

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

(Creada por la Ley N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

**“COMPETENCIA ESTRATÉGICA Y SERVICIO PROFESIONAL
DEL CONTADOR PÚBLICO AGREMIADO AL COLEGIO DE
CONTADORES PÚBLICOS DE HUANCABELICA, 2021”**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:
CONTABILIDAD**

PRESENTADO POR:

Bach. CARDENAS QUISPE, Elizabeth Brigida

Bach. LACHO CHANCHA, Pahola Frecia

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

HUANCABELICA, PERÚ

2022

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, A LOS 18 DÍAS DEL MES DE Mayo DEL AÑO 2022, A HORAS 10:00 a.m., SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESIDENTE: Dr. Luis Julio Valacich Aguilar

SECRETARIO: cece. Andrés Jesús Camarero Lamente

VOCAL: Dr. Carlos Legano Núñez

DESIGNADOS LOS MIEMBROS DEL JURADO CON RESOLUCIÓN N° 461-2021-FCE-12-UNH PARA LA TESIS TITULADO:

Competencia estratégica y desempeño profesional del Contador Público, agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Piura, 2021.

CUYO AUTOR ES (EL) (LOS) GRADUADO (S):

BACHILLER (S): Cardenas Quiroz Elizabeth Brigida
Lacho Chancha Pahola Freia

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DE LA TESIS TITULADO ANTES CITADO.

FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL (LOS) SUSTENTANTE (S) ABANDONAR EL RECINTO; PARA LA DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO. LUEGO DEL DEBATE SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

BACHILLER: Cardenas Quiroz Elizabeth Brigida

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

BACHILLER: Lacho Chancha Pahola Freia

PRESIDENTE: APROBADO

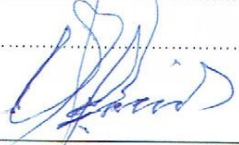
SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.

OBSERVACIONES:


PRESIDENTE


VOCAL


SECRETARIO



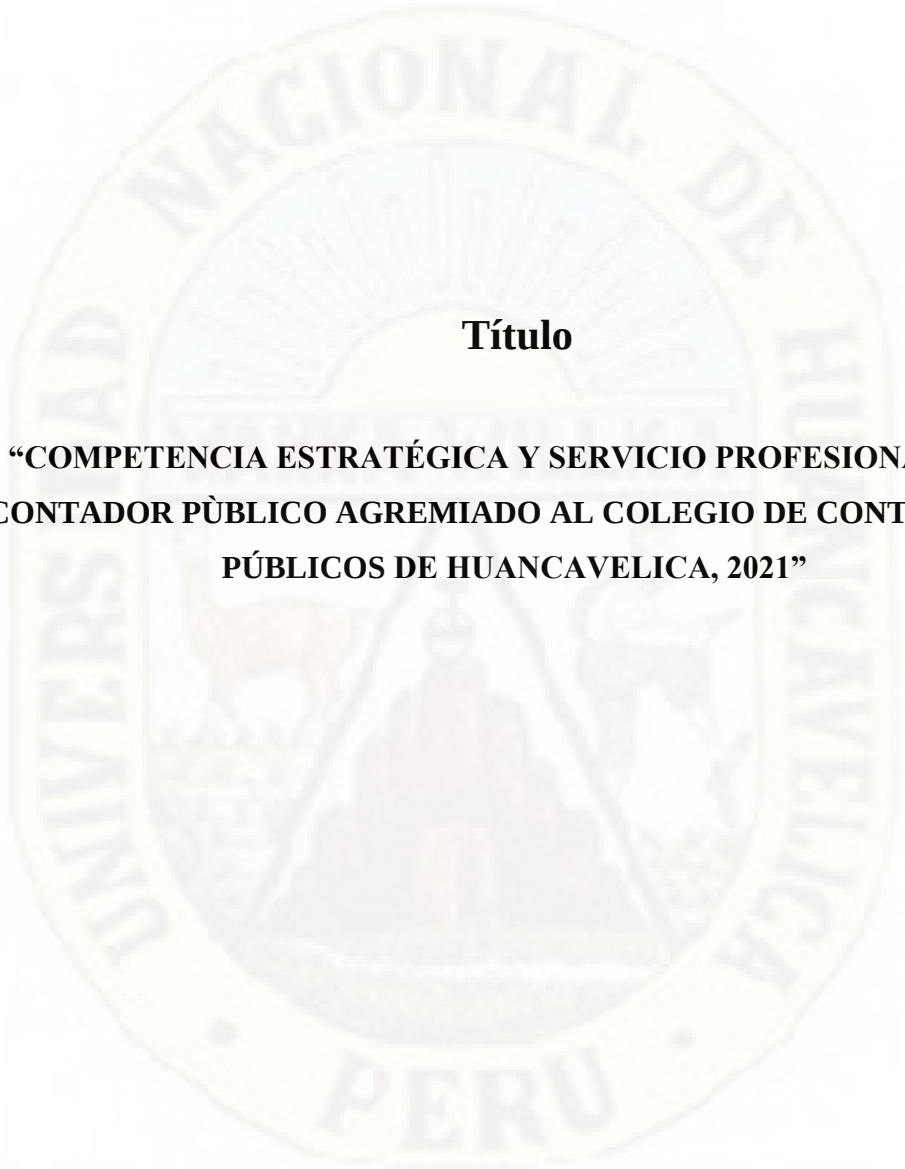
71714797

LACHO CHANCHA PAHOLA FREIA



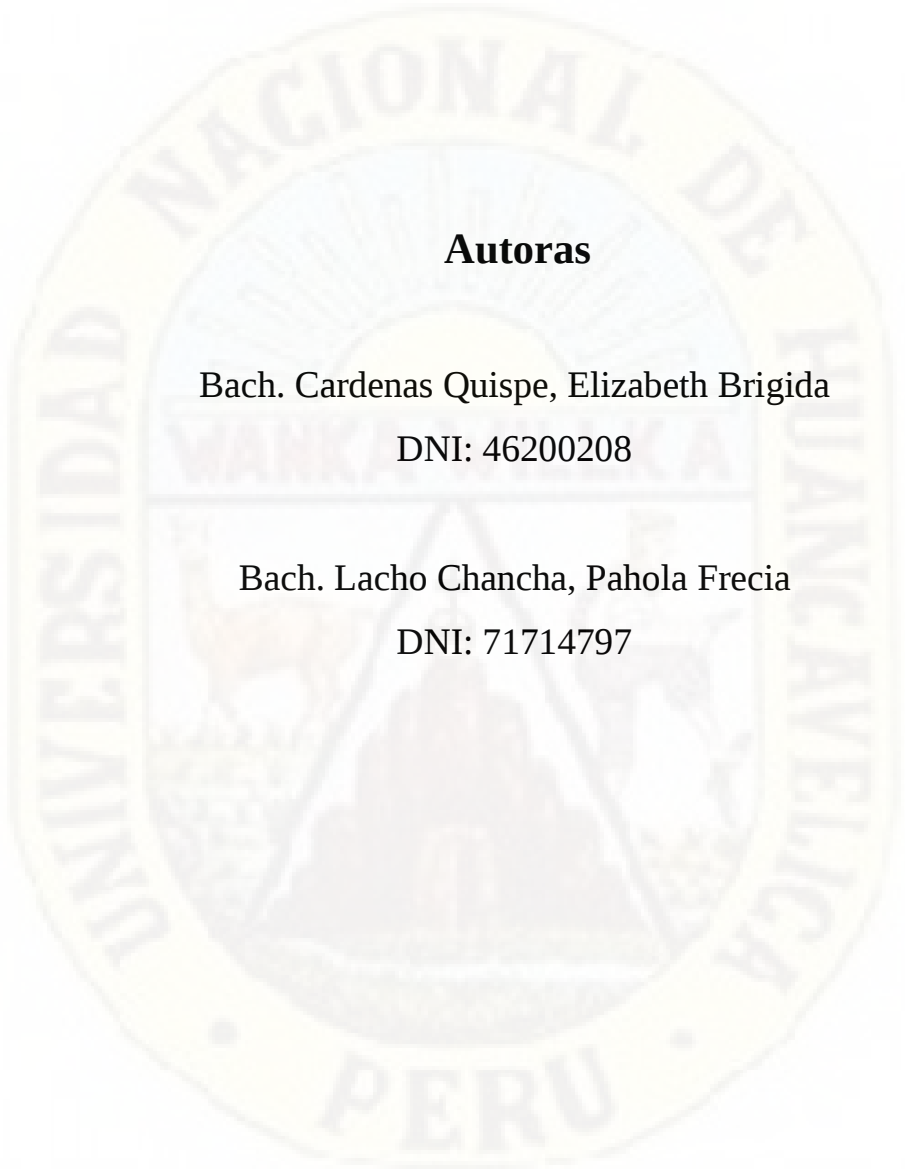
46200208

Cardenas Quiroz Elizabeth Brigida



Título

**“COMPETENCIA ESTRATÉGICA Y SERVICIO PROFESIONAL DEL
CONTADOR PÚBLICO AGREMIADO AL COLEGIO DE CONTADORES
PÚBLICOS DE HUANCABELICA, 2021”**



Autoras

Bach. Cardenas Quispe, Elizabeth Brigida

DNI: 46200208

Bach. Lacho Chancha, Pahola Frecia

DNI: 71714797

Asesor

DR. Carlos LOZANO NÚÑEZ

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6871-7110>

DNI: 20097365

Dedicatoria

Con todo mi corazón a mi madre Reginalda; tu bendición a diario me protege y me lleva por el camino del bien.

A mi amado rey Arturo por su sacrificio y esfuerzo; sin ti no habría logrado mi sueño.

A mis tías Eliana y Marcelina; que estuvieron incondicionalmente para mi, por sus consejos y sabias palabras; Gracias.

Pahola.

Con mucho amor dedico este proyecto a cada uno de mis seres queridos, quienes has sido mis pilares para seguir adelante, Madre y Hermanos.

Es para mi gran satisfacción poder dedicarles a ellos.

Elizabeth.

Agradecimiento

Nuestro agradecimiento al Dr. Carlos Lozano Núñez por su asesoría, quien, con su experiencia, conocimiento, paciencia me oriento en la investigación. Muchas gracias por sus palabras de aliento cuando más las necesitamos para la culminación de la presente tesis.

A los docentes por sus conocimientos rigurosos y precisos, por su dedicación, perseverancia y tolerancia. Gracias.

Las Autoras.

Tabla de contenido

Acta de sustentación.....	ii
Título.....	iii
Autoras.....	iv
Asesor.....	v
Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Tabla de contenido.....	viii
Contenido de tablas.....	xii
Contenido de figuras.....	xiv
Resumen.....	xvi
Abstract.....	xviii
Introducción.....	xx
CAPÍTULO I.....	22
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	22
1.1. Descripción del problema.....	22
1.2. Formulación del problema.....	24
1.2.1. Problema general.....	24
1.2.2. Problemas específicos.....	24
1.3. Objetivos de la investigación.....	24
1.3.1. Objetivo general.....	24
1.3.2. Objetivos específicos.....	25
1.4. Justificación e importancia.....	25
1.4.1. Justificación teórica.....	25
1.4.2. Justificación práctica.....	25
1.4.3. Justificación metodológica.....	26
1.4.4. Justificación profesional.....	26
1.4.5. Importancia.....	27
1.5. Limitaciones.....	27
CAPÍTULO II.....	28

MARCO TEÓRICO.....	28
2.1. Antecedentes de la investigación	28
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	28
2.1.2. Antecedentes nacionales	30
2.1.3. Antecedentes locales.....	33
2.2. Bases Teóricas.....	36
2.2.1. Competencia estratégica	36
2.2.1.1. Concepto	36
2.2.1.2. Clasificación de las competencias.....	37
2.2.1.3. Innovación de las competencias.....	39
2.2.1.4. Componentes de las competencias.....	40
2.2.1.5. Desarrollo profesional por competencias.....	41
2.2.1.6. Las competencias laborales.....	42
2.2.1.7. Las competencias del Contador Público	43
2.2.2. El servicio profesional	45
2.2.2.1. Concepto	45
2.2.2.2. Características	46
2.2.2.3. Demanda de servicios profesionales	47
2.2.2.4. La orientación profesional.....	47
2.2.2.5. Las TICs en el servicio profesional.....	47
2.2.2.6. Retos en los servicios profesionales.....	48
2.2.2.7. Evaluación del servicio profesional	48
2.3. Definición de términos.....	49
2.3.1. Competencias básicas	49
2.3.2. Competencias específicas	49
2.3.3. Competencia estratégica	49
2.3.4. Competencias genéricas.....	49
2.3.5. Competencia laboral	49
2.3.6. Competencia gerencial.....	50
2.3.7. Contador Público	50
2.3.8. Gestión por competencias.....	50
2.3.9. Orientación profesional.....	51

2.3.10.	Profesional	51
2.3.11.	Servicio profesional	51
2.3.12.	Tecnología del servidor público	51
2.4.	Formulación de hipótesis	51
2.4.1.	Hipótesis General.....	51
2.4.2.	2.4.2. Hipótesis específicas.....	52
2.5.	Identificación de variables	52
2.5.1.	Variable 1: Competencia Estratégica.....	52
2.5.2.	Variable 2: Servicio Profesional.....	52
2.6.	Definición operativa de las variables	54
CAPÍTULO III.....		57
MATERIALES Y MÉTODOS		57
3.1.	Tipo de investigación	57
3.2.	Nivel de la investigación.....	57
3.3.	Métodos de investigación.....	58
3.4.	Diseño de investigación	58
3.5.	Población, Muestra y Muestreo	59
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	60
3.6.1.	Técnica.....	60
3.6.2.	Instrumento	60
3.6.3.	Validez del cuestionario de encuesta	60
3.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	61
3.8.	Descripción de la prueba de hipótesis	62
CAPÍTULO IV.....		63
RESULTADOS.....		63
4.1.	Resultados de competencia estratégica	63
4.1.1.	Resultados de capacidad estratégica	63
4.1.2.	Resultados de conocimiento estratégico	71
4.1.3.	Resultados de actitud estratégica	78
4.2.	Resultados de servicio profesional.....	86
4.2.1.	Resultados de calidad del servicio profesional	86
4.2.2.	Resultados del servicio funcional profesional	92

4.2.3.	Resultados de eficiencia del servicio profesional	99
4.3.	Resultados de prueba de hipótesis	107
4.3.1.	Prueba de hipótesis específica 1	107
4.3.2.	Prueba de hipótesis específica 2	108
4.3.3.	Prueba de hipótesis específica 3	109
4.3.4.	Prueba de hipótesis general.....	110
4.4.	Discusión de resultados.....	111
	Conclusiones	117
	Recomendaciones.....	119
	Referencias bibliográficas.....	121
	Apéndice	126
	Apéndice 1: MARIS DE CONSITENCIA.....	127
	Apéndice 2: BASE DE DATOS	130
	Apéndice 4: CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIO	132
	Apéndice 5 : VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO POR JUICIO DE EXPERTOS	133
	Apéndice 6: FOTOGRAFÍAS APLICANDO EL CUESTIONARIO	136
	Apéndice 7: APLICANDO EL INSTRUMENTO DE EVALUACION - CUESTIONARIO	139
	Apéndice 8: RESOLUCIONES	140
	Apéndice 9: TURNITIN	145

Contenido de tablas

Tabla 1 En el trabajo que desempeña trabaja en equipo.	63
Tabla 2. En sus labores aplica su aprendizaje de Experiencias.....	65
Tabla 3. En el trabajo que desempeña ejerce liderazgo.	66
Tabla 4 En el trabajo analiza y soluciona problemas.....	67
Tabla 5. En el trabajo que desempeña utiliza tecnologías.	69
Tabla 6 En el trabajo valoran su talento e inteligencia.	70
Tabla 7. Considera Ud. que decide mediante el raciocinio.....	71
Tabla 8. Considera Ud. que conoce plataformas virtuales.....	73
Tabla 9. Considera Ud. que gestiona su aprendizaje autónomo.	74
Tabla 10. Considera Ud. que desempeña sus labores idóneamente.....	75
Tabla 11. Realiza Ud. capacitación continua profesional.	77
Tabla 12. En el trabajo expresa y comparte sus conocimientos.....	78
Tabla 13. En su trabajo se respetan los valores éticos y morales.....	79
Tabla 14. Se involucra Ud. con sus colegas de trabajo.....	81
Tabla 15. Participa como miembro activo y hábil del CPPH.	82
Tabla 16. Considera tener iniciativa y espíritu emprendedor.	83
Tabla 17. Utiliza el marketing profesional para su imagen	85
Tabla 18. En sus labores ofrece orientación profesional esmerada.	86
Tabla 19. Desempeña sus labores con responsabilidad y prudencia.....	87
Tabla 20. En sus labores soluciona problemas oportunamente.....	89
Tabla 21. En su trabajo procura respuestas orientadoras.	90
Tabla 22. En su trabajo atiende con amabilidad y cortesía.	91
Tabla 23. En su trabajo cumple las funciones asignadas.	93
Tabla 24. En su trabajo cumple la normatividad exigida.....	94
Tabla 25Tabla 25 Donde trabaja cuentan con infraestructura adecuada.....	95
Tabla 26. Donde trabaja cuentan con material informativo.....	97
Tabla 27. En el trabajo que desempeña existe control funcional.....	98
Tabla 28. Considera que cumple eficientemente la carga laboral.....	99
Tabla 29. En los servicios que presta utiliza tecnologías.....	101
Tabla 30. Considera que ejerce el liderazgo en los servicios.....	102

Tabla 31. Considera que Ud. tiene dominio de su campo profesional.....	103
Tabla 32. Recibe incentivos o premios por un buen servicio.	105
Tabla 33. Valoran su experiencia y conocimiento profesional.	106



Contenido de figuras

Figura 1. En el trabajo que desempeña trabaja en equipo.....	64
Figura 2 . En sus labores aplica su aprendizaje de Experiencias.	65
Figura 3. En el trabajo que desempeña ejerce liderazgo.....	66
Figura 4 . En el trabajo analiza y soluciona problemas.....	68
Figura 5. En el trabajo que desempeña utiliza tecnologías.	69
Figura 6. En el trabajo valoran su talento e inteligencia.	70
Figura 7. Considera Ud. que decide mediante el raciocinio.	72
Figura 8. Considera Ud. que conoce plataformas virtuales.	73
Figura 9. Considera Ud. que gestiona su aprendizaje autónomo.	74
Figura 10 . Considera Ud. que desempeña sus labores idóneamente.	76
Figura 11. Realiza Ud. capacitación continua profesional.....	77
Figura 12. En el trabajo expresa y comparte sus conocimientos.	78
Figura 13. En su trabajo se respetan los valores éticos y morales.	80
Figura 14. Se involucra Ud. con sus colegas de trabajo.	81
Figura 15. Participa como miembro activo y hábil del CPPH.	82
Figura 16. Considera tener iniciativa y espíritu emprendedor.	84
Figura 17. Utiliza el marketing profesional para su imagen	85
Figura 18. En sus labores ofrece orientación profesional esmerada.	86
Figura 19. Desempeña sus labores con responsabilidad y prudencia.	88
Figura 20. En sus labores soluciona problemas oportunamente.	89
Figura 21. En su trabajo procura respuestas orientadoras.....	90
Figura 22. En su trabajo atiende con amabilidad y cortesía.....	92
Figura 23. En su trabajo cumple las funciones asignadas.....	93
Figura 24. En su trabajo cumple la normatividad exigida.	94
Figura 25. Donde trabaja cuentan con infraestructura adecuada.	96
Figura 26. Donde trabaja cuentan con material informativo.....	97
Figura 27. En el trabajo que desempeña existe control funcional.....	98
Figura 28 . Considera que cumple eficientemente la carga laboral.	100
Figura 29. En los servicios que presta utiliza tecnologías.	101
Figura 30. Considera que ejerce el liderazgo en los servicios.	102

Figura 31. Considera que Ud. tiene dominio de su campo profesional.	104
Figura 32. Recibe incentivos o premios por un buen servicio.	105
Figura 33. Valoran su experiencia y conocimiento profesional.....	106



Resumen

El rol estratégico que cumple el Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica frente al desempeño laboral de sus agremiados en las empresas y las instituciones públicas de la Región Huancavelica son vitales y articulados para optimizar la competencia estratégica orientadas al servicio profesional que prestan. En armonía la IFAC estipula que para el crecimiento económico se necesitan altas competencias de contadores proactivos en el servicio que ofrecen, considerando la Ley de Profesionalización N°13253 que promueve las competencias del Contador Público. Se ha observado que existen debilidades para fortalecer las competencias estratégicas, el trabajo es rutinario y mecánico en el servicio prestado, las empresas e instituciones públicas no promueven el talento, competencias y capacidades con valores morales y éticos profesionales, carecen de tecnologías y dotación de equipos y materiales para el cumplimiento de sus funciones lo cual, conlleva a la prestación ineficiente del servicio. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación de la competencia estratégica con el servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. La población estudiada estuvo compuesta por 638 Contadores Públicos siendo la muestra determinada de 84 personas que trabajan en empresas o instituciones públicas a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario validado por expertos y cuya confiabilidad mediante Alfa de Cronbach fue de 0.954. Utilizamos los métodos específicos, deductivo-inductivo, de análisis y síntesis y el método científico. Los resultados, muestran que la mayoría de los encuestados valoraron que las competencias estratégicas no son consideradas y existen debilidades en el servicio profesional por carecer de tecnologías y valoración del talento profesional. Se requiere mejorar los servicios profesionales hacia el ciudadano mediante buenas prácticas de gestión con simplificación de procesos y descentralización de las labores del trabajador que deben ser promovidos mediante incentivos laborales y mejores condiciones de trabajo dotados de la mejor tecnología de gestión laboral, para valorar su talento y productividad en los servicios ofrecidos. Se concluye que, la relación entre la competencia estratégica es positiva alta (0.820) y significativa (0.000) con el servicio

profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021.

Palabras clave: Competencia estratégica, capacidad estratégica, servicio profesional contable, servicio profesional empresarial, servicio funcional institucional.



Abstract

The strategic role that the College of Public Accountants of Huancavelica fulfills in the face of the work performance of its members in companies and public institutions of the Huancavelica Region are vital and articulated to optimize the strategic competence oriented to the professional service they provide. In harmony, the IFAC stipulates that for economic growth high skills of proactive accountants are needed in the service they offer, considering Law 13253 Professionalization Law that promotes the skills of the Public Accountant. It has been observed that there are weaknesses to strengthen strategic competencies, work is routine and mechanical in the service provided, companies and public institutions do not promote talent, skills and capacities with professional moral and ethical values, they lack technologies and equipment. and materials for the fulfillment of their functions, which leads to the inefficient provision of the service. The general objective of the research was to determine the relationship of the strategic competence with the professional service of the Public Accountant affiliated to the College of Public Accountants of Huancavelica, 2021. The studied population was composed of 638 Public Accountants, the determined sample being 84 people who work in companies or public institutions to which the survey technique was applied, the instrument used was the questionnaire validated by experts and whose reliability through Cronbach's Alpha was 0.954. We use the specific, deductive-inductive, analysis and synthesis methods and the scientific method. The results show that the majority of those surveyed valued that strategic competences are not considered and there are weaknesses in the professional service due to the lack of technologies and the valuation of professional talent. Being requires improving professional services to the citizen through good management practices with simplification of processes and decentralization of the work of the worker that must be promoted through work incentives and better working conditions equipped with the best labor management technology, to value their talent and productivity in the services offered. It is concluded that the relationship between strategic competence is positive, high (0.820) and significant (0.000) with the professional service of the

Public Accountant affiliated with the College of Public Accountants of Huancavelica, 2021.

Keywords: Strategic competence, strategic capacity, professional accounting service, professional business service, institutional functional service.



Introducción

Al haberse publicado la Ley 13253 “Ley de Profesionalización del Contador Público” que en el artículo tres establecía las competencias profesionales y posteriormente al haberse emitido la Ley 28951 “Ley de Actualización del Contador Público” donde se ampliaba sus alcances competenciales nos ha servido como precedente y motivación para investigar la temática acerca de las competencias estratégicas y el servicio profesional que ofrece el Contador Público en la ciudad de Huancavelica, dirigido a las empresas de la localidad, de forma independiente y como trabajador de las instituciones públicas como agremiado al Colegio de Contadores Públicos de la provincia de Huancavelica.

El objetivo de la investigación fue “Determinar la relación de la competencia estratégica con el servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021”. Se sustenta en que la ley de profesionalización del Contador Público fue dada en el año 1959 y la actualización profesional el año 2007 periodo que motiva investigar si prevalecen o se han cambiado o ampliado las competencias del Contador Público y el servicio profesional que ofrece en la actualidad año 2021.

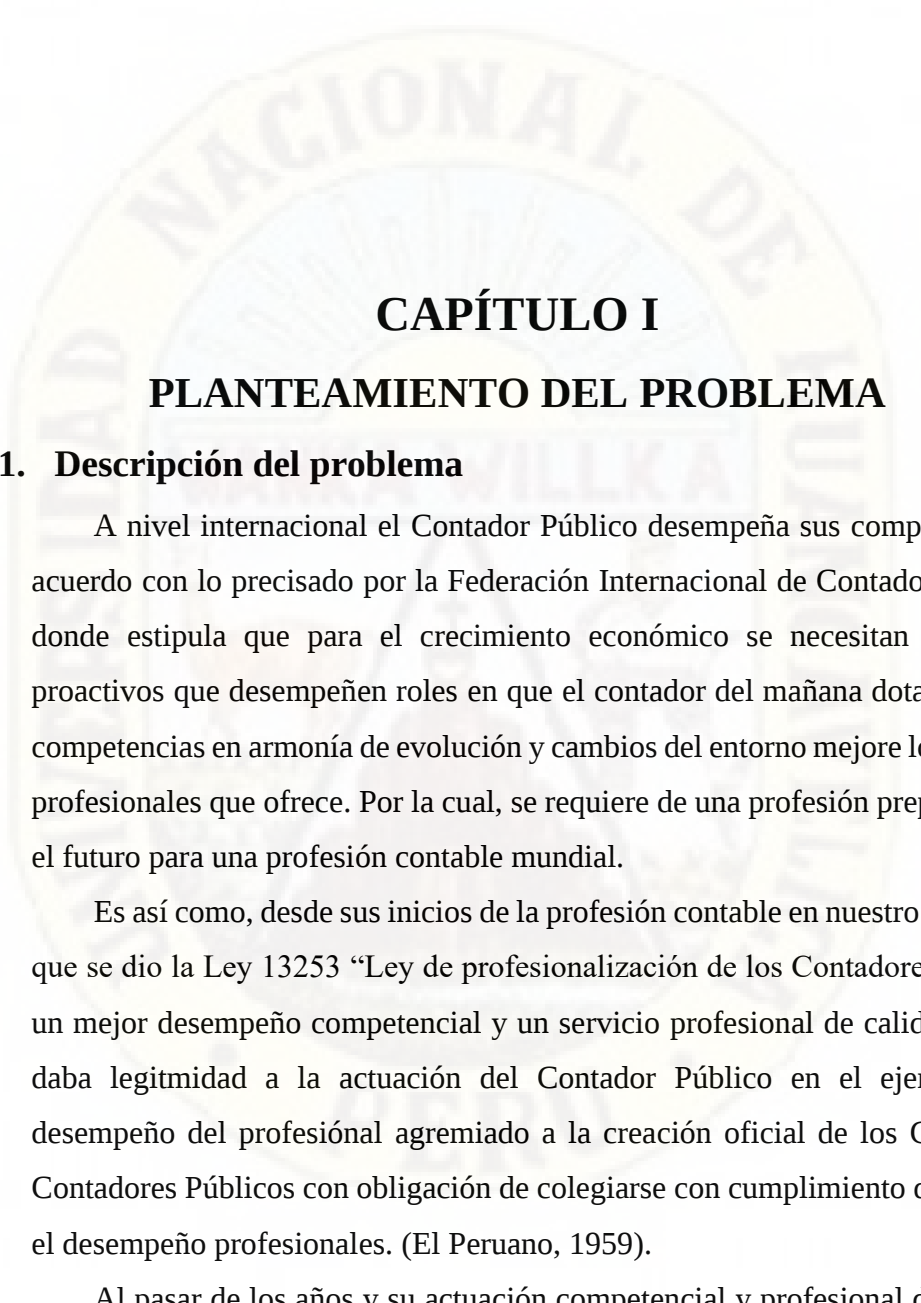
Se justifica la investigación dado que se ha contrastado la teoría y la practicidad competencial y de servicios profesionales que ofrece el Contador Público siendo de importancia conocer y determinar que indicadores de competencias y de servicios estratégicos, que ofrece el Contador Público están vigentes para el actual entorno cambiante empresarial e institucional.

El contenido temático de la presente tesis se ha estructurado mediante los siguientes capítulos y sus contenidos de cada uno, lo cual se detalla a continuación “En el Capítulo I: Planteamiento del Problema, contiene la descripción del problema, formulación del problema, objetivos y la justificación. En el Capítulo II: Marco Teórico, contiene los antecedentes, las bases teóricas del tema materia de investigación, hipótesis, definición de términos y la operacionalización de variables. En el Capítulo III: Metodología de la Investigación, contiene el ámbito temporal y espacial, tipo y nivel de la investigación, el método de investigación, diseño de la

investigación, la población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de datos. En el Capítulo IV: Resultados y Discusión, que contienen los resultados de la investigación, la prueba de hipótesis y la discusión de los resultados”. Finalmente, esbozamos las conclusiones y recomendaciones.

Las Autoras





CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

A nivel internacional el Contador Público desempeña sus competencias de acuerdo con lo precisado por la Federación Internacional de Contadores (IFAC) donde estipula que para el crecimiento económico se necesitan contadores proactivos que desempeñen roles en que el contador del mañana dotado de altas competencias en armonía de evolución y cambios del entorno mejore los servicios profesionales que ofrece. Por la cual, se requiere de una profesión preparada para el futuro para una profesión contable mundial.

Es así como, desde sus inicios de la profesión contable en nuestro país; desde que se dio la Ley 13253 “Ley de profesionalización de los Contadores” requería un mejor desempeño competencial y un servicio profesional de calidad. El cual daba legitimidad a la actuación del Contador Público en el ejercicio y el desempeño del profesional agremiado a la creación oficial de los Colegios de Contadores Públicos con obligación de colegiarse con cumplimiento de la ética y el desempeño profesionales. (El Peruano, 1959).

Al pasar de los años y su actuación competencial y profesional de servicios requería modernizarse por lo que, se dio la Ley 28951 “Ley de Actualización de la Ley 13253” donde en su contenido establece y define en el artículo tres las competencias del Contador Público. La sintomatología percibida refleja actualmente que en ese contexto continúan las debilidades de la profesión, se

observa que no existe o se promueve por parte del estado, empresas y el mismo Contador Público que no orienta su desempeño profesional hacia las competencias estratégicas para que ya no sea solamente competencia normativa o funcional sino que esta abarque la medición de su capacidad estratégica, el conocimiento estratégico dotados de una actitud estratégica con suficientes valores morales y éticos.

Los servicios profesionales que se ofrecen se dan en un sentido competitivo, pero no se valora la calidad del servicio profesional, el servicio funcional que presta en su centro de trabajo sean empresas, instituciones o un servicio independiente en estudios contables, tributarios y afines no es valorado como tal por la coyuntura situacional y por afectación del entorno cambiante en aspectos sociales, políticos, culturales y tecnológicos. Se aprecia la ineficiencia del servicio que ofrecen.

La problemática viene desde las políticas estatales de tener olvidados a las profesiones y a los profesionales que en este contexto socio cultural y económico existen grandes brechas y restricciones que acortan las iniciativas, la competitividad y las competencias que ostentan los profesionales Contadores Públicos. Por otro lado, las responsabilidades de desarrollo profesional que promueven los Colegios de contadores Públicos del país, y específicamente el de Huancavelica cumplen una labor rutinaria, mecánica y reglamentarista con grandes dificultades propias de su entorno pese a la voluntad de sus directivos de turno; hechos que conllevan a reflexionar si se están promoviendo las competencias estratégicas del Contador Público en forma articulada y sostenible pues la realidad refleja un carácter connotativo de mejorar y dotar de un buen servicio profesional hacia sus clientes, terceros, empresas, entre otros.

El pronóstico indica que de mantenerse estas situaciones descritas poco a poco se está socando las verdaderas competencias estratégicas del Contador Público que se traducirá en la prestación de servicios profesionales de baja calidad. El control del pronóstico requiere que se fortalezcan las políticas hacia la noble profesión del Contador Público desde la focalización y la articulación del estado, empresa, colegios profesionales y sociedad y clientes o tercero que

reciben el servicio hecho que se viabilizaran con decisiones y acciones asertivas con el Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica.

En base a lo expresado en los párrafos anteriores definimos la siguiente problemática que se ha investigado orientada al contexto de la Provincia de Huancavelica, específicamente centrado el estudio para los agremiados al Colegio de Contadores de Huancavelica. La interrogante investigada fue: ¿Cómo es la relación de la competencia estratégica con el servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo es la relación de la competencia estratégica con el servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo es la relación de la capacidad estratégica con la calidad del servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021?
- b) ¿Cómo es la relación del conocimiento estratégico con el servicio funcional profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021?
- c) ¿Cómo es la relación de la actitud estratégica con la eficiencia del servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de la competencia estratégica con el servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación de la capacidad estratégica con la calidad del servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021.
- b) Determinar la relación del conocimiento estratégico con el servicio funcional profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021.
- c) Determinar la relación de la actitud estratégica con la eficiencia del servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021.

1.4. Justificación e importancia

1.4.1. Justificación teórica

La investigación se justifica porque se ha estudiado sobre la competencia estratégica que ostenta el Contador Público y que presta sus servicios independientes, profesionales en las empresas e instituciones públicas y privadas de la ciudad de Huancavelica. La investigación aportara nuevos datos y conocimientos teóricos sobre las variables de estudio, a través de la opinión de los Contadores Públicos de Huancavelica que están agremiados en el Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica. Esto nos ha permitido evidenciar la evolución conceptual de la variable competencias estratégicas y las variables servicio profesional desde que se dio la Ley de Profesionalización del Contador Público hasta la fecha. Dichos cambios teóricos se muestran en las dimensiones de estudio de capacidad estratégica, conocimiento estratégico, actitud estratégica y la calidad del servicio profesional, el servicio funcional profesional y la eficiencia del servicio profesional que se ofrece en la ciudad de Huancavelica por parte del Contador Público.

1.4.2. Justificación práctica

Se justifica en forma práctica la investigación en razón de que se ha aportado la forma de experiencia y práctica sobre competencias y servicio profesional ofrecido por el Contador Público en la ciudad de Huancavelica. La contribución práctica nos ha indicado la forma en que ejercen sus competencias estratégicas y prestan sus servicios profesionales los Contadores Públicos en la ciudad de Huancavelica. Hechos de investigación práctica que orientaron la nueva competencia actualizada y las formas de servicios profesionales ofrecidos en las empresas, de forma independiente y a instituciones públicas por el Contador Público. Este conocimiento práctico mejora el desempeño profesional en estos actuales momentos de cambios en el entorno de los servicios profesionales en base a las competencias que ostentan.

1.4.3. Justificación metodológica

Se justifica metodológicamente la investigación porque nos ha permitido conocer nuevos métodos y procesos en el ejercicio profesional del Contador Público en su desempeño profesional. Asimismo, nos ha permitido conocer nuevas formas de ejercer sus competencias y habilidades en las empresas e instituciones de la localidad de Huancavelica los cuales se muestran en la discusión de la investigación. Asimismo, nos ha permitido conocer sus propias opiniones de los encuestados en lo referente a la metodología que aplican en la prestación de su servicio profesional.

1.4.4. Justificación profesional

Se justifica profesionalmente dado que la presente investigación ha aportado con conocimientos teóricos y prácticos sobre las competencias y el servicio profesional que prestan los Contadores Públicos agremiados al Colegio de Contadores Públicos de la ciudad de Huancavelica. Estos aportes nos han permitido guiar y orientar la gestión y la aplicación de las políticas estratégicas por parte del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica como propuesta en beneficio de sus agremiados y la sociedad en general. La relación de las variables que se han contrastado nos ha permitido conocer su relación y su significatividad.

1.4.5. Importancia

La investigación es importante porque nos ha permitido conocer aspectos teóricos y prácticos sobre las variables de estudio de las competencias estratégicas y el servicio profesional basadas en las opiniones que brinda el propio Contador Público que trabaja en forma independiente, en las empresas de la localidad y en las instituciones públicas de la ciudad de Huancavelica. También, es importante y trascendente el tener un guía de conocimientos teóricos y prácticos basados en sus indicadores sobre la capacidad estratégica, conocimiento estratégico, actitud estratégica y la calidad del servicio profesional, el servicio funcional profesional y la eficiencia del servicio profesional del Contador Público que está agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica.

1.5. Limitaciones

En el inicio, proceso y desarrollo de la presente investigación no hemos tenido limitaciones considerables para su ejecución y culminación de la tesis con excepción de la coyuntura actual del Covid-19 que de alguna manera ha generado dificultades sobre todo en la aplicación del cuestionario. Además, se ha tenido limitaciones de acceso a bibliografía a la biblioteca y que los empresarios y las instituciones públicas deberían cumplir los protocolos que afectaron de alguna manera nuestra investigación realizada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Rodriguez (2012), en su tesis para la obtención del grado de Dra. En Métodos de la Investigación y Diagnostico en Educación, titulada “Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad” de la Universidad de Zaragoza. El objetivo de esta investigación fue de “Realizar un completo planteamiento teórico y un conciso estado de la cuestión del tema orientación por competencias trasnversales para mejorar la empleabilidad”. Participaron de la investigación 448 egresados de carreras de derecho, psicopedagogía, educación infantil, diplomados en empresariales, relaciones laborales, turismo e ingeneirái; investigándose mediante la entrevista, la observación y el análisis. La investigación tomó las referencias teóricas más representativas, entre las que destacan los siguientes proyectos; “a) Tuning; b) Careers alter Higher Education a European Research Survey (CHEERS); c) The Flexible Professional in the Knowledge Society. Demands on Higher Educación in Europe (REFLEX); d) Profesional Flexible en la sociedad del conocimiento (PROFLEX); e) La Encuesta de Inserción Laboral de la ANECA; y f) Definición y Selección de Competencias (DeSeCo), entre otros”. Concluye la autora que las competencias son mejoradas por la orientación profesional que

permite la empleabilidad de los egresados ya que al recibir la orientación profesional mejora sus competencias trasnversales y la gestión de los recursos y herramientas.

Masci (2015), en su tesis para la obtención del grado de Magister en Dirección de Empresas titulada “Satisfacción de los empleadores con los egresados de la carrera de Contador Público de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP” de la Universidad Nacional de la Plata, cuyo objetivo fue identificar las fortalezas y debilidades de los egresados respecto de las expectativas y necesidades de los empleadores para que en última instancia, las expectativas no satisfechas sirvan como guía para establecer acciones que permitan mejorar la calidad de los empleados. Tomaron la muestra de los egresados de la Universidad Nacional de La Plata que ostentan el título de Contador Público. La autora concluye con respectoa percepción de los empleadores que los graduados tienen gran capacidad de aplicar sus conocimientos técnicos y de interrelacionarse con sus demás colegas y de otras disciplinas, pero deben mejorar sus habilidades. Con respecto a la expectativa de los empleadores los aspectos más valorados fueron la comprensión de los principios báscios de su carrera de Contador Público y la comprensión del proceso técnico. Asimismo, los empleadores prefieren las habilidades y su capacidad de aplicar sus conocimientos técnicos y las tecnologías promoviendo su liderazgo.

Silva (2019), en su tesis para obtener el grado de Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud, titulada “Evaluación por competencias y su relación con la calidad de atención en el primer nivel del sistema de Salud Pública. Distrito 18D01” de la Universidad Catolica de Santiago de Guayaquil. Su objetivo fué “Evaluar el nivel de desempeño por competencia del personal médico, relacionado con la calidad percibida por los usuarios”. Su estudio comprendió a 12 establecimientos de salud. Sus resultados indican que el desempeño por competencias está a un 60.5% de las metas establecidas por el Ministerio de Salud Pública de Ecuador. Asimismo, precisa la relación de las

competencias con la calidad de atención en un 70.4% de la meta establecida de satisfacción. Refiere finalmente que las competencias técnicas opacan las competencias universales ya que operan bajo estándares de producción.

Romero (2019) en su tesis para obtener el grado de Dra. en Educación; titulada “Relación entre competencia profesional y mercado laboral hacia la mejora del perfil competencial en la educación superior” de la Universidad Autónoma de Barcelona; refiere en su investigación de componente cuantitativo en un estudio transversal y de componente cualitativo de carácter fenomenal que las competencias son aprendidas en la formación empresarial y en el mercado laboral de acuerdo a las competencias adquiridas y la labor de ejecución de su labores en las tareas. Asimismo, precisa que las personas jóvenes requieren un aprendizaje laboral para formar su experiencia y adquirirlas en dicho proceso formativo práctico siendo importantes para la competencia profesional y el mercado laboral.

Bertoni (2020) en su tesis para obtener el grado de Magister en Formación de Formadores, titulada: “ Formación para el desarrollo de la competencia de acción profesional: programa de relacionamiento con el cliente para agentes de ventas” de la Universidad ORT de Uruguay. En su investigación busca proponer un programa de formación a partir de la fuerza de ventas de la organización. Su estudio refleja que se orientó a reflejar y evidenció que se permitan respuestas a las necesidades de información con métodos activos como taller y tutoría mediante las prácticas con perfil experiencial. Concluye las políticas formativas son decisión de generar oportunidades, compromiso de participación de los trabajadores, Involcuramiento del trabajador y necesidad de actualizar sus conocimientos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Revilla (2015), en su tesis “Influencia del comportamiento ético y el ejercicio profesional del Contador Público armonizado con las exigencias del nuevo régimen económico su objetivo general fue determinar Influencia del

comportamiento ético y el ejercicio profesional del Contador Público armonizado con las exigencias del nuevo régimen económico” para obtener el grado de Doctora en Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional de Trujillo. De la población de Contadores Públicos de la Libertad se determinó la muestra de 30 Contadores Públicos hábiles a quienes aplicó la encuesta mediante el método analítico y descriptivo siendo los resultados la ética es prioritaria en la labor del Contador Público que cumple la objetividad y competencia profesional con un buen comportamiento profesional y guardando la confidencialidad. El autor tiene la relevante conclusión que, el Contador Público debe respetar el código de ética y aplicarlas en el campo y el ejercicio empresarial en la institución donde trabaja.

Esquivés (2016) en su tesis “Propuestas de nuevas competencias del Contador Público para el desarrollo sostenible mediante la gestión ambiental” para obtener el grado Contador Público de la Universidad Peruana Simón Bolívar su objetivo fue determinar las propuestas de nuevas competencias del Contador Público para el desarrollo sostenible mediante la gestión ambiental cuya resultados resume que la investigación busca “Hacernos participe del desarrollo sostenible, ampliando nuestros horizontes teniendo en cuenta una perspectiva ambiental, previniendo o mitigando los problemas ambientales y manteniendo nuestra labor profesional para incorporar un nuevo pensamiento una responsabilidad nueva que es la gestión ambiental” (2016).

Tufiño y Urrutia, (2016) en su tesis para obtener el grado Magister en Auditoría, titulada: “La administración de los sistemas de información, el conocimiento de estrategias para desarrollar herramientas informáticas en contabilidad y las competencias del Contador Público en la Empresa Seguro Social de Salud – ESSALUD” de la Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Su objetivo general fue determinar el grado de influencia de la Administración de los Sistemas de información, el Conocimiento de estrategias para desarrollar herramientas informáticas en contabilidad con las competencias del Contador Público en la empresa Seguro Social de Salud – ESSALUD, planteó la hipótesis

que “La administración de los Sistemas de información y el conocimiento de estrategias para desarrollar herramientas informáticas en contabilidad influye positivamente en las competencias del Contador Público en la empresa Seguro Social de Salud – ESSALUD”. La población de 200 cuya muestra determinada fue de 132 Contadores Públicos a quienes se les aplicó la encuesta de 19 ítems y utilizó cuadros, hojas de análisis de los datos y los datos estadísticos concluye que influyen un 95.71% la administración del SI y el conocimiento de estrategias en el Contador Público que labora en ESSALUD.

Aparicio y Tunqui (2018) en su tesis “Las competencias del Contador Público y la devolución del saldo a favor del exportador a operadores turísticos en el Distrito de Cusco del período 2017” para obtener el grado de Contador Público de la Universidad Andina del Cusco. Refiere que el objetivo general fue determinar que competencias presenta el Contador Público y como inciden en la devolución del saldo a favor del exportador a operadores turísticos en el distrito de Cusco del periodo 2017 en la que planteó su hipótesis general que las competencias que presenta el Contador Público son planificar, organizar, dirigir y supervisar y son deficientes para solicitar la devolución del saldo a favor del exportador a operadores turísticos en el distrito de Cusco del periodo 2017. Presenta sus resultados mediante el análisis e interpretación llegando a la conclusión de que, los propietarios de las empresas operadoras de turismo donde trabajan los Contadores Públicos no cumplen con sus competencias integrales y perjudican que dichas empresas gocen ese beneficio de devolución de sus saldos a favor al no presentar la solicitud para requerir dicho beneficio que trae como consecuencia una afectación de carencia de liquidez de la empresa para frontar la oportunidad de la operatividad en el mercado.

Dávila (2019) en su tesis para obtener el grado de Contador Publico, titulada: “El rol del Contador Público y su incidencia en la contabilidad social de una Entidad de Servicios de Responsabilidad Social Empresarial Lima Metropolitana periodo 2018” de la Universidad Ricardo Palma. Su objetivo general fue determinar si el rol del contador público incide en la contabilidad

social de la entidad de servicios de Responsabilidad Social Empresarial. La población fueron los Contadores Públicos que laboran en dicha empresa que tuvieran experiencia laboral determinándose la muestra a quienes aplicó sus encuestas a 62 Contadores Públicos en su investigación aplicada. Los resultados muestran que el Contador Público asume responsabilidades éticas, tributarias, legales y cumplimiento de las NIC-NIIF sobre todo la NIC 20. Asimismo, cumple los registros contables adecuados con un resultado económico favorable para la entidad. Concluye principalmente que, el área contable de la empresa no cuenta con procedimientos de gastos y no reciben capacitación respecto a temáticas contables y tributarias. Asimismo, no cuenta con un control adecuado de los costos y no cuenta con reportes ni informes contables internos que determinen los gastos y su contabilización respectiva.

2.1.3. Antecedentes locales

Gala y Meza (2013), en su tesis para obtener el grado de Contador Público, titulada: “Inteligencia contable creativa para el desempeño funcional estratégico del Contador Público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012” de la Universidad Nacional de Huancavelica. Su objetivo general fue “Determinar la influencia de la inteligencia contable creativa en el desempeño funcional estratégico del Contador Público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012”, La población fue de trabajadores y de Contadores Públicos que laboran en el Gobierno Regional de Huancavelica determinándose una muestra intencionada de 100 personas a quienes se aplicó el cuestionario, Concluye la investigación que, “existe una causalidad significativamente alta de la inteligencia contable creativa frente al desempeño funcional estratégico del Contador Público que labora en las oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica”.

Laurente (2014), en su tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica, titulada: “El servicio de atención al cliente y su importancia en el mejoramiento de las ventas en los restaurantes de la ciudad de Huancavelica en el año 2013”. El objetivo

de su investigación fue determinar la relación del servicio de atención al cliente en el mejoramiento de las ventas en los restaurantes de la ciudad de Huancavelica en el año 2013 para cuyo efecto determinó la población y la muestra de 59 restaurantes de la ciudad de Huancavelica para contrastar la hipótesis que el servicio de atención al cliente incide de manera significativa en el mejoramiento de las ventas en los restaurantes de la ciudad de Huancavelica. Concluye el autor que, “no significa que la teoría expuesta se encuentre equivocada simplemente se ha demostrado que en la ciudad de Huancavelica el factor para incrementar o mantener el nivel de ventas no radica en el servicio de atención (interesante planteamiento que serviría de línea de base para futuras investigaciones), sino en otros factores como los socios culturales, microeconómicos, etc”.

Palomino y Paucar (2017), en su tesis “Competencias laborales de asesores de crédito y monto de créditos personales en la Financiera Crediscotia Huancavelica - Tercer Trimestre 2016” de la Universidad Nacional de Huancavelica para obtener el grado de Contador Público. Su objetivo general fue “Determinar la relación entre las competencias laborales de los asesores de crédito y el monto de los créditos personales en la Financiera Crediscotia Huancavelica en el tercer trimestre 2016” tomó como población y muestra censal a 07 asesores de créditos que trabajan en la Financiera Crediscotia agencia Huancavelica. Concluyen principalmente las autoras que “las competencias laborales se relacionan ($r=98.25\%$) de manera positiva y significativa con los montos de créditos personales”.

Román y Cárdenas (2019), realizó la investigación “Competencias laborales y ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica Período, 2019” de la Universidad Nacional de Huancavelica para obtener el grado Licenciado en Administración. Planteó como propósito general detectar la relación entre ambas variables de estudio, Este estudio fue de tipo de investigación aplicada, de nivel correlacional, con un diseño no en fase de prueba, transeccional en una población y muestra de 39 funcionarios del

Gobierno Regional de Huancavelica, Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, El procesamiento de datos se llevó a cabo con la ayuda del programa estadístico IBM SPSS, los resultados que se consiguieron fueron presentados mediante cuadros y gráficas, de igual modo para la comprobación de la conjetura se aplicó el coeficiente de correlación r de Pearson, el cual arrojó un valor de 0.821; con la cual se dió a conocer que hay una relación efectiva destacable entre las variables de estudio, Llegando a la conclusión, que hay relación entre las competencias laborales de los gobernantes y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica, Finalmente se plasma cinco sugerencias para ser tomadas en consideración por (Almonacid Antezana & Castro Machuca, 2019) la alta dirección del Gobierno Regional de Huancavelica.

Almonacid y Castro (2019), realizó la investigación que trataba sobre “Ejecución presupuestal del gasto público y la calidad de servicios en la Universidad Nacional de Huancavelica, primer trimestre 2018” de la Universidad Nacional de Huancavelica para obtener el grado de Contador Público. Su objetivo general fue determinar como se relaciona la ejecución presupuestal del gasto público con la calidad de servicios en la Facultad Nacional de Huancavelica, primer semestre 2018. Por lo cual, se esbozó la conjetura general “Existe relación efectiva importante entre la ejecución presupuestal del gasto público y la calidad de servicios en la Facultad Nacional de Huancavelica, primer semestre 2018”. Por esto, se tuvo por propósito general “Saber la relación entre la ejecución presupuestal del gasto público con la calidad de servicio en el primer semestre 2018”. Así, el tipo de investigación es aplicada, empleándose el nivel de exploración correlacional para el perfeccionamiento del trabajo realizado. Para la verificación estadística y el procesamiento de los datos se llevó a cabo con el programa estadístico para la sociología SPSS, Microsoft Excel, para en el instante mostrarlo por medio de tablas y figuras. Para la contrastación de la conjetura se efectuó con el estadístico de “ t ” de Student con un nivel de error del 5%. En los resultados se puede ver el cálculo del coeficiente de “ r ” de Pearson con el valor de 56%, que

de acuerdo con la tabla citada viene llevar a cabo una correlación efectiva media, de igual modo en el diagrama de dispersión tiene una pendiente efectiva con lo cual se asevera a aceptar la conjetura alterna de la exploración y negar la conjetura nula. A modo de resultado del trabajo de investigación y en concordancia a la conjetura concluimos la presencia de una relación efectiva y importante entre la ejecución presupuestal del gasto público y la calidad de servicios, de igual modo se aseguró, una relación efectiva y importante entre la variable ejecución presupuestal del gasto público y las 5 dimensiones de la variable calidad de servicios.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Competencia estratégica

2.2.1.1. Concepto

Las competencias son “El conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes esenciales para que todos los individuos puedan tener una vida plena como miembros activos de la sociedad” (Ramos, 2014, p. 1).

La competencia según Sanz de Acedo (2016, pp. 17-18) refiere que “la competencia estratégica supone la interacción entre sus tres componentes esenciales: un conjunto de capacidades (habilidades), Un conjunto de conocimientos de disciplinas científicas y una actitud apropiada para el desempeño de su función”.

Según Giordano refiere que “Competencia es la capacidad de articular eficazmente un conjunto de esquemas (estructuras mentales) y valores, permitiendo movilizar (poner a disposición) distintos saberes, en un determinado contexto con el fin de resolver situaciones profesionales” (2016, p. 22).

Según Hellriegel et al. (2017, p. 4), “Una competencia se refiere a la combinación de conocimientos, habilidades, conductas y actitudes que contribuyen a la efectividad personal”.

Las competencias según la Universidad de Sevilla refieren que:

“Son el conjunto de conocimientos, habilidades y motivaciones que ponemos al servicio de una tarea o la resolución de un problema, para alcanzar un resultado. Las competencias no son los conocimientos ni las habilidades que tenemos, sino el modo en que las utilizamos. Podemos tener los talentos, pero no utilizarlos cuando se presenta la ocasión. Ésto no es ser competente” (2017, p. 8).

La competencia es “Una acción dinámica entre conocimientos, habilidades, actitudes y valores en un contexto de desempeño efectivo, esperado. Si faltara uno de sus componentes dejaría de ser competencia para denominarse ‘desempeño’ a secas con sus correspondientes limitaciones” (USMP, 2018, p. 3).

Las competencias “Se desarrollan a partir de experiencias de aprendizaje integradas en las que los conocimientos y las habilidades interactúan con el fin de dar una respuesta eficiente en la tarea que se ejecuta” (Fernández et al., 2019).

La competencia estratégica según (Empar et al., 2017, p. 1043), refiere que “La competencia estratégica es el eje y el motor de las demás subcompetencias, y la que permite darles sentido”. “Esta tendencia se interesa por las competencias estratégicas para dirigir la vida ocupacional de cada sujeto en su contexto concreto, a la vez que le sitúa en el núcleo básico de la organización laboral” (Sánchez, 2017, p. 62).

2.2.1.2. Clasificación de las competencias

Las competencias varían en sus clasificaciones como son:

- a) Las competencias básicas, “Son la combinación de destrezas, conocimientos y actitudes que se aplican para adaptarse en diferentes contextos sociales. Podría decirse que son el conjunto de habilidades cognitivas, que suelen ser alcanzadas o logradas en el desarrollo educativo de una persona” (USMP, 2018, P. 11).
- b) Competencias genéricas, “Se refieren al conjunto de conocimientos, actitudes, valores y habilidades que están relacionados entre sí, ya que

en combinación, permiten el desempeño satisfactorio de la persona que aspira a alcanzar metas superiores a las básicas” (USMP, 2018, p. 11).

- c) Competencias específicas “Adquieren la transmisión y asimilación por parte de la persona, a partir de una serie de contenidos relativos a las áreas básicas del saber humanístico; conceptos, teorías, conocimientos instrumentales, habilidades de investigación, formas de aplicación o estilos de trabajo” (USMP, 2018, p. 12).

Otra manera de clasificar las competencias se clasifica en:

- a) competencias básicas (clave), “Las que son esenciales para el aprendizaje, el desempeño laboral y el desarrollo vital de los individuos” (Sanz de Acedo, 2016, p. 19).
- b) Las competencias personales, “Son aquellas que permiten realizar con éxito múltiples funciones, tales como conocerse a uno mismo, adaptarse a diferentes entornos, convivir con los demás, superar dificultades y actuar de manera responsable” (Sanz de Acedo, 2016, p. 19).
- c) Las competencias profesionales o laborales, “Son las que garantizan la realización correcta de las tareas que demanda el ejercicio de una profesión” (Sanz de Acedo, 2016, pág. 19).

También podemos clasificar a las competencias que tienen los profesionales o los técnicos como las visibles y las invisibles:

Son aquellas que “Evidencian habilidades y conocimientos (aspectos visibles) que no están fundamentados en valores, creencias, convicciones o rasgos de carácter y personalidad sólidos (aspectos no visibles) que les permitan afrontar con solvencia las diferentes vicisitudes de la compleja vida laboral actual” (USMP, 2018, pág. 9).

Ramos (Ramos, 2014, pág. 4), agrupa las competencias en tres ámbitos grupales, las cuales son:

- a) Grupo de expresión y comunicación, requiere las competencias en comunicación y lingüística, matemáticas, información, digital, cultural y artística.

- b) Grupo de relación y la interacción, requiere competencias centradas en el conocimiento y la interacción con la realidad física donde convive.
- c) Grupo de desarrollo personal, requiere las competencias personales de aprender a aprender, tener autonomía propia y tener una iniciativa personal.

2.2.1.3. Innovación de las competencias

Esquivel, refiere que el alcance de la innovación en las competencias de las personas o trabajadores refiere los siguientes aspectos:

“El reconocimiento de los aprendizajes, independientemente del contexto en el cual se hayan adquirido; (2) La integración entre teoría y práctica; (3) el énfasis en el desempeño real ante situaciones y problemas de la vida cotidiana, la investigación y el entorno profesional; (4) La articulación del saber ser con el saber conocer, el saber hacer y el saber convivir; y (5) El establecimiento de procesos de gestión de calidad para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes a partir de la autoformación y la capacitación de los docentes y de los administradores en el ámbito de la educación Esquivel” (2018, pág. 2).

Al innovar las competencias el desempeño del Contador Público requiere una competencia gerencial que es: “El conjunto de conocimientos, habilidades, conductas y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en una amplia variedad de puestos y en distintas clases de organizaciones. La esencia del trabajo está cambiando. Ahora no sólo se juzga a una persona por su inteligencia, sino también por el nivel de habilidad que tiene para manejarse y administrar a otros” (Hellriegel et al., 2017, p. 4).

Al innovar las competencias el desempeño del Contador Público se requiere una competencia mediante un:

“Modelo de gestión integral y sistémico que se enfoca hacia el aprendizaje y la mejora del desempeño organizacional e individual. Considera a la competencia como una unidad de referencia para la gestión de los subsistemas de recursos humanos y parte del principio de que las

competencias son el factor clave que permite a las personas desempeñarse con éxito en sus funciones” (De Habich, 2014, pág. 15).

Al innovar las competencias el desempeño del Contador Público se requiere que los directivos de la institución realicen:

“La gestión por competencias que es uno de esos elementos que nos va a permitir un salto hacia delante en la gestión de los recursos humanos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma, porque supone ser capaces de contestar a la pregunta de cuándo alguien es competente en su puesto de trabajo. Y la respuesta es cuando sabe qué hacer, sabe cómo hacerlo y tiene voluntad y disposición, es decir, sabe, sabe hacer y quiere” (Embid et al., 2011, pág. 12).

2.2.1.4. Componentes de las competencias

Embid et al. (Embid et al., 2011, pág. 49) refiere que “Las competencias poseen un conjunto de componentes que son determinantes para la obtención por el trabajador de unos resultados buenos o excelentes en su desempeño profesional”:

- a) Sugiere tener los conocimientos en el trabajo. Se requiere que el trabajador disponga “un saber”.
- b) Mediante los conocimientos que posee el trabajador deberá utilizar sus habilidades y destrezas. Se requiere que el trabajador debe “saber hacer”.
- c) El comportamiento del trabajador dentro de la institución debe cumplir las disposiciones normativas y la cultura que está instaurada en su institución. Se requiere que del trabajador el “saber estar”.
- d) El trabajador deberá estar motivado en su comportamiento dentro de la institución. Se requiere que el trabajador se motive mediante el “querer hacer”.
- e) El trabajador en el desempeño laboral deberá disponer los medios y los recursos necesarios para el cumplimiento de su trabajo asignado. Se requiere del trabajador un “poder hacer”.

Las competencias son necesarias frente al entorno cambiante y el desempeño del trabajo es por eso en el contexto educativo se aprecia que “El mundo cambió y sigue cambiando, y la sociedad actual exige más a la Universidad; no sólo exige la formación profesional (el ‘saber’), sino también, la dotación de competencias profesionales a sus egresados (el ‘saber hacer’)” (Giordano, 2016, pág. 15).

2.2.1.5. Desarrollo profesional por competencias

“La fundamentación de la carrera profesional sobre el desempeño real del funcionario, la calidad de su trabajo, el cumplimiento de los objetivos organizativos o la conducta profesional exigen un cambio de cultura en el conjunto de la organización” (Embid et al., 2011, pág. 79)

En concreto, el nuevo modelo del desarrollo profesional por competencias:

“Incorpora en su articulación un verdadero sistema de desarrollo profesional que persigue la mejora de las competencias profesionales en el propio puesto de trabajo, evitando las fórmulas tradicionales de progresión profesional basadas en el cambio de puesto de trabajo, que provocan una continua pérdida de valor añadido derivada de una movilidad excesivamente incentivada por el sistema” (Embid et al., 2011, pág. 79).

“Encontrarse en una situación difícil no implica que se vaya a adquirir las competencias que se requiere para triunfar. Las personas pueden aprender de sus experiencias y de la retroalimentación que les proporcionan otros acerca de su desempeño” (Hellriegel et al., 2017, pág. 19).

Entonces Hay consenso en cuanto que el Contador Público “No sólo debe saber, sino también saber hacer. El saber hacer no surge de la mera adquisición de conocimientos, sino que es el resultado de la puesta en funciones de una compleja estructura de conocimientos, habilidades, destrezas, etc.” (Giordano, 2016, pág. 21)

Los pasos para desarrollar las competencias nos presentan la Universidad de Sevilla siendo las siguientes:

1. Comprensión de la competencia, “Primero debemos entender la definición de la competencia y sus indicadores de conducta. Identificar situaciones profesionales y personales concretas en las que la aplicación de la competencia sería realmente útil” (Sevilla, 2017, pág. 19).
2. Reconocimiento, “Para motivarnos a desarrollar una competencia, hay que convencerse de la importancia que ésta tiene en una situación determinada para conseguir resultados. También nos ayuda, comparar a una persona que la tenga desarrollada y otra que no sea así” (Sevilla, 2017, pág. 19).
3. Autoevaluación, “Identificar en qué grado tenemos desarrollada una competencia nos permite contrastar nuestra autoevaluación de competencias con la de los observadores externos e identificar las diferencias entre ambas” (Sevilla, 2017, pág. 19).
4. Práctica, “Poner en práctica los consejos y utilizar los recursos necesarios para desarrollar la competencia en la que se han detectado carencias, hasta obtener los resultados deseados”. (Sevilla, 2017, pág. 19).

2.2.1.6. Las competencias laborales

“El término competencia viene del mundo empresarial laboral, e irrumpe en el mundo académico aparejado a un cambio de énfasis en la formación, del conocimiento impartido por el cuerpo docente y las capacidades requeridas por la actividad laboral profesional” (Flores & Hidalgo, 2013, pág. 14).

Las competencias desde el campo laboral según Trujillo (2014, pág. 311) refiere que “Son diferentes habilidades para dar soluciones originales a través de procesos donde los sujetos hagan uso de procesos creativos combinado conocimiento, experiencia, actitudes, valores y el contexto; situación que prioriza el razonamiento sistémico, ante el memorístico y mecánico”.

La importancia de las competencias laborales según la Universidad de Sevilla refiere que,

“Hoy en día, las empresas buscan colaboradores competentes, es decir, necesitan no sólo a personas con amplia formación o experiencia que

acrediten su capacidad técnica, sino que además tengan ciertas cualidades personales y sociales, que, aplicadas al ámbito laboral, proporcionen valor añadido al trabajo que realizan, a la empresa o al cliente que le paga. Insistimos, las empresas no sólo buscan colaboradores con conocimientos y destrezas técnicas, sino que valoran además otros aspectos como valores, motivos, gestión emocional, hábitos, habilidades sociales o personales, porque están íntimamente relacionados con los resultados que consiguen” (Sevilla, 2017, pág. 9).

2.2.1.7. Las competencias del Contador Público

Mediante la Ley de Actualización de la Ley 13253 de profesionalización del Contador Público en el artículo 3 de la citada ley se establece las competencias del Contador Público:

- a) Planificar, organizar, supervisar y dirigir la contabilidad general y de costos de las actividades económico comerciales desarrolladas por personas naturales y/o jurídicas del ámbito privado, público o mixto; y formular, autorizar y/o certificar los estados financieros correspondientes, incluidos los que se incorporen a las declaraciones juradas y otros para fines tributarios. (El Peruano, 2007)
- b) “Evaluar, asesorar y realizar consultoría en sistemas de contabilidad computarizada y de control, y otros relacionados con el ejercicio de la profesión contable” (El Peruano, 2007).
- c) “Realizar auditoría financiera, tributaria, exámenes especiales y otros inherentes a la profesión de contador público” (El Peruano, 2007).
- d) “Efectuar el peritaje contable en los procesos judiciales, administrativos y extrajudiciales” (El Peruano, 2007).
- e) “Certificar el registro literal de la documentación contable incluyendo las partidas o asientos contables de los libros o registros contables de las personas naturales y jurídicas” (El Peruano, 2007).
- f) “Formular valuaciones y tasaciones de naturaleza contable” (El Peruano, 2007).

- g) “Ejercer la docencia contable en sus diversas especialidades en todos los niveles educativos respectivos, de acuerdo a ley” (El Peruano, 2007).
- h) “Ejercer la investigación científica sobre materias relacionadas a la contabilidad y a su ejercicio profesional (El Peruano, 2007).
- i) “Otras relacionadas con la profesión contable y sus especializaciones” (El Peruano, 2007).

Las competencias del Contador Público según Flores e Hidalgo refieren en sus resultados encontrados que:

Cuando se preguntó sobre qué competencia profesionales del CPC requerían más las mype; el de la Determinación de la Obligación Tributaria fue la primera como requerida “siempre”, así como: la formulación de sistemas de costos; asesoría societaria (conformación de sociedades, etc.) y asesoría financiera, aún por encima de la formulación de la Contabilidad General y los EEEF (2013, pág. 15).

También muestran los autores las habilidades que del Contador Público Colegiado que destacan son: “1. Análisis, investigación, razonamiento, identificación y solución de problemas en situaciones cambiantes. 2. Aptitud y disposición para trabajar en equipo y 3. Destreza para analizar riesgos y modelos de decisiones” (Flores & Hidalgo, 2013, pág. 16). Consideramos que estas competencias halladas en el tiempo cambian o evolucionan, tal es así que en esta investigación posibilita nuevas dimensiones e indicadores para evaluar y determinar las competencias del Contador Público colegiado.

En relación a las competencias sobre el perfil profesional refiere que “El perfil profesional describe en términos de competencia, los conocimientos técnicos, habilidades, destrezas y actitudes que deben tener los trabajadores expertos en una determinada ocupación. Estas condiciones, son observables de manera directa en el desempeño de un trabajo” (Morgán, 2013, pág. 27-28).

Se considera que el desempeño competencial del Contador Público Colegiado, están enmarcados dentro de las siguientes competencias:

- 1) “Competencias genéricas de gestión de la carrera: Están relacionadas con las habilidades/conductas de carácter muy pragmático, vinculadas a la acción y, por tanto, más básicas para avanzar en la carrera y mantener la empleabilidad” (Sánchez, 2017, pág. 188).
- 2) “Competencias de planificación de metas y objetivos realistas: Responden a un carácter más estratégico en la configuración del propio proyecto profesional, permitiendo hacerlo de forma consciente y global, mediante la autoexploración y la clarificación de los propios intereses” (Sánchez, 2017, pág. 188).
- 3) “Competencias de búsqueda de empleo: Conocimientos, habilidades y comportamientos de carácter muy pragmático, asociados a estrategias específicas, directamente relacionadas con las acciones que permiten la inserción laboral más inmediata” (Sánchez, 2017, pág. 188).

2.2.2. El servicio profesional

2.2.2.1. Concepto

“Los servicios profesionales son una industria que proporciona funciones técnicas o únicas que realizan trabajadores independientes o empresas especializadas en hacer este tipo de trabajos” (BBVA, 2018).

Sobre el servicio profesional Cruz refiere que, “El Servicio Profesional de Carrera representa un reto para las dependencias de la Administración Pública, ya que para su completa instauración es necesaria una infraestructura de gestión con técnicas orientadas a mejorar la calidad de los servicios públicos, también un esquema de profesionalización hacia todo el personal y fomentar la cultura ética del servidor público” (Cruz, 2009, pág. 353).

En ese orden de ideas Bergoglio precisa el término servicio donde refiere “Y todo esto realizado desde la clave del servicio. “Hacer por los otros y para los otros”. “Se trata de una revolución basada en el vínculo social del servicio. El poder es servicio” (Bergoglio, 2007, pág. 5).

La experiencia de otros países radica en que para validar el servicio profesional según Flores requiere que (Flores, 2018, pág. 13) “Estos certificados acrediten el conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral identificable en el sistema productivo, sin que ello constituya regulación del ejercicio profesional”.

2.2.2.2. Características

Según Sánchez para brindar el servicio profesional refiere que las características de:

La tutoría, mentoría y coaching son estrategias básicas en orientación profesional y personal, en las cuales intervienen personas bajo una relación asimétrica, en la cual tutores, mentores y coaches cuentan con más formación, conocimientos y experiencia en su relación de ayuda a las personas que atienden. (Sánchez, 2017, pág. 206)

También, las tecnologías de información y comunicación se utilizan en el actual contexto para brindar los servicios profesionales. “Acciones de consulta, ayuda y asesoramiento las puede realizar el orientador a través del correo electrónico, el chat, los foros de discusión o la videoconferencia” (Sánchez, 2017, pág. 225). Se considera que el servicio profesional que se brinda en las instituciones públicas y privadas promueve cambios que “Las dependencias de la Administración Pública requieren para incorporar las modificaciones que el ambiente externo impone en el proceso de prestación de los servicios, de esa manera convierte a la profesionalización en un eje para el desarrollo institucional” (Cruz, 2009, pág. 354).

Por lo que podemos inferir que “El servicio profesional de carrera (SPC) ayuda a mejorar el desempeño de las administraciones municipales al controlar el acceso y la permanencia en los cargos públicos con base en criterios meritocráticos” (Resendiz, 2016, pág. 213).

2.2.2.3. *Demanda de servicios profesionales*

Para la prestación de los servicios profesionales se considera que son aquellos “Profesionales que se buscan en este sector son personas no solo formadas, muy capacitadas y dinámicas, sino sobre todo altamente comprometidas con los grupos de población con los que van a trabajar” (Ortíz, 2017, pág. 27-28).

2.2.2.4. *La orientación profesional*

La orientación profesional en el trabajo tiende a “Lograr que la orientación alcance a toda la población y constituya un derecho (generalización) y, se realice bajo estándares de calidad, por lo que, la cualificación y mejor profesionalización de los profesionales que intervienen es una preocupación constante” (Sánchez, 2017, pág. 28).

“La creación del servicio profesional de carrera (SPC) implica transitar de administraciones patrimonialistas y clientelares donde el eje de la supervivencia no es el mérito, sino la lealtad hacia burocracias modernas y profesionales” (Resendiz, 2016, pág. 214).

2.2.2.5. *Las TICs en el servicio profesional*

En los servicios profesionales que se prestan en las instituciones públicas y en las empresas privadas se observa que aún “Con sus potencialidades y limitaciones las TIC están presentes en muchas de las actividades que llevan a cabo los orientadores profesionales, independientemente del contexto en que ejerzan su ocupación laboral” (Sánchez, 2017, pág. 223).

En ese sentido se considera que “La presencia de herramientas y tecnología administrativa permiten al servidor público mejorar su desempeño; las instituciones tenderán a profesionalizarse, esto implica considerar a todo el personal, instrumentando programas de profesionalización que incluyan los niveles superiores” (Cruz, 2009, pág. 247).

2.2.2.6. Retos en los servicios profesionales

Los distintos retos de servicios que presta el profesional confluyen en un mismo blanco de interés, el cambio en las prácticas que realiza cotidianamente el profesional que permite ser un norte guía que responda a sus requerimientos laborales en los servicios que ofrece, el cual está fundamentada en la teoría, la operatividad y en la aplicación práctica. (Sánchez, 2017)

Los servicios que ofrecen los profesionales “Están dirigidos al personal que ocupa los niveles de enlace, jefe de departamento, subdirector, director de área, director general adjunto y director general, deja la posibilidad de que cualquier individuo pueda integrarse a él cumpliendo con los procedimientos requeridos” (Cruz, 2009, pág. 357).

“Es necesario disponer de información adecuada sobre los clientes que contenga aspectos relacionados con sus necesidades, con los atributos en los que se fijan para determinar el nivel de calidad conseguido” (Castellvi, 2013, pág. 281).

2.2.2.7. Evaluación del servicio profesional

“La evaluación del desempeño de los Servidores Públicos Profesionales de Carrera calificará los aspectos cuantitativos y cualitativos del cumplimiento de sus funciones y, en su caso, de sus metas y de su capacitación” (INEGI, 2020, pág. 10)

En ese sentido se considera que el servicio profesional deberá ser sometido a una evaluación que permitirá diagnosticar la realidad del servicio profesional en la institución o empresa.

Siendo necesaria las evaluaciones de los servicios profesionales Suárez refiere que “Las condiciones en que ha laborado y labora todavía la mayoría de defensores y defensoras no les ofrecen una perspectiva profesional que

asegure al mismo tiempo la calidad e independencia del invaluable servicio que prestan a la sociedad” (Suárez & Fix, 2018, pág. 2).

2.3. Definición de términos

2.3.1. Competencias básicas

Las competencias básicas, “Son la combinación de destrezas, conocimientos y actitudes que se aplican para adaptarse en diferentes contextos sociales. Podría decirse que son el conjunto de habilidades cognitivas, que suelen ser alcanzadas o logradas en el desarrollo educativo de una persona” (USMP, 2018, pág. 11).

2.3.2. Competencias específicas

“Adquieren la transmisión y asimilación por parte de la persona, a partir de una serie de contenidos relativos a las áreas básicas del saber humanístico; conceptos, teorías, conocimientos instrumentales, habilidades de investigación, formas de aplicación o estilos de trabajo” (USMP, 2018, pág. 12).

2.3.3. Competencia estratégica

“La competencia estratégica supone la interacción entre sus tres componentes esenciales: un conjunto de capacidades (habilidades), Un conjunto de conocimientos de disciplinas científicas y una actitud apropiada para el desempeño de su función” (Sanz de Acedo, 2016, pág. 17-18).

2.3.4. Competencias genéricas

“Se refieren al conjunto de conocimientos, actitudes, valores y habilidades que están relacionados entre sí, ya que en combinación, permiten el desempeño satisfactorio de la persona que aspira a alcanzar metas superiores a las básicas” (USMP, 2018. pág. 11).

2.3.5. Competencia laboral

“El término competencia viene del mundo empresarial laboral, e irrumpe en el mundo académico aparejado a un cambio de énfasis en la formación, del

conocimiento impartido por el cuerpo docente y las capacidades requeridas por la actividad laboral profesional” (Flores & Hidalgo, 2013, pág. 14).

2.3.6. Competencia gerencial

Son las habilidades gerenciales que tienen aquellos trabajadores que ocupan un cargo dentro de la empresa u organización que asumen diferentes actitudes, conductas en el desempeño de sus puestos. Ahora no sólo se juzga a una persona por su inteligencia, sino también por el nivel de habilidad que tiene para manejarse y administrar a otros. (Hellriegel et al., 2017, pág. 4)

2.3.7. Contador Público

Es el profesional que ejerce sus actividades y tiene sustento su profesión en la Ley 13253 Ley de profesionalización del Contador Público. Es el que está certificado y recertificado por el Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica.

Evaluación de los servicios profesionales

“La evaluación del desempeño de los Servidores Públicos Profesionales de Carrera calificará los aspectos cuantitativos y cualitativos del cumplimiento de sus funciones y, en su caso, de sus metas y de su capacitación” (INEGI, 2020, pág. 10)

2.3.8. Gestión por competencias

La gestión por competencias es uno de esos elementos que nos va a permitir un salto hacia delante en la gestión de los recursos humanos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma, porque supone ser capaces de contestar a la pregunta de cuándo alguien es competente en su puesto de trabajo. Y la respuesta es cuando sabe qué hacer, sabe cómo hacerlo y tiene voluntad y disposición, es decir, sabe, sabe hacer y quiere (Embid et al., 2011, pág. 12).

2.3.9. Orientación profesional

Es aquella que tiende a “Lograr que la orientación alcance a toda la población y constituya un derecho (generalización) y, se realice bajo estándares de calidad, por lo que, la cualificación y mejor profesionalización de los profesionales que intervienen es una preocupación constante” (Sánchez, 2017, pág. 28).

2.3.10. Profesional

Son aquellos “Profesionales que se buscan en este sector son personas no solo formadas, muy capacitadas y dinámicas, sino sobre todo altamente comprometidas con los grupos de población con los que van a trabajar” (Ortíz, 2017, pág. 27-28).

2.3.11. Servicio profesional

“Los servicios profesionales son una industria que proporciona funciones técnicas o únicas que realizan trabajadores independientes o empresas especializadas en hacer este tipo de trabajos” (BBVA, 2018).

2.3.12. Tecnología del servidor público

“La presencia de herramientas y tecnología administrativa permiten al servidor público mejorar su desempeño y por otra, las instituciones tenderán a profesionalizarse, esto implica considerar a todo el personal, instrumentando programas de profesionalización que incluyan los niveles superiores” (Cruz, 2009, pág. 247).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Es positiva y significativa la relación de la competencia estratégica con el servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. Hi

No es positiva y significativa la relación de la competencia estratégica con el servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. Ho

2.4.2. 2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Es positiva y significativa la relación de la capacidad estratégica con la calidad del servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021.
- b) Es positiva y significativa la relación del conocimiento estratégico con el servicio funcional profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021.
- c) Es positiva y significativa la relación de la actitud estratégica con la eficiencia del servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021.

2.5. Identificación de variables

2.5.1. Variable 1: Competencia Estratégica

“La competencia estratégica supone la interacción entre sus tres componentes esenciales: un conjunto de capacidades (habilidades), Un conjunto de conocimientos de disciplinas científicas y una actitud apropiada para el desempeño de su función” (Sanz de Acedo, 2016, pp. 17-18). “La competencia estratégica es el eje y el motor de las demás subcompetencias, y la que permite darles sentido” (Empar et al., 2017, pág. 1043).

2.5.2. Variable 2: Servicio Profesional

El Servicio Profesional de Carrera representa un reto para las dependencias de la Administración Pública, ya que para su completa instauración es necesaria una infraestructura de gestión con técnicas orientadas a mejorar la calidad de los servicios públicos, también un esquema de profesionalización hacia todo el personal y fomentar la cultura ética del servidor público. (Cruz, 2009, pág. 353).

“Los servicios profesionales son una industria que proporciona funciones técnicas o únicas que realizan trabajadores independientes o empresas especializadas en hacer este tipo de trabajos” (BBVA, 2018).

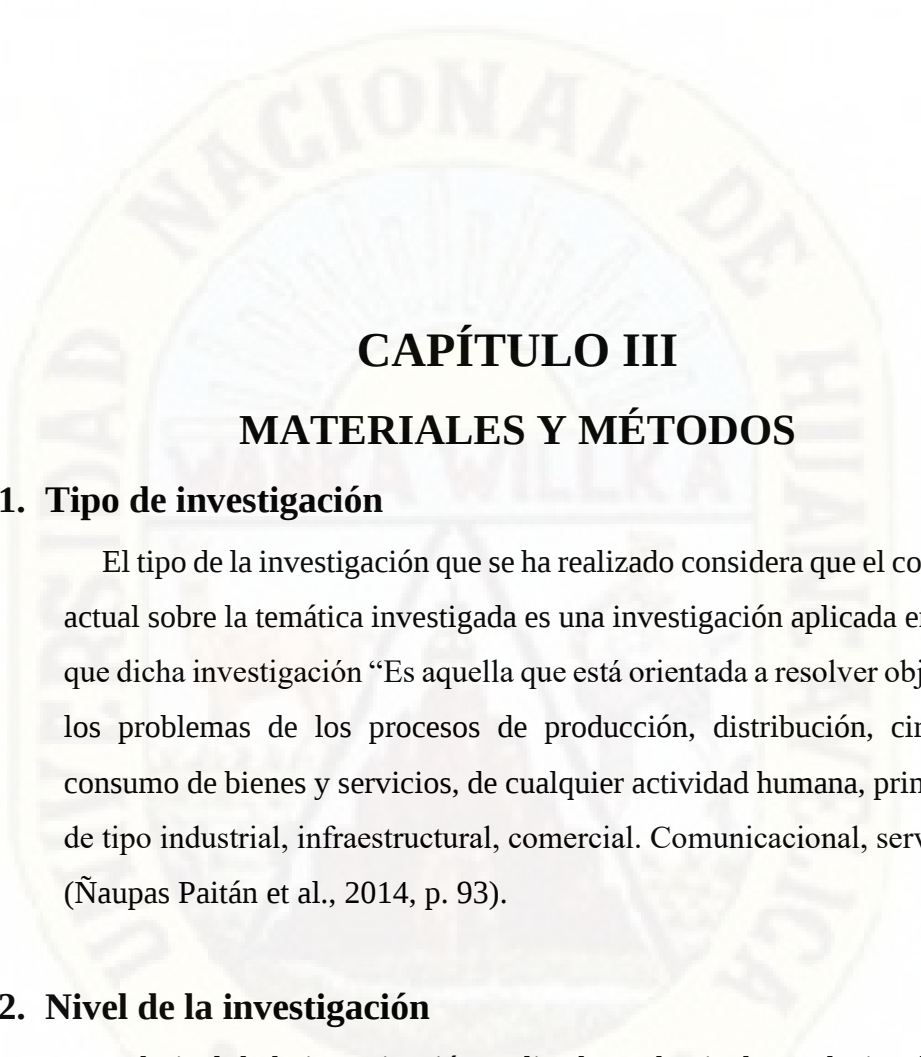


2.6. Definición operativa de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	CATEGORÍAS
COMPETENCIA ESTRATÉGICA	Definición conceptual: “La competencia estratégica supone la interacción entre sus tres componentes esenciales: un conjunto de capacidades (habilidades), Un conjunto de conocimientos de disciplinas científicas y una actitud apropiada para el desempeño de su función” (Sanz de Acedo, 2016, pp. 17-18). “La competencia estratégica es el eje y el motor de las demás subcompetencias, y la que permite darles sentido” (Empar et al., 2017, p. 1043).	Capacidad Estratégica	Trabaja en equipo Aplica su aprendizaje experiencial Ejerce liderazgo en su trabajo Analiza y soluciona problemas Utiliza las TICs Valoran su talento e inteligencia	Siempre Casi siempre Indeciso A veces Nunca
	Definición Operacional: Se medirá la variable a través de las dimensiones establecidas.	Conocimiento Estratégico	Decide mediante el raciocinio Conoce plataformas virtuales Gestiona su aprendizaje autónomo Desempeña sus funciones idóneamente Capacitación continua profesional Expresa y comparte sus conocimientos	
		Actitud Estratégica	Respeto los valores morales y éticos Se involucra con sus colegas de trabajo Participa activamente en el CCPH Iniciativa y espíritu emprendedor Marketear su imagen profesional	

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	CATEGORÍAS
SERVICIO PROFESIONAL	Definición conceptual: El Servicio Profesional de Carrera representa un reto para las dependencias de la Administración Pública, ya que para su completa instauración es necesaria una infraestructura de gestión con técnicas orientadas a mejorar la calidad de los servicios públicos, también un esquema de profesionalización hacia todo el personal y fomentar la cultura ética del servidor público. (Cruz, 2009, p. 353). “Los servicios profesionales son una industria que proporciona funciones técnicas	Calidad del Servicio Profesional	Ofrece orientación profesional esmerada Trabaja con responsabilidad y prudencia Soluciona reclamos oportunamente Procura respuestas orientadoras Atiende con amabilidad y cortesía	Siempre Casi siempre Indeciso A veces Nunca
		Servicio Funcional Profesional	Cumple sus funciones asignadas Cumple la normatividad exigida Cuenta con infraestructura adecuada Cuenta con material informativo Existe control funcional de labores	
		Eficiencia del Servicio Profesional	Cumple eficientemente la carga laboral Utiliza tecnologías en el servicio Ejerce el liderazgo en los servicios Domina su campo profesional Recibe incentivo o premios por buen desempeño	

	o únicas que realizan trabajadores independientes o empresas especializadas en hacer este tipo de trabajos” (BBVA, 2018). Definición Operacional: Se medirá la variable a través de las dimensiones establecidas.		Tiene experiencia y conocimiento	
--	---	--	----------------------------------	--



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de investigación

El tipo de la investigación que se ha realizado considera que el conocimiento actual sobre la temática investigada es una investigación aplicada en el sentido que dicha investigación “Es aquella que está orientada a resolver objetivamente los problemas de los procesos de producción, distribución, circulación y consumo de bienes y servicios, de cualquier actividad humana, principalmente de tipo industrial, infraestructural, comercial. Comunicacional, servicios, etc.” (Ñaupas Paitán et al., 2014, p. 93).

3.2. Nivel de la investigación

El nivel de la investigación realizado es de nivel correlacional dado que: En este tipo de estudios se tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 93). Se ha determinado la correlación de la variable competencia estratégica con la variable servicio profesional.

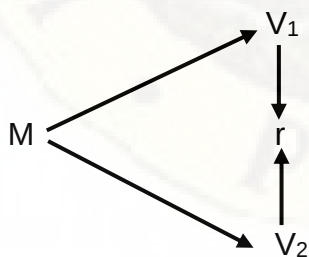
3.3. Métodos de investigación

El método científico, constituye el conjunto de procedimientos organizados y utilizados sistemáticamente, para: plantear los problemas científicos, lograr los objetivos propuestos y poner a prueba las hipótesis a partir de la observación y relación concreto abstracto; teoría práctica; etc. A más posibilitar la verificación de la teoría existente en determinado campo científico y en una realidad concreta para mejorarla, y mejorar, modificar o construir el conocimiento científico. (Villegas Villegas et al., 2011, p. 133). Razón por la cual se ha utilizado en la investigación el método científico complementado con el método de inducción y deducción; el método estadístico y el método de análisis de hechos y la síntesis del trabajo de campo realizado.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación permite relacionar las variables a investigar de competencias estratégicas y del servicio profesional ya que “Los diseños de investigación son planes y estrategias de investigación concebidos para obtener respuestas confiables a las preguntas de investigación. El diseño, entonces, plantea una serie de actividades sucesivas y organizadas, que deben adaptarse a las particularidades de cada investigación” (Vara, 2015, p. 235).

Presentamos el esquema de diseño de la investigación utilizado:



Donde:

Variable 1 = Competencia Estratégica

Variable 2 = Servicio Profesional

m = Determinación de la Muestra

r = Indicador de Relación

3.5. Población, Muestra y Muestreo

Población

“La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común. Se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo” (Vara, 2015, p. 261).

Al 30 de marzo del 2021, la población de agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica fueron 638 Contadores Públicos.

Muestra

“Es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método racional. La muestra siempre es una parte de la población. Si tiene varias poblaciones, entonces tendrá varias muestras” (Vara, 2015, p. 261).

Se consideró la siguiente fórmula para determinar la muestra de la población de Contadores Públicos de Huancavelica:

$$n = \frac{Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 p \cdot q \cdot N}{e^2 (N - 1) + Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 p \cdot q}$$

Donde:

N = Es el tamaño de la población.

α = Riesgo o Nivel de Significancia.

$Z_{\frac{\alpha}{2}}$ = Puntuación correspondiente al riesgo α que se haya elegido.

p = 50%

q = 50%

e = Error permitido Nivel de confianza 95%

El resultado luego de aplicar la fórmula consideró una muestra que asciende a 84 Contadores Públicos de la ciudad de Huancavelica.

Muestreo:

Se aplicó el muestreo simple para la determinación de los Contadores Públicos a quienes se les ha aplicado el instrumento de investigación denominado cuestionario.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

“La encuesta es una tecnica de investigación, que se utiliza para la recolección de datos, en la encuesta se realiza varias preguntas dirigidas a la muestra seleccionada que ayudaran a que la información obtenidad sea más acertada”. Hernández, Fernández & Baptista (2010).

En esta tesis la encuesta estuvo dirigida a los Contadores Públicos agremiados al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021.

3.6.2. Instrumento

“El cuestionario de encuesta es un instrumento de investigación, en cual realiza un conjunto de preguntas relaconadas a una o mas variables con la finalidad de recabar información que valide la hipótesis formulada”. Hernández, Fernández & Baptista (2010). Se aplico de forma transeccional o transversal a la muestra determinada de Contadores Públicos que están agremiados al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021.

3.6.3. Validez del cuestionario de encuesta

“Un cuestionario de encuesta debe tener relación entre su fiabilidad que es el grado de aplicación repetida de un instrumento a la misma persona con la presión y congruencia”. Vara (2010)

El instrumento se ha sometido a la validez determinada por juicio de expertos favorable que adjuntamos a la presente tesis y la confabilidad determinada de Alfa de Cronbach de

Tabla: Análisis de informe de expertos para el instrumento de medición.

INDICADOR	CALIFICACION DEL JUEZ			INDICADOR	DECISIÓN DEL INDICADOR
	1	2	3		
CLARIDAD	5	4	5	0.93	APROBADO
OBJETIVIDAD	5	4	5	0.93	APROBADO
ACTUALIDAD	4	4	4	0.80	APROBADO
ORGANIZACIÓN	5	5	5	1.00	APROBADO
SUFICIENCIA	5	4	5	0.93	APROBADO
PERTINENCIA	5	4	5	0.93	APROBADO
CONSISTENCIA	5	5	4	0.93	APROBADO
COHERENCIA	5	4	5	0.93	APROBADO
METODOLOGÍA	5	5	5	1.00	APROBADO
APLICACIÓN	5	4	5	0.93	APROBADO

Fuente: Elaboración propia

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se ha utilizado el registro y tabulación de los datos de la encuesta en el programa estadístico SPSS las cuales nos han permitido generar la base de datos para el análisis estadístico descriptivo e inferencial. Los cuales permitieron elaborar y procesar la información y luego presentarlos en tablas y figuras para su análisis e interpretación respectiva.

Esto nos ha servido para elaborar y presentarlo en el informe final de nuestro trabajo de investigación.

3.8. Descripción de la prueba de hipótesis

Se ha utilizado el estadístico de prueba denominado Rho de Spearman para realizar la contrastación de la hipótesis general y específica planteada y se ha determinado la relación positiva y significativa para medir la correlación de las variables y sus dimensiones.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados de competencia estratégica

4.1.1. Resultados de capacidad estratégica

1. En el trabajo que desempeña trabaja en equipo.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 1 En el trabajo que desempeña trabaja en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	6,0	6,0	6,0
	INDECISO	8	9,5	9,5	15,5
	CASI SIEMPRE	40	47,6	47,6	63,1
	SIEMPRE	31	36,9	36,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

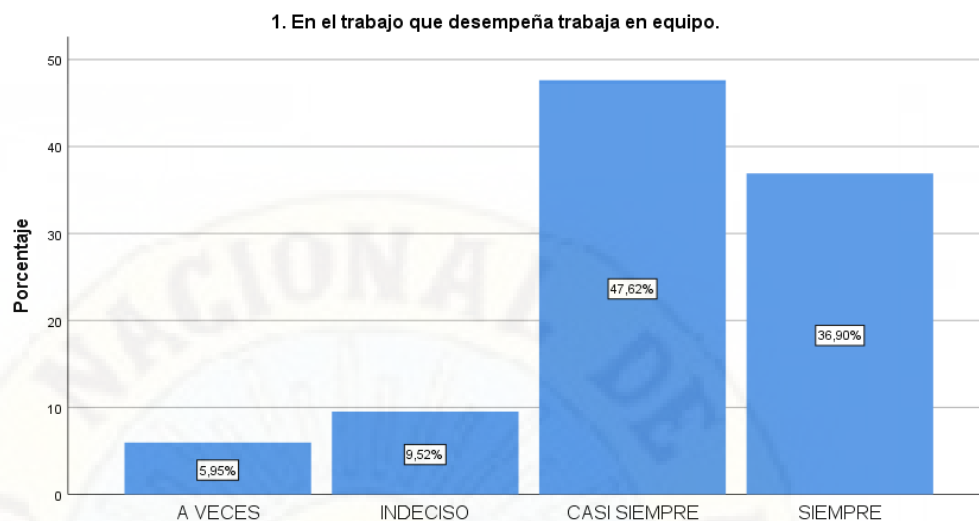


Figura 1. En el trabajo que desempeña trabaja en equipo.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N ° 1 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 6% (5) contadores A VECES trabajan en equipo en el trabajo que desempeñan, el 9.5% (8) contadores están INDECISOS, siendo el mayor porcentaje de 47.6% (40) contadores que CASI SIEMPRE trabajan en equipo; el 36.9% (31) contadores públicos SIEMPRE trabajan en equipo en el trabajo que desempeñan.

2. En sus labores aplica su aprendizaje de experiencias.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 2. En sus labores aplica su aprendizaje de Experiencias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,2	1,2	1,2
	A VECES	4	4,8	4,8	6,0
	INDECISO	2	2,4	2,4	8,3
	CASI SIEMPRE	31	36,9	36,9	45,2
	SIEMPRE	46	54,8	54,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

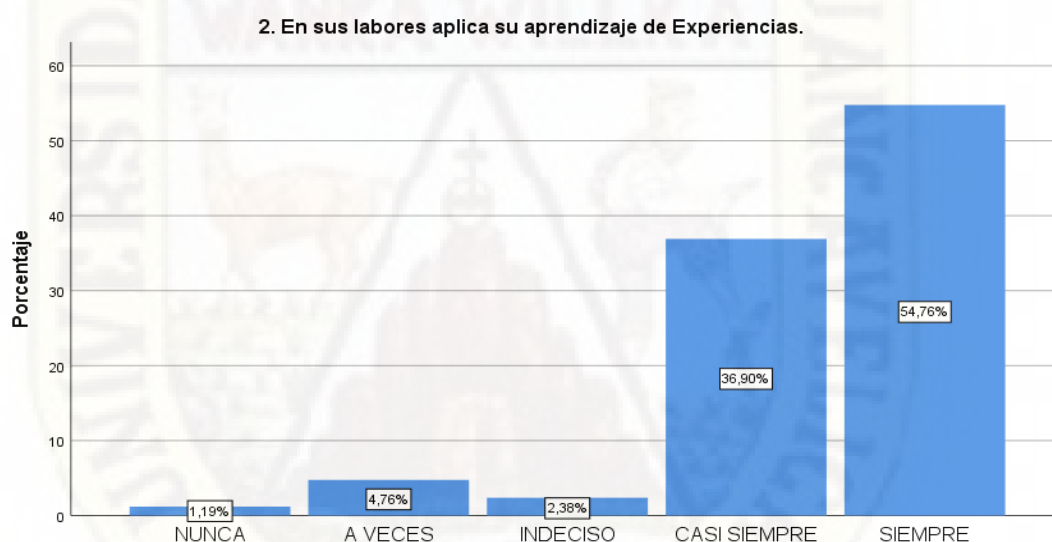


Figura 2 . En sus labores aplica su aprendizaje de Experiencias.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N ° 2 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 1.19% (1) contador NUNCA aplican en sus labores su aprendizaje de Experiencias, el 4.8% (4) contadores respondieron que A VECES, el 2.4% (2) contadores están INDECISOS, el 36.9% (31) contadores respondieron que CASI SIEMPRE, y siendo el mayor porcentaje

de 54.8% (46) SIEMPRE aplican en sus labores su aprendizaje de Experiencias.

3. En el trabajo que desempeña ejerce liderazgo.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 3. En el trabajo que desempeña ejerce liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2,4	2,4	2,4
	A VECES	7	8,3	8,3	10,7
	INDECISO	8	9,5	9,5	20,2
	CASI SIEMPRE	45	53,6	53,6	73,8
	SIEMPRE	22	26,2	26,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

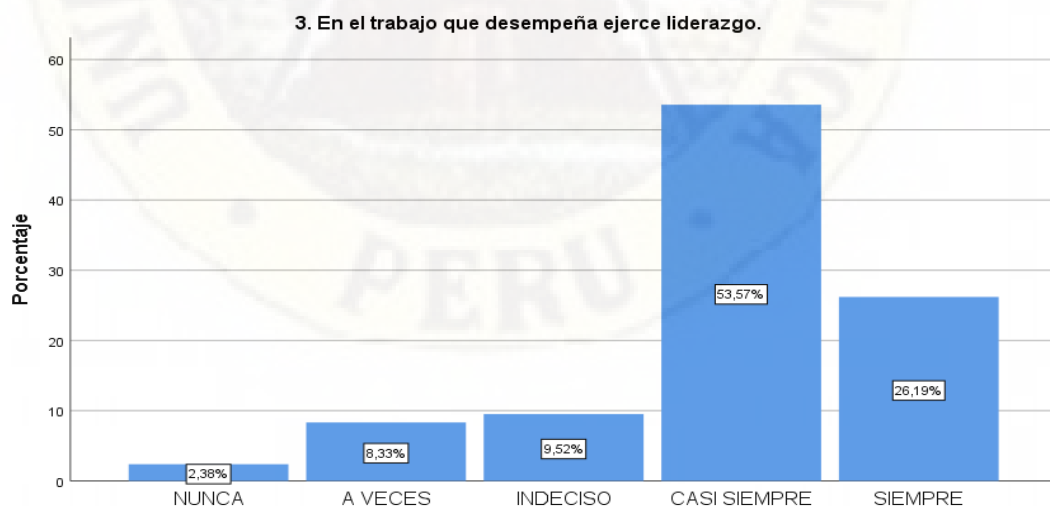


Figura 3. En el trabajo que desempeña ejerce liderazgo.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N ° 3 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 2.4% (2) contadores NUNCA en el trabajo que desempeñan ejercen liderazgo, el 8.3% (7) contadores respondieron que A VECES, el 9.5% (8) contadores están INDECISOS, siendo el mayor porcentaje el 53.6% (45) contadores respondieron que CASI SIEMPRE, el 26.2% (22) SIEMPRE en el trabajo que desempeñan ejercen liderazgo.

4. En el trabajo analiza y soluciona problemas.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 4 En el trabajo analiza y soluciona problemas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	2,4	2,4	2,4
	INDECISO	3	3,6	3,6	6,0
	CASI SIEMPRE	40	47,6	47,6	53,6
	SIEMPRE	39	46,4	46,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

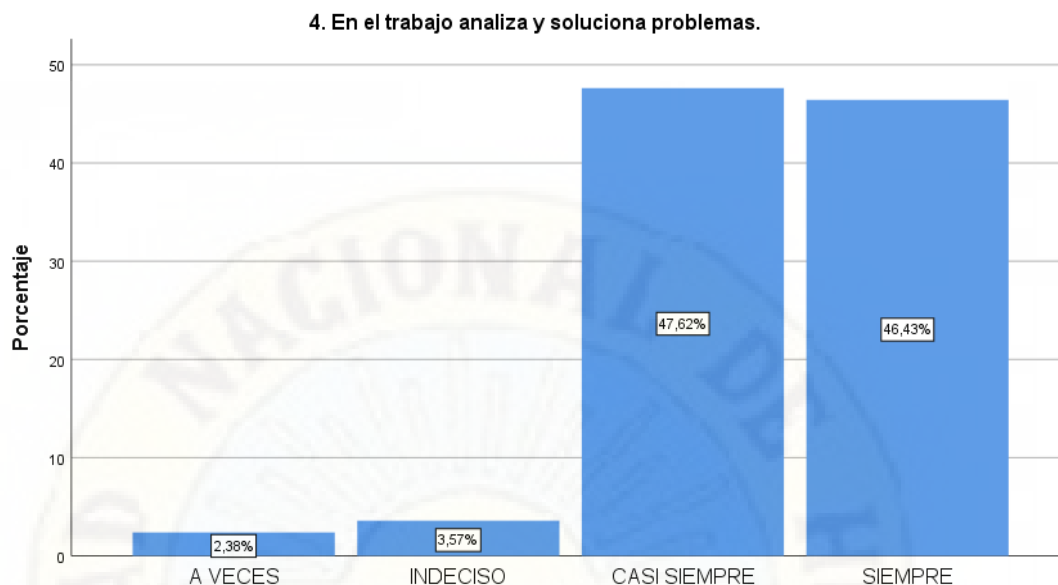


Figura 4 . En el trabajo analiza y soluciona problemas.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N ° 4 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 2.4% (2) contadores A VECES en el trabajo analiza y soluciona problemas, el 3.6% (3) contadores están INDECISOS, siendo el mayor porcentaje el 47.6% (40) contadores respondieron que CASI SIEMPRE, el 46.4% (39) SIEMPRE en el trabajo analiza y soluciona problemas.

5. En el trabajo que desempeña utiliza tecnologías.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 5. En el trabajo que desempeña utiliza tecnologías.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	4,8	4,8	4,8
	INDECISO	8	9,5	9,5	14,3
	CASI SIEMPRE	30	35,7	35,7	50,0
	SIEMPRE	42	50,0	50,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

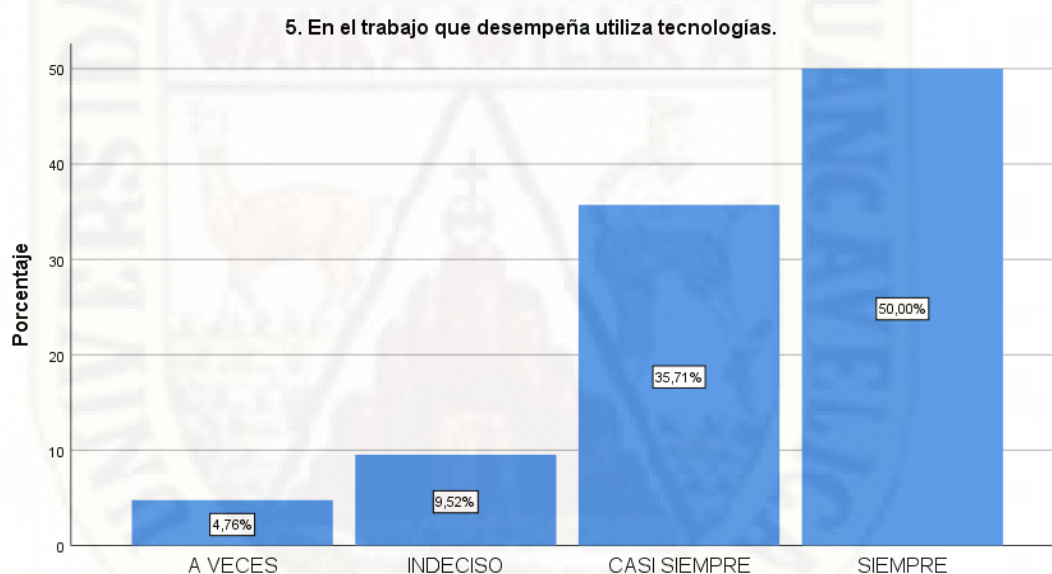


Figura 5. En el trabajo que desempeña utiliza tecnologías.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N ° 5 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 4.8% (4) contadores A VECES En el trabajo que desempeña utiliza tecnologías, el 9.5% (8) contadores están INDECISOS, el 35.7% (30) contadores respondieron que CASI SIEMPRE, el de mayor porcentaje de 50.0% (42) SIEMPRE en el trabajo que desempeña utiliza tecnologías.

6. En el trabajo valoran su talento e inteligencia.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 6. En el trabajo valoran su talento e inteligencia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,2	1,2	1,2
	A VECES	7	8,3	8,3	9,5
	INDECISO	7	8,3	8,3	17,9
	CASI SIEMPRE	39	46,4	46,4	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	



Figura 6. En el trabajo valoran su talento e inteligencia.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N ° 6 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de

Huancavelica, el 1.2% (1) contador NUNCA En el trabajo valoran su talento e inteligencia, el 8.3% (7) contadores respondieron que A VECES, el 8.3% (7) contadores están INDECISOS, siendo de mayor porcentaje el 46.4% (39) contadores respondieron que CASI SIEMPRE, el 35.7% (30) respondieron que SIEMPRE en el trabajo valoran su talento e inteligencia.

4.1.2. Resultados de conocimiento estratégico

7. Considera Ud. que decide mediante el raciocinio.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 7. Considera Ud. que decide mediante el raciocinio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,2	1,2	1,2
	A VECES	6	7,1	7,1	8,3
	INDECISO	6	7,1	7,1	15,5
	CASI SIEMPRE	33	39,3	39,3	54,8
	SIEMPRE	38	45,2	45,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

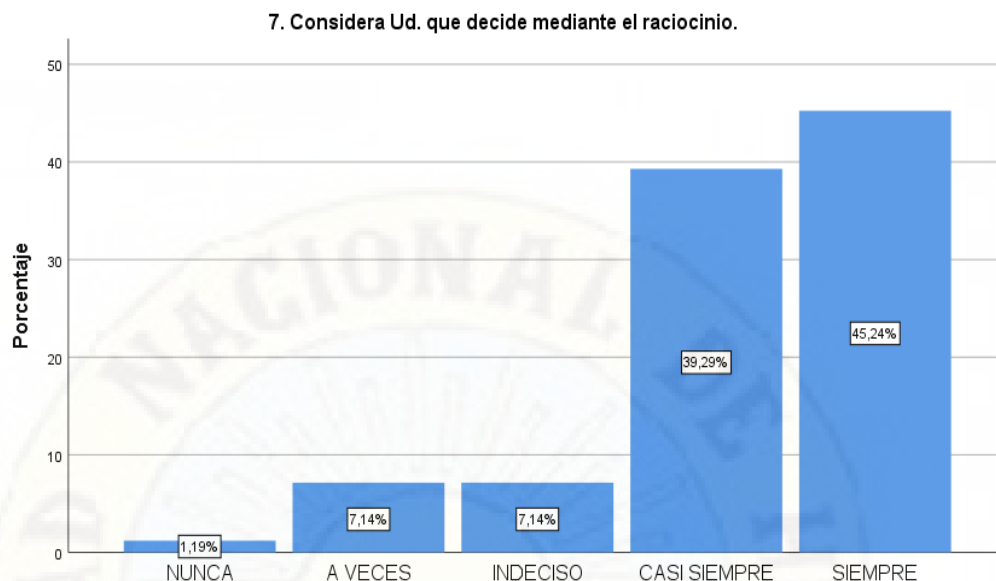


Figura 7. Considera Ud. que decide mediante el raciocinio.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N ° 7 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 1.2% (1) contador NUNCA consideran que deciden mediante el raciocinio, el 7.1% (6) contadores respondieron que A VECES, el 7.1% (6) contadores están INDECISOS, el 39.3% (33) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y el de mayor porcentaje de 45.2% (38) respondieron que SIEMPRE consideran que deciden mediante el raciocinio.

8. Considera Ud. que conoce plataformas virtuales.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 8. *Considera Ud. que conoce plataformas virtuales.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,2	1,2	1,2
	A VECES	3	3,6	3,6	4,8
	INDECISO	12	14,3	14,3	19,0
	CASI SIEMPRE	34	40,5	40,5	59,5
	SIEMPRE	34	40,5	40,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

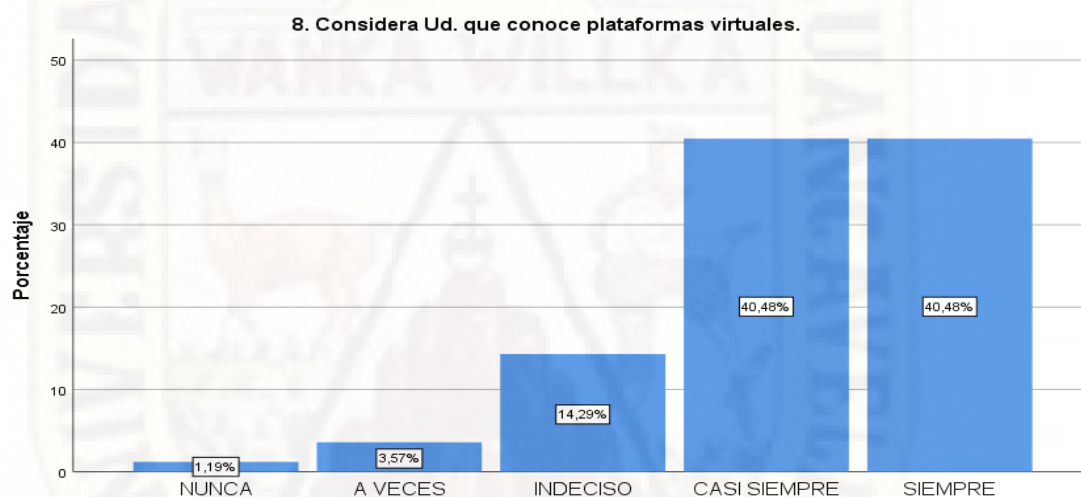


Figura 8. *Considera Ud. que conoce plataformas virtuales.*

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N ° 8 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 1.2% (1) contador NUNCA Considera Ud. que conoce plataformas virtuales, el 3.6% (3) contadores respondieron que A VECES, el 14.3% (12) contadores están INDECISOS, el 40.5% (34) contadores respondieron que CASI SIEMPRE al igual con 40.5% (34) respondieron que SIEMPRE Considera Ud. que conoce plataformas virtuales.

9. Considera Ud. que gestiona su aprendizaje autónomo.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 9. Considera Ud. que gestiona su aprendizaje autónomo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	10	11,9	11,9	11,9
	INDECISO	6	7,1	7,1	19,0
	CASI SIEMPRE	33	39,3	39,3	58,3
	SIEMPRE	35	41,7	41,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

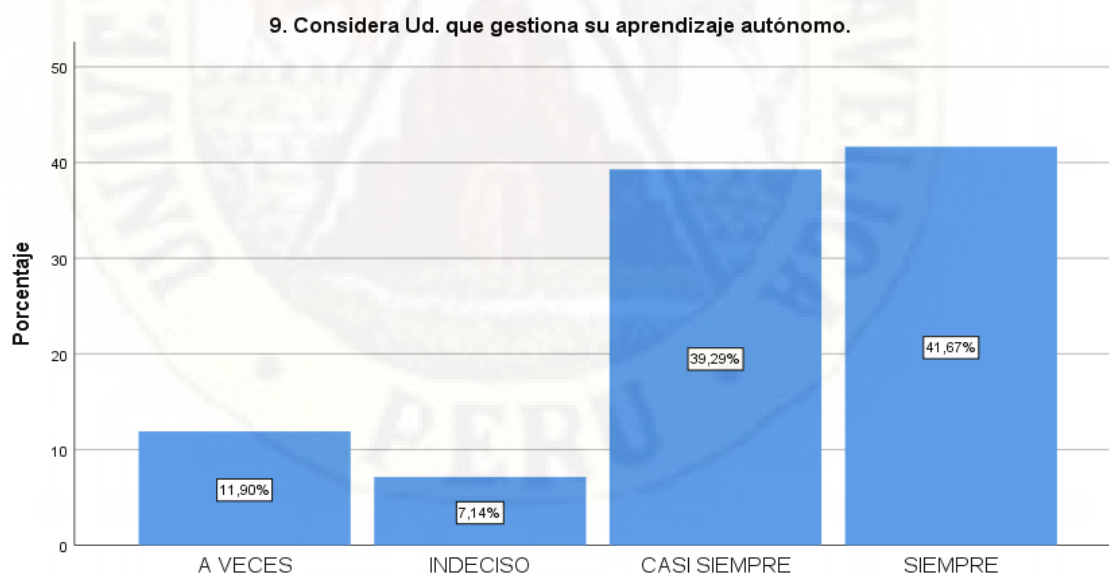


Figura 9. Considera Ud. que gestiona su aprendizaje autónomo.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N ° 9 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 11.9% (10) contadores A VECES consideran que gestionan su aprendizaje autónomo, el 7.1% (6) contadores están INDECISOS, el 39.3% (33) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y el de mayor porcentaje el 41.7% (35) respondieron que SIEMPRE consideran que gestionan su aprendizaje autónomo.

10. Considera Ud. que desempeña sus labores idóneamente.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 10. Considera Ud. que desempeña sus labores idóneamente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	4,8	4,8	4,8
	INDECISO	5	6,0	6,0	10,7
	CASI SIEMPRE	32	38,1	38,1	48,8
	SIEMPRE	43	51,2	51,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

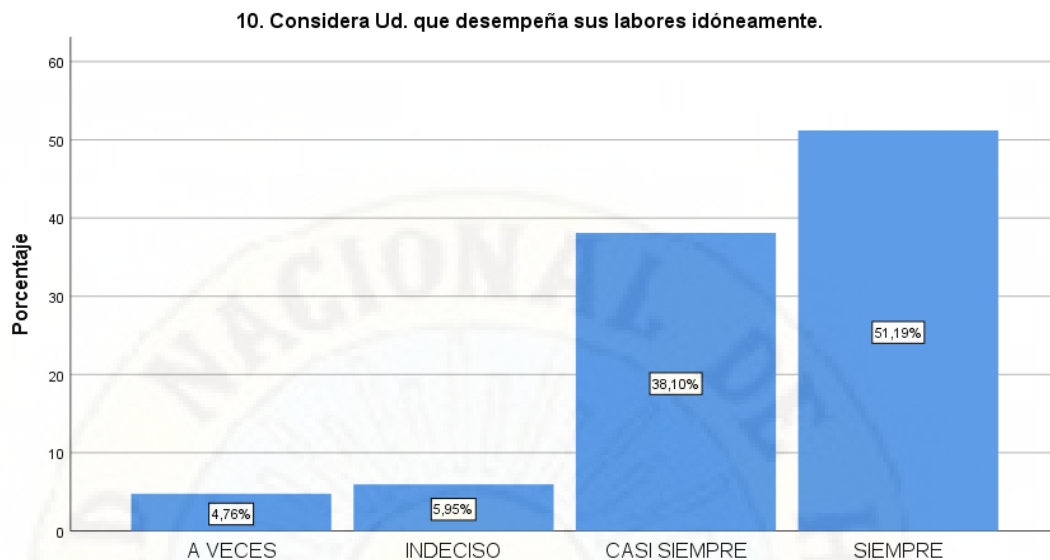


Figura 10 . Considera Ud. que desempeña sus labores idóneamente.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 10 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 4.8% (4) contadores A VECES considera que desempeñan sus labores idóneamente, el 6.0% (5) contadores están INDECISOS, el 38.1% (32) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y el de mayor porcentaje el 51.2% (43) respondieron que SIEMPRE considera que desempeñan sus labores idóneamente.

11. Realiza Ud. capacitación continua profesional.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 11. Realiza Ud. capacitación continua profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2,4	2,4	2,4
	A VECES	9	10,7	10,7	13,1
	INDECISO	9	10,7	10,7	23,8
	CASI SIEMPRE	40	47,6	47,6	71,4
	SIEMPRE	24	28,6	28,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

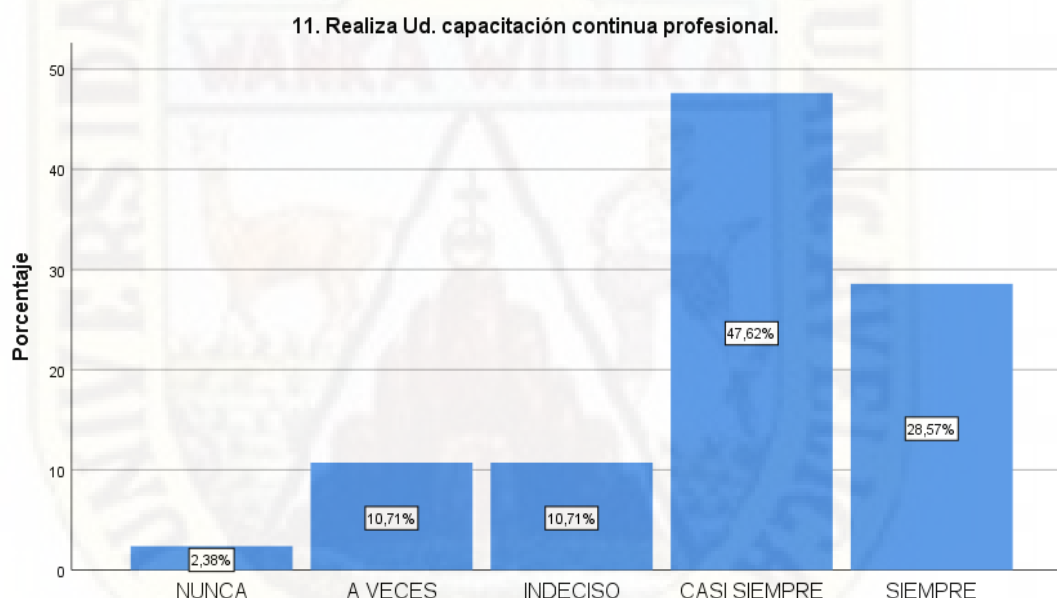


Figura 11. Realiza Ud. capacitación continua profesional.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 11 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 2.4% (2) contadores NUNCA realizan capacitación continua profesional, el 10.7% (9) respondieron que A VECES, el 10.7% (9) contadores están INDECISOS, con porcentaje mayor el 47.62% (40) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y el 28.6% (24) respondieron que SIEMPRE realizan capacitación continua profesional.

4.1.3. Resultados de actitud estratégica

12. En el trabajo expresa y comparte sus conocimientos.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 12. En el trabajo expresa y comparte sus conocimientos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,2	1,2	1,2
	A VECES	5	6,0	6,0	7,1
	INDECISO	5	6,0	6,0	13,1
	CASI SIEMPRE	43	51,2	51,2	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

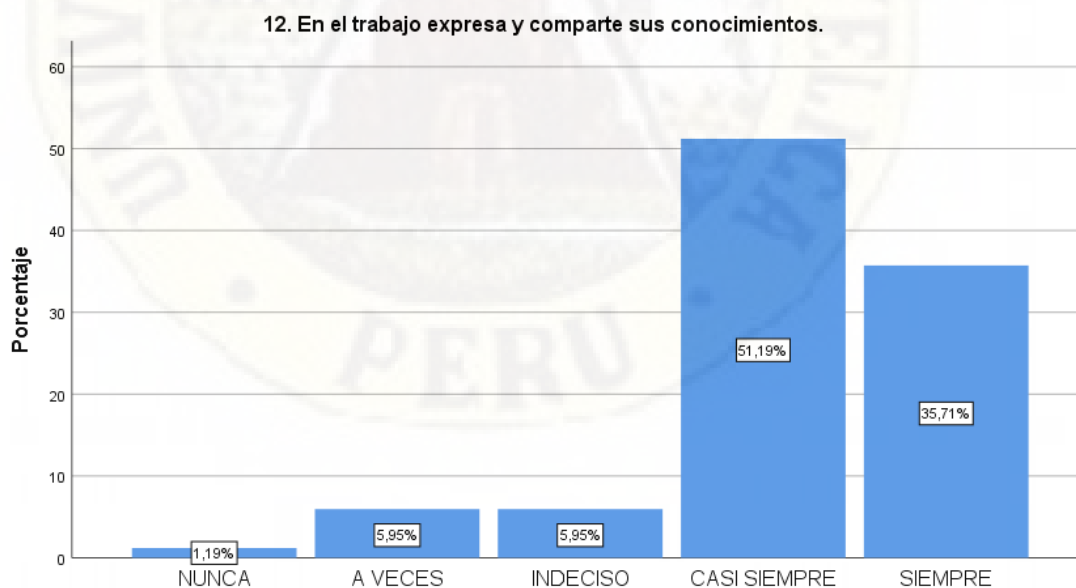


Figura 12. En el trabajo expresa y comparte sus conocimientos.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 12 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 1.2% (1) contadores NUNCA en el trabajo expresan y comparten sus conocimientos, el 6.0% (5) respondieron que A VECES, el 6.0% (5) contadores están INDECISOS, con porcentaje mayor el 51.2% (43) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y el 35.7% (30) respondieron que SIEMPRE En el trabajo expresa y comparte sus conocimientos.

13. En su trabajo se respetan los valores éticos y morales.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 13. En su trabajo se respetan los valores éticos y morales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,2	1,2	1,2
	A VECES	9	10,7	10,7	11,9
	INDECISO	14	16,7	16,7	28,6
	CASI SIEMPRE	35	41,7	41,7	70,2
	SIEMPRE	25	29,8	29,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

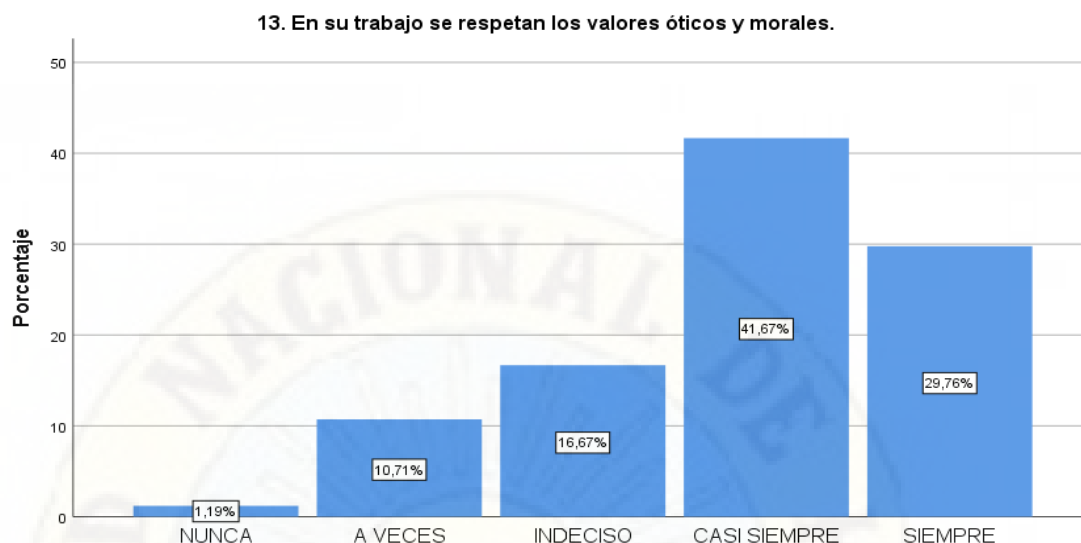


Figura 13. En su trabajo se respetan los valores éticos y morales.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 13 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 1.2% (1) contadores NUNCA en su trabajo se respetan los valores éticos y morales, el 10.7% (9) respondieron que A VECES, el 16.7% (14) contadores están INDECISOS, con porcentaje mayor el 41.7% (35) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y el 41.7% (35) respondieron que SIEMPRE en su trabajo se respetan los valores éticos y morales.

14. Se involucra Ud. con sus colegas de trabajo.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 14. Se involucra Ud. con sus colegas de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	6,0	6,0	6,0
	INDECISO	13	15,5	15,5	21,4
	CASI SIEMPRE	37	44,0	44,0	65,5
	SIEMPRE	29	34,5	34,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

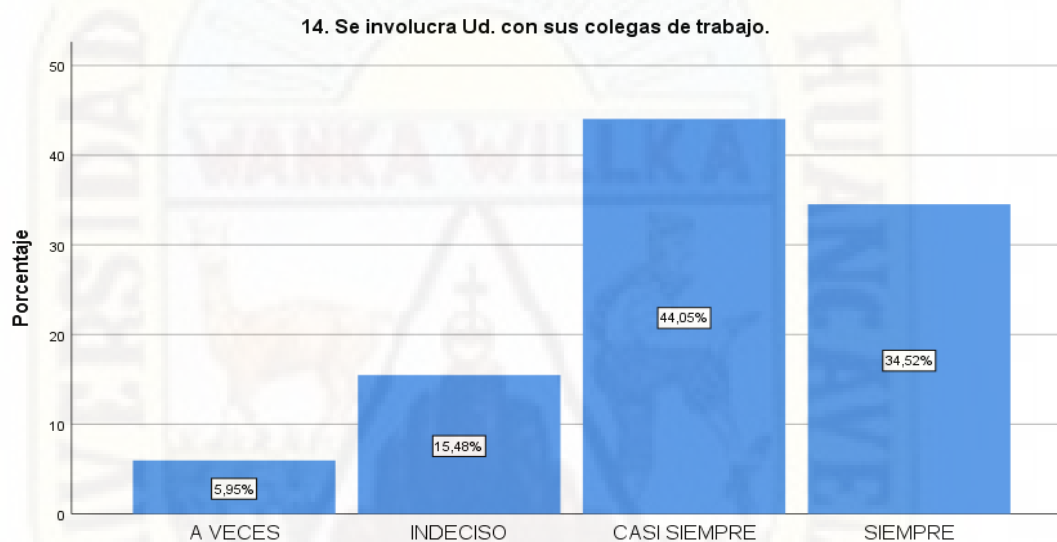


Figura 14. Se involucra Ud. con sus colegas de trabajo.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 14 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 6.0% (5) contadores A VECES se involucran con sus colegas de trabajo, el 15.5% (13) contadores están INDECISOS, con porcentaje mayor el 44.0% (37) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y el 34.5% (29) respondieron que SIEMPRE se involucran con sus colegas de trabajo.

15. Participa como miembro activo y hábil del CPPH.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 15. Participa como miembro activo y hábil del CPPH.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	12	14,3	14,3	14,3
	INDECISO	10	11,9	11,9	26,2
	CASI SIEMPRE	37	44,0	44,0	70,2
	SIEMPRE	25	29,8	29,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

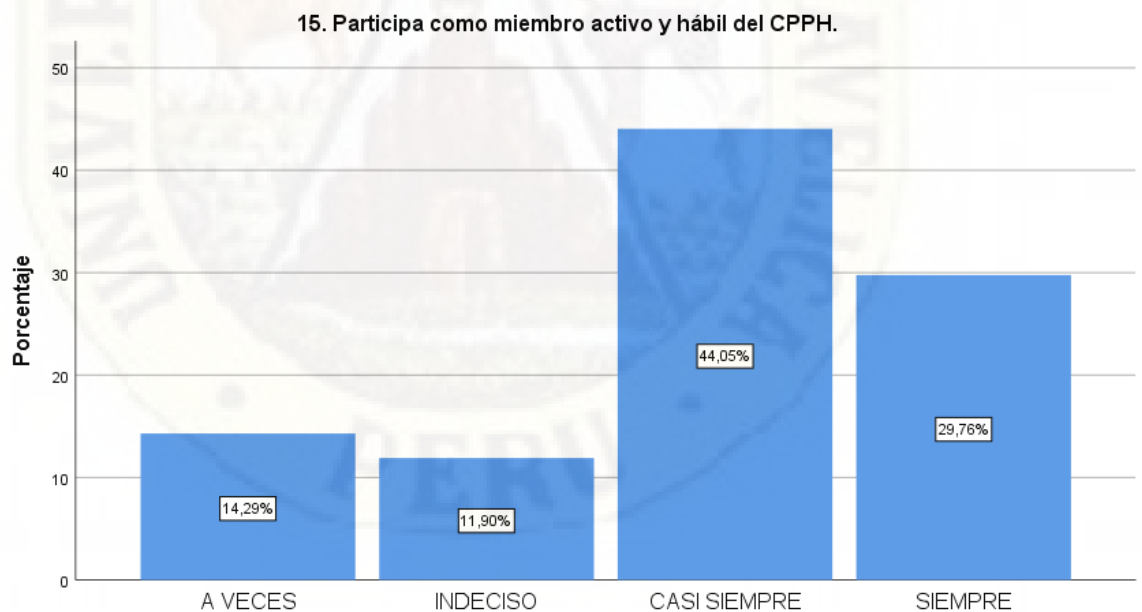


Figura 15. Participa como miembro activo y hábil del CPPH.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 15 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 14.3% (12) contadores A VECES participan como miembro activo y hábil del CPPH, el 11.9% (10) contadores están INDECISOS, con porcentaje mayor el 44.0% (37) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y el 29.8% (25) respondieron que SIEMPRE participan como miembro activo y hábil del CPPH.

16. Considera tener iniciativa y espíritu emprendedor.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 16. Considera tener iniciativa y espíritu emprendedor.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	4,8	4,8	4,8
	INDECISO	4	4,8	4,8	9,5
	CASI SIEMPRE	35	41,7	41,7	51,2
	SIEMPRE	41	48,8	48,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

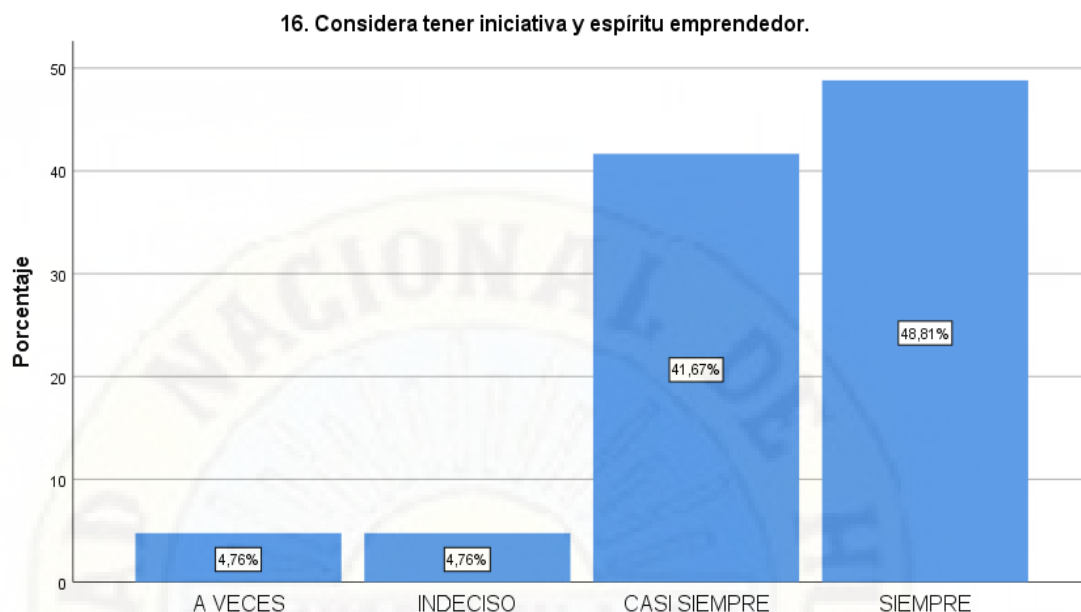


Figura 16. Considera tener iniciativa y espíritu emprendedor.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 16 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 4.8% (4) contadores A VECES consideran tener iniciativa y espíritu emprendedor, el 4.8% (4) contadores están INDECISOS, el 41.7% (35) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y con mayor porcentaje el 48.8% (41) respondieron que SIEMPRE consideran tener iniciativa y espíritu emprendedor

17. Utiliza el marketing profesional para su imagen.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 17. Utiliza el marketing profesional para su imagen

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	4,8	4,8	4,8
	A VECES	9	10,7	10,7	15,5
	INDECISO	9	10,7	10,7	26,2
	CASI SIEMPRE	38	45,2	45,2	71,4
	SIEMPRE	24	28,6	28,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

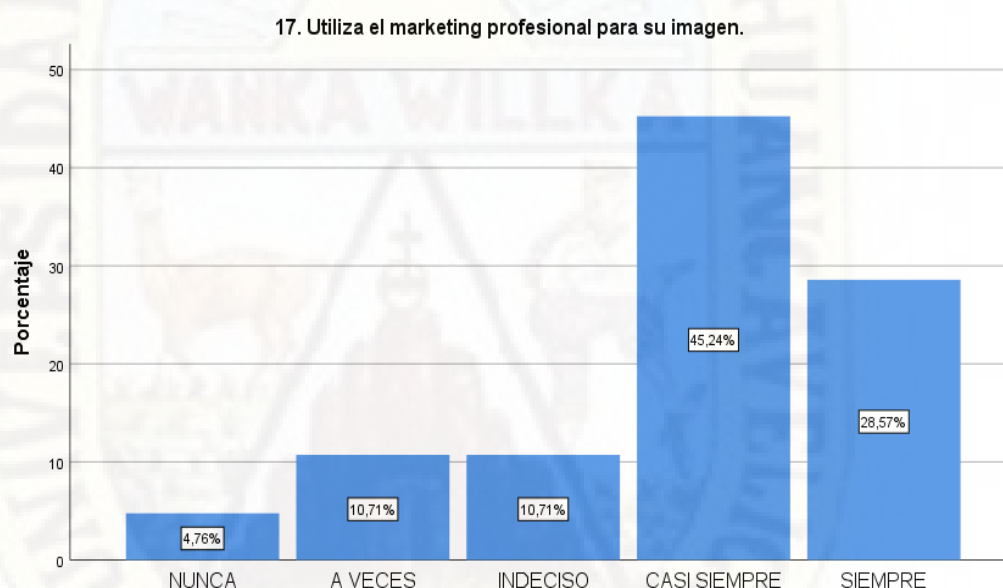


Figura 17. Utiliza el marketing profesional para su imagen

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 17 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 4.8% (4) contadores NUNCA utilizan el marketing profesional para su imagen, el 10.7% (9) respondieron que A VECES, el 10.7% (9) contadores están INDECISOS, con porcentaje mayor el 45.2% (38) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y el 28.6% (24) respondieron que SIEMPRE utilizan el marketing profesional para su imagen.

4.2. Resultados de servicio profesional

4.2.1. Resultados de calidad del servicio profesional

1. En sus labores ofrece orientación profesional esmerada.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 18. En sus labores ofrece orientación profesional esmerada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,2	1,2	1,2
	A VECES	9	10,7	10,7	11,9
	INDECISO	3	3,6	3,6	15,5
	CASI SIEMPRE	32	38,1	38,1	53,6
	SIEMPRE	39	46,4	46,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

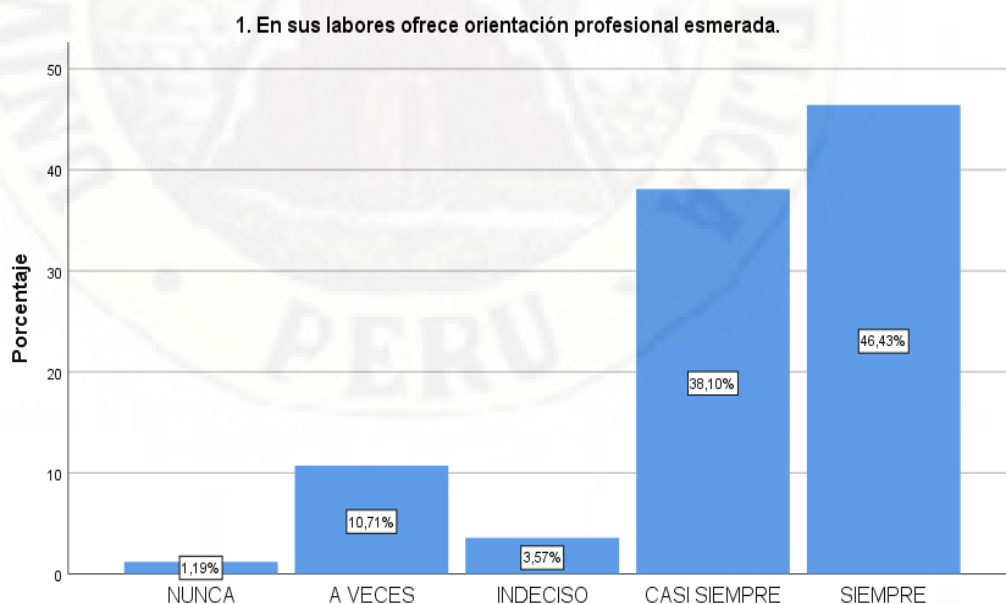


Figura 18. En sus labores ofrece orientación profesional esmerada.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 18 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 1.2% (1) contador NUNCA en sus labores ofrecen orientación profesional esmerada, el 10.7% (9) respondieron que A VECES, el 3.6% (3) contadores están INDECISOS, el 38.1% (32) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y con mayor porcentaje el 46.4% (39) respondieron que SIEMPRE en sus labores ofrecen orientación profesional esmerada.

2. Desempeña sus labores con responsabilidad y prudencia.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 19. Desempeña sus labores con responsabilidad y prudencia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	3,6	3,6	3,6
	INDECISO	1	1,2	1,2	4,8
	CASI SIEMPRE	30	35,7	35,7	40,5
	SIEMPRE	50	59,5	59,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

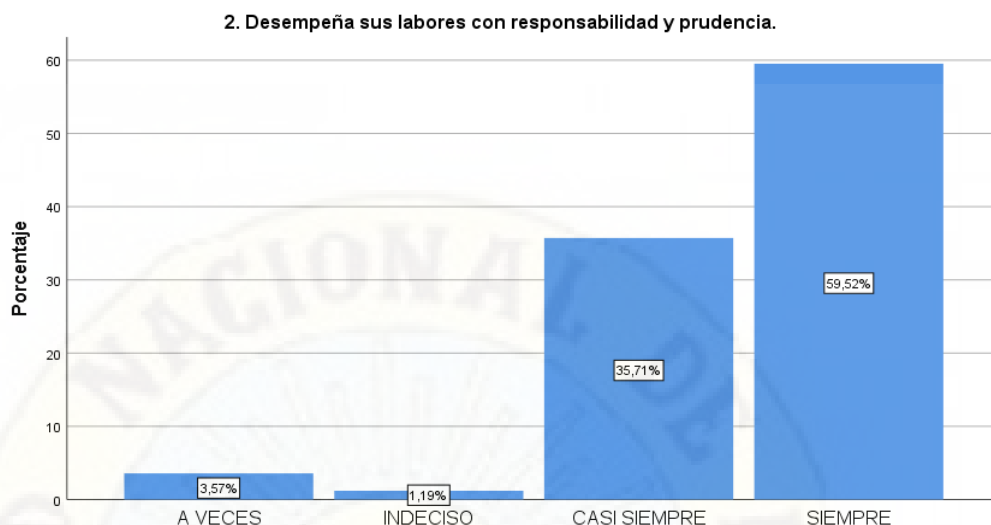


Figura 19. Desempeña sus labores con responsabilidad y prudencia.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 19 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 3.6% (3) contadores A VECES desempeñan sus labores con responsabilidad y prudencia, el 1.2% (1) contadores están INDECISOS, el 35.7% (30) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y con mayor porcentaje el 59.5% (50) respondieron que SIEMPRE desempeñan sus labores con responsabilidad y prudencia

3. En sus labores soluciona problemas oportunamente.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 20. En sus labores soluciona problemas oportunamente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	6,0	6,0	6,0
	INDECISO	2	2,4	2,4	8,3
	CASI SIEMPRE	46	54,8	54,8	63,1
	SIEMPRE	31	36,9	36,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

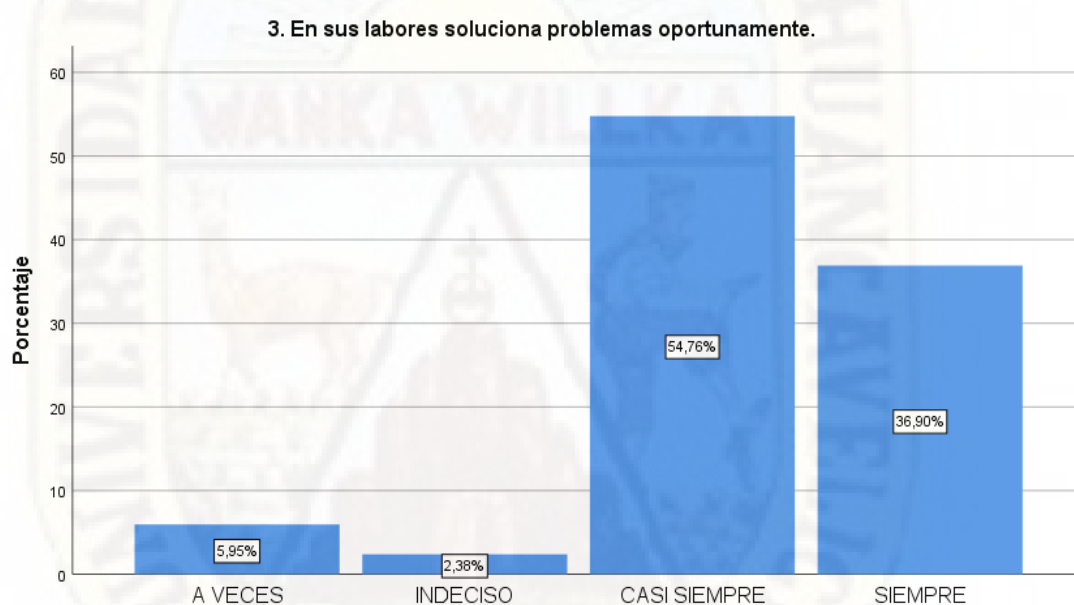


Figura 20. En sus labores soluciona problemas oportunamente.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 20 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 6.0% (5) contadores A VECES en sus labores soluciona problemas oportunamente, el 2.4% (2) contadores están INDECISOS, con mayor porcentaje el 54.8% (46) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y el 36.9% (31) respondieron que SIEMPRE en sus labores soluciona problemas oportunamente.

4. En su trabajo procura respuestas orientadoras.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 21. En su trabajo procura respuestas orientadoras.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	6,0	6,0	6,0
	INDECISO	3	3,6	3,6	9,5
	CASI SIEMPRE	42	50,0	50,0	59,5
	SIEMPRE	34	40,5	40,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

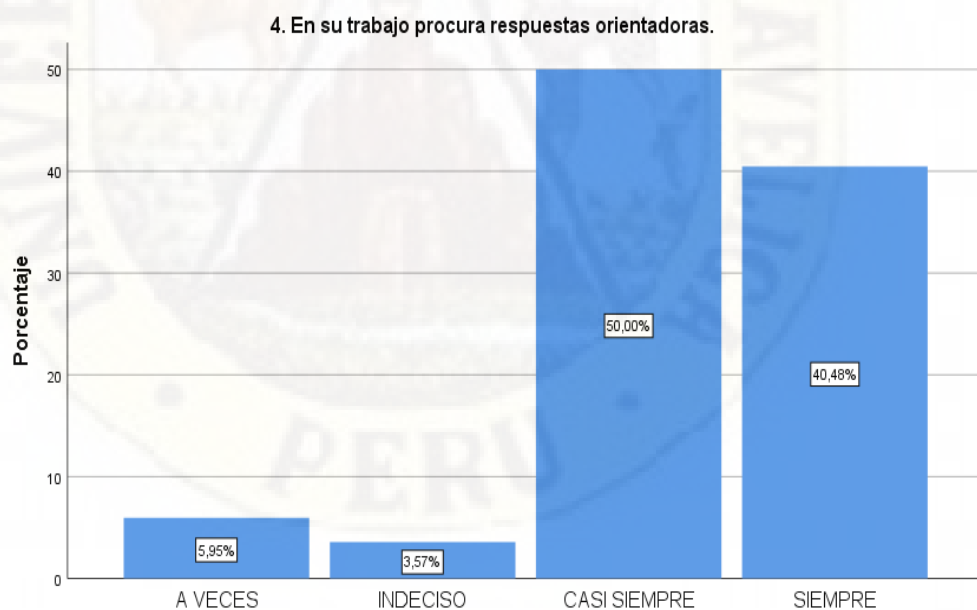


Figura 21. En su trabajo procura respuestas orientadoras.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 21 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 6.0% (5) contadores A VECES en sus trabajos procuran respuestas orientadoras, el 3.6% (3) contadores están INDECISOS, con mayor porcentaje el 50.0% (42) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y el 40.5% (34) respondieron que SIEMPRE en sus trabajos procuran respuestas orientadoras.

5. En su trabajo atiende con amabilidad y cortesía.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 22. En su trabajo atiende con amabilidad y cortesía.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	2,4	2,4	2,4
	INDECISO	1	1,2	1,2	3,6
	CASI SIEMPRE	27	32,1	32,1	35,7
	SIEMPRE	54	64,3	64,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

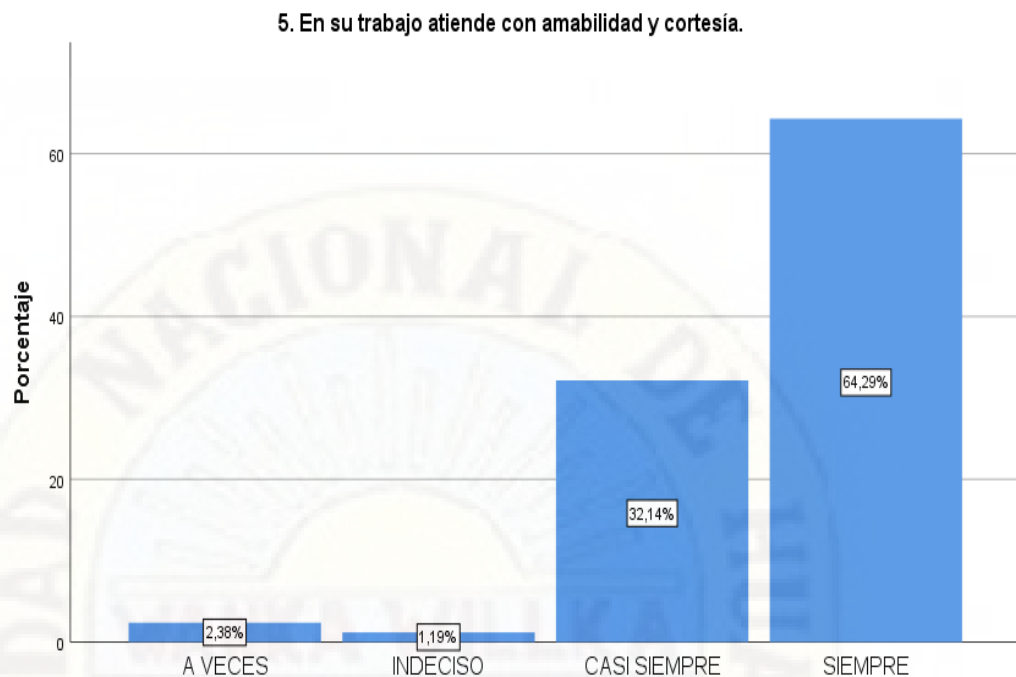


Figura 22. En su trabajo atiende con amabilidad y cortesía.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 22 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 2.4% (2) contadores A VECES en su trabajo atienden con amabilidad y cortesía, el 1.2% (1) contadores está INDECISO, el 32.1% (27) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y con mayor porcentaje el 64.3% (54) respondieron que SIEMPRE en su trabajo atienden con amabilidad y cortesía.

4.2.2. Resultados del servicio funcional profesional

6. En su trabajo cumple las funciones asignadas.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 23. En su trabajo cumple las funciones asignadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	2,4	2,4	2,4
	INDECISO	1	1,2	1,2	3,6
	CASI SIEMPRE	29	34,5	34,5	38,1
	SIEMPRE	52	61,9	61,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

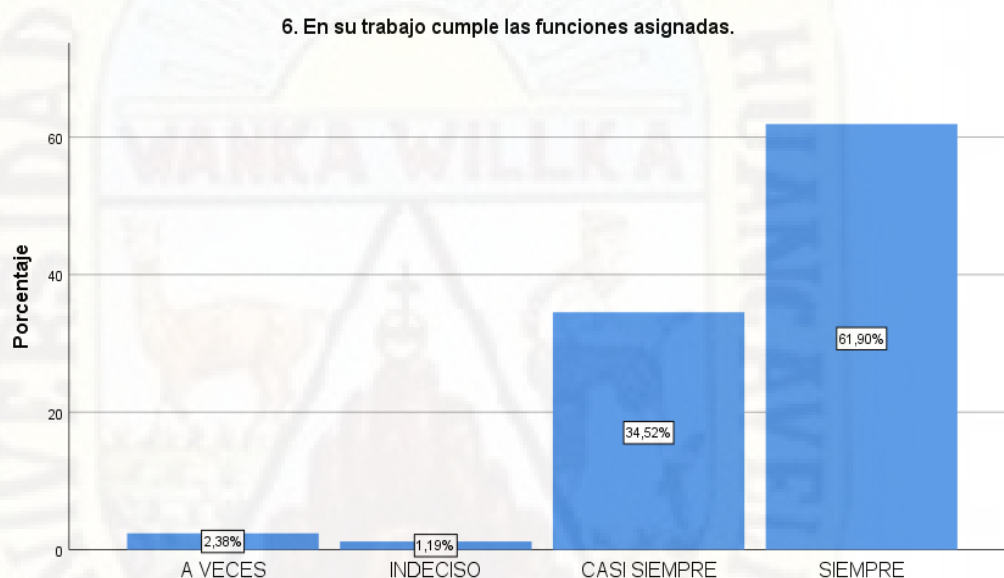


Figura 23. En su trabajo cumple las funciones asignadas.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 23 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 2.4% (2) contadores A VECES en su trabajo cumplen las funciones asignadas, el 1.2% (1) contadores está INDECISO, el 34.5% (29) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y con mayor porcentaje el 61.9% (52) respondieron que SIEMPRE en su trabajo cumplen las funciones asignadas.

7. En su trabajo cumple la normatividad exigida.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 24. En su trabajo cumple la normatividad exigida.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	1,2	1,2	1,2
	INDECISO	4	4,8	4,8	6,0
	CASI SIEMPRE	35	41,7	41,7	47,6
	SIEMPRE	44	52,4	52,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

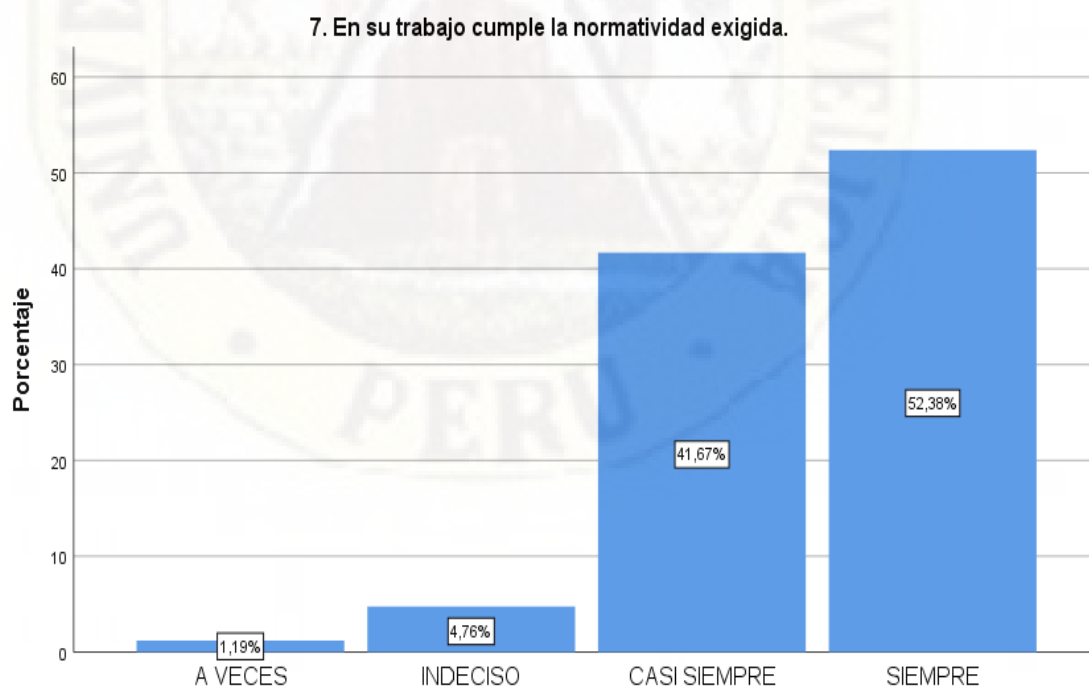


Figura 24. En su trabajo cumple la normatividad exigida.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 24 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 1.2% (1) contadores A VECES en su trabajo cumplen la normatividad exigida, el 4.8% (4) contadores están INDECISOS, el 41.7% (35) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y con mayor porcentaje el 52.4% (44) respondieron que SIEMPRE en su trabajo cumplen la normatividad exigida.

8. Donde trabaja cuentan con infraestructura adecuada.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 25 Donde trabaja cuentan con infraestructura adecuada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	7,1	7,1	7,1
	A VECES	8	9,5	9,5	16,7
	INDECISO	17	20,2	20,2	36,9
	CASI SIEMPRE	31	36,9	36,9	73,8
	SIEMPRE	22	26,2	26,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

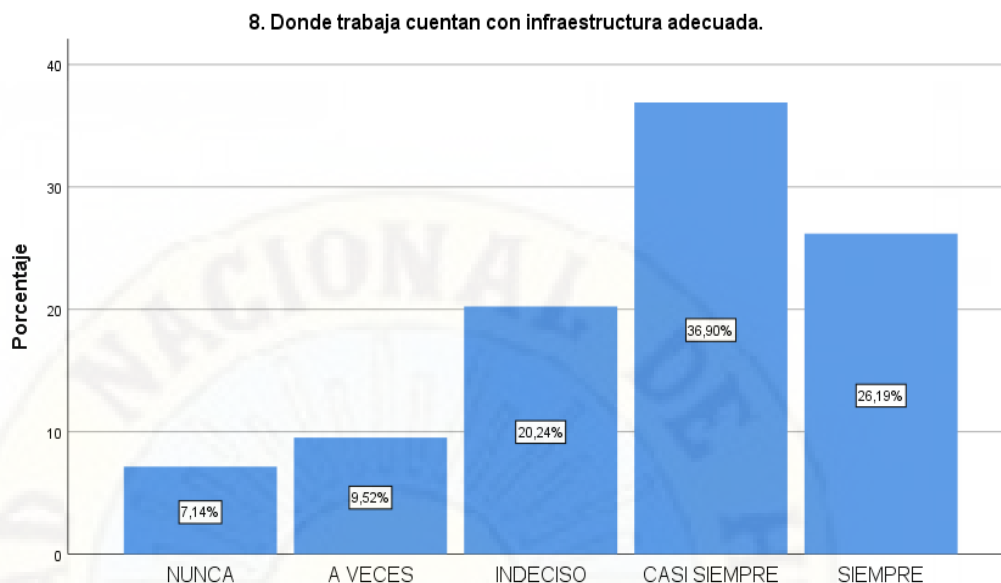


Figura 25. Donde trabaja cuentan con infraestructura adecuada.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 25 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 7.1% (6) contadores NUNCA donde trabajan cuentan con infraestructura adecuada, el 9.5% (8) contadores respondieron A VECES, el 20.2% (17) contadores están INDECISOS, con mayor porcentaje el 36.9% (31) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y el 26.2% (22) respondieron que SIEMPRE donde trabajan cuentan con infraestructura adecuada.

9. Donde trabaja cuentan con material informativo,

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 26. Donde trabaja cuentan con material informativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	3,6	3,6	3,6
	A VECES	9	10,7	10,7	14,3
	INDECISO	10	11,9	11,9	26,2
	CASI SIEMPRE	36	42,9	42,9	69,0
	SIEMPRE	26	31,0	31,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

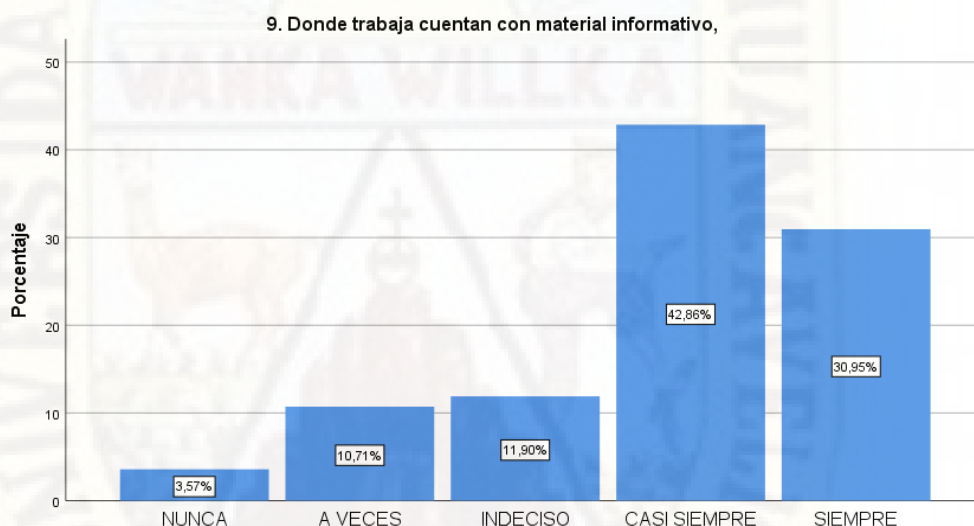


Figura 26. Donde trabaja cuentan con material informativo

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 26 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 3.6% (3) contadores NUNCA donde trabajan cuentan con material informativo, el 10.7% (9) contadores respondieron A VECES, el 11.9% (10) contadores están INDECISOS, con mayor porcentaje el 42.9% (36) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y el 31.0% (26) respondieron que SIEMPRE donde trabajan cuentan con material informativo.

10. En el trabajo que desempeña existe control funcional.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 27. En el trabajo que desempeña existe control funcional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,2	1,2	1,2
	A VECES	8	9,5	9,5	10,7
	INDECISO	6	7,1	7,1	17,9
	CASI SIEMPRE	36	42,9	42,9	60,7
	SIEMPRE	33	39,3	39,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

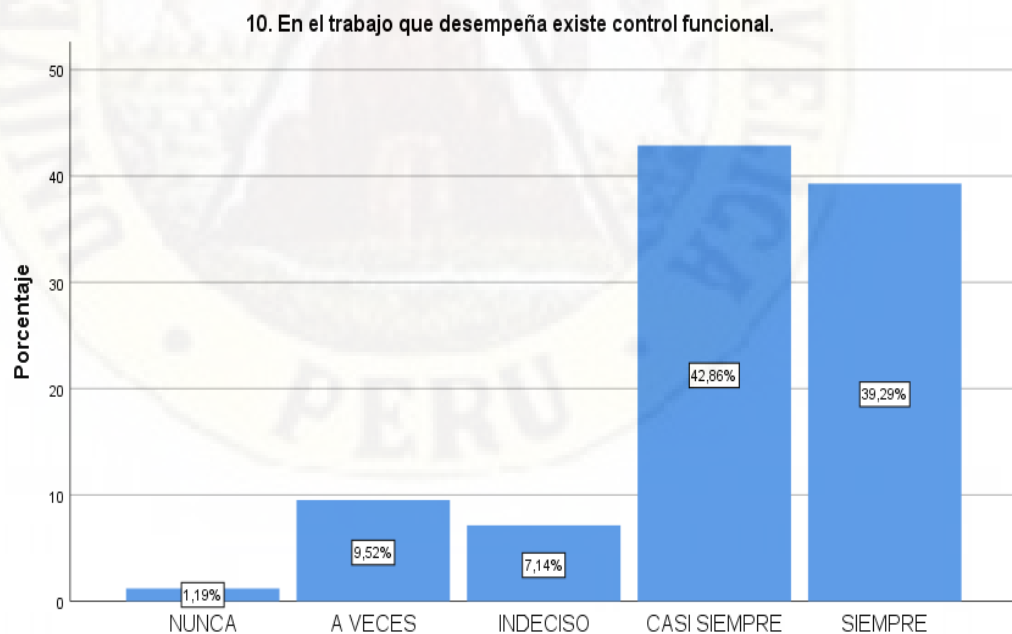


Figura 27. En el trabajo que desempeña existe control funcional.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 27 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 1.2%(1) contador NUNCA en el trabajo que desempeñan existen control funcional, el 9.5%(8) contadores respondieron A VECES, el 7.1%(6) contadores están INDECISOS, con mayor porcentaje el 42.9% (36) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y el 39.3%(33) respondieron que SIEMPRE en el trabajo que desempeñan existen control funcional.

4.2.3. Resultados de eficiencia del servicio profesional

11. Considera que cumple eficientemente la carga laboral.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 28. Considera que cumple eficientemente la carga laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,2	1,2	1,2
	A VECES	5	6,0	6,0	7,1
	INDECISO	3	3,6	3,6	10,7
	CASI SIEMPRE	29	34,5	34,5	45,2
	SIEMPRE	46	54,8	54,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

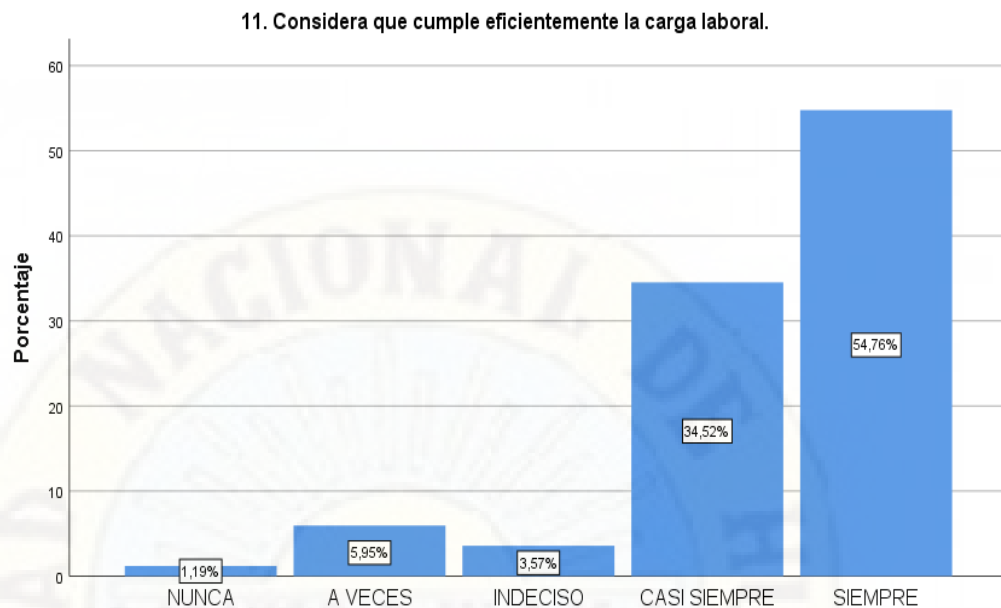


Figura 28 . Considera que cumple eficientemente la carga laboral.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 28 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 1.2%(1) contador NUNCA consideran que cumplen eficientemente la carga laboral, el 6.0%(5) contadores respondieron A VECES, el 3.6%(3) contadores están INDECISOS, el 34.5% (29) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y con mayor porcentaje el 54.8%(46) respondieron que SIEMPRE consideran que cumplen eficientemente la carga laboral.

12. En los servicios que presta utiliza tecnologías.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 29. En los servicios que presta utiliza tecnologías.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,2	1,2	1,2
	A VECES	5	6,0	6,0	7,1
	INDECISO	7	8,3	8,3	15,5
	CASI SIEMPRE	34	40,5	40,5	56,0
	SIEMPRE	37	44,0	44,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

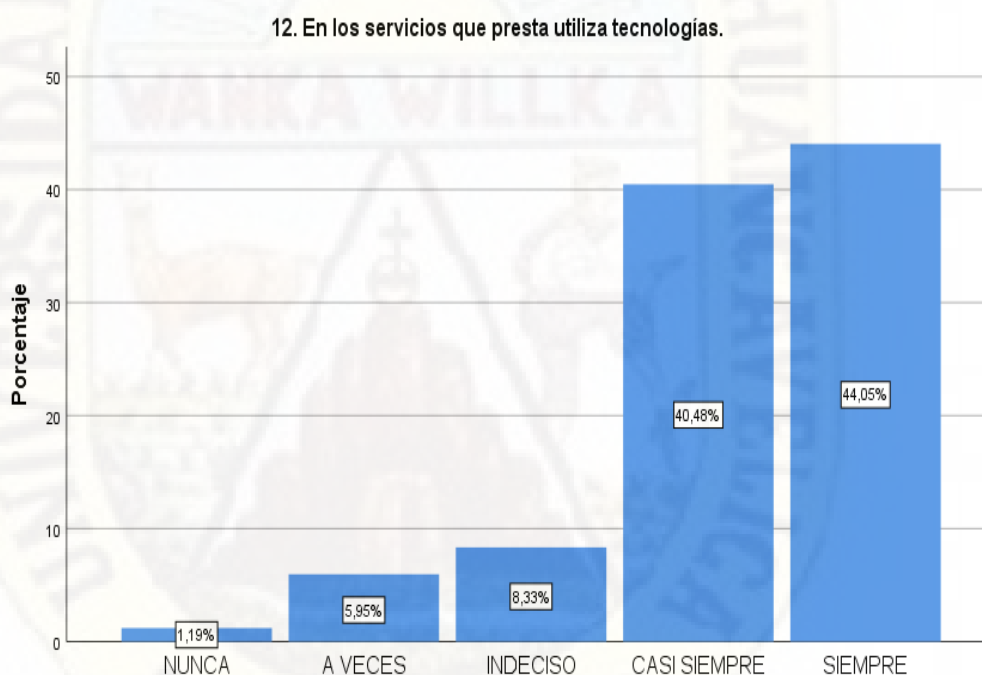


Figura 29. En los servicios que presta utiliza tecnologías.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 29 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 1.2% (1) contador NUNCA en los servicios que prestan utilizan tecnologías, el 6.0% (5) contadores respondieron A VECES, el 8.3% (7) contadores están INDECISOS, el 40.5% (34) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y con

mayor porcentaje el 44% (37) respondieron que SIEMPRE en los servicios que prestan utilizan tecnologías.

13. Considera que ejerce el liderazgo en los servicios.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 30. Considera que ejerce el liderazgo en los servicios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	8	9,5	9,5	9,5
	INDECISO	6	7,1	7,1	16,7
	CASI SIEMPRE	47	56,0	56,0	72,6
	SIEMPRE	23	27,4	27,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

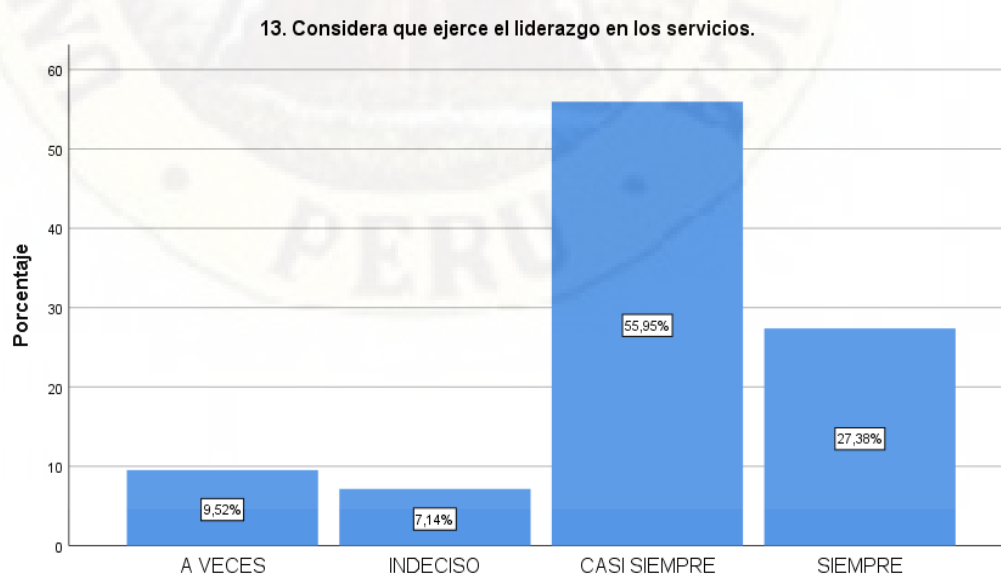


Figura 30. Considera que ejerce el liderazgo en los servicios.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 30 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 9.5% (8) contador A VECES consideran que ejercen el liderazgo en los servicios, el 7.1%(6) contadores están INDECISOS, con mayor porcentaje el 56.0% (47) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y el 27.4%(23) respondieron que SIEMPRE consideran que ejercen el liderazgo en los servicios.

14. Considera que Ud. tiene dominio de su campo profesional.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 31. Considera que Ud. tiene dominio de su campo profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2,4	2,4	2,4
	A VECES	4	4,8	4,8	7,1
	INDECISO	1	1,2	1,2	8,3
	CASI SIEMPRE	37	44,0	44,0	52,4
	SIEMPRE	40	47,6	47,6	100,0
Total		84	100,0	100,0	

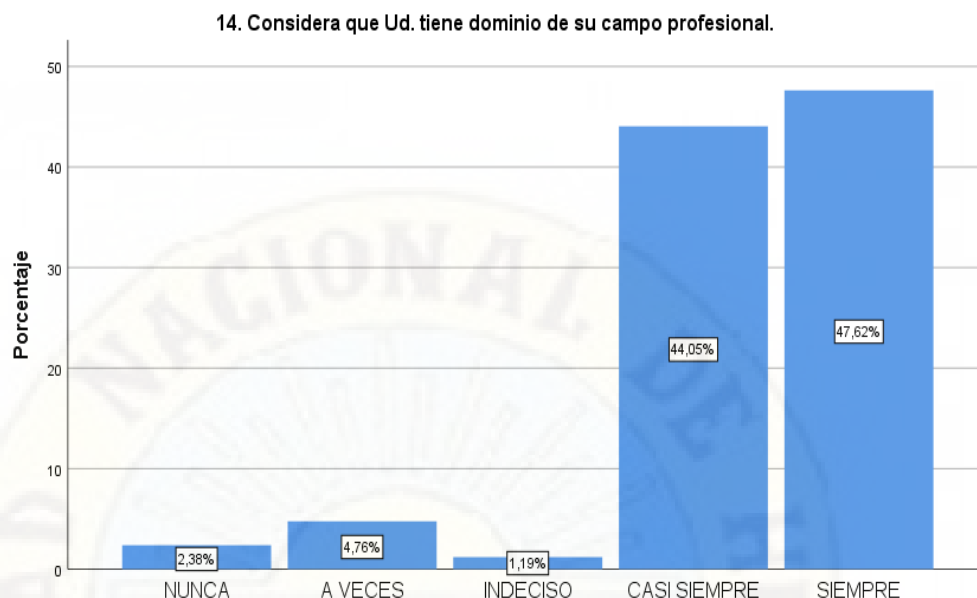


Figura 31. Considera que Ud. tiene dominio de su campo profesional.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 31 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 2.4% (2) contador NUNCA consideran que tienen dominio de su campo profesional, el 4.8% (4) respondieron que A VECES, el 1.2% (1) contador está INDECISO, el 44.0% (37) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y con mayor porcentaje el 47.6% (40) respondieron que SIEMPRE consideran que tienen dominio de su campo profesional.

15. Recibe incentivos o premios por un buen servicio.

Estadísticos		
N	Válido	84
	Perdidos	0

Tabla 32. Recibe incentivos o premios por un buen servicio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	22	26,2	26,2	26,2
	A VECES	10	11,9	11,9	38,1
	INDECISO	17	20,2	20,2	58,3
	CASI SIEMPRE	23	27,4	27,4	85,7
	SIEMPRE	12	14,3	14,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

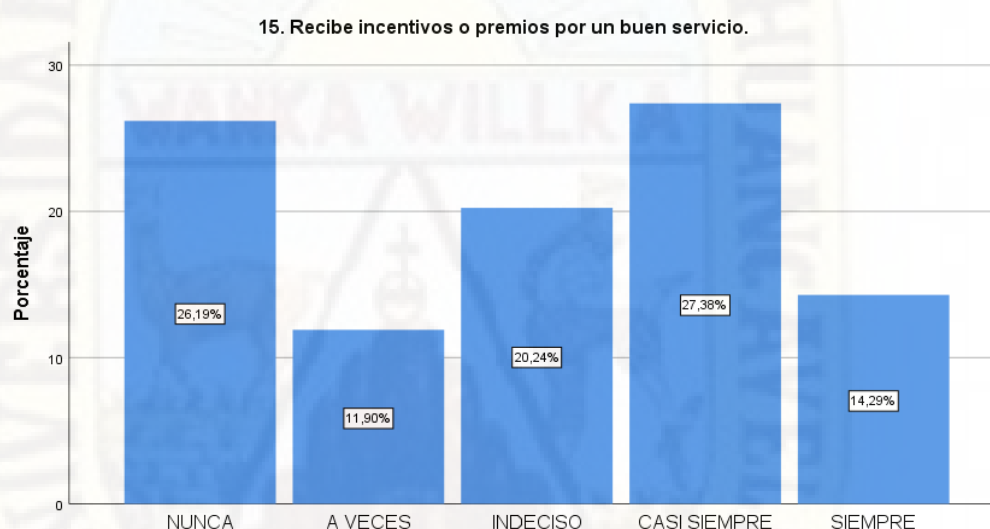


Figura 32. Recibe incentivos o premios por un buen servicio.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 32 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 26.2% (22) contadores NUNCA reciben incentivos o premios por un buen servicio, el 11.9%(10) respondieron que A VECES, el 20.2%(17) contadores están INDECISOS, con mayor porcentaje el 27.4% (23) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y el 14.3%(12) respondieron que SIEMPRE reciben incentivos o premios por un buen servicio.

16. Valoran su experiencia y conocimiento profesional.

Estadísticos		
N	Válido	83
	Perdidos	1

Tabla 33. Valoran su experiencia y conocimiento profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	7,1	7,1	7,1
	A VECES	9	10,7	10,7	17,9
	INDECISO	15	17,9	17,9	35,7
	CASI SIEMPRE	25	29,8	29,8	65,5
	SIEMPRE	29	34,5	34,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	



Figura 33. Valoran su experiencia y conocimiento profesional

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y Figura N° 33 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 7.1% (6) contadores NUNCA valoran su experiencia y conocimiento profesional, el 10.7%(9) respondieron que A VECES, el 17.9%(15) contadores están INDECISOS, el 29.8% (25) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y con mayor porcentaje el 34.5%(29) respondieron que SIEMPRE valoran su experiencia y conocimiento profesional.

4.3. Resultados de prueba de hipótesis

4.3.1. Prueba de hipótesis específica 1

a) Planteamiento de la hipótesis específica 1

Es positiva y significativa la relación de la capacidad estratégica con la calidad del servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. H_i

No es positiva y significativa la relación de la capacidad estratégica con la calidad del servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. H_o

b) Prueba de hipótesis en el aplicativo

Correlaciones

			Capacidad Estratégica	Calidad del Servicio Profesional
Rho de Spearman	Capacidad Estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Calidad del Servicio Profesional	Coefficiente de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

a. Resultados

La correlación es alta (0.709) entre la capacidad estratégica con la calidad del servicio profesional, siendo significativa en 0.000. Se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

b. Conclusión 1

La relación entre la capacidad estratégica es positiva alta (0,709) y significativa (0,000) con la calidad del servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021.

4.3.2. Prueba de hipótesis específica 2

a) Planteamiento de la hipótesis específica 2

Es positiva y significativa la relación del conocimiento estratégico con el servicio funcional profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. H_1

No es positiva y significativa la relación del conocimiento estratégico con el servicio funcional profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. H_0

b) Prueba de hipótesis en el aplicativo

Correlaciones

		Conocimiento Estratégico		Servicio Funcional Profesional
Rho de Spearman	Conocimiento Estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,610**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Servicio Funcional Profesional	Coefficiente de correlación	,610**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

c) Resultados

La correlación es alta (0.610) entre el conocimiento estratégico con el servicio funcional profesional, siendo significativa en 0.000. Se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

d) Conclusión 2

La relación entre el conocimiento estratégico es positiva alta (0.610) y significativa (0.000) con el servicio funcional profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021.

4.3.3. Prueba de hipótesis específica 3

a) Planteamiento de la hipótesis específica 3

Es positiva y significativa la relación de la actitud estratégica con la eficiencia del servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. H_1

No es positiva y significativa la relación de la actitud estratégica con la eficiencia del servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. H_0

b) Prueba de hipótesis en el aplicativo

Correlaciones

		Actitud Estratégica		Eficiencia del Servicio Profesional
Rho de Spearman	Actitud Estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,601**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Eficiencia del Servicio Profesional	Coefficiente de correlación	,601**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

*, La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

c) Resultados

La correlación es alta (0.601) entre la actitud estratégica con la eficiencia del servicio profesional, siendo significativa en 0.000. Se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

d) Conclusión 3

La relación entre la actitud estratégica es positiva alta (0.601) y significativa (0.000) con la eficiencia del servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021.

4.3.4. Prueba de hipótesis general

a) Planteamiento de la hipótesis general

Es positiva y significativa la relación de la competencia estratégica con el servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. H_0

No es positiva y significativa la relación de la competencia estratégica con el servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. H_1

b) Prueba de hipótesis en el aplicativo

Correlaciones

		COMPETENCIA ESTRATÉGICA	SERVICIO PROFESIONAL
Rho de Spearman	COMPETENCIA ESTRATÉGICA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	84
	SERVICIO PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	,820**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	84

*, La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

c) Resultados

La correlación es alta (0.820) entre la competencia estratégica con el servicio profesional, siendo significativa en 0.000. Se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

d) Conclusión general

La relación entre la competencia estratégica es positiva alta (0.820) y significativa (0.000) con el servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021.

4.4. Discusión de resultados

La investigación parte de la problemática de la gestión y el desempeño laboral del Contador Público en las empresas e instituciones públicas donde se ha apreciado respecto de la competencia del Contador Público que no están debidamente orientados en forma normativa y funcional dentro de su organización en la cual trabaja sucede por razón de que los directivos o autoridades de dichas organizaciones no enmarcan en sus políticas estratégicas un marco y eje de desarrollo profesional de sus trabajadores donde se precisen las competencias y las capacidades requeridas en el puesto o labor que desempeñan. Por lo que, concordamos con lo referido por la IFAC donde estipula que “Para el crecimiento económico se necesitan contadores proactivos que desempeñen roles en que el contador del mañana dotado de altas competencias en armonía de evolución y cambios del entorno mejore los servicios profesionales que ofrece”. Además, esta la precisa la Ley 13253 “Ley de profesionalización de los Contadores” donde se requiere un mejor desempeño competencial y un servicio profesional de calidad. El cual daba legitimidad a la actuación del Contador Público en el ejercicio y el desempeño de la profesión, agremiados a la creación oficial de los Colegios de Contadores Públicos con obligación de colegiarse con cumplimiento de la ética profesional y el desempeño profesional. (El Peruano, 1959). La causa de esta problemática viene desde las políticas estatales de tener olvidados a las profesiones y a los

profesionales que en este contexto socio cultural y económico existen grandes brechas y restricciones que acortan las iniciativas, la competitividad y las competencias que ostentan los profesionales Contadores Públicos. Esta problemática investigada se formuló mediante el problema general de ¿Cómo es la relación de la competencia estratégica con el servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021? cuyas dimensiones investigadas de la variable competencia estratégica fueron: la capacidad estratégica, el conocimiento estratégico y la actitud estratégica y la variable servicio profesional cuyas dimensiones fueron: la calidad del servicio profesional, el servicio funcional profesional y la eficiencia del servicio profesional. El objetivo general que orientó la investigación fue de “Determinar la relación de la competencia estratégica con el servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021”. En la investigación conocordamos con la conclusión de la tesis de Rodriguez (2012) que refiere “Las competencias son mejoradas por la orientación profesional que permite la empleabilidad de los egresados ya que al recibir la orientación profesional mejora sus competencias trasnversales y la gestión de los recursos y herramientas.” Asimismo, deben considerarse lo manifestado por Silva (2019) que concluye que “Las competencias técnicas opacan las competencias universales ya que operan bajo estándares de producción” las cuales al precisar las competencias del Contador Público en las labores que ejerce es de vital importancia diferenciarlas las competencias técnicas de las competencias universales. Por otro lado, también concordamos con lo manifestado en la tesis de Aparicio y Tunqui (2018) que refiere “Los propietarios de las empresas operadoras de turismo donde trabajan los Contadores Públicos no cumplen con sus competencias integrales y perjudican que dichas empresas gocen ese beneficio”. La hipótesis general planteada fue “Es positiva y significativa la relación de la competencia estratégica con el servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021 (Hi) y la hipótesis general nula planteada fue “No es positiva y significativa la relación de la competencia estratégica con el servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos

de Huancavelica, 2021 (Ho)". Los resultados más relevantes del trabajo de campo fueron que corresponden a la primera variable son: En la tabla y Figura N ° 2 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 1.2% (1) contador NUNCA aplican en sus labores su aprendizaje de Experiencias, el 4.8% (4) contadores respondieron que A VECES, el 2.4%(2) contadores están INDECISOS, el 36.9% (31) contadores respondieron que CASI SIEMPRE, y siendo el mayor porcentaje de 54.8%(46) SIEMPRE aplican en sus labores su aprendizaje de Experiencias. En la tabla y Figura N ° 4 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 2.4% (2) contadores A VECES en el trabajo analiza y soluciona problemas, el 3.6% (3) contadores están INDECISOS, siendo el mayor porcentaje el 47.6% (40) contadores respondieron que CASI SIEMPRE, el 46.4% (39) SIEMPRE en el trabajo analiza y soluciona problemas. En la tabla y Figura N ° 6 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 1.2% (1) contador NUNCA En el trabajo valoran su talento e inteligencia, el 8.3% (7) contadores respondieron que A VECES, el 8.3% (7) contadores están INDECISOS, siendo de mayor porcentaje el 46.4% (39) contadores respondieron que CASI SIEMPRE, el 35.7% (30) respondieron que SIEMPRE en el trabajo valoran su talento e inteligencia. En la tabla y Figura N ° 8 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 1.2% (1) contador NUNCA Considera Ud. que conoce plataformas virtuales, el 3.6% (3) contadores respondieron que A VECES, el 14.3% (12) contadores están INDECISOS, el 40.5% (34) contadores respondieron que CASI SIEMPRE al igual con 40.5% (34) respondieron que SIEMPRE Considera Ud. que conoce plataformas virtuales. En la tabla y Figura N° 11 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 2.4% (2) contadores NUNCA realizan capacitación continua profesional, el 10.7%(9) respondieron que A VECES, el 10.7%(9) contadores están INDECISOS, con porcentaje mayor el 47.62% (40) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y el

28.6%(24) respondieron que SIEMPRE realizan capacitación continua profesional y En la tabla y Figura N° 15 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 14.3% (12) contadores A VECES participan como miembro activo y hábil del CPPH, el 11.9%(10) contadores están INDECISOS, con porcentaje mayor el 44.0% (37) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y el 29.8%(25) respondieron que SIEMPRE participan como miembro activo y hábil del CPPH. Los resultados más relevantes del trabajo de campo fueron que corresponden a la segunda variable son: En la tabla y Figura N° 20 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 6.0%(5) contadores A VECES en sus labores solucionan problemas oportunamente, el 2.4%(2) contadores están INDECISOS, con mayor porcentaje el 54.8% (46) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y el 36.9%(31) respondieron que SIEMPRE en sus labores solucionan problemas oportunamente. En la tabla y Figura N° 22 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 2.4% (2) contadores A VECES en su trabajo atienden con amabilidad y cortesía, el 1.2% (1) contadores está INDECISO, el 32.1% (27) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y con mayor porcentaje el 64.3% (54) respondieron que SIEMPRE en su trabajo atienden con amabilidad y cortesía. En la tabla y Figura N° 23 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 2.4% (2) contadores A VECES en su trabajo cumplen las funciones asignadas, el 1.2% (1) contadores está INDECISO, el 34.5% (29) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y con mayor porcentaje el 61.9% (52) respondieron que SIEMPRE en su trabajo cumplen las funciones asignadas. En la tabla y Figura N° 24 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 1.2% (1) contadores A VECES en su trabajo cumplen la normatividad exigida, el 4.8% (4) contadores están INDECISOS, el 41.7% (35) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y con mayor porcentaje el 52.4% (44) respondieron que SIEMPRE en su trabajo cumplen la normatividad exigida.

En la tabla y Figura N° 27 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 1.2%(1) contador NUNCA en el trabajo que desempeñan existen control funcional, el 9.5%(8) contadores respondieron A VECES, el 7.1%(6) contadores están INDECISOS, con mayor porcentaje el 42.9% (36) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y el 39.3%(33) respondieron que SIEMPRE en el trabajo que desempeñan existen control funcional y En la tabla y Figura N° 28 podemos observar que de 84 (100%) contadores públicos agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, el 1.2%(1) contador NUNCA consideran que cumplen eficientemente la carga laboral, el 6.0%(5) contadores respondieron A VECES, el 3.6%(3) contadores están INDECISOS, el 34.5% (29) contadores respondieron que CASI SIEMPRE y con mayor porcentaje el 54.8%(46) respondieron que SIEMPRE consideran que cumplen eficientemente la carga laboral. Estos resultados nos permiten concordar que: La correlación es alta (0.709) entre la capacidad estratégica con la calidad del servicio profesional, siendo significativa en 0.000. Se acepta H_1 y se rechaza H_0 , La correlación es alta (0.610) entre el conocimiento estratégico con el servicio funcional profesional, siendo significativa en 0.000. Se acepta H_1 y se rechaza H_0 y La correlación es alta (0.601) entre la actitud estratégica con la eficiencia del servicio profesional, siendo significativa en 0.000. Se acepta H_1 y se rechaza H_0 . La contrastación de la hipótesis realizada en el presente trabajo de investigación considera que: La competencia es “Una acción dinámica entre conocimientos, habilidades, actitudes y valores en un contexto de desempeño efectivo, esperado. Si faltara uno de sus componentes dejaría de ser competencia para denominarse ‘desempeño’ a secas con sus correspondientes limitaciones” (USMP, 2018, p. 3). Específicamente podemos tener que “Evidencian habilidades y conocimientos (aspectos visibles) que no están fundamentados en valores, creencias, convicciones o rasgos de carácter y personalidad sólidos (aspectos no visibles) que les permitan afrontar con solvencia las diferentes vicisitudes de la compleja vida laboral actual” (USMP, 2018, p. 9). Además, las habilidades que del Contador Público Colegiado que destacan son: “1. Análisis, investigación, razonamiento, identificación y solución de problemas en situaciones cambiantes.

2. Aptitud y disposición para trabajar en equipo y 3. Destreza para analizar riesgos y modelos de decisiones” (Flores & Hidalgo, 2013, p. 16). Por otro lado, “El Servicio Profesional de Carrera representa un reto para las dependencias de la Administración Pública, ya que para su completa instauración es necesaria una infraestructura de gestión con técnicas orientadas a mejorar la calidad de los servicios públicos, también un esquema de profesionalización hacia todo el personal y fomentar la cultura ética del servidor público” (Cruz, 2009, p. 353). También se debe considerar que, “Profesionales que se buscan en este sector son personas no solo formadas, muy capacitadas y dinámicas, sino sobre todo altamente comprometidas con los grupos de población con los que van a trabajar” (Ortíz, 2017, pp. 27-28). Finalmente concordamos que el Contador Público debe considerar en las competencias y en los servicios profesionales que presta en un organización empresarial o institución pública sobretodo de la ciudad de Huancavelica considerar que “La presencia de herramientas y tecnología administrativa permiten al servidor público mejorar su desempeño y por otra, las instituciones tenderán a profesionalizarse, esto implica considerar a todo el personal, instrumentando programas de profesionalización que incluyan los niveles superiores” (Cruz, 2009, p. 247). Por lo tanto podemos concluir que “La relación entre la competencia estratégica es positiva alta (0.820) y significativa (0.000) con el servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021”.

Conclusiones

1. La relación entre la capacidad estratégica es positiva alta (0,709) y significativa (0,000) con la calidad del servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. La valoración considera que el trabajo en equipo está orientado hacia el logro de metas donde los directivos son líderes. Se requiere la valoración del talento e inteligencia del Contador Público. Permite el desempeño de las buenas prácticas de atención y solución de reclamos ligado al trabajo responsable y con prudencia casi siempre. Las competencias requieren capacidades normativas y técnicas en el servicio profesional ofrecido a las empresas e instituciones públicas por parte del Contador Público.
2. La relación entre el conocimiento estratégico es positiva alta (0.610) y significativa (0.000) con el servicio funcional profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. La valoración considera que el desempeño profesional requiere conocimiento funcional dotado de aprendizaje y capacitación continua, y sobre todo el compartir conocimientos en su aprendizaje formativo laboral y profesional. Esto permite el cumplimiento y control de sus funciones asignadas dentro del marco normativo con ética y moral pero dotados de infraestructura, equipos y materiales de trabajo oportunos y adecuados a la labor y servicio profesional que prestan a las empresas y las instituciones públicas de Huancavelica.
3. La relación entre la actitud estratégica es positiva alta (0.601) y significativa (0.000) con la eficiencia del servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. La valoración considera que el servicio en el trabajo del Contador Público con sus colegas involucra respeto y emprendimiento activo, donde se aprecie la labor profesional en el servicio que realizan. Esto permite el cumplimiento funcional en el cargo que desempeñan, donde pueda ejercer su liderazgo y dominio profesional en la prestación de servicios de calidad orientada hacia el ciudadano o los usuarios. Requiere

considerar premios y estímulos por la valoración del talento por parte de los jefes de las empresas y los directivos de las instituciones.

4. La relación entre la competencia estratégica es positiva alta (0.820) y significativa (0.000) con el servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. La valoración considera que a una mejor capacidad, conocimiento y actitud estratégica del Contador Público en los servicios profesionales que ofrece mejorará la calidad del servicio profesional, el servicio funcional profesional que promueve la eficiencia del servicio profesional.



Recomendaciones

1. Las competencias de los Contadores Públicos agremiados al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica que trabajan en la ciudad de Huancavelica requieren ser valorada por parte de los gerentes y directivos de las empresas y las instituciones públicas donde prestan sus servicios. La valoración requiere la medición de las capacidades profesionales del Contador Público debiéndose valorar específicamente su talento e inteligencia componencial en la prestación de los servicios profesionales. La puesta en marcha de un software de gestión de personal requiere la medición de resultados y el cumplimiento de las metas en la prestación de los servicios. Ello permitirá una mejor gestión de personal, atención de reclamos, valoración de la atención, la responsabilidad en el trabajo y la orientación al usuario por parte del profesional Contador Público en los servicios que prestan.
2. El que tiene conocimiento tiene poder, dado la información que posee un Contador Público en su formación educativa promueve a desempeñar funciones en el trabajo, capacitación profesional, uso de tecnologías y plataformas virtuales online que conlleva al cumplimiento efectivo de las funciones asignadas en el trabajo, cumpliendo las normas éticas y morales. Se requiere que el Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, la empresa o la institución pública donde labore o preste sus servicios profesionales el Contador Público considere una infraestructura adecuada, equipos y materiales necesarios para un buen servicio profesional. También es necesario y obligatorio el cumplimiento normativo laboral, empresarial y profesional en un ambiente de buenas prácticas de servicios hacia los ciudadanos de Huancavelica.
3. Las actitudes y el comportamiento profesional son claves en una buena atención en los servicios ofrecidos por parte de los Contadores Públicos en un marco ético y moral de ejercicio profesional donde participe activamente con iniciativa y espíritu emprendedor ligado a las políticas de gestión por parte del Colegio de Contadores

Públicos de Huancavelica que permita el desarrollo profesional e involucramiento profesional con sus demás colegas sobre todo en el trabajo profesional de los servicios ofrecidos que permitirá la eficiencia y la eficacia en el servicio profesional, cumpliendo un liderazgo proactivo como agente de cambio basado en sus experiencia y conocimientos. El Colegio de Contadores de Huancavelica, las empresas y las instituciones públicas deben instaurar unas políticas de premios e incentivos al personal profesional que ofrece sus servicios.

4. Se recomienda de modo general al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica; que difunda y fomente los resultados de la Competencia Estratégica para mejorar el Servicio profesional orientado a los agremiados al Colegio de Contadores de Huancavelica que brindan sus servicios en diferentes instituciones o empresas públicas y privadas en la ciudad de Huancavelica.

Referencias bibliográficas

- Almonacid, V., & Castro, J. (2019). Ejecución presupuestal del gasto público y la calidad de servicios en la Universidad Nacional de Huancavelica, primer semestre 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. In *Sustainability (Switzerland)*. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3053>
- Aparicio, L., & Tunqui, J. (2018). *Las competencias del Contador Público y la devolución del saldo a favor del exportador a operadores turísticos en el Distrito de Cusco del período 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco]. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/2823>
- BBVA. (2018). *¿Qué son los servicios profesionales?* <https://www.bbva.com/es/los-servicios-profesionales/>
- Bergoglio, J. (2007). *El verdadero poder es el servicio*. Editorial Claretiana.
- Bertoni, F. (2020). *Formación para el desarrollo de la competencia de acción profesional: programa de relacionamiento con el cliente para agentes de ventas* [Tesis de maestría, Universidad ORT Uruguay]. https://dspace.ort.edu.uy/bitstream/handle/20.500.11968/4213/Material_completo.pdf?sequence=-1&isAllowed=y
- Castellvi, D. (2013). *Asesoramiento y gestión administrativa de productos y servicios financieros*. VERSUS (Grupo Publicep).
- Cruz, O. (2009). *El servicio profesional de carrera y los cambios en la gestión pública de México*.
- Dávila, Y. (2019). *El rol del Contador Público y su incidencia en la contabilidad social de una Entidad de Servicios de Responsabilidad Social Empresarial Lima Metropolitana periodo 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3108>
- De Habich, M. et al. (2014). *Resolución Ministerial N° 251-2014/MINSA “Guía técnica para la identificación de competencias y diseño de estándares e instrumentos de evaluación de competencias específicas con el enfoque funcional”* (pp. 1–56).
- El Peruano. (1959). *Ley N° 13253 Ley de profesionalización de los Contadores*. Diario

Oficial El Peruano.

El Peruano. (2007). *Ley de actualización N° 28951 de la ley N° 13253, de profesionalización del Contador Público y de creación de los Colegios de Contadores Públicos*. Diario Oficial El Peruano.

Embid, O., Fernández, B., & Rueda, I. (2011). *Gestión por competencias*. Gobieron de Aragón.

Empar, D., Cantero, F., & Fonseca, A. (2017). La competencia estratégica y cultural en el aprendizaje de la entonación de (des)cortesía del español por parte de brasileños. *DELTA Documentación de Estudios En Lingüística Teórica y Aplicada*, 33(4), 1039–1058. <https://doi.org/http://dx.doi.org/INSERIR NOVO>

Esquivel, A. y otros. (2018). *Aprendizaje, formación y educación por competencias* (Primera Ed). Editorial Corporación CIMTED. <http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2017/01/Libro-CIEBC2018.pdf>

Esquives, R. (2016). *Propuestas de nuevas competencias del Contador Público para el desarrollo sostenible mediante la gestión ambiental* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Simón Bolívar]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/40365>

Fernández, E., Ordoñez, E., Morales, B., & López, J. (2019). *La competencia digital en la docencia universitaria* (Primera Ed). Ediciones OCTAEDRO, S. L.

Flores, A. (2018). *Certificado de profesionalidad*. Safekat.

Flores, A., & Hidalgo, M. (2013). Principales Competencias Profesionales requeridas al Contador Público Colegiado por las Micro y Pequeñas Empresas del Perú. *Quipukamayoc Revista de La Facultad de Ciencias Contables*, 21(39), 13–18.

Gala, R., & Meza, S. (2013). *Inteligencia contable creativa para el desempeño funcional estratégico del Contador Público del Gobierno Regional de Huancavelica, 2012*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica.

Giordano, R. (2016). *Competencias y perfil del ingeniero iberoamericano, formación de profesores y desarrollo tecnológico e innovación*. ARFO Editores e Impresores Ltda.

Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2017). *Administración un enfoque basado en competencias* (12a. Edici). Cengage Learning Editores, S.A.

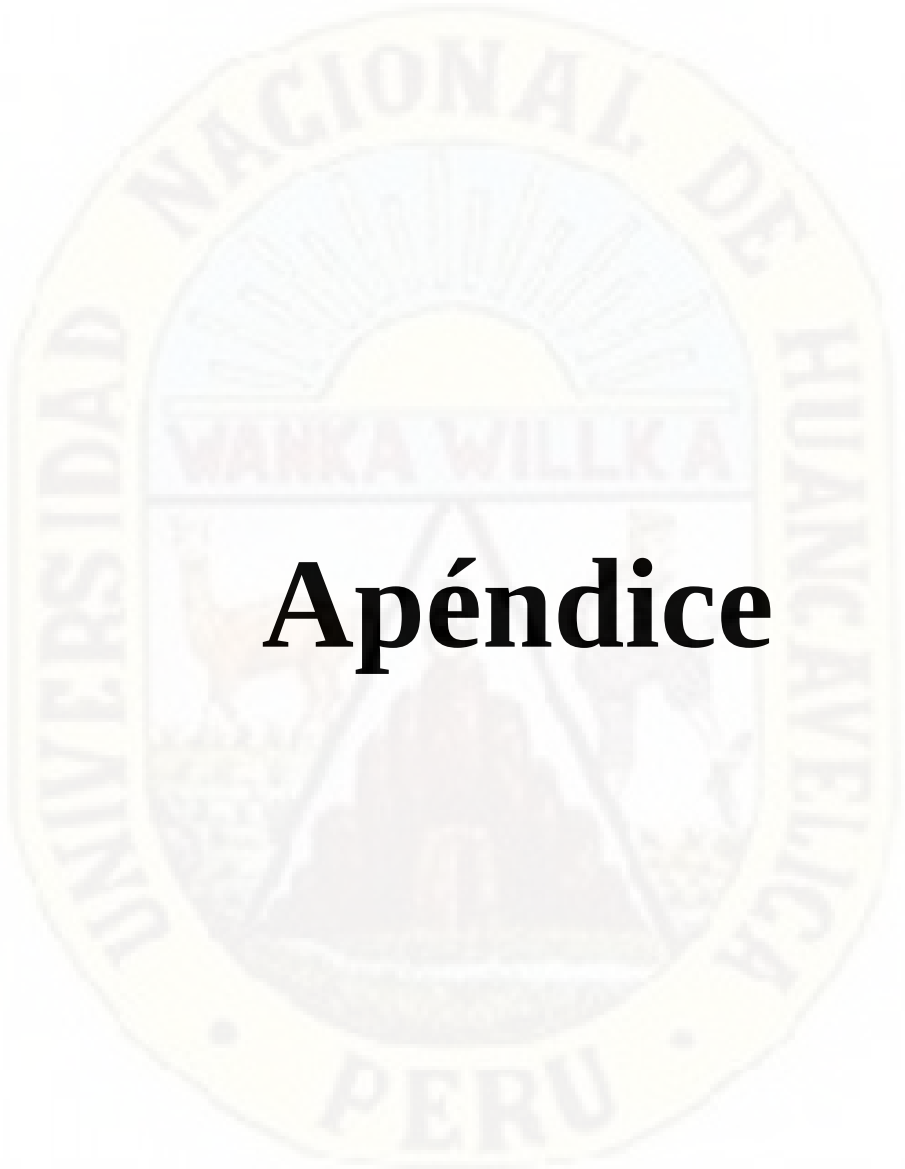
Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014).

- Metodología de la investigación* (I. E. S. A. DE C.V. (ed.); Sexta). McGARW-HILL.
- INEGI. (2020). *Estatuto del servicio profesional de carrera del instituto nacional de estadística y geografía*. Diario Oficial de la Federación.
- Laurente, B. (2014). *El servicio de atención al cliente y su importancia en el mejoramiento de las ventas en los restaurantes de la ciudad de Huancavelica en el año 2013* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/426>
- Masci, S. (2015). *Satisfacción de los empleadores con los egresados de la carrera de Contador Público de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Plata]. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50121/Documento_completo.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Morgán, P. et al. (2013). *Manual para elaborar perfiles profesionales* (pp. 1–66). Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE.
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (Cuarta (ed.)).
- Ortíz, M. (2017). *el servicio público con corazón*. Editorial UOC (Oberta UOC Publishing, SL).
- Palomino, G., & Paucar, A. (2017). *Competencias laborales de asesores de crédito y monto de créditos personales en la Financiera Crediscotia Huancavelica - Tercer Trimestre 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2262>
- Ramos, I. (2014). *Aprendizaje por ¿competencias?* (pp. 1–56). UPNA. Trabajo de Master.
- Resendiz, C. (2016). *Reelección municipal y rendición de cuentas: ¿Cómo lograr el círculo virtuoso* (pp. 1–4).
- Revilla, S. (2015). *Influencia del comportamiento ético y el ejercicio profesional del Contador Público armonizado con las exigencias del nuevo régimen económico* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Trujillo].

- <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5993>
- Rodríguez, A. (2012). *Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad* [Tesis doctoral, Universidad de Zaragoza]. <http://zaguan.unizar.es/record/9591?ln=es>
- Román, M., & Cárdenas, M. (2019). Competencias laborales y ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica - período - 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. In *Repositorio Institucional - UNH*. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2933>
- Romero, A. (2019). *Relación entre competencia profesional y mercado laboral hacia la mejora del perfil competencial en la educación superior* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://www.educacion.gob.es/teseo/mostrarSeleccion.do>
- Sánchez, M. et al. (2017). *Orientación para el desarrollo profesional*. Universidad de Educación a Distancia.
- Sanz de Acedo, L. (2016). *Competencias cognitivas en Educación Superior*. NARCEA, S.A. de Ediciones.
- Sevilla, U. de. (2017). *Manual de desarrollo de competencias 19 competencias clave para tu desarrollo profesional* (pp. 1–106). EUSA centrouniversitario.
- Silva, P. (2019). *Evaluación por competencias y su relación con la calidad de atención en el primer nivel del sistema de Salud Pública. Distrito 18D01* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13447/4/T-UCSG-POS-MGSS-206.pdf>
- Suárez, A., & Fix, H. (2018). El servicio profesional de carrera en la defensoría pública en México. *Política y Gobierno*, XXV(2), 301–338.
- Trujillo, J. (2014). El enfoque en competencias y la mejora de la educación. *Ra Ximhai*, 10(5), 307–322.
- Tufiño, E., & Urrutia, M. (2016). *La administración de los sistemas de información, el conocimiento de estrategias para desarrollar herramientas informáticas en contabilidad y las competencias del Contador Público en la Empresa Seguro Social de Salud - ESSALUD* [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2133>

- USMP. (2018). *El modelo de competencias personales y profesionales para el éxito* (pp. 1–16). Universidad de San Martín de Porres.
- Vara, A. (2015). *7 Pasos para elaborar la tesis*. Editorial Macro.
- Villegas Villegas, L., Marroquín Peña, R., Del Castillo Narro, V., & Sánchez Quintanilla, R. (2011). *Teoría y praxis de la investigación científica. Tesis de maestría y doctorado* (Primera). Editorial San Marcos E.I.R.L.





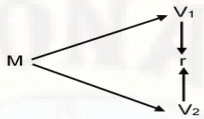
Apéndice

Apéndice 1: MARIS DE CONSISTENCIA

“COMPETENCIA ESTRATÉGICA Y SERVICIO PROFESIONALES DEL CONTADOR PÚBLICO AGREMIADOS AL COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE HUANCAMELICA, 2021”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE INVESTIGACIÓN, MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS
PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo es la relación de la competencia estratégica con el servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021? PROBLEMAS ESPECÍFICOS: a) ¿Cómo es la relación de la capacidad	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación de la competencia estratégica con el servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: a) Determinar la relación de la capacidad estratégica	HIPÓTESIS GENERAL: Es positiva y significativa la relación de la competencia estratégica con el servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. Ho No es positiva y significativa la relación de la competencia estratégica con el servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. Hi	VARIABLES DE INVESTIGACIÓN: Variable 1: <i>Competencia Estratégica</i> DIMENSIONES: Capacidad Estratégica Conocimiento Estratégico Actitud Estratégica Variable 2: <i>Servicio Profesional</i>	TIPO DE INVESTIGACIÓN: El tipo de la investigación que se ha realizado requiere que el conocimiento actual sobre el tema de estudio se someta a una investigación aplicada en el sentido que dicha investigación “Es aquella que está orientada a resolver objetivamente los problemas de los procesos de producción, distribución, circulación y consumo de bienes y servicios, de cualquier actividad humana, principalmente de tipo industrial, infraestructural, comercial. Comunicacional, servicios,	POBLACIÓN: Al 30 de marzo del 2021, la población de agremiados del Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica fue de 638 Contadores Públicos. MUESTRA: El resultado luego de aplicar la fórmula para	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN La observación La encuesta INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN: Guía de observación El cuestionario TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO

estratégica con la calidad del servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021? b) ¿Cómo es la relación del conocimiento estratégico con el servicio funcional profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021? c) ¿Cómo es la relación de la actitud estratégica con la eficiencia del servicio profesional del Contador Público agremiado	con la calidad del servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. b) Determinar la relación del conocimiento estratégico con el servicio funcional profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. c) Determinar la relación de la actitud estratégica con la eficiencia del servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS (HI) a) Es positiva y significativa la relación de la capacidad estratégica con la calidad del servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. b) Es positiva y significativa la relación del conocimiento estratégico con el servicio funcional profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021. c) Es positiva y significativa la relación de la actitud	DIMENSIONES: Calidad del Servicio Profesional Servicio Funcional Profesional Eficiencia del Servicio Profesional MÉTODOS: Método Científico Método de Inducción y Deducción Método Estadístico Método de Análisis Y Síntesis DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	etc.” (Ñaupas Paitán et al., 2014, p. 93). NIVEL DE INVESTIGACIÓN: El nivel de la investigación que se ha realizado es de nivel correlaciona dado que: En este tipo de estudios se tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 93). Se determinó la correlación de la variable competencia estratégica con la variable servicio profesional.	determinar la muestra fue de 84 Contadores Públicos de la ciudad de Huancavelica. MUESTREO: El muestreo aplicado consideró el muestreo aleatorio simple.	Y ANÁLISIS DE LA DATA Se ha realizado el registro y tabulación de los datos de la encuesta en el programa estadístico SPSS las cuales generó la base de datos para el análisis estadístico descriptivo e inferencial. Los cuales nos han servido para elaborar y procesar la información y luego presentarlos en tablas y figuras para su análisis e interpretación respectiva que hemos realizado en el presente informe de tesis. DOCIMASIA DE LA HIPÓTESIS
---	--	---	---	--	--	--

al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021?		estratégica con la eficiencia del servicio profesional del Contador Público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021.	 Donde: Variable 1= Competencia Estratégica Variable2 = Servicio Profesional M= Dterminación de la Muestra r = Indicador de Relación		Utilizaremos el estadístico de prueba denominado Rho de Spearman para realizar la prueba hipótesis y medir la correlación de las variables y sus dimensiones. Estos resultados nos han servido para contrastar la hipótesis gneral y específicas en la tesis.
--	--	---	---	--	--

Apéndice 2: BASE DE DATO

	PREG1	PREG2	PREG3	PREG4	PREG5	PREG6	PREG7	PREG8	PREG9	PREG10	PREG11	PREG12	PREG13	PREG14	PREG15	PREG16	PREG17	PREG18	PREG19	PREG20	PREG21	PREG22	PREG23	PREG24	PREG25	PREG26	PREG27	PREG28	PREG29	PREG30	PREG31	PREG32	PREG33	PREG34	PREG35	PREG36	
1	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
5	3	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	1	3
6	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
15	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
35	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
36	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
39	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
43	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
44	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
45	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
46	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
47	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
48	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
49	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
51	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
52	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
54	4	4	4	4	4	4	5	4	4</																												

Apéndice 3: CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Escuela Profesional de Contabilidad

CUESTIONARIO

Estimados Contadores Públicos agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, estamos realizando un trabajo de investigación sobre la "COMPETENCIA ESTRATÉGICA Y SERVICIO PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO AGREMIADO AL COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE HUANCAMELICA, 2021". Por lo cual, le solicitamos que colabore respondiendo este cuestionario confidencial y anónimo.

Instrucciones: Deberá leer el presente cuestionario y marcar su respuesta con una "X" que deberá marcar en el recuadro de cada afirmación valorativa que corresponda.

INSTITUCIÓN: COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE HUANCAMELICA	ESCALA VALORATIVA				
	Nunca	A veces	Indeciso	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5	
I. COMPETENCIA ESTRATEGICA					
1. En el trabajo que desempeña trabaja en equipo.					
2. En sus labores aplica su aprendizaje de experiencias.					
3. En el trabajo que desempeña ejerce liderazgo.					
4. En el trabajo analiza y soluciona problemas.					
5. En el trabajo que desempeña utiliza tecnologías.					
6. En el trabajo valoran su talento e inteligencia.					
7. Considera Ud. que decide mediante el raciocinio.					
8. Considera Ud. que conoce plataformas virtuales.					
9. Considera Ud. que gestiona su aprendizaje autónomo.					
10. Considera Ud. que desempeña sus labores idóneamente.					
11. Realiza Ud. capacitación continua profesional.					
12. En el trabajo expresa y comparte sus conocimientos.					
13. En su trabajo se respetan los valores éticos y morales.					
14. Se involucra Ud. con sus colegas de trabajo.					
15. Participa como miembro activo y hábil del CPPH.					
16. Considera tener iniciativa y espíritu emprendedor.					
17. Utiliza el marketing profesional para su imagen.					
II. SERVICIO PROFESIONAL					
1. En sus labores ofrece orientación profesional esmerada.					
2. Desempeña sus labores con responsabilidad y prudencia.					
3. En sus labores soluciona problemas oportunamente.					
4. En su trabajo procura respuestas orientadoras.					
5. En su trabajo atiende con amabilidad y cortesía.					
6. En su trabajo cumple las funciones asignadas.					
7. En su trabajo cumple la normatividad exigida.					
8. Donde trabaja cuentan con infraestructura adecuada.					
9. Donde trabaja cuentan con material informativo.					
10. En el trabajo que desempeña existe control funcional.					
11. Considera que cumple eficientemente la carga laboral.					
12. En los servicios que presta utiliza tecnologías.					
13. Considera que ejerce el liderazgo en los servicios.					
14. Considera que Ud. tiene dominio de su campo profesional.					
15. Recibe incentivos o premios por un buen servicio.					
16. Valoran su experiencia y conocimiento profesional.					

¡Muchas Gracias!

Apéndice 4: CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIO



CONSTANCIA

EL DECANO DEL COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE HUANCVELICA, EN USO DE SUS FACULTADES CONFERIDAS:

Hace constar que:

Las señoritas CARDENAS QUISPE, Elizabeth Brigida y LACHO CHANCHA, Pahola Freja; aplicaron el cuestionario en forma de encuesta en el COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE HUANCVELICA, efectuado desde el 19 de setiembre al 15 octubre del 2021 de la tesis denominada "COMPETENCIAS ESTRÁTEGICA Y SERVICIO PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO AGREMIADO AL COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE HUANCVELICA, 2021".

En tal sentido se le otorga la presente constancia a solicitud de las interesadas, para los fines convenientes.

Huancavelica, 20 de octubre del 2021.


CPCC. Michael
Elizarbe Villanueva



Jr. Francisco de Angulo N° 291 4to. Piso
Cercado - Huancavelica

Teléf.: 067-368129
Cel.: 957478040 RPM #957478040
E-mail: colegio_contadores_hvca@hotmail.com
www.ccphuancavelica.com

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION POR CRITERIO DE JUECES

1.1. Apellidos y nombres del Juez : GUILLÉN VALENCIA ELISEO

1.2. Grado académico/función : MAGISTER

1.3. Cargo e institución donde labora : DIRECTOR - OFICINA PLANIFICACION- DRA

1.4. Asesor: : Dr. LOZANO NUÑEZ Carlos

1.5. Autores de instrumento : Bach. CARDENAS QUISPE Elizabeth Brigida
Bach. LACHO CHANCHA Pahola Frecia

1.6. Lugar y fecha : HUANCAYELICA : 20/07/21

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4.ORGANIZACION	Presentación ordenada.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					X
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					X
8.COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					X
9.METODOLOGIA	Estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10.APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

CALIFICACION GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1 \cdot A + 2 \cdot B + 3 \cdot C + 4 \cdot D + 5 \cdot E}{50} = 0.98$

CATEGORIA		INTERVALO
NO VALIDO, REFORMULAR	☐	[0,20-0,40]
NO VALIDO, MODIFICAR	☐	<0,41-0,60]
VALIDO, MEJORAR	☐	<0,61-0,80]
VALIDO, APLICAR	☒	<0,81-1,00]

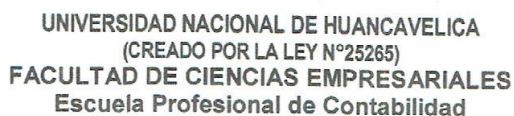
DIRECCION REGIONAL AGRARIA HUANCaveliga
OFICINA DE CLASIFICACION AGRARIA

[Firma]

Mag. CPCC ELISEO GUILLÉN VALENCIA
DIRECTOR

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: CELULAR: 963653697





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(CREADO POR LA LEY N°25265)
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Contabilidad

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION POR CRITERIO DE JUECES

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez : FIGUEROA MATAMOROS YESENIA
1.2. Grado académico/función : C.P.C.C.
1.3. Cargo e institución donde labora : JEFE UNIDAD DE CONTABILIDAD - UNH
1.4. Asesor: : Dr. LOZANO NUÑEZ Carlos
1.5. Autores de instrumento : Bach. CARDENAS QUISPE Elizabeth Brigida
Bach. LACHO CHANCHA Pahola Frecia
1.6. Lugar y fecha : HUANCVELICA, 23/07/21

2. ASPECTOS DE LA EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4.ORGANIZACION	Presentación ordenada.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					X
8.COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.				X	
9.METODOLOGIA	Estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10.APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice en conteo en cada uno de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
	0	0	0	7	3

CALIFICACION GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1*A+2*B+3*C+4*D+5*E}{50} = 0.86$

3. OPINION DE LA APLICABILIDAD (ubique el coeficiente de la validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con una X en el circulo asociado).

CATEGORIA	INTERVALO
NO VALIDO, REFORMULAR	[0,20-0,40]
NO VALIDO, MODIFICAR	<0,41-0,60]
VALIDO, MEJORAR	<0,61-0,80]
VALIDO, APLICAR	<0,81-1,00]

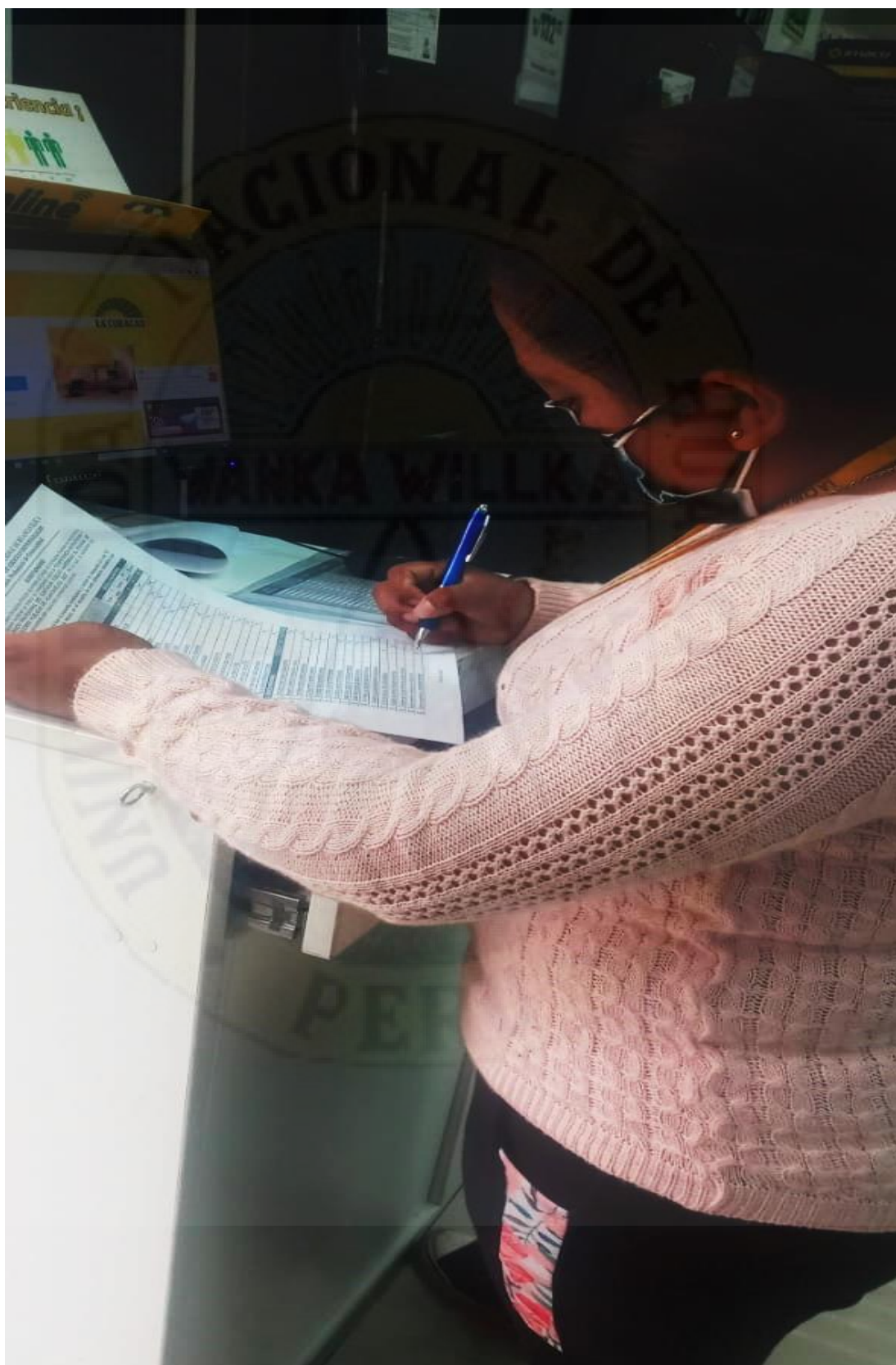
4. RECOMENDACIONES:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION
C.P.C.C YESENIA FIGUEROA MATAMOROS
JEFE DE LA UNIDAD DE CONTABILIDAD
FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 44556030 CELULAR: 969812244

Apéndice 6: FOTOGRAFÍAS APLICANDO EL CUESTIONARIO







**Apéndice 7: APLICANDO EL INSTRUMENTO DE EVALUACION -
CUESTIONARIO**



**COLEGIO DE CONTADORES- SOLICITANDO CONSTANCIA DE APLICACION
DE CUESTONARIO**

Apéndice 8: RESOLUCIONES



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

SECRETARIA DOCENTE



RESOLUCIÓN N° 114-2021-FCE-R-UNH

Huancavelica, 05 de mayo de 2021

VISTO:



Hoja de trámite de decanatura con proveído N° 798 (04.05.2021), oficio N° 0101-2021-EPC-DFCE-UNH (23.04.2021), informe N° 032-2021-AI-EPC-FCE-R/UNH (14.04.2021), informe N° 002-04-2021-CLN-DA-EPC-UNH (20.04.2021), memorando N° 42-2021-EPC-DFCE-UNH (16.04.2021), solicitud s/n (07.04.2021), sobre designación de asesor y aprobación e inscripción del proyecto de tesis, presentado por **CARDENAS QUISPE Elizabeth Brígida y LACHO CHANCHA Pahola Frecia** de la Escuela Profesional de Contabilidad, y;

CONSIDERANDO:

Que, según el Artículo 8° de la Ley N° 30220 dice el Estado reconoce la autonomía universitaria, la autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable, esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico;

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria con Resolución N° 0002-2019-AU-UNH (29.05.2019) y modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 00005-2020-AU-UNH (19.08.2020); la autonomía es inherente a la UNH; se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el Estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, gubernativo, académico, administrativo y económico;

Que, de acuerdo al Artículo N° 35° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica; las facultades gozan de autonomía académica, normativa, gubernativa, administrativa y económica, dentro del marco de la Ley y el Estatuto;

Que, el numeral 18.1, 18.2, 18.3, 18.4 y 18.5 del Artículo 18° del Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), y sus modificaciones Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019), Resolución N° 1195-2019-CU-UNH (12.11.2019), Resolución N° 0703-2020-CU-UNH (13.11.2020) y Resolución N° 0776-2020-CU-UNH (08.12.2020); precisa que el estudiante, bachiller o bachilleres, presenta una solicitud dirigida al director de la escuela profesional, acompañando el proyecto de tesis, acompañando 01 ejemplar, solicitando designación del asesor, debiendo ser un docente ordinario o contratado a tiempo completo, puede ser el asesor a propuesta del interesado. en caso de convenios o financiamientos con instituciones, un representante de dicha institución puede ser asesor par; el director de Escuela Profesional deriva al Área de Investigación, para proponer dos asesores, de los cuales el director designa uno; asimismo, el director de escuela notifica al asesor para su revisión con el asesorado y en un tiempo de quince (15) días hábiles, deberá emitir un informe favorable al director de escuela, adjuntando un Cd; el director de la escuela solicita al decano la designación de asesor y aprobación del proyecto de investigación, via acto resolutivo, notificando a la unidad de investigación para su inscripción; una vez emitida la resolución de aprobación del proyecto de tesis, el o los interesados procederán a ejecutar el proyecto cuya vigencia no excederá de dos años a partir de la fecha de la notificación de la resolución, pudiendo solicitar ampliación hasta por un año;

Que, según la Tercera Disposición Transitoria del Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, señala; los estudiantes o egresados que hayan iniciado sus trámites para la obtención del grado académico de bachiller y título profesional con el Reglamento anterior a este, deberán de adecuarse en todos los extremos y para todos los efectos al presente Reglamento Único de Grados y Títulos de la UNH, así mismo, aquellos que realizaron los pagos antes de la actualización del Texto Único de Procedimiento Administrativo (TUPA), solo tendrán que abonar la diferencial del monto establecido;

Que, según del Artículo 22° del Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), y sus modificaciones Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019), Resolución N° 1195-2019-CU-UNH (12.11.2019), y Resolución N° 0703-2020-CU-UNH (13.11.2020) y Resolución N° 0776-2020-CU-UNH (08.12.2020); son funciones del asesor; aprobar el proyecto de tesis, velar por la calidad de la tesis, cumplir con los plazos establecidos en el presente reglamento, asesorar y velar el cumplimiento del desarrollo de la tesis por parte del o los asesorados hasta la sustentación, verificar la originalidad de la tesis con el software anti plagio oficial de la UNH;

Que, la directora de la Escuela Profesional de Contabilidad remite al Decano con oficio N° 0101-2021-EPC-DFCE-UNH, el proyecto de investigación para su designación de asesor y aprobación del proyecto de tesis mediante acto resolutivo, en mérito al informe N° 002-04-2021-CLN-DA-EPC-UNH, emitido por el asesor, quien aprueba el proyecto de tesis titulado: **"COMPETENCIA ESTRATÉGICA Y SERVICIO PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO AGREMIADO AL COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE HUANCAMELICA, 2021"**, presentado por **CARDENAS QUISPE Elizabeth Brígida y LACHO CHANCHA Pahola Frecia**;

En uso de las atribuciones establecidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

SE RESUELVE:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 114-2021-FCE-R-UNH

Huancavelica, 05 de mayo de 2021

- ARTÍCULO 1°** DESIGNAR como asesor al Dr. Carlos LOZANO NUÑEZ del proyecto de tesis titulado: "COMPETENCIA ESTRATÉGICA Y SERVICIO PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO AGREMIADO AL COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE HUANCVELICA, 2021", presentado por los bachilleres CARDENAS QUISPE Elizabeth Brígida y LACHO CHANCHA Pahola Frecia de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.
- ARTÍCULO 2°** APROBAR e INSCRIBIR el proyecto de tesis titulado: "COMPETENCIA ESTRATÉGICA Y SERVICIO PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO AGREMIADO AL COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE HUANCVELICA, 2021", presentado por CARDENAS QUISPE Elizabeth Brígida y LACHO CHANCHA Pahola Frecia de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.
- ARTÍCULO 3°** ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.
- ARTÍCULO 4°** NOTIFÍQUESE a la Escuela Profesional de Contabilidad Área de Investigación, Unidad de Investigación e interesados, para su conocimiento y demás fines.



Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO

"Regístrese, Comuníquese y Archívese."



Dr. EMILIANO REYMUNDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE

DFCE.
Interesados
EPC.
Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 461-2021-FCE-R-UNH

Huancavelica, 16 de diciembre de 2021

VISTO:

Hoja de trámite de decanatura con proveído N° 2068 (16.12.2021), oficio N° 0353-2021-EPC-DFCE-UNH (14.12.2021); informe N° 121-2021-AI-DEPC-DFCE-R/UNH (13.12.2021); informe N° 8/12-2021-DA-CLN-EPC-FCE-UNH (09.12.2021), solicitud de las administradas s/n (09.12.2021), sobre propuesta y/o designación de los miembros del jurado para revisión del informe final de tesis, presentado por **CARDENAS QUISPE Elizabeth Brigida y LACHO CHANCHA Pahola Freja** de la Escuela Profesional de Contabilidad, y;

CONSIDERANDO:

Que, según el Artículo 8° de la Ley N° 30220 dice el Estado reconoce la autonomía universitaria, la autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable, esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico;

Que, de conformidad al Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria con Resolución N° 0002-2019-AU-UNH (29.05.2019), modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 00005-2020-AU-UNH (19.08.2020) y modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 020-2021-AU-UNH (12.10.2021), precisa que, la autonomía es inherente a la UNH, se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el Estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, gubernativo, académico, administrativo y económico;

Que, de acuerdo al Artículo N° 37° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria con Resolución N° 0002-2019-AU-UNH (29.05.2019), modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 00005-2020-AU-UNH (19.08.2020) y modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 020-2021-AU-UNH (12.10.2021), precisa que, las facultades gozan de autonomía académica, normativa, gubernativa, administrativa y económica, dentro del marco de la Ley y el Estatuto;

Que, según el numeral 18.6, 18.7, 18.8, 18.9, 18.10 y 18.11 del artículo 18° del Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), modificado con Resolución N° 0552-2021-CU-UNH (14.05.2021); precisa que culminado la ejecución de proyecto, el o los interesados presentaran a la escuela, la tesis en 03 ejemplares (anillado), acompañado el informe del asesor incluyendo la constancia del anti plagio oficial, otorgado por repositorio de la UNH, el director de la escuela solicita al jefe del área de investigación la propuesta de tres jurados, de los cuales designara 02 titulares y 01 accesitario, el asesor es tercer miembro titular del jurado, no preside (tiene voz y voto), el presidente es uno de los titulares que ostenta el más alto grado; el director de la escuela remitirá al decano la designación de los miembros del jurado para su aprobación vía acto resolutivo, notificando a los jurados; los miembros del jurado tienen 10 días hábiles para su revisión y presentación del informe de aprobación u observación de forma colegiada, el que será remitido al director de escuela; si el informe del jurado es favorable por unanimidad o por mayoría, el director de escuela remite al decano, solicitando fecha, hora y lugar, para la sustentación; si el informe es desfavorable por unanimidad o mayoría, será devuelto al o los interesados (s) para levantar las observaciones, en un plazo de siete (07) días hábiles;

Que, conforme a los numerales 23.1, 23.2 y 23.3 el artículo 23° del Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, Aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), Modificado con Resolución N° 0552-2021-CU-UNH (14.05.2021); señala, son funciones del jurado evaluador; observar la calidad de la tesis; acompañar en la mejora de la tesis; cumplir con los plazos establecidos en el presente reglamento;

Que, con Resolución N° 114-2021-FCE-R-UNH, (05.05.2021), Artículo 2° se aprueba e inscribe el proyecto de tesis titulado: "COMPETENCIA ESTRATÉGICA Y SERVICIO PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO AGREMIADO AL COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE HUANCVELICA, 2021" presentado por las bachilleres **CARDENAS QUISPE Elizabeth Brigida y LACHO CHANCHA Pahola Freja** de la Escuela Profesional de Contabilidad y en calidad de asesor el Dr. Carlos LOZANO NUÑEZ;

Que, el director de la Escuela Profesional de Contabilidad remite al Decano con oficio N° 0353-2021-EPC-DFCE-UNH, solicitando la emisión del acto resolutivo de la designación de los miembros del jurado para revisión y aprobación del informe final de tesis, en mérito al informe N° 121-2021-AI-DEPC-DFCE-R/UNH emitido por el Jefe del Área de Investigación de la Escuela Profesional de Contabilidad y el informe N° 8/12-2021-DA-CLN-EPC-FCE-UNH, emitido por el asesor, quien aprueba el informe final de tesis titulada: "COMPETENCIA ESTRATÉGICA Y SERVICIO PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO AGREMIADO AL COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE HUANCVELICA, 2021";

En uso de las atribuciones establecidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

SE RESUELVE:



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 461-2021-FCE-R-UNH

Huancavelica, 16 de diciembre de 2021

ARTÍCULO 1° DESIGNAR al jurado evaluador para la revisión del informe final de tesis titulada: "COMPETENCIA ESTRATÉGICA Y SERVICIO PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO AGREMIADO AL COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE HUANCAMELICA, 2021", presentado por las bachilleres CARDENAS QUISPE Elizabeth Brigida y LACHO CHANCHA Pahola Frecia de la Escuela Profesional de Contabilidad, de acuerdo al detalle siguiente:

Dr. Luis Julio PALACIOS AGUILAR
CPCC. Andres Jesús RAMIREZ LAURENTE
Dr. Carlos LOZANO NUÑEZ
Mg. Lorenzo Fidel BERNALDO SABUCO

PRESIDENTE
SECRETARIO
VOCAL
ACCESITARIO

ARTÍCULO 2° NOTIFICAR, a la Escuela Profesional de Contabilidad, e interesada, para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----"



Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO



Dr. EMILIANO REYMUNDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE

DFCE.
Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 176-2022-FCE-R-UNH

Huancavelica, 09 de mayo de 2022

VISTO:

Hoja de trámite de Decanatura con proveído N° 821 (05.05.2022), oficio N° 0138-2022-EPC-DFCE-UNH (05.05.2022), informe N° 042-2022-RIEPC-FCE-R/UNH (19.04.2022); informe N° 003-2022-PJE-EPC-FCE-UNH (20.04.2022), informe N° 8/12-2021-da-CLN-EPC-FCE-UNH (09.12.2021), solicitud S/N presentado por las bachilleres en Ciencias Contables **CARDENAS QUISPE Elizabeth Brígida y LACHO CHANCHA Pahola Frecia**, solicitando programación de fecha y hora de sustentación de tesis para optar el título profesional de Contador Público, y;

CONSIDERANDO:

Que, según el Artículo 8° de la Ley N° 30220 dice el Estado reconoce la autonomía universitaria, la autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable, esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico;

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria con Resolución N° 0002-2019-AU-UNH (29.05.2019); modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 00005-2020-AU-UNH (19.08.2020) y modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 0020-2021-AU-UNH (12.10.2021) la autonomía es inherente a la UNH; se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el Estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, gubernativo, académico, administrativo y económico;

Que, según el Artículo 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria con Resolución N° 0002-2019-AU-UNH (29.05.2019), modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 00005-2020-AU-UNH (19.08.2020) y modificado por Consejo Universitario en sesión ordinaria, con Resolución N° 0552-2021-AU-UNH (14.05.2021), la Universidad Nacional de Huancavelica otorga los grados académicos de bachiller, maestro, doctor, título profesional y título de segunda especialidad en nombre de la Nación, aprobados en cada Facultad y Escuela de Posgrado, en los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición;

Que, de acuerdo con la tercera disposición transitoria del Estatuto de la UNH, precisa que, los estudiantes que a la entrada en vigencia de la Ley N° 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos en el Artículo N° 90 del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados, disposición concordante con la décima tercera disposición complementaria transitoria de la Ley N° 30220, señala que, los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente Ley;

Que, con Resolución de Consejo de Facultad N° 092-2022-FCE-R-UNH de fecha 10 de marzo del 2022; se aprueba que todas las sustentaciones de tesis a partir del mes de abril de 2022 sean de manera presencial, y todas las solicitudes para su atención sean programados a partir de esa fecha, asimismo que la presentación de expedientes continúe realizándose en forma virtual;

Que, en el numeral 18.10 del Artículo 18 del Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), modificatoria con Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019) y modificatoria con Resolución N° 1195-2019-CU-UNH (12.11.2019), Resolución N° 0776-2020-CU-UNH (08.12.2020) y Resolución N° 0552-2021-CU-UNH (14.05.2021), precisa la presentación y aprobación sustentación de tesis, establece si el informe es favorable por unanimidad o por mayoría el director de la escuela remite al decano, solicitando fecha, hora y lugar, para el acto público de sustentación;

Que, el director de la Escuela Profesional de Contabilidad remite al Decano con oficio N° 0138-2022-EPC-DFCE-UNH, el informe N° 042-2022-RIEPC-FCE-R/UNH (26.04.2022), del Responsable de Investigación de la EPC-FCE, informe N° 003-2022-PJE-EPC-FCE-UNH (20.04.2022), en el cual dictamina que la tesis titulada: **"COMPETENCIA ESTRATÉGICA Y SERVICIO PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO AGREMIADO AL COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE HUANCVELICA, 2021"** presentado por las bachilleres en Ciencias Contables **CARDENAS QUISPE Elizabeth Brígida y LACHO CHANCHA Pahola Frecia**, pase a sustentación de acuerdo al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, en mérito a la solicitud presentado por los administrados;

En uso de las atribuciones establecidas al Decano de la Facultad, por la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto y otras disposiciones internas de la Universidad Nacional de Huancavelica;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1° PROGRAMAR, la fecha y hora para la sustentación vía tesis titulada: **"COMPETENCIA ESTRATÉGICA Y SERVICIO PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO AGREMIADO AL COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE HUANCVELICA, 2021"**, presentado por las bachilleres en Ciencias Contables **CARDENAS QUISPE Elizabeth Brígida y LACHO CHANCHA Pahola Frecia**, para la obtención del título profesional de Contador Público, el día miércoles **18 de mayo del 2022, a horas 10:00 a.m.**, en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias Empresariales.

ARTÍCULO 2° ENCARGAR, al presidente del jurado el cumplimiento de la presente resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decano para su registro y tramites correspondiente.

ARTÍCULO 3° NOTIFICAR, la presente a la Dirección de la Escuela Profesional de Contabilidad, miembros del jurado evaluador e interesados, para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese."



Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO



Mg. VÍCTOR MARCELINO LÓPEZ LINO
SECRETARIO DOCENTE

DFCE.
Archivo.

Apéndice 9: TURNITIN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(Creada por ley N°25265)
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



REPOSITORIO INSTITUCIONAL



CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

Por medio de este documento de Originalidad el área de Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica, certifica que el trabajo de investigación titulado: **“COMPETENCIA ESTRATÉGICA Y SERVICIO PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO AGREMIADO AL COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE HUANCAMELICA, 2021”** presentado por las autoras: **CARDENAS QUISPE, Elizabeth Brigida y LACHO CHANCHA, Pahola Freja**, cuyo docente asesor es: **Dr. LOZANO NUÑEZ, Carlos**. Con la finalidad de obtener el Título Profesional de: **CONTADOR PÚBLICO** el Repositorio Institucional hace saber que **es un trabajo de investigación original** y no ha sido presentado ni publicado en otras revistas científicas nacionales e internacionales ni en sitio o portal electrónico.

Por tanto, basándonos en el cumplimiento del Art.4 del Reglamento del Software Anti plagio de la UNH, el área de Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica dictamina que este trabajo de investigación fue analizado por el software anti plagio TURNITIN y al estar dentro de los parámetros establecidos, esta investigación es **aceptado como original**.

ORIGINALIDAD	SIMILITUD
83.0 %	17.0 %

ADJUNTO

- ✓ Captura de pantalla de la revisión del trabajo de investigación en el software anti plagio - TURNITIN.

El presente Certificado se expide 03 de diciembre del año 2021.



N° 396-2021