso de calidad educativa. Además, requiere complementarse con otras partidas (capacitación de los docentes, investigación en ciencia y tecnología) para incidir con mayor solidez en la calidad educativa.

La partida de investigación se sitúa en tercer lugar, ya que es esencial para generar conocimientos, preservarlos, compartirlos y divulgar la cultura (Munévar & Villaseñor, 2008). No obstante, también requiere complementarse con otros factores.

Las partidas de proyección social y apoyo al deporte de alta calificación quedan en puestos inferiores, ya que no se encontró literatura que indique su relación directa en la calidad educativa. La concesión de becas se dirige a reducir la brecha de desigualdades de oportunidades de acceso a educación, pero no se identifica su incidencia en la calidad educativa. En conclusión, para incidir en la calidad educativa se deben complementar varias partidas, como la capacitación de los docentes, la infraestructura, la investigación en ciencia y tecnología, y la concesión de becas para reducir la brecha de desigualdades.

La jerarquización fue objetiva, al provenir de la entidad encargada de supervisar el crédito tributario: la Sunedu. Gracias a la revisión documental para el objetivo 1, se han jerarquizado objetivamente las partidas en el siguiente orden de importancia: capacitación y actualización de docentes; investigación e innovación en ciencia y tecnología; e infraestructura y equipamiento.

Sin embargo, los informes de reinversión publicados muestran la disposición de las universidades sin fines de lucro hacia la partida de infraestructura y equipamiento, seguida por las partidas de concesión de becas, proyección social y apoyo al deporte de alta calificación.

De esta manera, sobre la base de la revisión documental y los informes de reinversión publicados, se ha identificado que las universidades no han

invertido en la principal partida de reinversión; es decir, la capacitación de los docentes.

6. Implicancias

Según la Ley Universitaria, no hay un límite en cuanto al uso de la reinversión en las partidas permitidas. Es decir, las universidades podrían reinvertir el 100% de sus utilidades en una sola partida. Es por ello que la investigación busca brindar una base teórica a las universidades para que reflexionen y puedan replantear el destino de sus utilidades que serán reinvertidas. A su vez, busca generar difusión en cuanto a las reinversiones que han efectuado las universidades de la muestra y que pueda ser de ayuda para toma de decisiones a las partes interesadas.

7. Investigaciones futuras

La investigación identificó factores que pueden ser objeto de futuras investigaciones sobre la evaluación de la incidencia del crédito tributario por reinversión en educación. Se señaló que esta investigación presenta limitaciones temporales y se sugiere una investigación longitudinal para evaluar tendencias a lo largo del tiempo.

Además, se espera que la investigación sienta las bases para que otra investigación proponga delimitaciones porcentuales al otorgamiento del crédito tributario por reinversión y establezca las delimitaciones para cada partida según su incidencia en la calidad educativa. Por último, se sugiere una investigación futura que muestre con mayor solidez la jerarquización de las partidas según su incidencia en la calidad educativa, ya que se encontró poca literatura disponible que pruebe el efecto de las partidas en la calidad educativa.

8. Referencias

- Adede, K. (2012). *Impact of school infrastructure on provision of quality education in public secondary schools of Nyakach District, Kenya* (University of Nairobi). Recuperado de <http://erepository.uonbi.ac.ke:8080/xmlui/handle/123456789/7161>
- Aponte, C., & Pimiento, E. (2010). *Autoevaluación de la proyección social del programa de economía de la Universidad Católica de Colombia*. Universidad Católica de Colombia.
- Bailey, R., Armour, K., Kirk, D., Jess, M., Pickup, I., & Sandford, R. (2009). The educational benefits claimed for physical education and school sport: An academic review. *Research Papers in Education*, 24(1), 1-27. <https://doi.org/10.1080/02671520701809817>

- Braslavsky, C. (2006). Diez factores para una Educación de Calidad para Todos en el siglo XXI. *Reice*, 4(2), 84-101. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55140206%0>
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, (1), 8-14.
- Cannock, G., Andrade, R., & Neira, P. (2014). *Evaluación de diseño y ejecución de presupuesto de: Programa Nacional Beca 18 del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo*.
- Carlevaro, P. (2008). Universidad y sociedad. *Filosofía y Prensa en Colombia*, 52(agosto de 2008), 19-37.
- Código Civil. (1984, 14 de noviembre). Decreto Legislativo N.º 295.
- Constitución Política del Perú. (1993, 29 de diciembre).
- Cutimbo, P. (2008). *Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno: caso de la Especialidad de Educación Primaria IX Semestre-2008* (tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). <https://hdl.handle.net/20.500.12672/2395>
- Díaz Barriga, F. (2002). Aportaciones de las perspectivas constructivista y reflexiva en la formación docente en el bachillerato. *Perfiles Educativos*, XXIV(98), 6-25.
- Eccles, J. S., & Barber, B. L. (1999). Student council, volunteering, basketball, or marching band: What kind of extracurricular involvement matters? *Journal of Adolescent Research*, 14(1), 10-43. <https://doi.org/10.1177/0743558499141003>
- Fredricks, J. A., & Eccles, J. S. (2006). Is extracurricular participation associated with beneficial outcomes? Concurrent and longitudinal relations. *Developmental Psychology*, 42(4), 698-713. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.42.4.698>
- Fung, D., Besters-Dilger, J., & Van der Vaart, R. (2017). *Excellent education in research-rich universities*. Position Paper: League of European Universities (LERU). <https://www.leru.org/files/Excellent-Education-in-Research-Rich-Universities-Full-paper.pdf>
- González, J. G., Miranda, N. E. G., Miranda, J. L. G., & Morgan, M. G. (2004). *Los paradigmas de la calidad educativa: de la autoevaluación a la acreditación*. México D. F.: Unión de Universidades de América Latina.
- Green, D. (1994). What is quality in higher education? En D. Green (Ed.), *Long range planning* (vol. 27). [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(94\)90261-5](https://doi.org/10.1016/0024-6301(94)90261-5)
- Hernández-Herrera, C. A. (2019). Los jóvenes universitarios y su apreciación sobre algunos elementos que miden la calidad en la educación superior. *CienciaUAT*, 14(1), 102-120. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v14i1.1114>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. En *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). México D. F.: McGraw-Hill Education.
- Madani, R. A. (2019). Analysis of educational quality, a goal of education for all policy. *Higher Education Studies*, 9(1), 100. <https://doi.org/10.5539/hes.v9n1p100>
- Ministerio de Educación (Minedu). (2015). *Política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria* (vol. 1, p. 36).
- Munévar, D. I., & Villaseñor García, M. L. (2008). Producción de conocimientos y productividad académica. *Revista de Educación y Desarrollo*, 8, 61-67. Recuperado de http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/8/008_Munevar.pdf

- Muñoz, F., Sánchez, M., & Vos, A. (2017). La influencia de la práctica físico-deportiva en los resultados académicos de los estudiantes universitarios: el caso de la Universidad Carlos III de Madrid. *Revista de Investigación en Educación*, 1(15), 41-61.
- Shin, J., Toutkoushian, R., & Teichler, U. (2011). *University rankings: Theoretical basis, methodology and impacts on global higher education*. Tertiary Education and Management, vol. 18. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-1116-7>
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace). (2018). *Conoce las 11 universidades licenciadas que ya cuentan con carreras acreditadas por el Sineace*. <https://www.sineace.gob.pe/conoce-a-las-11-universidades-licenciadas-que-ya-cuentan-con-carreras-acreditadas-por-sineace/>
- Solano, G. (2016). *Reinversión en educación para la recaudación tributaria*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2015). *El modelo de licenciamiento y su implementación en el sistema universitario peruano*. Lima: Ministerio de Educación.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2017). *Informe anual de uso de beneficios otorgados a universidades privadas 2015*. Lima: Ministerio de Educación.
- Torres, A., & López, L. (2010). ¿La infraestructura educativa en las instituciones de educación superior públicas mexicanas cumplen con las nuevas demandas del siglo XXI? *Apertura*, 2(2), 98-107.

Normas legales

- Decreto Legislativo N.° 882-1996. (1996, 9 de noviembre). Normas Legales, N.° 5975. Diario Oficial El Peruano.
- Decreto Supremo N.° 006-2016-EF. (2016, 23 de enero). Normas Legales, N.° 13549. Diario Oficial El Peruano.
- Decreto Supremo N.° 006-2015-Minedu. (2015, 26 de septiembre). Normas Legales, N.° 13408. Diario Oficial El Peruano.
- Decreto Supremo N.° 055-99-EF. (1999, 15 de abril). Normas Legales, N.° 6869. Diario Oficial El Peruano.
- Decreto Supremo N.° 179-2004-EF. (2004, 8 de diciembre). Normas Legales, N.° 8938. Diario Oficial El Peruano.
- Ley N.° 28044. (2003, 29 de julio). Ley General de Educación. Normas Legales, N.° 8437. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/cuadernillo/NL/20030729>
- Ley N.° 29837, Ley que crea el Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo. (2012, 13 de febrero). Normas Legales, N.° 11719. Diario Oficial El Peruano.
- Ley N.° 30220, Ley Universitaria. (2014, 9 de julio). Normas Legales, N.° 12914. Diario Oficial El Peruano.

5. Propuesta de una medida de obsolescencia profesional para el contador peruano

María Fe Stefanie Cáceres Urdanivia y Rubén Huamanchumo Guzmán

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo proponer una medida de obsolescencia profesional que permita al contador peruano saber qué tan desactualizado se encuentra su perfil profesional respecto a los requerimientos del mercado laboral. Para ello, se realizó un análisis cualitativo con entrevistas a egresados de contabilidad y profesionales que tienen influencia en procesos de contratación en áreas contables. Mediante el análisis de la información, se identificaron habilidades cualitativas y cuantitativas que posee y requiere el contador. Entre las habilidades cualitativas se encuentran adaptabilidad, trabajo en equipo, orden y organización y precisión; mientras que las habilidades cuantitativas comprenden el manejo de *softwares* como Excel, Power BI y ERP, y el dominio de conocimientos contables. A partir de las habilidades identificadas, se construyó una propuesta de test psicométrico que mide la obsolescencia profesional para el contador peruano. En cuanto a las implicancias del presente estudio, se encuentra el poder orientar la actualización de las mallas curriculares de la carrera profesional de Contabilidad, de tal manera que esta se ajuste a las necesidades del mercado laboral. Asimismo, la propuesta de medida también sirve de guía para los recién egresados y profesionales con años de experiencia, en tanto les permite reconocer qué habilidades deben desarrollar a fin de obtener un mejor desempeño en el ámbito laboral.

Palabras clave: contador, medida, obsolescencia profesional, habilidades cualitativas, habilidades cuantitativas.

1. Introducción

1.1 Planteamiento del problema

La contabilidad es reconocida por ser la columna vertebral en el ámbito empresarial, por lo que ha tenido que renovarse continuamente con la finalidad de adaptarse a la tecnología disponible y, así, servir mejor a las empresas (Asuquo, Dan, & Effiong, 2020). Dichos autores resaltan que existen muchas tareas en contabilidad que consumen gran cantidad de tiempo, pero son tan monótonas que resultan poco atractivas para la mayoría de los profesionales.

Ghasemi *et al.* (2011) mencionan que la profesión contable ha sufrido grandes cambios debido a los nuevos desarrollos de la tecnología de la información y que los *softwares* más recientes han sido diseñados para procesar y analizar información a un nivel superior. Al respecto, Aryal y Callahan (2022) refuerzan dicha idea mencionando que el tiempo de procesamiento de las computadoras es menor que el de los humanos puesto que los *chips* en estos equipos están elaborados para procesar información de manera más rápida y precisa.

Asimismo, cabe decir que, a medida que los tiempos y la tecnología cambian, también lo hacen los roles de los contadores, quienes han visto la necesidad de diversificar sus funciones, asumiendo tareas más importantes y generando nuevos campos para que contribuyan a la evolución de la profesión. De hecho, según Walter y Lee (2022), a mayor nivel de aplicación tecnológica, más radical es el cambio en los requerimientos de conocimiento en los puestos, lo que produce que la tasa de depreciación de capital humano para esos casos aumente.

En lo que concierne a los requerimientos del mercado laboral, Balcar (2016) hace hincapié en que las habilidades son importantes debido a que aumentan el potencial productivo en las actividades realizadas por una persona, e incluso menciona que estas se encuentran en un proceso de cambio constante para todas las profesiones en general. Además, Lee y Mirchandani (2010) aseveran que las habilidades se han visto afectadas por los avances tecnológicos y que, con el pasar de los años, se ha solicitado que los profesionales de muchas áreas se capaciten para afrontar los nuevos requerimientos del mercado laboral. Por su parte, Schultz (1961) propone que las habilidades son importantes para el desarrollo de toda persona y que estas evolucionan según el contexto y la percepción personal. Asimismo, el autor las clasifica en cualitativas y cuantitativas.

Por otro lado, desde un contexto global, de acuerdo con Eloundou *et al.* (2023), los profesionales contables poseen un 100% de exposición a ser reem-

plazados o quedar obsoletos por los modelos de transformadores generativos preentrenados (GPT por sus siglas en inglés), los cuales son herramientas de la inteligencia artificial. Incluso, el World Economic Forum (WEF, 2023) precisa que, entre 2023 y 2027, se proyectó un desplazamiento de fuerza de trabajo de entre un 25% y un 12,5% relacionado con los campos de «Contabilidad, teneduría de libros y nómina» y «Contadores y auditores» respectivamente.

En el contexto peruano, la carrera de Contabilidad tiene una importante presencia, ya que, al año 2014, un 12,1% del total de los egresados universitarios en condición de ocupados corresponde al campo de Ciencias Económicas y Contables, que es el tercer campo más poblado luego después de Ciencias Administrativas y Comerciales y Ciencias de la Salud (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2015). Con respecto al ámbito tecnológico del país, el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec) menciona que uno de los problemas principales que tiene el Perú con respecto a la ciencia, tecnología e innovación es la falta de profesionales calificados que satisfagan la demanda del mercado en el país (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [Concytec], 2006).

Sobre la base de lo expuesto, en la presente investigación se propondrá una medida que permita mensurar la obsolescencia profesional del contador en el Perú; esto con el propósito de permitir que un profesional del campo se evalúe y tome conocimiento acerca de qué tan desactualizado se encuentra su perfil según los requerimientos del mercado laboral.

1.2 Formulación de las preguntas de investigación

1.2.1 *Pregunta general*

¿Cómo medir la obsolescencia profesional del contador peruano?

1.2.2 *Preguntas específicas*

Pregunta específica 1: ¿Qué habilidades cualitativas y cuantitativas posee el contador?

Pregunta específica 2: ¿Qué habilidades cualitativas y cuantitativas requiere el contador?

1.2.3 *Objetivo general*

Proponer una medida de obsolescencia profesional para el contador peruano.

1.2.4 Objetivos específicos

Objetivo específico 1: Identificar las habilidades cualitativas y cuantitativas que posee el contador.

Objetivo específico 2: Identificar las habilidades cualitativas y cuantitativas que requiere el contador.

2. Marco teórico

2.1 Teoría de inteligencias múltiples

La teoría de las inteligencias múltiples, desarrollada por el psicólogo Howard Gardner a inicios de la década de 1980, propone que los seres humanos tenemos habilidades divididas en ocho inteligencias autónomas, y que recurrimos a ellas con el fin de resolver problemas que son relevantes para nuestra sociedad (Gardner, 1983). Las más relevantes para nuestro análisis serán las siguientes:

- Lógico-matemática: habilidad para desarrollar ecuaciones y pruebas, hacer cálculos y resolver problemas abstractos.
- Espacial: una capacidad para reconocer y manipular imágenes espaciales a gran escala y de grano fino.
- Interpersonal: habilidad para reconocer y comprender los estados de ánimo, deseos, motivaciones e intenciones de otras personas.
- Intrapersonal: habilidad para reconocer y comprender los propios estados de ánimo, deseos, motivaciones e intenciones.

La teoría de las inteligencias múltiples ayudará a correlacionar las habilidades con las diferentes clasificaciones. Por ello, solo seleccionaron las que mejor se adecúan al análisis.

2.2 Teoría triárquica de la inteligencia

Por otro lado, Sternberg (1984), psicólogo especializado en el estudio de la inteligencia y la creatividad humana, desarrolló la teoría triárquica de la inteligencia. Esta propone que hay tres tipos de inteligencia:

- Analítica: se refiere a la capacidad de analizar, evaluar y resolver problemas eficientemente. Estas incluyen habilidades como el pensamiento lógico, el pensamiento crítico, la planificación y la toma de decisiones.
- Práctica: relacionada con la capacidad de adaptarse y afrontar los retos que se le presentan a un individuo en el día a día. Se refiere a la aplicación

de conocimientos y habilidades en situaciones reales, el desempeño de tareas prácticas y la capacidad de interactuar con los demás.

- Creativa: se refiere a la capacidad de generar ideas nuevas y originales. Incluye el ingenio y la capacidad de resolver problemas de una manera innovadora.

Dado que se acaban de detallar algunas teorías relacionadas con los tipos de inteligencias, a continuación, se explicará la teoría que relaciona las inteligencias con el desarrollo de las habilidades en un individuo. Sternberg y Grigorenko (2004) mencionan que una persona suele nacer con todas las inteligencias configuradas en los dos hemisferios del cerebro, y que, con el pasar de los años, estas se van desarrollando y se transforman en habilidades.

A continuación, se explicará la teoría del capital humano propuesta por Schultz, la cual propone una clasificación de habilidades que será de interés para el análisis.

2.3 Teoría del capital humano

Schultz (1961) propone que el capital humano se refiere al conjunto de habilidades, conocimientos, experiencia y competencias adquiridos por las personas a través de la educación, la formación y la experiencia laboral. Schultz incluso mencionó que esta inversión en capital humano puede considerarse similar a la inversión en capital físico, como maquinaria y equipo, ya que ambas tienen el potencial de aumentar la productividad y generar retornos económicos futuros para una organización.

Por otro lado, dicho autor enfatizó que la educación y la capacitación deben verse como inversiones en capital humano. Al igual que invertir en capital físico, invertir en capital humano puede generar rendimientos económicos por lo menos en el mediano plazo. Schultz también mencionó que los individuos y las sociedades que invierten en educación y capacitación para desarrollar habilidades tienen más posibilidades de éxito económico y desarrollo sostenible (Schultz, 1961).

En esta teoría, Schultz menciona que el capital humano tiene dos dimensiones principales: una cualitativa y otra cuantitativa. Al respecto, el autor indica que la dimensión cuantitativa comprende las habilidades numéricas y de razonamiento que posee una persona, dando a entender que estas son habilidades duras; mientras que la cualitativa está relacionada con las habilidades blandas por el hecho de referirse a las relaciones inter- e intrapersonales del ser humano.

Esta clasificación de las habilidades será considerada como parte central del análisis para la creación del test psicométrico que medirá el grado de obsolescencia profesional.

3. Marco conceptual

3.1 Habilidad

El concepto de habilidad puede expresarse de diferentes formas e incluso de acuerdo con el contexto en el que se está refiriendo. Para ello, se utilizará la definición de habilidad desde una perspectiva laboral. Attewell (1990) la define como la capacidad de usar el conocimiento de manera efectiva y rápida en la ejecución o desempeño de alguna actividad en particular. Adicionalmente, Certo (2000) menciona que dicho término se puede definir como la capacidad aprendida de hacer algo de manera competente y que, con el pasar del tiempo, puede convertirse en una aptitud propia de un individuo.

3.1.1 Habilidades cualitativas

Hurrell, Scholarios y Thompson (2013) definen las habilidades cualitativas como no técnicas y que no dependen del razonamiento abstracto; estas involucran habilidades interpersonales e intrapersonales para facilitar el dominio del desempeño en contextos particulares. Del mismo modo, Parente *et al.* (2012) definen las habilidades cualitativas como habilidades de gestión de personas. Incluso, proponen una lista de habilidades que incluye comunicación clara y retroalimentación significativa, resolución y/o manejo de conflictos y comprensión del comportamiento humano en entornos grupales.

Asimismo, Kechagias (2011) proporciona otra definición de habilidades cualitativas: sugiere que estas son habilidades intra- e interpersonales (en otras palabras, socioemocionales) que son esenciales para el desarrollo personal, la participación social y el éxito en el lugar de trabajo. Estas incluyen habilidades como la comunicación, la capacidad de trabajar en equipos multidisciplinarios, la adaptabilidad, etc. De igual modo, Moss y Tilly (1996) afirman que las habilidades cualitativas son las destrezas, habilidades y rasgos que se relacionan con la personalidad, la actitud y el comportamiento, más que con el conocimiento formal o técnico.

Por lo tanto, las habilidades cualitativas son en gran parte intangibles y en gran parte están relacionadas con las emociones y sentimientos de una persona, además de ciertas características relacionadas con su personalidad.

3.1.2 Habilidades cuantitativas

Rainsbury *et al.* (2002) y Page, Wilson y Kolb (1993) definen las habilidades cuantitativas como las habilidades relacionadas con aspectos técnicos para

realizar algunas tareas en el trabajo y que, con frecuencia, tienen en cuenta la adquisición de conocimientos. Por lo tanto, las habilidades cuantitativas se conforman principalmente de naturaleza cognitiva y están influenciadas por el coeficiente de inteligencia de una persona. También, Hadiyanto *et al.* (2017) hacen hincapié en las habilidades cuantitativas expresando que estas están más orientadas al desarrollo del cociente intelectual.

Del mismo modo, Poisson-de-Haro y Turgut (2012) mencionan que las habilidades cuantitativas consisten en una combinación de habilidades técnicas y habilidades conceptuales. En ese sentido, dichas habilidades están compuestas por: agilidad intelectual, visión, racionalidad, sabiduría, perspicacia, adaptabilidad y sentido de misión. Por último, de acuerdo con Gale *et al.* (2017), las habilidades cuantitativas son el dominio de la ciencia, la tecnología y las habilidades técnicas relacionadas con su campo de conocimiento.

En síntesis, se puede decir que las habilidades cuantitativas son la capacidad de dominar el conocimiento tecnológico y las habilidades técnicas mediante el desarrollo del cociente de inteligencia. Además, son habilidades generalmente medibles.

3.2 Profesional contable

En cuanto a la definición de profesional contable o contador, Gaffikin (2011) afirma que el contador es el profesional que realiza actividades contables, incluida la investigación contable, la auditoría o el análisis de estados financieros. Por su parte, la Ley 43 (1990) de la OAS define al contador público como una persona natural que «[...] está facultado para dar fe pública de hechos propios del ámbito de su profesión, dictaminar sobre estados financieros, y realizar las demás actividades relacionadas con la ciencia contable en general» (p. 1). Esta organización también menciona que este profesional debe tener una inscripción que acredite esta competencia profesional según la ley a la que se acoja; por lo que, para el contexto peruano, deducimos que equivale a haber acreditado el título de egresado de la carrera universitaria de Contabilidad.

Para la presente investigación, el sujeto de estudio será el profesional contable o contador, es decir, la persona egresada de dicha carrera y que realiza actividades propias de su profesión.

3.3 Obsolescencia profesional

Según Seifert (1964), la obsolescencia profesional es la diferencia entre los conocimientos y habilidades que posee el profesional en ejercicio y los que posee un recién graduado de un currículo más actualizado. A su vez, Lindsay

et al. (1974) proponen que la obsolescencia profesional forma parte de las consecuencias generadas por los cambios en el entorno laboral.

Por otro lado, De Grip (2006) llama a la obsolescencia profesional «obsolescencia de habilidades específicas en un trabajo», la cual es causada por los nuevos desarrollos tecnológicos u organizacionales en los procesos que modifican las habilidades que se requieren para una actividad en específico, ocasionando que los trabajadores no sean considerados suficientes para cumplir una labor. Se puede deducir que este fenómeno puede afectar a los diferentes profesionales en el mercado laboral sin importar cuál sea su rama de práctica.

Para efectos de la presente investigación, se usarán las definiciones de obsolescencia profesional, dado que utilizar solo el término de «obsolescencia» podría considerarse inapropiado porque lo que se busca en el presente estudio es obtener una medida de obsolescencia de los profesionales contables, mas no de un objeto *per se*.

4. Metodología

La presente investigación aborda un enfoque cualitativo transversal tipo exploratorio. Este tipo de estudios, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), busca iniciar la investigación acerca de variables potenciales en un momento específico del tiempo.

4.1 Participantes

Para la elaboración de la medida, se necesitará la lista de habilidades cualitativas y cuantitativas del perfil del profesional contable; en ese sentido, se definieron dos grupos de participantes para el presente estudio: egresados contables con experiencia y profesionales con influencia en procesos de contratación en áreas contables.

Las entrevistas se llevaron a cabo con ambos grupos de participantes, siguiendo el principio de saturación como punto de referencia para determinar la finalización del proceso. Para establecer contacto con los participantes, se utilizaron diferentes métodos, como LinkedIn, correo electrónico e invitaciones formales. Los detalles sobre la cantidad de entrevistados por grupo se presentan en la tabla 1.

Tabla 1
Número de personas entrevistadas por grupo de participantes

Grupo de participantes	N.º de entrevistados
Egresados contables con experiencia	10
Profesionales con influencia en procesos de contratación en áreas contables	5
Total	15

En ese sentido, se definieron los criterios de selección para los participantes de ambos grupos.

4.1.1 *Primer grupo*

Con respecto al primer grupo de participantes, se seleccionaron profesionales contables que cuenten con experiencia profesional luego de haber egresado. La decisión de escoger a este perfil de profesional contable se basa en que el contador egresado con experiencia profesional tiene una reciente perspectiva acerca de lo que posee el perfil contable y, a su vez, la aproximación de la medida estará enfocada en los requerimientos que se solicitan a los egresados al terminar la universidad, por lo que el primer grupo de participantes brinda una perspectiva de la realidad de mercado. Este grupo de participantes se caracterizó por estar dentro del rango de edad de 25 a 29 años.

La edad promedio de egreso de la universidad es 21 a 23 años, y, por consiguiente, los siguientes años son aquellos en los cuales el egresado se inserta al mercado laboral. Según el informe *La inserción laboral de jóvenes en el Perú*, ocurre un salto grande en más del 100% de la población económicamente activa (PEA) ocupada para los jóvenes a partir de los 20 años (Chacaltana, 2004). En ese aspecto, podemos deducir que el rango de edad aproximado del primer grupo de entrevistados posee experiencia reciente que le ha brindado una opinión fundamentada acerca de las habilidades que posee el profesional contable.

4.1.2 *Segundo grupo*

En relación con el segundo grupo de participantes, el criterio de selección fue que sean personas que cuenten con experiencia laboral liderando áreas contables o tengan influencia en procesos de contratación en estas. La elección de estos criterios se basó en que el profesional con experiencia en liderazgo y contratación de equipos está en constante interacción con los actuales y futuros miembros de estos, por lo que conoce las diferentes habilidades que

poseen estos profesionales contables. Asimismo, este profesional conoce los requerimientos necesarios para su área contable en relación con el capital humano.

El perfil de este segundo grupo de participantes cabe en la definición del grupo llamado «adulto joven», que, según Chacaltana (2004), son personas de 30 a 45 años que poseen aproximadamente el 42% de la PEA ocupada, y es el grupo con más densidad dentro de Lima Metropolitana.

4.2 Técnicas de recolección de información

4.2.1 *Entrevistas semiestructuradas*

Al revisar la literatura propuesta, se decidió utilizar las entrevistas semiestructuradas como instrumento de recolección de datos que, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), se basan en una guía de preguntas elaboradas por el investigador y están abiertas al surgimiento de preguntas adicionales. Las entrevistas permitieron obtener información acerca de las habilidades que son relevantes para la herramienta de medición construida.

Se elaboraron las guías de entrevistas para cada grupo de estudio siguiendo la clasificación propuesta por Schultz (1961). Para la construcción de la guía, se formularon diferentes secciones de preguntas en la búsqueda de alcanzar los objetivos de la investigación.

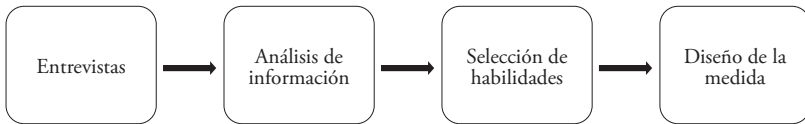
En la primera sección, se realizaron preguntas introductorias que indujeron al participante a recordar si, desde su perspectiva, encontraba cambios en los requerimientos del mercado laboral para el profesional contable. En la segunda sección, se preguntó acerca de las habilidades cualitativas y cuantitativas que posee y requiere el profesional contable; esto con el propósito de conocer cuáles son las habilidades que más destacan en el ámbito laboral desde la perspectiva de los participantes. Las preguntas de esta sección fueron estructuradas, es decir, fueron definidas como aquellas que buscan una lista de conceptos a manera de diferentes categorías o conjuntos sobre un tema en específico (Fernández-Bringas & Bardales-Mendoza, 2022). Y, en la tercera sección, se formuló una pregunta relacionada con la ponderación de importancia entre las habilidades cualitativas y cuantitativas desde el punto de vista del participante.

Para la validación de la guía, se desarrollaron versiones piloto de cada estructura a fin de actualizarlas antes de llevarlas a campo. El detalle de las guías de entrevistas finales se encuentra en el anexo 1.

4.3 Procedimiento

En esta sección, se describen todos los procedimientos realizados en la investigación, destacando su relevancia para el cumplimiento de los objetivos propuestos. A continuación, en la figura 1, se muestran los pasos seguidos durante el estudio:

Figura 1
Proceso de construcción de la medida de obsolescencia profesional



4.3.1 Entrevistas

Antes de realizar las entrevistas, se elaboró una guía de preguntas. Para la creación de estas, se tomó en cuenta la resolución de los objetivos específicos del presente estudio. A raíz de esto, se llevaron a cabo dos entrevistas piloto por cada grupo de participantes, con el objetivo de actualizar la guía de preguntas para la salida a campo. Las entrevistas piloto se realizaron en la semana del 8 de mayo de 2023. Sobre la base de los resultados de las entrevistas piloto, se realizaron cambios a algunos enunciados para dar claridad y mejorar el entendimiento entre los participantes del estudio.

Más adelante, se realizó el contacto con los diferentes participantes del estudio; se estableció contacto con ellos mediante invitaciones por correo electrónico, la plataforma LinkedIn e invitaciones orales presenciales. Posteriormente, en la salida a campo, llevada a cabo del 21 al 31 de mayo de 2023, se procedió a entrevistar a ambos grupos de participantes, no sin antes enviarles por correo electrónico el consentimiento informado solicitando la aceptación de los términos de las entrevistas. Este consentimiento indicaba los temas relacionados con la finalidad del estudio y aspectos de confidencialidad de los datos del participante.

En las entrevistas, se preguntó sobre las habilidades cualitativas y cuantitativas, para que los participantes puedan mencionar cuáles consideraban que poseen y requieren los profesionales contables según su previa experiencia en el mercado laboral. Incluso, se formuló una pregunta con respecto a la ponderación de importancia que ellos otorgaban a ambos grupos de habilidades

(cualitativas y cuantitativas), con la finalidad de calcular la ponderación de habilidades en la medida de obsolescencia profesional final.

4.3.2 *Análisis de la información*

Para el análisis de la información, se usó el método de análisis temático mediante el programa Microsoft Excel. Este es un método para el tratamiento de la información en investigación cualitativa, que permite identificar, organizar, analizar en detalle y reportar patrones o temas a partir de una cuidadosa lectura y relectura de la información recogida, para inferir resultados que propicien la adecuada comprensión del fenómeno en estudio (Braun & Clarke, 2006).

- Fase 1: Familiarización con los datos → En esta primera etapa, se procedió a realizar la transcripción de las entrevistas con el propósito de priorizar lo que realmente se necesita para la creación de la medida de obsolescencia, es decir, las habilidades cualitativas y cuantitativas.
- Fase 2: Generación de códigos iniciales → Se codificaron las respuestas de nuestros entrevistados para clasificarlas en el rubro de habilidades al cual corresponden, es decir, cualitativas y cuantitativas.
- Fase 3: Búsqueda de temas y relación con teoría → Se utilizó la literatura para relacionar las respuestas con teorías previas. Se analizaron las habilidades más importantes según los entrevistados y se clasificaron los temas en grupos correspondientes.
- Fase 4: Producción del informe final → Teniendo las habilidades cualitativas y cuantitativas ya definidas, se procedió a la redacción de los ítems que formarán parte de la medida de obsolescencia profesional.

4.3.3 *Selección de habilidades*

A partir del análisis de la información, se procedió a seleccionar las habilidades que formarían parte de la propuesta de medida de obsolescencia profesional. En cuanto a esta fase, se seleccionaron las cuatro habilidades de cada clasificación tomando en cuenta el siguiente criterio: se otorgó un puntaje de 1 a las habilidades que se mencionaron como respuesta en la sección de la entrevista «Habilidades que posee el profesional contable»; un puntaje de 2 cuando se mencionaron en la sección de «Habilidades que requiere el profesional contable»; y, finalmente, un puntaje de 3 cuando se mencionaron en ambas secciones.

Esta decisión fue tomada debido a que las habilidades que posee el profesional contable se pueden identificar fácilmente en el perfil de un individuo; por

ello, se le asignó el puntaje más bajo. Por otro lado, las habilidades que requiere el mercado son más importantes dado que son los estándares mínimos que un profesional debe cumplir según los requerimientos de las empresas; debido a esto, se le asignó un puntaje intermedio. Si una habilidad está presente en el individuo y, además, es requerida por el mercado, se le asignó el mayor puntaje.

Hay que tener en cuenta que esta forma de seleccionar las habilidades fue validada por los expertos especializados en la creación de *tests* psicométricos.

4.3.4 *Diseño de la medida de obsolescencia*

Cabe mencionar que se llevaron a cabo reuniones con especialistas en el campo antes y después de las entrevistas, con los objetivos de (1) revisar si el proceso que estábamos realizando era el correcto y (2) validar la redacción de los ítems para la propuesta final de la prueba psicométrica propuesta.

Se utilizó un test psicométrico con escala Likert de cinco opciones de frecuencia para medir la obsolescencia. Este tipo de instrumento busca que los encuestados expresen su acuerdo o desacuerdo con relación a afirmaciones mediante una escala ordenada y unidimensional (Bertram, 2008). Los ítems fueron redactados considerando las habilidades seleccionadas y validados por un psicólogo especializado en *tests*. Posteriormente, se levantaron las observaciones y correcciones para obtener como resultado final la propuesta de la medida de obsolescencia profesional.

4.3.5 *Ponderación de habilidades*

Para las entrevistas, se incluyó una pregunta relacionada con la ponderación de las habilidades cualitativas y cuantitativas en el perfil del profesional contable. Esta fue formulada dado que se deseaba conocer el nivel de importancia que brindarán los entrevistados a cada grupo de habilidades de acuerdo con sus experiencias laborales. Para la formulación de *tests* psicométricos, Hammond (2006) menciona que se pueden utilizar criterios objetivos y propios del creador sin dejar de lado el pensamiento crítico propio del profesional.

5. Resultados y discusión

5.1 Respecto a las habilidades cualitativas

Como resultado de las entrevistas a nuestros dos grupos de participantes, se obtuvo que las habilidades cualitativas que posee y requiere el profesional contable son: adaptabilidad, empatía, precisión, orden y trabajo en equipo.

5.1.1 *Adaptabilidad*

Una de las habilidades que se obtuvo como resultado de la salida a campo fue la adaptabilidad. Esta habilidad se entiende como el proceso dinámico en el cual un individuo utiliza sus recursos para ajustarse a su entorno (Ramírez, Herrera, & Herrera, 2003).

Adaptabilidad como habilidad que posee el contador

[...] las realidades económicas y políticas que hemos estado viviendo en estos últimos años han alimentado mucho el tema de cómo llevar la contabilidad, [...] Hoy en día los jóvenes que practican en las universidades han desarrollado más estas habilidades, ven de manera distinta cómo afrontar estas situaciones. (Profesional con influencia 3, 25 de mayo de 2023)

Adaptabilidad como habilidad que requiere el contador

Es importante que los contadores estén capacitados para responder a nuevos problemas y realidades que se presenten en el día a día; la pandemia hizo que esto se haga más presente y valioso para las empresas. (Profesional con influencia 4, 29 de mayo de 2023)

La adaptabilidad destacó entre los participantes dado que reconocían que son cada vez más los contadores que **poseen** la capacidad de ajustarse a diferentes situaciones, lo que se vio reflejado en la crisis de la COVID-19, debido a que, a pesar de los diferentes retos, lograron adaptarse con éxito para lograr sus objetivos. A su vez, los participantes también mencionaron que esta habilidad es una de las que el mercado **requiere** del profesional contable, dado que, a raíz de los eventos causados por la pandemia, las empresas buscan profesionales capacitados para adaptarse a las diferentes eventualidades. De igual manera, esta habilidad se interrelaciona con las diferentes inteligencias revisadas en el marco teórico del estudio. La adaptabilidad se enlaza con la inteligencia práctica de Sternberg (1984), que se relaciona con la capacidad de un individuo para afrontar los retos que surgen en el día a día.

5.1.2 *Orden y organización*

Las siguientes habilidades cualitativas que predominaron durante las entrevistas fueron orden y organización.

Orden y organización como habilidad que posee el contador

[...] de nada te sirve ser muy eficiente en tus tareas si no eres ordenado en el proceso [...] afortunadamente hoy existen herramientas que le permiten al contador ser más organizado en sus labores. (Profesional con influencia 5, 25 de mayo de 2023)

Orden y organización como habilidad que requiere el contador

Nosotros sí exigimos que un contador sea ordenado, de hecho, en nuestras pruebas este es uno de los principales puntos de evaluación [...]. (Profesional con influencia 4, 29 de mayo de 2023)

Sobre la base de las respuestas de los entrevistados, se puede inferir que el orden y la organización son habilidades que se **posee** dentro del perfil de los contadores. Según las respuestas de los participantes, el desarrollo de estas habilidades dentro del perfil de los contadores consiste en la capacidad de organizar y estructurar los datos de manera comprensible, con el objetivo de lograr una gestión ordenada y sistemática de la información. Asimismo, de acuerdo con lo respondido por los entrevistados, se puede decir que el orden es una habilidad que **requiere** el contador. Se necesita que el profesional contable sea una persona organizada y ordenada, sobre todo teniendo en cuenta que la contabilidad es una disciplina universal que debe ser entendida por todos los miembros de la empresa.

Estas habilidades se relacionan con la inteligencia lógico-matemática mencionada por Gardner (1983), la cual se relaciona con la capacidad de lograr un pensamiento lógico, razonar deductivamente y organizar la información para resolver problemas.

5.1.3 Precisión

En tercer lugar, se encontró, entre las habilidades cualitativas que posee y requiere el profesional contable, la **precisión**. Esta habilidad se entendió como la forma en la que una persona es eficaz en las labores que hace, minimizando sus errores al máximo.

Precisión como habilidad que posee el contador

[...] el contador tiene un *chip* en ser preciso, imaginemos que «meta la pata» en sus cálculos, la empresa podría incurrir en grandes pérdidas. (Egresado contable 9, 27 de mayo de 2023)

Precisión como habilidad que requiere el contador

Las empresas requieren contadores que sean exactos con la información que entregan. Este requerimiento se basa en la confianza que tiene toda la organización en los números. (Profesional con influencia 2, 25 de mayo de 2023)

El profesional contable de hoy está consciente de la importancia de la exactitud de sus números y los impactos que traen consigo para la toma de decisiones de sus respectivas empresas. Los entrevistados expresaron la importancia de contar con profesionales contables capaces de generar productos finales con un margen de error mínimo.

5.1.4 Trabajo en equipo

Luego, otra habilidad que resultó de la selección de habilidades fue el trabajo en equipo. Entre los entrevistados, este término hizo referencia a la habilidad de coordinar y comunicar con miembros del equipo las tareas asignadas de manera eficaz con un objetivo grupal común; asimismo, se mencionó que la persona debe poseer confianza y estar comprometida con el objetivo de la organización.

Trabajo en equipo como habilidad que posee el contador

[...] cada vez las empresas están tomando posturas más horizontales donde es más importante el trabajo en equipo, la necesidad de comunicación entre todas las áreas de la empresa se ha hecho más visible [...]. (Egresado contable 3, 23 de mayo de 2023)

Trabajo en equipo como habilidad que requiere el contador

En la actualidad, ya no se buscan profesionales contables que desarrollen tareas individuales, la mayoría requieren un desenvolvimiento con las demás personas del área. (Profesional con influencia 2, 25 de mayo de 2023)

Los profesionales contables en la actualidad **poseen** desarrollada la habilidad de trabajo en equipo entre sus perfiles; esto debido al cambio que están teniendo las empresas hacia una cultura organizacional más horizontal. Se puede inferir, según la información brindada por los entrevistados, que los contadores ya no son vistos como colaboradores que otorgan números, sino que participan en el análisis de la información de lo que sucede en la empresa; sin embargo, para que esto suceda, las empresas **requieren** profesionales contables

que sean capaces de trabajar en conjunto, que sepan comunicarse y cooperar con los miembros de su equipo y con los demás miembros de la organización.

Esta habilidad se puede relacionar con la inteligencia interpersonal definida por Gardner (1983), ya que es necesario que el contador sepa identificar los deseos y necesidades de sus compañeros para que así puedan trabajar con mejor sincronía.

5.1.5 Otras habilidades

Asimismo, también se encontraron durante las entrevistas otras habilidades cualitativas que posee el contador; estas se mencionaron con menos recurrencia, como, por ejemplo, la resiliencia que, según el egresado contable 4 (24 de junio de 2023), le da al profesional la habilidad de seguir luego de haber fallado. Si bien es una habilidad que pocos profesionales poseen dentro del mercado laboral, es importante que se desarrolle dentro del perfil del contador, ya que le da una visión más holística de las diferentes situaciones que se le presenten.

5.2 Respecto a las habilidades cuantitativas

Con respecto a las habilidades cuantitativas, se encontró que predominan las habilidades tecnológicas como las que poseen los profesionales contables a la fecha. Como parte del resultado de las entrevistas a los dos grupos de investigación, se obtuvieron las siguientes habilidades: Excel, sistemas de planificación de recursos empresariales (ERP), Power BI y conocimientos contables.

5.2.1 Excel

En primer lugar, se encontró el programa Excel, según la mayoría de los encuestados. Algunos de los encuestados mencionaron funciones específicas, como el manejo de gran cantidad de información, tablas dinámicas y dominio de macros.

Manejo de Excel como habilidad que posee el contador

[...] el Excel es una de las herramientas que siempre se enseña en todas las universidades y el contador sí o sí lo conoce [...]. (Egresado contable 3, 23 de mayo de 2023).

Manejo de Excel como habilidad que requiere el contador

Excel es una herramienta crucial para el desarrollo del día a día de la empresa [...] al día de hoy la gran mayoría de los procesos de una empresa se llevan a cabo en este *software*. (Egresado contable 1, 23 de mayo de 2023).

De acuerdo con los entrevistados, los profesionales contables **poseen** conocimiento de Excel, ya que es una herramienta básica que se enseña desde el colegio, e incluso existen estudiantes que adquieren o refuerzan sus conocimientos en diferentes instituciones de educación superior. En los fragmentos recopilados de las entrevistas, se puede observar que la herramienta es una de las más **requeridas** respecto a habilidades cuantitativas. Los entrevistados mencionaron que el manejo de estas herramientas es lo básico que debería saber un profesional contable para sobresalir en el mercado laboral.

Sobre la base de lo mencionado, se lo puede relacionar, por un lado, con la inteligencia lógico-matemática propuesta por Gardner (1983), ya que está en constante desarrollo de ecuaciones y cálculos para resolver problemas; y, por otro lado, con la inteligencia analítica propuesta por Sternberg (1984), debido a que para el manejo de estas herramientas se necesita la capacidad de evaluar y resolver problemas de manera eficiente.

5.2.2 Sistemas de planificación de recursos empresariales (ERP)

En segundo lugar, una de las habilidades que destacó fue el dominio de algún sistema de planificación de recursos empresariales (ERP por sus siglas en inglés). Cada vez más empresas del mercado tienen en su portafolio de programas una herramienta de control y planificación de procesos como estas. Por consiguiente, es necesario que los profesionales que se incorporen a la empresa estén capacitados para manejarlas de manera eficaz.

Manejo de ERP como habilidad que posee el contador

[...] en todos mis trabajos anteriores he notado que los contadores manejamos al menos un ERP [...]. (Egresado contable 6, 25 de mayo de 2023)

Manejo de ERP como habilidad que requiere el contador

[...] dependiendo de la empresa es que se solicita a los profesionales el manejo de alguna ERP en específico, ya sea Siscont, Oracle, SAP. Si bien pueden no conocerlas todas, es importante que haya tenido experiencia en el manejo de al menos una. (Profesional con influencia 4, 29 de mayo de 2023)

Se puede observar que el manejo de ERP es importante para el contador, ya que es una herramienta que muchas empresas manejan actualmente con el fin de administrar todos los procesos del negocio y registrar las transacciones principales. De acuerdo con nuestros entrevistados, al contador no solo se le

pide saber una herramienta básica como Excel, sino también el conocimiento de algún ERP.

En ese sentido, se puede relacionar el dominio un ERP con la inteligencia lógico-matemática propuesta por Gardner (1983) y, a su vez, con la inteligencia analítica propuesta por Sternberg (1984). Los sistemas contables generan eficiencia en las operaciones de las diferentes empresas, no solo en la parte contable, sino también en la operativa, lo que genera que cada vez más organizaciones **requieran** el dominio de estas herramientas en sus procesos de contratación.

5.2.3 *Power BI*

En tercer lugar, se pueden encontrar entre las habilidades cuantitativas el manejo del *software* Power BI. En las entrevistas, se mencionó que ya no solo era importante la presentación de los datos de manera simple, sino que también era de suma importancia saber transformarlos y transmitirlos a los terceros relacionados.

Manejo de Power BI como habilidad que posee el contador

Cada vez más son los contadores que poseen conocimiento en Power BI, ya que te permite poner de forma gráfica grandes cantidades de información. La gran mayoría adquiere este conocimiento en cursos extras ya que en las universidades no suelen enseñarlo. (Egresado contable 8, 25 de mayo de 2023)

Manejo de Power BI como habilidad que requiere el contador

[...] el manejo de *software* para modelamiento de datos como Power BI también es básico, no sabes eso o algún programa similar y estás fuera del mercado [...] (Egresado contable 3, 29 de mayo de 2023)

Sobre la base de las respuestas de los participantes, se puede inferir que cada vez son más los profesionales que **poseen** como habilidad el manejo de Power BI. Según las entrevistas, los profesionales suelen aprender esta habilidad en cursos externos debido a que las universidades no lo incluyen como parte del currículo obligatorio. De acuerdo con los participantes, no solo se necesita que el contador sea alguien que halle sus números de manera correcta, sino que se **requiere** que sepa presentar información de manera sencilla y digerible.

El manejo del *software* Power BI se puede relacionar con la inteligencia espacial propuesta por Gardner (1983), debido a que implica la habilidad de

reconocer y manipular imágenes de manera constante para lograr una comunicación efectiva. Asimismo, también se puede vincular con la inteligencia creativa propuesta por Sternberg (1984), ya que requiere la generación de ideas originales para transmitir de manera clara el significado deseado a partir de una gran cantidad de información.

5.2.4 *Dominio de conocimientos contables*

En cuarto lugar, se puede observar que, entre las siguientes habilidades que mencionaron los entrevistados, estuvo el dominio de conocimientos contables, haciendo referencia a la base contable general.

Dominio de conocimientos contables como habilidad que posee el contador

[...] además de ello, el análisis financiero es crucial en nuestra empresa, sobre todo cuando tenemos reuniones importantes con las cabezas principales [...]. (Profesional con influencia 6, 27 de mayo de 2023)

[...] un contador de todas maneras conoce temas contables como tributación [...]. (Profesional con influencia 4, 29 de mayo de 2023)

Dominio de conocimientos contables como habilidad que requiere el contador

Muchos de los profesionales no poseen especializaciones en temas contables que requieren los puestos a los que aplican, o, si los tienen, están desactualizados. El mercado te pide que tengas actualización de estas especializaciones. (Profesional con influencia 4, 29 de mayo de 2023)

Los conocimientos contables abarcan diferentes temas, sin embargo, los cuatro rubros principales mencionados por nuestros entrevistados fueron: NIIF, NIC, tributación y análisis financiero.

Como puede observarse, además de contar con habilidades en el manejo de *software*, los contadores **poseen** una base sólida de conocimientos en su campo, adquiridos mediante por lo menos cinco años de estudio en dichas materias. Entre las respuestas de los encuestados se rescató que, si bien las diversas habilidades son importantes en el profesional, el mercado espera que un contador ya posea una base sólida en conceptos contables generales, sin importar el área contable en la que se especialice. Esto quiere decir que el

mercado **requiere** contadores con dominio de conocimientos en estas materias con el propósito de sobresalir en el mercado laboral.

Asimismo, con referencia al dominio de conocimientos contables, esta habilidad se relaciona con la inteligencia lógico-matemática de Gardner (1983), ya que constantemente el profesional se encuentra estableciendo relaciones lógicas entre diferentes conceptos teóricos y prácticos.

5.2.5 Otras habilidades

Del mismo modo, se encontraron durante las entrevistas otras habilidades que **posee** el profesional contable, que se mencionaron con menos recurrencia, como, por ejemplo, el análisis de datos, que, según el egresado contable 7 (25 de mayo de 2023), le da un diferencial al contador. Esta habilidad puede ser complementada con el *software* Alterix, que, según el profesional con influencia 1 (26 de mayo de 2023), es una herramienta muy potente de transformación de datos que pocos poseen, pero genera un plus en el candidato en los procesos de contratación.

Por último, también se encontraron durante las entrevistas otras habilidades que **requiere** el profesional contable. Estas se mencionaron con menor recurrencia, como, por ejemplo, análisis de datos y el manejo del *software* Tableau.

5.3 Ponderación de habilidades

Luego de recopilar todas las respuestas, se realizó un promedio simple entre todas las respuestas y se obtuvieron los siguientes resultados (véase la tabla 2):

Tabla 2
Ponderación de habilidades dentro de un perfil de profesional contable

Habilidad	Ponderación
Cualitativa	50,38%
Cuantitativa	49,62%

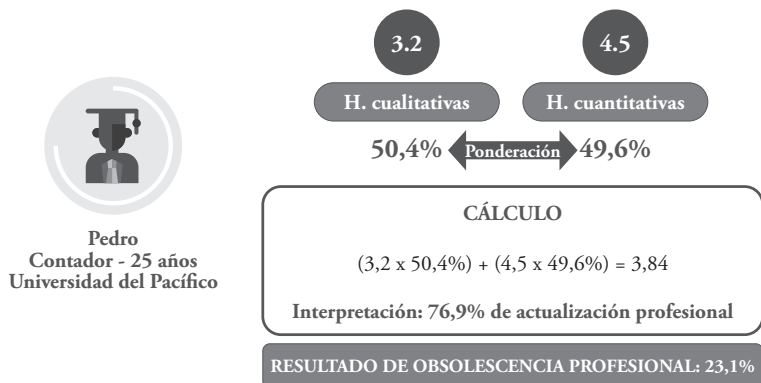
Esta ponderación ayudará a generar los resultados de la medida construida en el siguiente apartado, para poder mensurar la obsolescencia profesional del contador. Para ello, se promediarán los resultados obtenidos en los ítems de las habilidades cualitativas y cuantitativas y se multiplicarán por la ponderación de importancia para obtener el resultado de actualización profesional que, al verlo de manera inversa, mostrará la obsolescencia profesional del contador.

5.4 Construcción y ejemplificación de la medida

Para la construcción de la herramienta, se utilizó la escala Likert del 1 al 5 considerando las alternativas de frecuencia «nunca», «casi nunca», «ocasionalmente», «casi siempre» y «siempre». Se optó por esta escala dado que se desea que los futuros encuestados respondan con base en su última experiencia laboral. Además, se decidió incluir una alternativa neutra a fin de no obtener respuestas forzadas en las alternativas positivas y negativas. Cabe resaltar que todos los ítems fueron redactados de manera afirmativa por sugerencia del especialista en la creación de *tests* psicométricos para evitar una interpretación inversa en cualquiera de los ítems. Véase el anexo B para el detalle de todos los ítems redactados que configuran la medida de obsolescencia profesional.

En el anexo C, se muestra parte del modelo de test psicométrico que será distribuido a los contadores que deseen tomarlo. Una vez que el profesional haya completado el test, se deben promediar las respuestas según las categorías de habilidades y multiplicar los resultados por la ponderación obtenida de las entrevistas. Dado que los ítems fueron redactados de manera positiva, las respuestas cercanas a «siempre» representan una mayor actualización profesional. Por consiguiente, el resultado de manera inversa da como resultado la obsolescencia profesional del contador. En la figura 2, se puede observar un ejemplo práctico del test psicométrico propuesto.

Figura 2
Proceso de utilización de la medida de obsolescencia profesional



6. Conclusiones

La presente investigación tuvo como objetivo el desarrollo de una medida que ayude a los contadores a medir su nivel de obsolescencia profesional. Para lograr este objetivo general, se investigó, mediante entrevistas semiestructuradas, cuáles son las habilidades cualitativas y cuantitativas que posee y requiere el profesional contable. Estas entrevistas tuvieron dos grupos de participantes: egresados de contabilidad y profesionales que tienen influencia en procesos de contratación en áreas contables.

Se obtuvo como resultado una lista de habilidades de la que se seleccionaron las más mencionadas luego del proceso de recuento de términos y clasificación en función de las respuestas de los participantes. Por el lado de las habilidades cualitativas, se encontraron las siguientes: adaptabilidad, orden, precisión y trabajo en equipo. Y, por el lado de las cuantitativas: Excel, ERP, Power BI y conocimientos contables.

En relación con las habilidades resultantes, a lo largo de la salida a campo también se encontraron otras habilidades con menor recurrencia en las respuestas de los participantes, pero que se consideró importante exponer entre los resultados. Entre estas, se pudo encontrar, por el lado de las habilidades cualitativas, la puntualidad y la resiliencia, las cuales son cada vez más valoradas en el mercado laboral. Del mismo modo, por el lado de las habilidades cuantitativas, se mencionaron las habilidades referentes al dominio de *softwares* y análisis de datos como Alterix, y *softwares* diversos de visualización de datos como Tableau; por consiguiente, se puede inferir que el uso de diferentes herramientas tecnológicas será cada vez más requerido a los profesionales en el futuro.

Finalmente, luego de cumplir con los objetivos de la investigación, se desarrolló la medida de obsolescencia profesional. Esta herramienta se elaboró en la forma de un test psicométrico con el objetivo de permitir que un contador pueda evaluarse e identificar si tiene habilidades acordes a lo que posee y requiere el mercado a la fecha. Y, sobre todo, ayuda a identificar aquellas oportunidades de mejora que pueda aprovechar para dar valor agregado a la profesión contable.

7. Implicancias

Para empezar, por el lado de las instituciones del Estado relacionadas con la educación superior en el Perú, se espera que la medida pueda ser usada con la finalidad de evaluar el nivel de obsolescencia de egresados contables. Y

que, con base en los resultados obtenidos, las diferentes instituciones tomen acciones para reforzar el desarrollo de habilidades que necesita el mercado y promueven mayores tasas de empleabilidad.

Por otra parte, desde la perspectiva de las autoridades de los centros de estudios superiores del Perú, se espera que esta medida se utilice para identificar las habilidades del profesional contable que requiere el mercado laboral y compararlas con las que sus egresados poseen. Esto con la finalidad de orientar la actualización de mallas curriculares en búsqueda de formar profesionales que puedan insertarse exitosamente en el mercado laboral cuando inicien su vida profesional.

En último lugar, por el lado de los estudiantes de la carrera profesional de Contabilidad, se busca que tomen la evaluación para poder identificar los puntos de mejora en los que pueden trabajar en la búsqueda de mejorar su perfil en relación con lo que demandan las empresas y distintas organizaciones.

8. Investigaciones futuras

A partir de la investigación desarrollada y los resultados obtenidos, se sugiere realizar un estudio que posea una validación exhaustiva de los ítems del instrumento de obsolescencia con base en el público al que será aplicado. Esto debido a que la presente investigación se realizó con 15 participantes provenientes de Lima Metropolitana, por limitaciones de duración del estudio. En otras palabras, se deben realizar las validaciones correspondientes dentro del campo de estudio de la psicología con expertos en el tema de habilidades y más especialistas en las creaciones de *tests* psicométricos, a fin de autenticar y validar correctamente todos los ítems del cuestionario.

Tomando como base el esquema de las etapas por cubrir para la construcción de una prueba piloto propuesta por García *et al.* (2015), luego de la selección de los enunciados por grupo de expertos se debe aplicar la prueba piloto a campo, de manera individual o colectiva, con la finalidad de seguir perfeccionando la medida hasta que se llegue a una versión final y, sobre todo, probar la fiabilidad de la herramienta.

Por último, se exhorta a que este cuestionario se tome como base para la creación de otras pruebas psicométricas sobre obsolescencia profesional. Este puede ser tomado para replicarse en otras zonas geográficas y con otras profesiones.

9. Referencias

- Aryal, A., & Callahan A. (2022). *Embracing artificial intelligence in accounting*. <https://jstor.org/stable/community.33100285>
- Asuquo, A. I., Dan, N. O., & Effiong, G. T. (2020). Impact of information technology on accounting line of works. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 9(2).
- Attewell, P. (1990). What is skill? *Work and occupations*, 17(4).
- Balcar, J. (2016). Is it better to invest in hard or soft skills? *The Economic and Labour Relations Review*, 27(4).
- Bertram, D. (2008). *Likert scales... are the meaning of life*. Topic Report.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Certo, S. C. (2000). *Concepts and skill-building*. Irwin: McGraw Hill.
- Chacaltana, J. (2004). *La inserción laboral de jóvenes en Perú*. Comisión Económica para América Latina (Cepal) de las Naciones Unidas https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D37C40E73BA08B4A05257DB8005681BE/%24FILE/200709270009_4_2_0.pdf
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2006). Plan Nacional Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación para la competitividad y el desarrollo humano PNCTI 2006-2021. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1427442/Plan-Nacional-Estratgico-de-Ciencia-Tecnologa-e-Innovacin-para-la-competitividad-y-el-desarrollo-humano-2006-2021.pdf>
- De Grip, A. (2006). *Evaluating human capital obsolescence*. Research Centre for Education and the Labour Market. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=f9c70c05c7a286f384b5e4a2e4c6870cd831c9d5>
- Eloundou, T., Manning, S., Mishkin, P., & Rock, D. (2023). *GPTS are GPTS: An early look at the labor market impact potential of large language models*. arXiv preprint arXiv:2303.10130.
- Fernández-Bringas, T., & Bardales-Mendoza, O. (2022). *La experiencia de la investigación cualitativa*. Fondo Editorial Cayetano.
- Gaffikin, M. (2011). What is (accounting) history? *Accounting History*, 16(3).
- Gale, A. J., Duffey, M. A., Park-Gates, S., & Peek, P. F. (2017). Soft Skills versus hard skills: Practitioners' perspectives on interior design interns. *Journal of Interior Design*, 42(4).
- García, M. I. B., Cueto, E. G., Abad, E. V., & Tello, F. P. H. (2015). *Psicometría: problemas resueltos*. Sanz y Torres.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. Nueva York, NY: Basic Books.
- Ghasemi, M., Shafeiepour, V., Aslani, M. R., & Barvayeh, E. (2011). The impact of Information Technology (IT) on modern accounting systems. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 28, 112-116. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.023>

- Hadiyanto, H., Noferdiman, N., Moehamin, M., & Yuliusman, Y. (2017). Assessing students and graduates soft skills, hard skills and competitiveness. *People: International Journal of Social Sciences*, 3(2), 1886-1906.
- Hammond, S. (2006). Using psychometric tests. En *Research methods in psychology* (pp. 189-209). Sage.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S. A. de C. V.
- Hurrell, S. A., Scholarios, D., & Thompson, P. (2013). More than a «Humpty Dumpty» term: Strengthening the conceptualization of soft skills. *Economic and Industrial Democracy*, 34(1).
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2015). Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades, 2014. https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf
- Kechagias, K. (Ed.). (2011). *Teaching and assessing soft skills*. Neapolis, Grecia.
- Lee, K., & Mirchandani, D. (2010). Dynamics of the importance of IS/IT skills. *Journal of Computer Information Systems*, 50(4), 67-78.
- Ley 43 de 1990. (1990, 13 de diciembre). Por la cual se adiciona la Ley 145 de 1960, reglamentaria de la profesión de contador público y se dictan otras disposiciones. http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_col_ley43.pdf
- Lindsay, C. A., Morrison, J. L., & Kelley, E. J. (1974). Professional obsolescence: Implications for continuing professional education. *Adult Education Quarterly*, 25(1).
- Moss, P., & Tilly, C. (1996). «Soft» skills and race: An investigation of black men's employment problems. *Work and Occupations*, 23(3), 252-276.
- Page, C., Wilson, M., & Kolb, D. (1993). *Managerial competencies and New Zealand managers: On the inside, looking in*. Auckland: University of Auckland.
- Parente, D. H., Stephan, J. D., & Brown, R. C. (2012). Facilitating the acquisition of strategic skills: The role of traditional and soft managerial skills. *Management Research Review*, 35(11).
- Poisson de Haro, S., & Turgut, G. (2012). Expanded strategy simulations: Developing better managers. *Journal of Management Development*, 31(3), 209-220.
- Rainsbury, E., Hodges, D. L., Burchell, N., & Lay, M. C. (2002). Ranking workplace competencies: Student and graduate perceptions. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 3(2).
- Ramírez, M., Herrera, F., & Herrera, I. (2003). ¿Qué ocurre con la adaptación y el rendimiento académico de los alumnos, en un contexto educativo pluricultural? *Revista Iberoamericana de Educación (Impresa)*, 33(2), 1-17. <https://doi.org/10.35362/rie3322994>
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1).
- Seifert, W. (1964). The prevention and cure of obsolescence in scientific and technical personnel. *Research Management*, 7(2).

- Sternberg, R. (1984). Toward a triarchic theory of human intelligence. *Behavioral and Brain Sciences*, 7(2).
- Sternberg, R. J., & Grigorenko, E. L. (2004). Intelligence and culture: How culture shapes what intelligence means, and the implications for a science of well-being. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1427-1434.
- Walter, S., & Lee, J. D. (2022). How susceptible are skills to obsolescence? A task-based perspective of human capital depreciation. *Foresight and STI Governance*, 16(2), 32-41. <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2022.2.32.41>
- World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

Anexos

Anexo 1 Guía de entrevista semiestructurada

Estudio: ¿Cómo medir la obsolescencia del contador en el Perú?: propuesta de una medida de obsolescencia profesional	
Grupo de participantes:	Egresados contables / profesionales con influencia en procesos de contratación
Fecha de entrevista:	
Entrevistado:	
Universidad de procedencia / año de egreso:	
Profesión:	
Cargo:	
<p>Introducción: La presente entrevista tiene como finalidad identificar cuáles son las habilidades presentes y requeridas para el profesional contable. Como se mencionó en el consentimiento informado previamente firmado, esta entrevista tiene fines educativos para un trabajo académico de investigación del Departamento de Contabilidad de la Universidad del Pacífico. La entrevista será grabada con fin de análisis de datos, las respuestas serán anónimas y tendrán una duración total de 20 minutos aproximadamente.</p>	
<p>Preguntas:</p> <p>Pregunta para grupo 1 – Egresados contables:</p> <p>1. En su experiencia participando en procesos de contratación en áreas contables, ¿cree que los requerimientos solicitados al contador por el mercado laboral han cambiado en los últimos años? (<i>Pedir explicar</i>).</p> <p>Pregunta para grupo 2 – Profesionales con influencia:</p> <p>2. En su experiencia como rol influyente en las contrataciones de áreas contables, ¿cree que los requerimientos solicitados al profesional contable han cambiado en los últimos años? (<i>Pedir explicar</i>).</p> <p>Habilidades cualitativas</p> <p>3. Teniendo en cuenta que las habilidades cualitativas son las habilidades relacionadas con la personalidad, la forma en la que un individuo se desenvuelve de manera interpersonal e intrapersonal, ¿cuáles considera que son las habilidades cualitativas que posee el profesional contable a la fecha?</p> <p>4. ¿Cuáles considera que son las habilidades cualitativas que demanda el mercado laboral al profesional contable?</p>	

Habilidades cuantitativas

5. Teniendo en cuenta que las habilidades cuantitativas son las habilidades de dominio de conocimiento técnico en su campo de estudio, ¿cuáles considera que son las habilidades cuantitativas que posee el profesional contable a la fecha?
6. ¿Cuáles considera que son las habilidades cuantitativas que demanda el mercado laboral al profesional contable?

Si el entrevistado no ha mencionado respuesta relacionada con habilidades tecnológicas, preguntar sobre el tema.

7. Dentro de las habilidades cuantitativas, tenemos a las habilidades tecnológicas, estas se relacionan con el uso de herramientas informáticas. Por lo tanto, ¿considera que estas habilidades son necesarias para el rol del contador?

Si la respuesta es afirmativa:

8. ¿Cuáles considera que son las habilidades tecnológicas que posee el profesional contable?
9. ¿Cuáles considera que son las habilidades tecnológicas que demanda el mercado laboral al profesional contable?

Ponderación de habilidades

10. Entre habilidades cualitativas y cuantitativas, ¿cuánta importancia daría a cada grupo de habilidades en la composición del perfil del profesional contable? Distribuya un 100% entre ambas habilidades.
11. ¿Conoce el término «obsolescencia profesional»? (*Explicar al participante el concepto si es que no lo sabe*).

Anexo 2

Clasificación de enunciados para la medida de obsolescencia

TODAS LAS PREGUNTAS TENDRÁN LAS SIGUIENTES OPCIONES DE RESPUESTA:
(1) NUNCA (2) CASI NUNCA (3) OCASIONALMENTE (4) CASI SIEMPRE (5) SIEMPRE

HABILIDADES CUALITATIVAS

1) Trabajo en equipo

Ítem	¿Qué mide?
En un proyecto asignado, acepto la decisión tomada por la mayoría de integrantes del equipo para sacar el proyecto adelante a pesar de que tengo una opinión distinta.	Coordinación
Cuando no me parezca alguna decisión tomada por el equipo lo comento abiertamente expresando mis ideas.	Comunicación
Todos los miembros de mi equipo realizan labores que aportan a un objetivo importante para la empresa.	Confianza
Me comprometo con las tareas que me asignan con la finalidad de alcanzar los objetivos de mi equipo.	Compromiso

2) Orden / Organización

Ítem	¿Qué mide?
Cuando tengo varios pendientes simultáneamente, soy capaz de organizarme de manera eficaz.	Organización
Organizo las tareas que se me asignan según el orden de prioridad.	Organización
Ordeno mis archivos de tal forma que puedo disponer de ellos inmediatamente.	Orden
Realizo todos mis informes contables de manera clara y ordenada.	Orden

3) Precisión

Ítem	¿Qué mide?
Cuido mucho los detalles al presentar un informe.	Atención al detalle
Soy riguroso en su trabajo, incluso ante las cosas más mínimas.	Atención al detalle
Reviso varias veces mi trabajo antes de entregarlo para verificar que todo esté correcto.	Precisión
Realizo todos mis informes contables sin errores.	Precisión

4) Adaptabilidad

Ítem	¿Qué mide?
Me adapto con facilidad a diferentes situaciones en mi entorno laboral.	Adaptabilidad
Si los objetivos de un trabajo cambian por completa, soy capaz de adaptarme sin problema alguno.	Adaptabilidad
Aprendo rápido cosas nuevas que me enseñan en mi entorno laboral.	Adaptabilidad
Me desenvuelvo bien cuando tengo que enfrentarme a situaciones completamente inesperadas.	Adaptabilidad

HABILIDADES CUANTITATIVAS

1) Manejo de Excel

Ítem	¿Qué mide?
Uso Excel en mi jornada laboral.	Uso
Puedo desarrollar fácilmente tareas que involucren el uso de Excel.	Manejo
Puedo crear de manera exitosa tablas dinámicas con bases de datos amplias en Excel.	Sub-herramienta
Codifico macros en Excel que se ejecutan correctamente y cumplen la función solicitada.	Sub-herramienta

2) Manejo de Power BI

Ítem	¿Qué mide?
Uso Power BI en mi jornada laboral.	Uso
Desarrollo fácilmente tareas que involucren el uso de Power BI.	Manejo
Puedo unir diferentes fuentes de datos en Power BI con el propósito de generar paneles y dashboards.	Sub-herramienta
Preparo informes que procesan diversas fuentes de información en Power BI.	Sub-herramienta

4) Manejo de algún ERP

Ítem	¿Qué mide?
Uso al menos un ERP en mi jornada laboral.	Uso
Desarrollo fácilmente tareas que involucren el uso de algún ERP.	Manejo
Automatizo y administro los procesos de mi área mediante un ERP.	Sub-herramienta
Puedo tomar decisiones con los resultados obtenidos del procesamiento de información en un ERP.	Sub-herramienta

4) Conocimientos Contables

Ítem	¿Qué mide?
Puedo poner en práctica mis conocimientos sobre las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) si mi trabajo me lo pide.	NIIF
Me siento seguro de poner en práctica mis conocimientos sobre las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) si mi trabajo me lo pide.	NIC
Puedo poner en práctica mis conocimientos sobre el código tributario vigente si mi trabajo me lo pide.	Tributación
Puedo preparar y analizar fácilmente Estados Financieros.	Análisis financiero

Anexo 3

Medida de obsolescencia profesional para el contador peruano

MEDIDA DE OBSOLESCENCIA PROFESIONAL

El objetivo de este cuestionario es conocer el grado de Obsolescencia Profesional del contador.

A continuación, se presenta una lista de enunciados, a los cuales le solicitamos que marque la opción que más lo describa considerando su última experiencia laboral. Tenga en cuenta que no hay respuesta correcta ni incorrecta.

	NUNCA	CASI NUNCA	OCASIONALMENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
En un proyecto asignado, acepto la decisión tomada por la mayoría de integrantes del equipo para sacar el proyecto adelante a pesar de que tengo una opinión distinta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando tengo varios pendientes simultáneamente, soy capaz de organizarme de manera eficaz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuido mucho los detalles al presentar un informe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me adapto con facilidad a diferentes situaciones en mi entorno laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando no me parece alguna decisión tomada por el equipo lo comento abiertamente expresando mis ideas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organizo las tareas que se me asignan según el orden de prioridad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soy riguroso en su trabajo, incluso ante las cosas más mínimas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si los objetivos de un trabajo cambian por completa, soy capaz de adaptarme sin problema alguno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Todos los miembros de mi equipo realizan labores que aportan a un objetivo importante para la empresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ordeno mis archivos de tal forma que puedo disponer de ellos inmediatamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reviso varias veces mi trabajo antes de entregarlo para verificar que todo esté correcto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

