

Valores, habilidades, capacidades y conocimientos necesarios para la profesión contable. Un análisis desde el campo laboral

Luis Marcelo Mantilla-Falcón¹; Alex Mantilla Miranda²;
Susana Mantilla Falcón³; Emily Eugenio Ramos⁴

Resumen

Los valores, las habilidades y los conocimientos que los profesionales contables deben movilizar al momento de desempeñar su rol o función laboral, es una preocupación de la industria, la academia y de los propios contadores. Bajo esa perspectiva, la presente investigación evalúa la importancia asignada por dichos profesionales a los tres componentes de la competencia laboral necesaria para un óptimo desempeño. Se trata de una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional y explicativo en la que participaron 313 profesionales de la Zona 3 del Ecuador. Se aplicó un cuestionario que mide valores, habilidades y conocimientos bajo la estructura de Likert. La muestra fue probabilística por conglomerados, compuesta por profesionales que laboran en los sectores: industria, manufactura, servicios, comercio y otros. Se evidencia que tiene una importancia muy superior el valor de la "ética en la empresa" y la "honestidad"; la habilidad más valorada es "la resolución de problemas" y el conocimiento más apreciado es "tributación". Se concluye que el profesional contable es un actor fundamental dentro de las organizaciones y que su rol está bien definido y caracterizado por su perfil académico, axiológico y práctico.

Palabras clave: habilidades, valores, contabilidad, competencias, laboral.

Values, skills, capabilities and knowledge necessary for the accounting profession. An analysis from the labor field

Abstract

The values, skills, and knowledge that accounting professionals must mobilize in the exercise of their roles are a central concern for industry, academia, and the professionals themselves. This study aims to evaluate the relative importance that accountants assign to these three components of professional competence. The research follows a quantitative, descriptive, correlational, and explanatory design, involving 313 accounting professionals from Zone 3 of Ecuador. A Likert-scale questionnaire was used to assess the relevance of various values, skills, and knowledge areas. The probabilistic sample was selected through cluster sampling, including professionals from industry, manufacturing, services, commerce, and other sectors. The findings indicate that "business ethics" and "honesty" are the most highly valued attributes, while "problem-solving" emerges as the most important skill, and "taxation" as the most critical knowledge area. The study concludes that the professional accountant plays a pivotal role within organizations, with a well-defined academic, ethical, and practical profile.

Keywords: skills, values, accounting, competencies, labor.

Recibido: 17 de junio de 2025

Aceptado: 26 de noviembre de 2025

¹ Universidad Técnica de Ambato, luismmantilla@uta.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0002-8209-7365>

² Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, alex.mantilla@esPOCH.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0001-7047-7072>

³ Instituto Tecnológico Superior Edupraxis, mmantilla@tecnologicoedupraxis.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0002-2474-0076>

⁴ Investigadora Independiente, emilyeugenio81@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0007-7606-7307>

I. INTRODUCCIÓN

El estudio sobre las competencias del profesional contador se da en todas las latitudes del globo terráqueo, porque consideran a la profesión contable como una actividad que requiere mucho profesionalismo y responsabilidad para el cumplimiento idóneo de sus funciones o rol dentro de las organizaciones, por ejemplo, en Ghana, África, en un estudio transversal se encontró que dos tercios de las competencias necesarias (de 18) para el desarrollo del puesto fueron potenciadas en la universidad, en contraste con las exigencias del mundo laboral, el tercio restante corresponde a las habilidades en el manejo de tecnologías de la información en el que presentan debilidades importantes, además el tipo de universidad influye en la formación de dichas capacidades (Kwarteng & Mensah, 2022); la recomendación expresa es que las universidades revisen sus programas curriculares para potenciar las habilidades que presentan deficiencias.

Los estudios insisten en el dominio de las habilidades digitales como parte de la adaptación a las exigencias laborales presentes; existe una profunda necesidad de alfabetización digital, análisis de datos y habilidades colaborativas, en especial para la Generación Z, asimismo, enfatiza la importancia del desarrollo profesional continuo para adaptarse a los rápidos cambios tecnológicos en el sector contable (Firdaus & Furqorina, 2024).

En definitiva, la tecnología moderna impacta en las habilidades de los contadores, revelando una transición de las funciones transaccionales tradicionales a roles de asesoría basados en datos. Utilizando modelos de ecuaciones estructurales y datos de 160 contadores, el estudio concluye que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), el software contable moderno y los dispositivos inteligentes mejoran significativamente las habilidades de los contadores (Mohammed & Salem, 2023). La profesión contable se ve fuertemente afectada por la evolución acelerada de las tecnologías digitales, por esta razón, las competencias estables, como los conocimientos técnicos contables, y competencias avanzadas en TI, en los programas educativos son imprescindibles en la era actual, por tanto, se insiste en la necesidad de integrar estas competencias en los planes de estudio de contabilidad (Leitner-Hanetseder et al., 2022).

La evolución de la industria (Cuarta Revolución Industrial, 4RI) es motivo de preocupación para la profesión contable, sin embargo, estudios revelan que hay optimismo dentro de la misma, pero que los contadores públicos, necesitan desarrollar habilidades de pensamiento crítico y capacidad de análisis de datos, y que, las generaciones mayores podrían necesitar apoyo para adaptarse a los cambios tecnológicos. A pesar del temor a la pérdida de empleos debido a la tecnología, los miembros se mostraron mayoritariamente optimistas sobre el potencial de desarrollo profesional de la 4RI (Brands et al., 2024).

Las competencias técnicas o específicas son necesarias y obligatorias, pero es de mucha valía el desarrollo de las habilidades interpersonales para los profesionales de la contabilidad en el entorno empresarial actual, destacando que estas habilidades, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la comunicación eficaz, son esenciales junto con las competencias técnicas. Se enfatiza que un equilibrio entre las habilidades interpersonales y las habilidades técnicas es crucial para el éxito profesional, ya que los contadores deben adaptarse a las regulaciones cambiantes y colaborar entre funciones (Luhova, 2023).

Algunos estudios como el de Cunha et al. (2022) destacan una discrepancia entre las competencias necesarias para el futuro de la contabilidad, según se identifica en la literatura, y el enfoque de las instituciones de educación superior portuguesas, que priorizan las competencias técnicas. Subraya la importancia de las competencias transversales para la relevancia de la profesión en el contexto de los cambios tecnológicos y del mercado; recae una vez más en las instituciones de educación superior, tomar decisiones al respecto para acortar esta brecha entre lo real y lo ideal. Asimismo, el estudio de Elo et al. (2024) exploran las percepciones de los estudiantes finlandeses de contabilidad sobre la brecha entre sus expectativas de competencias profesionales esenciales y el desarrollo real de habilidades alcanzado durante sus estudios. Los hallazgos indican una brecha significativa entre expectativas y rendimiento, especialmente en habilidades tecnológicas, lo que pone de relieve la necesidad de un mayor enfoque en estas áreas en la formación contable.

En países como Sudáfrica, los aspirantes a contadores en las Pymes deben manejar bien la Competencia Técnica de Desarrollo Profesional Inicial como requisito indispensable, sin embargo, el estudio arroja una gran brecha entre las percepciones y expectativas de los profesionales de la contabilidad respecto a las competencias técnicas, es decir, una es la formación académica y otra es la realidad exigida en el campo laboral (Schutte & Lovecchio, 2017); este es otro llamado de atención para que las Instituciones de Educación Superior, IES, adopten y adapten sus diseños curriculares en concordancia con lo que solicitan las organizaciones externas.

En Indonesia, el manejo y aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) son muy valoradas, destacando que el razonamiento contable es la habilidad más crucial. También enfatiza la necesidad de que los programas de capacitación profesional se centren en el desarrollo del razonamiento (pensamiento crítico) y otras habilidades relevantes para el cumplimiento óptimo de la profesión (Maradona et al., 2024).

Desde otro punto de vista y no menos importante, el componente ético en la profesión contable va en aumento y por esa razón más investigadores se dedican a su estudio, todo parte a raíz de los grandes escándalos contables ocurridos en los años 2000 en las grandes corporaciones; se conoce que estudios como "Factores que afectan el juicio moral" e "Integración de la ética en la educación contable" están vigentes en la formación de los contadores en las aulas universitarias y cobran importancia cada día más (Poje & Zaman Groff, 2022).

Actualmente, existe un cuestionamiento cada vez más frecuente de la profesión contable, como resultado de fraudes, escándalos financieros o casos de corrupción; esto exige una mirada profunda desde los fundamentos filosóficos de la carrera o profesión e invita a repensar la forma en que la cuestión ética se incluye en los planes de estudio; es de fundamental urgencia examinar el componente del desarrollo moral que, junto con el factor técnico, permite al contador realizar una labor profesional ética y adecuada que serían las garantías necesarias en la lucha contra la corrupción y el fraude (Valenzuela-Jiménez & Suárez-Rico, 2023).

Uno de los principales retos que las instituciones de educación superior enfrentan ahora, es ofrecer

una sólida formación teórica y conceptual, junto con el aprendizaje de valores que, posteriormente, se conviertan en valores vitales; con esta reflexión los académicos se preguntan: ¿qué se puede hacer para mejorar la formación ética de los estudiantes, a fin de fortalecer sus criterios y valores vitales, para que actúen con libertad, pero con mayor responsabilidad y conciencia del impacto de sus actos?; la reflexión le ha llevado a incluir programas de capacitación en valores, en algunos casos, al inicio de la carrera y en otros al final de la misma para alcanzar profesionalismo y responsabilidad ética en los contadores de la realidad colombiana y quizás latinoamericana (Ariza Ruiz et al., 2023).

La instrucción ética es crucial en la formación contable. Sin embargo, ¿la enseñanza de la ética contable realmente inculca valores éticos fundamentales o simplemente cataloga cómo deben actuar los estudiantes ante dilemas éticos contables típicos? Es necesario reevaluar la formación en ética contable para lograr una verdadera mejora ética tanto en el plano moral propiamente dicho, como en el plano legal que es el que mayor implicación tiene el profesional de la contabilidad (Cameron & O'Leary, 2015).

La academia y la ciencia hace su trabajo, por ejemplo, Catanach & Rhoades-Catanach (2010) analizaron el experimento del psicólogo Stanley Milgram sobre obediencia y autoridad para abordar la subordinación del juicio y otras cuestiones éticas en la contabilidad y la presentación de informes financieros, incluida la contabilidad de impuestos sobre la renta; al final, los estudiantes detectaron, en los casos, la obediencia a presiones de la autoridad y dejaron al margen el juicio moral profesional; por esta razón es fundamental reforzar cada vez más la importancia del criterio ético profesional en el desempeño de su rol laboral.

La formación ética tradicional para contadores suele enfatizar un enfoque basado en normas, centrándose en el cumplimiento de los códigos y regulaciones establecidos. Este método puede formar profesionales que se basan principalmente en el cumplimiento de normas, lo que podría limitar su conciencia ética y su adaptabilidad en situaciones complejas (Hughes, 2010).

Asimismo, los conocimientos son fundamentales en el perfil profesional del contador, por eso, no hay

duda alguna que el conocimiento contable es crucial para desarrollar las competencias profesionales dentro de la profesión contable. Los contadores deben poseer una comprensión integral de la gestión financiera, la ética y la responsabilidad, que son esenciales para cumplir sus funciones de manera efectiva (Palacio-Fierro et al., 2023).

Los conocimientos de contabilidad y finanzas se consideran vitales para los contadores profesionales en su trabajo; los contadores casi siempre aplican las competencias, los conocimientos, las habilidades y los valores, independientemente de varios factores, como las operaciones comerciales y los años de experiencia, verificándose una vez más que los conocimientos contables para desarrollar las competencias profesionales influyen directamente en la eficacia y la eficiencia de los contadores a la hora de prestar servicios y cumplir con las normas éticas (Rufino & Payabyab, 2017).

El conocimiento constituye la base de la competencia en contabilidad, donde las habilidades, como criterios cruciales de profesionalismo, se desarrollan a través de la experiencia. El reconocimiento de las competencias adquiridas mediante el aprendizaje no formal e informal mejora el crecimiento y las oportunidades profesionales. Por lo tanto, el conocimiento contable es fundamental para desarrollar las competencias profesionales, alinearse con las necesidades del mercado laboral y permitir a los contadores adaptarse a los cambios y buscar la mejora continua de sus habilidades y calificaciones (Budriené et al., 2014).

Para concluir, los estudios destacan que la competencia técnica, las habilidades y los valores profesionales influyen significativamente en el desempeño laboral de los graduados en contabilidad. Esto implica que es probable que una base sólida de conocimientos contables sea esencial para desarrollar estas competencias, lo que a su vez mejora el desempeño laboral; se hace hincapié en la importancia de las universidades a la hora de desarrollar adecuadamente estas competencias en los estudiantes de contabilidad a fin de prepararlos para la fuerza laboral (Tufuor Kwarteng & Servoh, 2022).

Con estos antecedentes, esta investigación tiene como propósito determinar las principales habilidades, valores y conocimientos que el

profesional contador, que se encuentra en ejercicio laboral, califica como los más indispensables y necesarios para el desempeño profesional con eficiencia y eficacia, formulándose entonces la interrogante de ¿Cuáles son los valores, habilidades, capacidades y conocimientos más apreciados por el profesional contador que labora en la Zona 3 del Ecuador?

II. METODOLOGÍA

Se trata de una investigación de corte descriptivo y explicativo basada en un profundo trabajo de campo; desde su enfoque es de tipo cuantitativo, con muestreo no probabilístico; los elementos fueron seleccionados mediante criterio del equipo investigador. Se contó con un listado de empresas obtenidas desde las bases del Servicio de Rentas Internas (SRI); participaron 313 profesionales distribuidos en tres provincias: Chimborazo, (3,5%); Cotopaxi (10,5%), y Tungurahua (86,0%), esta disparidad obedece a la dificultad del trabajo de campo, sin embargo, los datos permiten tener una aproximación válida al fenómeno estudiado. Las 3 provincias pertenecen al centro del Ecuador, ubicadas administrativamente en la Zona 3. La participación de los dos géneros fue evidente en proporciones del 25% para el masculino y 75% para el femenino. Los profesionales pertenecían, básicamente a cuatro sectores económicos claramente delimitados: comercio, 34,2%; industria, 26,0%; manufactura, 4,2%; servicios, 39,0%; y; otros, 6,6%. La técnica aplicada fue la encuesta, debidamente validada, basada en Uyar & Gungormus (2011); mide habilidades, valores y conocimientos necesarios para el ejercicio profesional del contador en el campo laboral; el alfa de Cronbach se divide en: valores, capacidades y habilidades 0,942 (19 ítems); conocimientos 0,907 (17 ítems); global 0,949. Las preguntas tenían opciones de (1) no importante; (2) menos importante; (3) importancia media; (4) más importante, y; (5) muy importante. Estadísticamente, en la parte inicial, se aplicó un Análisis Exploratorio de Datos (AED) (López Fernández et al., 2017), para continuar con la fase correlacional a través del coeficiente de Spearman (dada la no normalidad de los datos) y aplicación de t-student para validar diferencias significativas, en unos casos, y U de Mann-Whitney, en otros; se confirmó con el uso del estadístico de Kruskal-Wallis; finalmente, se

cierra con un análisis de conglomerados mediante estadística multivariante, aplicando el método de Ward y las distancias euclídeas al cuadrado (López-Roldán & Fachelli, 2015).

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Entre los principales resultados de esta investigación es importante evidenciar algunos datos sociodemográficos de la muestra analizada, por ejemplo, la edad promedio de los participantes está en 38,91 años con una desviación estándar de 9,3 años; al diferenciar por género, los hombres tienen unas décimas más que las mujeres 39,58 y 38,69 respectivamente; el mayor porcentaje de profesionales contable se ubica en el rango de 30 a 39 años con más del 43,8%; en el primer grupo de 20 a 29 años se ubica un 15% y al otro extremo, más de 60 años solo se encuentra un 3% aproximadamente. Aplicando el estadístico de Ji cuadrado, se verifica que no hay diferencia significativa ($p > 0,05$). Otro parámetro considerado en el estudio son los años de experiencia, los mismos que alcanzan un promedio de 14 con una desviación estándar de 8,8 años; su rango va de 1 a 50 años lo cual demuestra la amplia asimetría positiva y mayor concentración por debajo de la mediana de 13 y consecuentemente con una curtosis leptocúrtica. El rango de mayor frecuencia se ubica entre 1 y 20 años con el 80,5%; al comparar por género hay una ligerísima diferencia significativa ($p = 0,048$).

Es importante establecer la movilidad o rotación del personal en las empresas por lo que se investigó el tiempo de permanencia constante en el lugar de trabajo actual, los valores alcanzan una media de 8,42 años con una desviación de 7,22 por el amplio rango entre 1 y 39 años. Al aplicar el coeficiente de variación, esta característica sociodemográfica es la más dispersa (85,8%); no hay diferencia entre hombres y mujeres.

En cuanto a la formación, se exploró los títulos académicos que avalan su profesionalismo y se verifica que el de mayor porcentaje (43,8%) corresponde a *Ingeniero*, donde se condensan los profesionales de Contabilidad y Auditoría y los Financieros, le siguen en orden de importancia los *Licenciados* con el 23,6%; existen otras nominaciones que no representan porcentajes importantes; En Ecuador había una gran nominación de titulaciones de grado, pero últimamente se homologan las carreras con titulaciones de licenciaturas en la mayoría de profesiones (M. Mantilla Falcón & Urbina Núñez, 2023). Tampoco se evidencia diferencias por género, es decir, la distribución de sus títulos terminales de grado se reparte de manera semejante entre hombres y mujeres. Algo importante a señalar es que en el campo laboral también se refleja la misma proporción de acceso del género a la carrera de Contabilidad y Auditoría: por cada tres mujeres contadoras hay un hombre (Mantilla Falcón et al., 2017).

El profesional contable, últimamente, busca especializarse a nivel de estudios de postgrado lo que demuestra una preocupación por su rol y desempeño laboral en las empresas; por ejemplo, el 21% cuenta con posgrado y el 12% está cursando alguno. Al ser la carrera profesionalizante, muchos se especializan en un campo en particular, pero no se decantan por la investigación como así lo demuestran investigaciones anteriores (Mantilla-Falcón et al., 2023), sin embargo, en otros países como Colombia, por ejemplo, hay un profundo interés y atención por la investigación contable (Macias et al., 2023).

A continuación, se presentan los descriptivos más relevantes tanto para las habilidades y valores que los profesionales en ejercicio laboral aplican en su diario desempeño y cómo ellos perciben desde su rol a dichos indicadores. La información se detalla en la tabla 1.

Tabla 1. Descriptivos de las habilidades, capacidades y valores de un profesional contable en el campo laboral.

No	Valores y habilidades	Global				Masculino	Femenino
		N = 313				N = 78	N = 235
		\bar{X}	sd	Asim.	Curt.	\bar{X}	\bar{X}
1	Honestidad	4,91	0,45	-6,27	44,93	4,88	4,91
2	Ética en el trabajo	4,92	0,42	-7,04	57,73	4,91	4,92
3	Trabajo en equipo	4,78	0,53	-3,18	13,43	4,74	4,80
4	Conciencia ética	4,84	0,49	-4,33	25,28	4,85	4,83
5	Aprendizaje continuo	4,82	0,48	-4,12	25,12	4,85	4,81
6	Pensamiento analítico	4,75	0,54	-3,08	14,58	4,78	4,74
7	H. de comunicación interpersonal	4,65	0,59	-1,94	5,56	4,65	4,65
8	Gestión del tiempo	4,70	0,59	-2,68	10,58	4,73	4,69
9	Capacidad de resolución de problemas	4,84	0,51	-4,37	24,32	4,82	4,84
10	Comprensión de las responsabilidades	4,78	0,56	-3,59	16,74	4,87	4,75
11	H. de comunicación oral	4,61	0,64	-1,92	4,81	4,65	4,60
12	Pensamiento crítico	4,73	0,57	-2,93	12,46	4,72	4,73
13	Gestión del estrés	4,63	0,65	-2,18	6,50	4,51	4,67
14	H. de comunicación escrita	4,59	0,62	-1,68	3,86	4,64	4,58
15	Toma de decisiones	4,76	0,58	-3,22	13,36	4,77	4,76
16	Automotivación	4,65	0,66	-2,36	7,11	4,73	4,62
17	Flexibilidad	4,57	0,68	-1,86	4,59	4,71	4,53
18	Lealtad a la institución	4,81	0,55	-3,78	17,73	4,79	4,81
19	Capacidad de presentación	4,69	0,61	-2,52	8,79	4,77	4,67

Nota: Principales descriptivos de manera global y por género.

Fuente: elaboración propia

De los datos se desprende que los principales valores considerados como parte fundamental en la formación y desempeño de todo profesional y, muy particularmente, del contador, se evidencia la “honestidad”, la “ética en el trabajo”, la “conciencia ética” y la “lealtad con la institución”; el más valorado por su importancia axiológica es “la ética en el trabajo” puesto que al ser el profesional contable el custodio de los recursos materiales y financieros de una empresa, su nivel de responsabilidad civil y moral es de sumo cuidado y son valores que los recibió en su formación universitaria (Alatrística Gironzini, 2015; Chicaiza Herrera & Guaigua Vizcaíno, 2023; Castillo Padrón et al., 2020).

En cuanto a las habilidades y destrezas que los contadores ponen en juego a la hora de su desempeño laboral, la de mayor aceptación es la “capacidad de resolución de problemas” con un promedio de 4,84

sobre cinco puntos, en otras palabras, 96,8% de aplicación, práctica y recurrencia, es una destreza que ha sido evidenciada en otras investigaciones (Linares Rodríguez & Suárez Rico, 2017; Mantilla-Falcón et al., 2018). Al otro extremo se ubica la “flexibilidad” con un puntaje de 4,57, otra habilidad necesaria en la función de un contador. Entre las habilidades y valores con mayor dispersión se encuentra la “flexibilidad” (14,89%) y “automotivación” (14,3%), en cambio las menos dispersas son: “ética en el trabajo” (8,43%) y “honestidad” (9,1%), equivale decir que sus respuestas son muy homogéneas y no representan extremos importantes.

En cuanto a los estadísticos de forma, la asimetría en todos los casos presenta un sesgo negativo, es decir la dispersión se encuentra más pronunciada en el lado izquierdo, pero con una fuerte concentración en el lado derecho, asimismo, en todos los valores

y habilidades, su pronunciamiento es muy agudo evidenciándose la formación leptocúrtica. La percepción entre géneros no es importante puesto que sus medias aritméticas son similares como así lo corrobora el t-test con un $p = 0,48$ con varianzas iguales y normalidad de los datos.

Del mismo modo se realiza la presentación para los conocimientos necesarios y útiles que el profesional contable aplica en su diario desempeño. Dicha información se detalla en la tabla 2. Por ejemplo, el conocimiento con mayor aplicación y requerimiento práctico es la “tributación”, esto tiene sentido porque absolutamente el cien por ciento de las empresas donde laboran dichos profesionales deben cumplir con sus obligaciones fiscales y el profesional contable debe estar actualizado permanentemente. En este estudio no se consultó a profesionales que laboran en el sector estatal o público. En consecuencia, este conocimiento alcanzó 4,87 puntos sobre cinco (97,4%). Le sigue en orden de importancia “Análisis

de Estados Financieros” y “Normas Internacionales de Información Financiera” (NIIFs) con 4,83 puntos, es coherente esta apreciación porque en Ecuador también se debe cumplir la normativa internacional de las NIIF de acuerdo con las disposiciones estatales y requerimientos internacionales. El conocimiento que menor aceptación tiene es la Contabilidad Gubernamental o Pública “Contabilidad del sector público”, en efecto, es una contabilidad con poca aceptación y aplicación en la ciudad, además porque los investigados son todos colaboradores de Pymes o del sector privado. Su calificación llegó a 4,13 seguido de Mercado de Valores con 4,15; esta última área de conocimiento contable no tiene mucha aplicación en el sector contable estudiado porque no existen empresas que coticen el Bolsa o son muy escasas, dichas empresas se ubican en las grandes ciudades como Quito y Guayaquil. Al considerar diferencias significativas entre hombres y mujeres mediante t-test, tampoco existen porque su p-value es de 0,325 con varianzas iguales y normalidad de los datos.

Tabla 2. Descriptivos de las habilidades, capacidades y valores de un profesional contable en el campo laboral.

No	Valores y habilidades	Global				Masculino	Femenino
		N = 313				N = 78	N = 235
		\bar{X}	sd	Asim.	Curt.	\bar{X}	\bar{X}
1	Contabilidad de gestión	4,54	0,70	-1,43	1,43	4,55	4,54
2	Derecho mercantil y Laboral	4,50	0,72	-1,63	3,47	4,49	4,50
3	Tributación	4,87	0,44	-5,31	38,10	4,83	4,89
4	Finanzas y modelos financieros	4,70	0,63	-2,94	11,63	4,71	4,70
5	Análisis de estados financieros	4,83	0,54	-4,55	25,62	4,85	4,83
6	Mercado de valores y seguros	4,15	0,89	-0,95	0,76	4,27	4,11
7	Estadística aplicada a las finanzas	4,35	0,82	-1,41	2,47	4,55	4,29
8	NIIFs	4,83	0,49	-4,24	25,01	4,82	4,83
9	Contabilidad financiera	4,77	0,57	-3,34	14,47	4,85	4,75
10	Contabilidad de costos	4,66	0,68	-2,62	8,61	4,77	4,63
11	Contab. en otras Indus. y de Servi.	4,48	0,78	-1,82	4,19	4,60	4,44
12	Contabilidad del Sector Público	4,13	1,03	-1,19	1,00	4,38	4,05
13	Domin. de Progra. de Contab. y Audit.	4,77	0,56	-3,38	15,32	4,79	4,77
14	Auditoría Financiera	4,59	0,77	-2,37	6,32	4,60	4,59
15	Auditoría de Gestión	4,46	0,84	-1,87	3,93	4,44	4,47
16	Auditoría Integral	4,46	0,82	-1,66	2,80	4,47	4,46
17	Auditoría de Sist. Informat. Contables	4,43	0,83	-1,52	2,01	4,53	4,40

Nota: Principales descriptivos de manera global y por género.

Fuente: elaboración propia

Para una comprensión más práctica, se evidencian las correlaciones existentes entre los valores, principalmente, y las habilidades puestas en juego en el desempeño laboral de los profesionales contables, por ejemplo, hay una correlación positiva moderada (Martínez Rebollar & Campos, 2015) o correlación positiva considerable (Mondragón Barrera, 2014) entre la “Honestidad” y “Ética en el trabajo”, en efecto, son dos valores muy importantes en la configuración de todo profesional y con mayor atención para el contador que es el custodio de bienes económicos en las organizaciones. Le sigue en orden de importancia, “Conciencia ética” y “Ética en el trabajo”, su asociación y correlación es obvia.

En cuanto a las habilidades y destrezas que los profesionales más asocian están: “capacidad de presentación” y “Habilidades de comunicación oral”, si bien es cierto, el contador no es un orador,

pero debe disponer de habilidades mínimas en su competencia lingüística para presentación de informes, balances, reportes a la junta directiva de las empresas y para aquello se requiere manejo del lenguaje tanto oral como escrito (Mantilla Falcón et al., 2023); otra relación a tomarse en cuenta por ser moderada es la de “Habilidades de comunicación escrita” y “Habilidades de comunicación oral” circunscritas dentro de la competencia lingüística que es fundamental en toda profesión y desempeño laboral, además conocidas como parte de las habilidades blandas, donde se hallan las comunicativas, socioemocionales, interpersonales (Guerra-Báez, 2019). No se analiza la correlación entre conocimientos porque cada campo disciplinar puede obrar independientemente y en algunos casos si están asociados o secuenciales, por ejemplo, las auditorías, o las contabilidades.

Tabla 3. Análisis de correlación interna de los valores y habilidades del profesional contable

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
(2)	Rho	,542**																
	Sig.	0,000																
(3)	Rho	,298**	,297**															
	Sig.	0,000	0,000															
(4)	Rho	,363**	,481**	,397**														
	Sig.	0,000	0,000	0,000														
(5)	Rho	,282**	,318**	,248**	,283**													
	Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000													
(6)	Rho	,220**	,252**	,269**	,284**	,489**												
	Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000												
(7)	Rho	,122*	0,105	,383**	,146**	,268**	,450**											
	Sig.	0,031	0,064	0,000	0,010	0,000	0,000											
(8)	Rho	,195**	,217**	,177**	,300**	,399**	,357**	,396**										
	Sig.	0,001	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000										
(9)	Rho	,208**	,250**	,265**	,354**	,331**	,362**	,357**	,367**									
	Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000									
(10)	Rho	,192**	,229**	,399**	,245**	,351**	,395**	,446**	,336**	,415**								
	Sig.	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000								
(11)	Rho	0,095	0,060	,261**	,174**	,197**	,244**	,440**	,338**	,210**	,342**							
	Sig.	0,093	0,288	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000							
(12)	Rho	,184**	,185**	,215**	,288**	,439**	,392**	,341**	,427**	,408**	,411**	,377**						
	Sig.	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000						
(13)	Rho	,191**	,154**	,307**	,224**	,297**	,313**	,383**	,281**	,253**	,318**	,263**	,275**					
	Sig.	0,001	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000					
(14)	Rho	,149**	0,084	,269**	,238**	,240**	,338**	,394**	,243**	,186**	,351**	,494**	,339**	,422**				
	Sig.	0,008	0,136	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000				
(15)	Rho	,255**	,182**	,229**	,277**	,307**	,310**	,286**	,285**	,406**	,260**	,291**	,320**	,224**	,362**			
	Sig.	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000			
(16)	Rho	,205**	,212**	,264**	,149**	,253**	,236**	,392**	,342**	,229**	,274**	,362**	,221**	,267**	,304**	,325**		
	Sig.	0,000	0,000	0,000	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
(17)	Rho	,167**	0,063	,260**	,131*	,229**	,242**	,451**	,302**	,161**	,255**	,401**	,282**	,313**	,367**	,239**	,538**	
	Sig.	0,003	0,263	0,000	0,021	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
(18)	Rho	,152**	,263**	0,102	,257**	,219**	,320**	,236**	,264**	,248**	,252**	,161**	,187**	,124*	,209**	,299**	,180**	,185**
	Sig.	0,007	0,000	0,070	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,001	0,029	0,000	0,000	0,001	0,001
(19)	Rho	0,069	0,100	,305**	,131*	,278**	,268**	,435**	,343**	,190**	,428**	,500**	,343**	,268**	,388**	,310**	,372**	,418**
	Sig.	0,224	0,078	0,000	0,021	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral); * en el nivel del 0,05 (bilateral). Fuente: elaboración propia

Analizando desde la perspectiva de diferencias de géneros, se aplicó U de Mann-Whitney en virtud de la no normalidad de los datos (prueba de Kolmogórov-Smirnov p-value 0,0000) y para los casos de los valores y habilidades en todos se tiene un p-value superior a 0,05, excepto “comprensión de las responsabilidades” con un valor de 0,0300 lo que equivale decir que tanto hombres y mujeres manejan sus responsabilidades por niveles diferentes.

Al verificar los conocimientos bajo el mismo principio de no normalidad en tres campos

científicos de los 17 analizados, si hay diferencias significativas: “Estadística aplicada a las finanzas” ($p = 0,0060$); “Contabilidad de Costos” ($p = 0,047$); “Contabilidad de Sector Público” ($p = 0,007$); el resto de los conocimientos superan el p de 0,05. Al considerar el sector económico donde labora el profesional contable y la importancia dada a la práctica de valores y habilidades, no hay diferencias estadísticas significativas ($p = 0,618$) y en cuanto a los conocimientos, la diferencia es mínima ($p = 0,0497$).

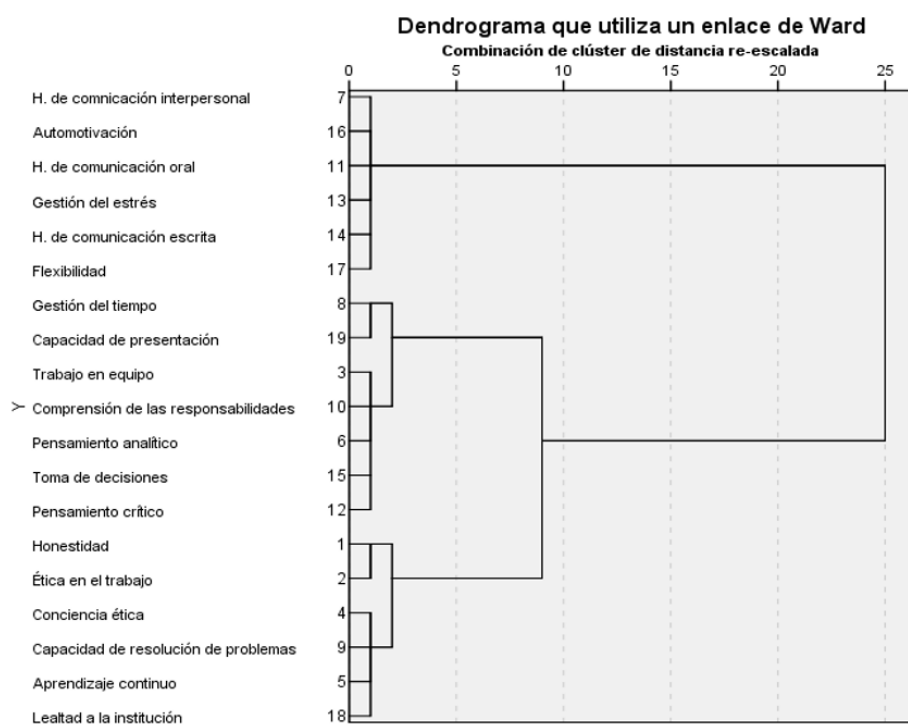


Figura 1. Dendrograma de habilidades y valores del contador

Nota: Distribución de clústeres para las habilidades y valores y capacidades del profesional contable.

Fuente: elaboración propia.

Finalmente, se analiza desde la forma gráfica, a través de la técnica de clústeres, que se encarga de clasificar y agrupar, tanto a las habilidades y valores, por un lado, como a los conocimientos, por el otro. ¿Qué pasa con los valores y habilidades? Como se verifica en la figura 1, a una distancia de cinco unidades se conforman tres clústeres cuya configuración explica las proximidades o de las características, en este caso en particular, la media aritmética, con la que se jerarquizó dicho dendrograma y a su vez las diferencias o disimilitudes con los otros grupos.

En la figura 2 se recoge la configuración de los clústeres para los conocimientos necesarios que el

contador cuenta a la hora de desarrollar su profesión, o los que considera necesarios y útiles para un buen desempeño. Claramente se evidencia cuatro clústeres bien diferenciados: el primero muy consolidado por las auditorías, el derecho y la estadística con solo una unidad de distancia; un segundo grupo conformado por la Contabilidad de costos, de gestión, Auditoría financiera y Finanzas y modelos financieros tienen características muy comunes o demuestran una proximidad homogénea en su valoración, mismos que se unen al grupo anterior a cinco unidades de distancia, esto evidencia dos grupos muy marcados en cuanto a su percepción y criterio por parte de

los profesionales contables. El tercer clúster es un grupo particular conformado por Mercado de valores y seguros y Contabilidad del sector público, seguramente son conocimientos que no aportan mucho (o nada), porque en el área de influencia geográfica donde ejecutan su labor no se aplica o

no hay oportunidades de práctica. El último grupo conformado por NIIFs, Contabilidad financiera y análisis de estados financieros, se une la tributación que es una fortaleza en las universidades locales y en la práctica profesional del contador.

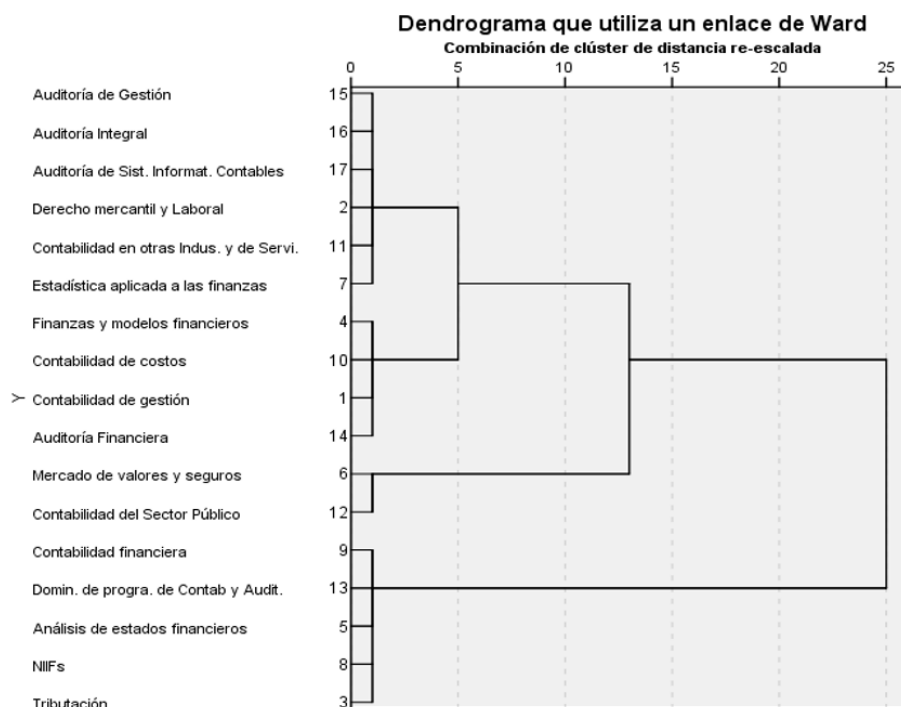


Figura 2. Dendrograma de los conocimientos del contador
Nota: Distribución de clústeres para los conocimientos del profesional contable.
Fuente: elaboración propia.

Como cierre de la investigación en el análisis cuantitativo de los datos, se verifica diferencias significativas entre provincias, en este caso, profesionales de Cotopaxi, Chimborazo y Tungurahua, tanto para los valores y habilidades en su conjunto y para los conocimientos en su conjunto. Por tratarse de datos que no cumplen el supuesto de normalidad, se aplica U de Mann-Whitney evidenciándose los siguientes resultados: Chimborazo-Cotopaxi, no significativo ($p = 0,219$); Chimborazo-Tungurahua, significativo ($p = 0,037$); Cotopaxi-Tungurahua, no significativo ($p = 0,468$); estos datos se confirman con la prueba de Kruskal-Wallis generando resultados no significativos para las tres provincias ($p = 0,1$). Asimismo, para conocimientos, los valores son como siguen: Chimborazo-Cotopaxi, no significativo ($p = 0,072$); Chimborazo-Tungurahua, no significativo (p

$= 0,27$); Cotopaxi-Tungurahua, no significativo ($p = 0,179$); Kruskal-Wallis ($p = 0,193$).

IV. CONCLUSIONES

Los valores de la ética en el trabajo y la honradez son principios axiológicos con mayor aceptación y aplicabilidad en el rol del profesional contable en su práctica laboral, pues al ser el ente custodio de los recursos materiales y económicos, el grado de responsabilidad y solvencia es significativo.

En cuanto a las habilidades que más aplican, y son parte de su diario accionar, está la resolución de problemas, mismos que deben ser inmediatos e *in situ* a la brevedad posible, lo que significa que el contador debe poner en juego muchas condiciones de madurez profesional para tomar las decisiones acertadas y oportunas, además movilizar operaciones ejecutivas

neurológicas para la objetividad en la solución a las dificultades presentadas.

Los conocimientos más valorados se jerarquizan entre la tributación, el análisis de estados financieros, la contabilidad financiera y comprensión y aplicación de las NIIFs. Queda apartado el manejo de la Contabilidad del Sector Público y el manejo de los Mercados de Valores, mismos que, en la región geográfica no tiene oportunidad de ser aplicados por la escasa participación de empresas en el mercado bursátil.

La percepción del profesional contable en la región central del Ecuador está bien valorado y capacitado para su desempeño profesional en virtud de una sólida formación recibida en las Instituciones de Educación Superior que se esmeran por proveer calidad y excelencia en sus programas educativos; además la elevada preocupación por seguirse capacitando es significativa, por eso un gran porcentaje cuenta con estudios de posgrado o lo está ejecutando.

Nota: Un agradecimiento especial a la Dirección de Investigación y Desarrollo, DIDE de la Universidad Técnica de Ambato por el apoyo financiero al Proyecto: Habilidades y Conocimientos en el campo laboral de los profesionales en Contabilidad y Auditoría de la Zona 3, mediante Resolución Nro. UTA-CONIN-2023-0137-R.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alatriza Gironzini, M. A. (2015). Ética del Contador Público. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 21, 119–130. https://accid.org/wp-content/uploads/2018/11/Etica_del_Contador_Publico.pdf
- Ariza Ruiz, E. D., Corredor García, M. del P., & Quintero Rengifo, E. F. (2023). Analysis of the Impact of the Ethical Training of Public Accounting Students at Uniminuto UVD and Their Competence About Ethical Dilemmas in the Professional Field. In M. Botto-Tobar, M. Zambrano Vizúete, S. Montes León, P. Torres-Carrión, & B. Durakovic (Eds.), *Applied Technologies* (pp. 283–292). Springer Nature Switzerland.
- Brands, C., Mayer, C. H., & Oosthuizen, R. M. (2024). Chartered Accountants' perception of the Fourth Industrial Revolution. *Frontiers in Psychology*, 15, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1419766>
- Budrienė, L., Kveksienė, M., & Meškelenė, A. (2014). Challenges and trends of recognition of accountants' competences. *Buhalterinės Apskaitos Teorija Ir Praktika*, 16, 149–159. <https://doi.org/https://doi.org/10.15388/batp.2014.No16.14>
- Cameron, R. A., & O'Leary, C. (2015). Improving Ethical Attitudes or Simply Teaching Ethical Codes? The Reality of Accounting Ethics Education. *Accounting Education*, 24(4), 275–290. <https://doi.org/10.1080/09639284.2015.1036893>
- Castillo Padrón, Y., Baute Álvarez, L. M., Silva López, C. A., Fernández Rangel, L., & Seane Rodríguez, L. M. (2020). La formación ética desde la institución universitaria. Una propuesta para el estudiante de la licenciatura en contabilidad y finanzas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 135–139. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-135.pdf>
- Catanach, A. H., & Rhoades-Catanach, S. C. (2010). Teaching ethics in the accounting and tax curriculum using Milgram's agentic shift theory. In *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting* (Vol. 14, pp. 189–212). Emerald Group Publishing Ltd. [https://doi.org/10.1108/S1574-0765\(2010\)0000014012](https://doi.org/10.1108/S1574-0765(2010)0000014012)
- Chicaiza Herrera, M. A., & Guaigua Vizcaino, J. M. (2023). La ética en el currículo de formación del contador público ecuatoriano. *SATHIRI*, 18(2), 49–61. <https://doi.org/10.32645/13906925.1212>
- Cunha, T., Martins, H., Carvalho, A., & Carmo, C. (2022). Not Practicing What You Preach: How Is Accounting Higher Education Preparing the Future of Accounting. *Education Sciences*, 12(432), 1–17. <https://doi.org/10.3390/educsci12070432>
- Elo, T., Pätäri, S., Sjögrén, H., & Mättö, M. (2024). Transformation of skills in the accounting field: the expectation–performance gap perceived by accounting students. *Accounting Education*, 33(3), 237–273. <https://doi.org/10.1080/09639284.2023.2191289>

- Firdaus, M. I., & Furqorina, R. (2024). Accountant Skill Gen Z Fresh Graduates in Digital Era: A Systematic Literature Review. *Jurnal Akuntansi Aktual*, 11(2), 160–177. <https://doi.org/10.17977/um-004v11i22024p160>
- Guerra-Báez, S. P. (2019). Una visión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, 1–11. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>
- Hughes, P. (2010). *Decision-making Processes in the Context of Ethical Dilemmas: A Study of Accountants in Training* [Northumbria University]. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:154422762>
- Kwarteng, J. T., & Mensah, E. K. (2022). Employability of accounting graduates: analysis of skills sets. *Helijon*, 8(7), e09937. <https://doi.org/10.1016/j.helijon.2022.e09937>
- Leitner-Hanetseder, S., Knoll, C., Eisl, C., & Lehner, O. M. (2022). The Need for an Adapted Skillset for Accountants – What Does Accounting Education Literature Tell Us? In *Artificial Intelligence in Accounting. Organisational and Ethical Implications* (pp. 76–97). Routledge.
- Linares Rodríguez, M. C., & Suárez Rico, Y. M. (2017). Competencias del contador público: una mirada desde la Educación Superior y los requerimientos de las PyMe comerciales en Bogotá. *Teuken Bidikay*, 8(10), 149–175. <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/download/1206/993/2716>
- López Fernández, R., Crespo Borges, T., Franco Fadul, M. C., Fadul Franco, J. S., Capa Benítez, L. B., García Saltos, M. B., Crespo Hurtado, E., & Palmero Urquiza, D. E. (2017). *Análisis Exploratorio de Datos con SPSS*. Universo Sur.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). Análisis de clasificación. In P. López-Roldán & S. Fachelli (Eds.), *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (1st ed.). Universidad Autónoma de Barcelona.
- Luhova, O. (2023). Soft Skills of a Modern Successful Accountant. *Modern Economics*, 37, 72–77. [https://doi.org/10.31521/modecon.V37\(2023\)-10](https://doi.org/10.31521/modecon.V37(2023)-10)
- Macias, H. A., Patiño, R. A., & Castaño, C. E. (2023). Investigación contable en Colombia durante la segunda década del siglo XXI: Transición hacia discusiones extrarregionales. *Cuadernos de Contabilidad*, 24, 1–20. <https://doi.org/10.11144/javeriana.cc24.iccs>
- Mantilla Falcón, L. M., Galarza Galarza, J. C., & Zamora Sánchez, R. A. (2017). La inserción de la mujer en la educación superior ecuatoriana: caso Universidad Técnica de Ambato. *Latinoamericana de Estudios Educativos*, 13(2), 12–29. <https://doi.org/10.17151/rllee.2017.13.2.2>
- Mantilla Falcón, L. M., Valencia Núñez, E. R., & Mantilla Falcón, M. S. (2023). *Competencia lingüística y habilidades sociales. Una mirada exploratoria en la educación universitaria* (1st ed.). Religación Press. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.20>
- Mantilla Falcón, M., & Urbina Núñez, A. (2023). Investigación y formación contable en Ecuador. Una aproximación a su realidad actual. *Cuadernos de Contabilidad*, 24, 1–17. <https://doi.org/10.11144/javeriana.cc24.ifce>
- Mantilla-Falcón, M., Rosales-Martínez, D., & Sánchez-Herrera, B. (2023). Epistemología de la contabilidad y formación académica: dos mundos contrapuestos. *Cuadernos de Contabilidad*, 23, 1–14. <https://doi.org/10.11144/javeriana.cc23.ecfa>
- Mantilla-Falcón, M., Tobar-Vaco, G. H., Arias-Pérez, M. G., & Ríos-Urrutia, G. C. (2018). Competencias del contador-auditor en el perfil de egreso. Caso Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. *Actualidad Contable FACES*, 21(37), 90–117. <https://www.redalyc.org/journal/257/25755483005/html/>
- Maradona, A. F., Chand, P., & Lodhia, S. (2024). Professional skills required by accountants for applying international financial reporting standards: implications from Indonesia. *Meditari Accountancy Research*, 32(2), 269–293. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-02-2022-1591>

- Martínez Rebollar, A., & Campos, F. W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36(3), 181–191. <https://www.medigraphic.com/pdfs/inge/ib-2015/ib153d.pdf>
- Mohammed, K., & Salem, A. A. (2023). The Impact of Modern Technology on The Skills of Accountants: Analytical Study. *2023 3rd International Conference on Emerging Smart Technologies and Applications (ESmarTA)*, 1–6. <https://ieeexplore.ieee.org/document/10293378>
- Mondragón Barrera, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
- Palacio-Fierro, A., Valle Álvarez, T., Morales-Urrutia, X., & Mantilla Falcón, M. (2023). An Exploration of the Skills and Knowledge of the Accounting Profession. *Smart Innovation, Systems and Technologies*, 366, 225–234. https://doi.org/10.1007/978-981-99-5414-8_22
- Poje, T., & Zaman Groff, M. (2022). Mapping Ethics Education in Accounting Research: A Bibliometric Analysis. *Journal of Business Ethics*, 179(2), 451–472. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04846-9>
- Rufino, H. D., & Payabyab, R. G. (2017). Competency Requirements for Professional Accountants: Basis for Accounting Curriculum Enhancement. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7(3), 116–128. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3172508>
- Schutte, D., & Lovecchio, B. (2017). An Evaluation of the Competence Requirements of South African Accountants Practising in the SME Environment. *The Journal of Social Sciences*, 53(2), 61–72. [http://krepublishers.com/02-Journals/JSS/JSS-53-0-000-17-Web/JSS-53-2-000-17-Abst-PDF/JSS-53-02-061-17-2214-Schutte-D/JSS-53-02-061-17-2214-Schutte-D-Tx\[1\].pmd.pdf](http://krepublishers.com/02-Journals/JSS/JSS-53-0-000-17-Web/JSS-53-2-000-17-Abst-PDF/JSS-53-02-061-17-2214-Schutte-D/JSS-53-02-061-17-2214-Schutte-D-Tx[1].pmd.pdf)
- Tufuor Kwarteng, J., & Servoh, M. (2022). Connection between accounting graduates' competences and job performance: Mediating role of continuing professional development. *Cogent Business and Management*, 9(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2084976>
- Uyar, A., & Gungormus, A. H. (2011). Professional Knowledge and Skills Required for Accounting Majors Who Intend to Become Auditors: Perceptions of External Auditors. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 33–49. <https://www.researchgate.net/publication/227489048>
- Valenzuela-Jiménez, L. F., & Suárez-Rico, Y. M. (2023). Una reflexión sobre la necesidad de re-pensar la ética en la educación contable. *Apuntes Contables*, 32, 147–168. <https://doi.org/10.18601/16577175.n32.08>