

HABILIDADES BLANDAS DEL PRACTICANTE DE CONTABILIDAD Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN MOQUEGUA

Patricia Matilde Huallpa Quispe^{1a}

RESUMEN

Objetivo: Determinar los efectos de las habilidades blandas, del practicante de contabilidad, en el comportamiento organizacional en Moquegua. **Material y método:** Es una investigación aplicada, enfoque cuantitativo, nivel explicativo, diseño no experimental, corte transeccional. Población y muestra: 165 estudiantes y 101 practicantes de contabilidad con sus respectivos empleadores; en la recolección de datos se aplicó la encuesta con un (01) cuestionario para estudiantes y otro para empleadores. **Resultados y conclusiones:** Con respecto a las habilidades intrapersonales; los practicantes aplican frecuentemente la autoconciencia, la autorregulación y la motivación en 46.2%, 48.0% y 50.1% respectivamente; con respecto a las habilidades interpersonales; los practicantes aplican frecuentemente la empatía y habilidades sociales en 47.8% y 46.2%; asimismo los empleadores indicaron que, en cuanto al desempeño, el 46.4% de los practicantes casi siempre son productivos; con respecto al compromiso, el 42.6% y 45.5% casi siempre tienen un compromiso afectivo y de continuidad y un 54.5% siempre tienen un compromiso normativo. Las conclusiones indican que, con un p-valor de 0.039, existe un efecto significativo de las habilidades blandas, del practicante de contabilidad en el comportamiento organizacional en Moquegua y se demostró con el coeficiente path y el R cuadrado que, las habilidades blandas se relacionan e influyen en el comportamiento organizacional en 33.90% y 11.50%; con un p-valor de 0.001 y 0.014, existe un efecto significativo de las habilidades intrapersonales, del practicante de contabilidad, en el desempeño y compromiso en las organizaciones de Moquegua; y, estas habilidades, se relacionan e influyen en el desempeño y compromiso en un 35.70% 26.50% y; en un 7.00% y 12.70%; con un p-valor de 0.208 y 0.021, no existe efecto significativo de las habilidades interpersonales, del practicante de contabilidad, en cuanto al desempeño en las organizaciones de Moquegua pero si existe un efecto significativo, en cuanto al compromiso; y, estas habilidades se relacionan e influyen en el desempeño y compromiso en 30.10% y 26.60%; y en, 9.00% y 7.10%.

Palabras claves: Habilidades blandas, comportamiento organizacional.

SOFT SKILLS OF THE ACCOUNTING PRACTICEER AND ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN MOQUEGUA

ABSTRACT

Objective: To determine the effects of soft skills, of the accounting practitioner, on the organizational behavior in Moquegua. **Material and method:** It is an applied research, quantitative approach, explanatory level, non-experimental design, transeccional cut. **Population and sample:** 165 students and 101 accounting practitioners with their respective employers; In the data collection, the survey was applied with one (01) questionnaire for students and another for employers. **Results and conclusions:** Regarding intrapersonal skills; practitioners frequently apply self-awareness, self-regulation and motivation in 46.2%, 48.0% and 50.1% respectively; regarding interpersonal skills; practitioners frequently apply empathy and social skills in 47.8% and 46.2%; likewise, employers indicated that, in terms of performance, 46.4% of practitioners are almost always productive; regarding commitment, the 42.6% and 45.5% almost always have an affective and continuity commitment and 54.5% always have a normative commitment. The conclusions indicate that, with a p-value of 0.039, there is a significant effect of soft skills, by the accounting practitioner on organizational behavior in Moquegua and it was demonstrated with the path coefficient and the R squared that soft skills are related and they influence organizational behavior in 33.90% and 11.50%; with a p-value of 0.001 and 0.014, there is a significant effect of the intrapersonal skills, of the accounting practitioner, on the performance and commitment in the Moquegua organizations; and, these skills are related and influence performance and commitment in 35.70% 26.50% and; by 7.00% and 12.70%; with a p-value of 0.208 and 0.021, there is no significant effect of the interpersonal skills of the accounting practitioner, in terms of performance in the Moquegua organizations, but there is a significant effect, in terms of commitment; and, these skills are related and influence performance and commitment in 30.10% and 26.60%; and in, 9.00% and 7.10%.

Keywords: Soft skills, organizational behavior.

¹ Escuela Profesional de Contabilidad, Facultad de Ciencias Jurídicas, Empresariales y Pedagógicas, Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú.

^a Contador Público Colegiado, Doctor en Contabilidad. Docente contratado de la UJCM

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, existen estudios acerca de las habilidades blandas los cuales demuestran que son la clave para cumplir las metas de las organizaciones ya que pocos estudiantes que culminan sus estudios en las universidades cuentan con habilidades interpersonales e intrapersonales lo que les permitiría desenvolverse mejor en las organizaciones y; a la vez, trabajar bajo presión. Si bien es cierto que debido a los avances tecnológicos surge el temor de que el recurso humano podría ser reemplazado por las máquinas de tal manera que el empleador podría considerar reducir sus costos en mano de obra. Entonces, surge la pregunta ¿Por qué a nivel mundial las habilidades blandas están teniendo más importancia? Deming menciona que a diferencia de años pasados los economistas están considerando la importancia de las habilidades blandas como un punto clave para el éxito laboral⁽¹⁾. También comenta que, las máquinas son de gran ayuda, pero se limitan a realizar tareas rutinarias a diferencia del ser humano que tiene la capacidad de razonar, de ser creativo, flexible y adaptarse fácilmente a los cambios. Otra investigación publicada por National Soft Skills Association menciona que la idea de los empleadores de que sus empleados tengan habilidades blandas va en aumento⁽²⁾. Por otra parte, Rivers concluye que los departamentos académicos deben implementar un plan para incorporar las habilidades en el aprendizaje académico de los estudiantes⁽³⁾ y; al igual, para Meneses es importante que las habilidades blandas se integren a los planes de estudio y estén consideradas en las actividades académicas de los docentes de tal manera que se apliquen métodos para estimular y desarrollar las habilidades blandas en los alumnos⁽⁴⁾. Esto se complementa con un estudio realizado por Harvard University, Carnegie Foundation y por Stanford Research Center que concluye que, el 85% del éxito laboral depende de las habilidades blandas y sólo el 15% de las habilidades duras⁽⁵⁾

A nivel nacional, según Gestión las organizaciones están mirando más allá y les interesa que una persona tenga determinadas actitudes; las habilidades duras están siendo dejadas de lado y las habilidades blandas están adquiriendo mayor importancia. Tal es así que del 28 de noviembre al 01

de diciembre del 2019 se realizó en Lima el evento denominado “La semana internacional de las habilidades blandas” organizado por el Colegio de Ingenieros del Perú donde hubo ponencias enfocadas a la importancia de las habilidades blandas en el profesional de hoy. A la vez, Temple menciona que los que se mantienen en el mercado laboral son los que comprenden la realidad del mundo del trabajo, saben lo que quieren y se preparan, asertivamente cuidan su marca y su reputación, generan resultados, desarrollan su carisma, tienen muchas relaciones de confianza, son muy éticos, se hacen cargo y están en lo digital.⁽⁶⁾

A nivel regional, en los últimos años debido a la inversión de capitales extranjeros el requerimiento de personal se ha incrementado de tal manera que los estudiantes tienen la oportunidad de realizar sus prácticas pre profesionales en empresas que realizan el reclutamiento de personal considerando las habilidades blandas, por tal razón es primordial que los jóvenes desarrollen estas competencias antes de egresar de las aulas universitarias de tal manera que se encuentren preparados para insertarse en el campo laboral.

A nivel institucional, la presente investigación pretendió abordar como problema general ¿Cuál es el efecto de las habilidades blandas, del practicante de contabilidad, en el comportamiento organizacional en Moquegua? para lo cual se planteó como objetivo general: Determinar los efectos de las habilidades blandas, del practicante de contabilidad, en el comportamiento organizacional en Moquegua, planteando como hipótesis general: Existe un efecto significativo de las habilidades blandas, del practicante de contabilidad, en el comportamiento organizacional en Moquegua.

MATERIAL Y MÉTODOS

Tipo y diseño de investigación. Enfoque cuantitativo. Investigación aplicada. Nivel explicativo. Diseño no experimental. Corte transversal.

Población y muestra. 165 estudiantes del curso de prácticas pre profesionales de la E.P. de Contabilidad matriculados en el semestre académico 2019-II, de los cuales fueron seleccionados, mediante el

muestreo por conveniencia, 101 practicantes (que durante la investigación se encontraban realizando sus prácticas pre profesionales) con sus respectivos empleadores.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Encuesta con dos cuestionarios⁽²⁾, uno de 34 preguntas para la variable independiente,

habilidades blandas y otro de 22 preguntas para la variable dependiente, comportamiento organizacional.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos. Se aplicó tablas de frecuencia y estadística inferencial.

RESULTADOS

Tabla 1 Resumen del cuestionario 1 de V1: Habilidades blandas

	Nunca		Esporádicamente		Regularmente		Frecuentemente		Muy frecuentemente		Total	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	F _i	%
Habilidades intrapersonales	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	F _i	%
Autoconciencia	4	1.3	12	4.0	83	27.4	140	46.2	64	21.1	303	100%
Autoregulación	2	0.3	29	4.8	179	29.5	291	48.0	105	17.3	606	100%
Motivación	1	0.2	16	3.2	94	18.6	253	50.1	141	27.9	505	100%
Habilidades interpersonales	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	F _i	%
Empatía	1	0.1	16	2.3	140	19.8	338	47.8	212	30.0	707	100%
Habilidades sociales	5	0.4	66	5.0	435	33.1	606	46.2	201	15.3	1313	100%

Según la tabla 1, en cuanto a las habilidades intrapersonales, los practicantes aplican frecuentemente la autoconciencia, la autoregulación y la motivación en 46.2%, 48.0% y 50.1%; con respecto a las habilidades interpersonales, los

practicantes aplican frecuentemente la empatía y las habilidades sociales en 47.8% y 46.2%; es decir, en su mayoría, los practicantes aplican frecuentemente las habilidades blandas.

Tabla 2 Resumen del cuestionario 2 de V2: Comportamiento organizacional

	Nunca		Casi nunca		En ocasiones		Casi siempre		Siempre		Total	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	F _i	%
Desempeño												
Productividad	4	0.2	29	1.6	298	16.4	843	46.4	644	35.4	1818	100%
Compromiso organizacional	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	F _i	%
Compromiso afectivo	0	0.0	3	1.5	41	20.3	86	42.6	72	35.6	202	100%
Compromiso de continuidad	1	1.0	1	1.0	23	22.8	46	45.5	30	29.7	101	100%
Compromiso normativo	0	0.0	1	1.0	4	4.0	41	40.6	55	54.5	101	100%

Según la tabla 2, los empleadores indicaron que, con respecto al desempeño; los practicantes casi siempre tienen una actitud productiva con un 46.4%. También indicaron que, con respecto al compromiso; los practicantes casi siempre tienen un compromiso afectivo y de continuidad con un 42.6% y 45.5%; y,

también opinan que, el 54.5%, siempre tienen un compromiso normativo; es decir, en su mayoría, los practicantes casi siempre tienen presente la importancia del comportamiento organizacional en sus prácticas pre profesionales.

Tabla 3 Coeficientes de valoración del modelo estructural HG

	Coeficiente path		R cuadrado		f cuadrado	
	Comportamiento organizacional	Habilidades blandas	R cuadrado	R cuadrado ajustada	Comportamiento orga-nizacional	Habilidades blandas
Comportamiento organizacional			0.115	0.106		
Habilidades blandas	0.339				0.130	

Según la tabla 2, los empleadores indicaron que, con respecto al desempeño; los practicantes casi siempre tienen una actitud productiva con un 46.4%. También indicaron que, con respecto al compromiso; los practicantes casi siempre tienen un compromiso afectivo y de continuidad con un 42.6% y 45.5%; y,

también opinan que, el 54.5%, siempre tienen un compromiso normativo; es decir, en su mayoría, los practicantes casi siempre tienen presente la importancia del comportamiento organizacional en sus prácticas pre profesionales.

Tabla 4 Resultados de la prueba T de muestras relacionadas HG

	Coeficientes path					Intervalos de confianza		Intervalos de confianza con sesgo corregido		
	Media, desviación estándar, valores t, p valores					2.50%	97.50%	Sesgo	2.50%	97.50%
	Muestra original (O)	Media de la muestra (M)	Desviación estándar (STDEV)	Estadísticos t (O/STDEV)	P valor					
Habilidades blandas -> Comportamiento organizacional	0.339	0.434	0.164	2.06	0.039	-0.407	0.577	0.095	-0.744	0.352

Como resultado tenemos de que el p-valor de la tabla 4, es de 0.039, por lo tanto, es menor al 0.05, lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula (Ho) y se confirma la hipótesis alterna (Ha), es decir: Existe un

efecto significativo de las habilidades blandas, del practicante de contabilidad en el comportamiento organizacional en Moquegua.

Tabla 5 Coeficientes de valoración del modelo estructural HE1

	Coeficientes path		f cuadrado		R cuadrado	
	Compromiso organizacional	Desempeño	Compromiso organizacional	Desempeño	R cuadrado	R cuadrado ajustada
Compromiso organizacional					0.070	0.061
Desempeño					0.127	0.119
Habilidades intrapersonales	0.265	0.357	0.076	0.146		

El coeficiente de trayectoria (camino) entre las habilidades intrapersonales y el compromiso organizacional es de 0.265 y con respecto al desempeño es de 0.357 cuyos valores son mayores a 0.20 por tanto se considera válido. El coeficiente de correlación de Pearson (R2) con respecto a compromiso es de 0.070 y con respecto a desempeño es de

0.127 lo que significa que el 7.00% y 12.70% de la varianza de esta variable esta explicada por el modelo. El coeficiente de la distribución f tiene un valor de 0.076 con respecto a compromiso y 0.146 con respecto a desempeño, estos valores al ser mayores a 0.03 y menores que 0.15 representa un efecto f medio.

Tabla 6 Resultados de la prueba T de muestras relacionadas HE1

	Coeficientes path									
	Media, desviación estándar, valores t, p valores					Intervalos de confianza		Intervalos de confianza con sesgo corregido		
	Muestra original (O)	Media de la muestra (M)	Desviación estándar (STDEV)	Estadísticos t (O/STDEV)	P -valor	2.5%	97.5%	Sesgo	2.5%	97.5%
Habilidades intrapersonales -> Compromiso organizacional	0.265	0.337	0.108	2.465	0.014	0.184	0.478	0.072	-0.571	0.324
Habilidades intrapersonales -> Desempeño	0.357	0.442	0.108	3.291	0.001	0.343	0.565	0.085	-0.772	0.369

Como resultado se observa que, en la tabla 6, el p-valor con respecto a compromiso es de 0.014 y con respecto a desempeño es de 0.001, por lo tanto, siendo ambos valores menores al 0.05, rechazamos

Ho y confirmamos Ha, es decir: Existe un efecto significativo de las habilidades intrapersonales, del practicante de contabilidad, en el desempeño y compromiso en las organizaciones de Moquegua

Tabla 7 Coeficientes de valoración del modelo estructural HE2

	Coeficientes path		f cuadrado		R cuadrado	
	Compromiso organizacional	Desempeño	Compromiso	Desempeño	R cuadrado	R cuadrado ajustada
Compromiso organizacional					0.071	0.061
Desempeño					0.090	0.081
Habilidades interpersonales	0.266	0.301	0.076	0.099		

El coeficiente de trayectoria (camino) entre las habilidades interpersonales y el compromiso organizacional es de 0.266 y con respecto al desempeño es de 0.301 cuyos valores son mayores a 0.20 por tanto se considera válido. El coeficiente de correlación de Pearson (R2) con respecto a compromiso es de 0.071 y con respecto a

desempeño es de 0.090 lo que significa que el 7.00% y 9.00% de la varianza de esta variable esta explicada por el modelo. El coeficiente de la distribución f tiene un valor de 0.076 con respecto a compromiso y 0.099 con respecto a desempeño, estos valores al ser mayores a 0.03 y menores que 0.15 representa un efecto f medio.

Tabla 8 Resultados de la prueba T de muestras relacionadas HE2

	Coeficientes path									
	Muestra original (O)	Media de la muestra (M)	Desviación estándar (STDEV)	Media, desviación estándar, valores t, p valores		Intervalos de confianza		Intervalos de confianza con sesgo corregido		
				Estadísticos t (O/STDEV)	P Valores	2.5%	97.5%	Sesgo	2.5%	97.5%
Habilidades interpersonales__ -> Compromiso	0.266	0.341	0.116	2.303	0.021	0.138	0.500	0.075	-0.629	0.352
Habilidades interpersonales__ -> Desempeño	0.301	0.367	0.239	1.259	0.208	-0.522	0.576	0.066	-0.717	0.359

Como resultado se observa que, en la tabla 8, el p-valor con respecto a compromiso es de 0.021, es decir menor a 0.05; y, con respecto a desempeño es de 0.208, es decir mayor a 0.05, por tanto, se rechaza parcialmente Ho y se confirma parcialmente Ha, es decir: Existe un efecto significativo de las habilidades interpersonales, del practicante de contabilidad, en cuanto al compromiso organizacional en las entidades y empresas de Moquegua. Pero a la vez, no existe efecto significativo de las habilidades interpersonales, del practicante de contabilidad, en cuanto al desempeño en las organizaciones de Moquegua.

DISCUSIÓN

Según los hallazgos obtenidos en la investigación, se comprobó que, existe un efecto significativo de las habilidades blandas, del practicante de contabilidad en el comportamiento organizacional en Moquegua evidenciado mediante el coeficiente path (33.90%), el R cuadrado (11.50%) y con un p-valor de 0.039 menor a 0.05. Este hallazgo concuerda con Singh Dubey, R., & Tiwari, V; quienes ilustran que, los atributos y factores de las habilidades blandas son las destrezas significativas para obtener empleo en el campo de las TIC; existe una brecha notable de

habilidades blandas entre la preparación de los estudiantes y los requisitos de la industria; es necesario fomentar la aplicación de habilidades blandas en las instituciones educativas haciendo renovaciones en el plan de estudios; un trabajo en equipo entre las instituciones educativas y el sector empresarial es primordial para reducir la brecha de habilidades blandas existente.⁽⁷⁾ También concuerda con Tapia, L. quien indica que, existe un vínculo moderado y significativo entre las habilidades blandas y la convivencia escolar.⁽⁸⁾ De igual manera, según, Aybar, S. las habilidades blandas están vinculadas con la gestión que realizan los directivos y dependiendo si éstas fueran deficientes o no originaría que la gestión sea desacertada o positiva⁽⁹⁾. A la vez, también se relaciona con Tu, Lu, Wang, y Liu; quienes ilustran un efecto mediador del florecimiento entre la conciencia y el comportamiento organizacional proactivo; el significado del trabajo se fortaleció por la relación entre la conciencia y el florecimiento, así como por el efecto indirecto de la conciencia en el comportamiento organizacional proactivo a través del florecimiento.⁽¹⁰⁾

Asimismo, se ha comprobado que existe un efecto significativo de las habilidades intrapersonales, del practicante de contabilidad, en el desempeño y compromiso en las organizaciones de Moquegua evidenciado mediante los coeficientes path de 35.70% para desempeño y 26.50% para compromiso; y el R cuadrado de 12.70% en relación al desempeño y del 7.00% en relación al compromiso teniendo un p-valor con respecto a compromiso de 0.014 y con respecto a desempeño de 0.001 valores menores al 0.05. Este hallazgo concuerda con Gilstrap y Hart, quienes mencionan que, el comportamiento individual de los empleados juega un rol importante en la promoción del cambio y la estabilidad en las organizaciones; y, en tanto, se continúen investigando sobre los roles únicos e intencionales que los empleados juegan en los diferentes contextos dentro de la organización, habrá una mejor comprensión sobre el cambio y la estabilidad de las rutinas organizacionales⁽¹¹⁾. También se relaciona con Silva, quien concluye que, lo cual representa la mayor debilidad en los estudiantes; a la vez, las empresas destacan en los estudiantes la flexibilidad, perseverancia, ambición competitiva,

autoestima y la empatía; pero, también indican que les falta desarrollar las capacidades de incorporarse a un equipo, de negociar, de tomar decisiones, de la persuasión, del liderazgo e inteligencia emocional; lo que origina que, tengan una dificultad superior al 50% en el momento de insertarse al mercado laboral; por lo que, es imperioso desarrollar programas que contribuyan al fomento de habilidades blandas a fin de disminuir la brecha que existe, en términos porcentuales, entre estudiantes y empresas.⁽¹²⁾ A la vez, se relaciona en parte con Rua, quien menciona que, los niveles de apreciación del comportamiento organizacional, por parte de los usuarios del municipio, en un 42% (160) es medio, el 37% (141) es bajo y en un 21% (82) es alto. Indica también que cuando la apreciación se realiza por dimensiones resulta bajo destacando en cada una de ellas, las relaciones personales con 52.20%, la comunicación organizacional con 28.50% y las relaciones interpersonales en 24.80%.⁽¹³⁾

Se ha determinado que, no existe un efecto significativo de las habilidades interpersonales, del practicante de contabilidad en cuanto al desempeño y si existe un efecto significativo en cuanto al compromiso en las organizaciones de Moquegua, evidenciado mediante los coeficientes path de 30.10% para desempeño y 26.60% para compromiso con un R cuadrado de 9.00% en relación al desempeño y del 7.10% en relación al compromiso teniendo un p-valor de 0.208 > 0.05 con respecto a desempeño y de 0.021 < 0.05 con respecto a compromiso. Este hallazgo concuerda con Tseng, Yi, Yeh, quienes ilustraron que, los estudiantes graduados y los estudiantes con experiencia gerencial demostraron un mayor nivel de habilidades blandas⁽¹⁴⁾. La autoeficacia y las habilidades sociales fueron los predictores más importantes sobre los resultados del aprendizaje; con Granda, quien concluye que, la utilización de las habilidades blandas, en especial el de la empatía, representa una ventaja competitiva según apreciación de los clientes;⁽¹⁵⁾ con Vega, quien concluye que, las habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 11 de Ancón están positiva y altamente correlacionados con un $p(\rho)=0.72$, lo que conlleva al éxito de las instituciones⁽¹⁶⁾; con Madero-Gómez y Olivas-Luján, quienes concluyeron que, cuando un

trabajador se encuentra bien emocionalmente debido a las relaciones interpersonales y la comunicación en su centro laboral, eleva su productividad permitiéndole conservar una estabilidad dentro de la empresa⁽¹⁷⁾. Por tal razón, desde el inicio de la experiencia profesional debe existir una excelente comunicación entre la empresa y trabajador juvenil ya que representa un elemento clave para su permanencia en el centro laboral; a pesar de que, en los últimos periodos se ha observado que esta permanencia es cada vez más breve. A la vez, se relaciona con Rebele y Pierre, quienes ilustran que, las carreras que forman al contador deben identificar claramente los objetivos del aprendizaje los cuales incluyan el impulso de habilidades blandas en especial pensamiento crítico, comunicación y ética; la profesión contable no ha identificado aquellas habilidades blandas básicas para los graduados en contabilidad; los estudiantes esperan obtener la competencia técnica y desarrollar sus habilidades blandas durante los estudios del pregrado; y, por último, las habilidades blandas deben considerarse como una ventaja adicional pero nunca como una prioridad por encima de la competencia técnica⁽¹⁸⁾; con Asonitou y Hassall, quienes ilustraron que, existe una brecha entre el mercado y los graduados en negocios y contabilidad; a los graduados les falta un nivel deseado de habilidades vocacionales que el mercado espera tales como gestión del tiempo, delegación de tareas, manejo de incertidumbres y otras necesarias para la resolución de problemas; los docentes le dan más importancia a las competencias profesionales y sólo teóricamente aceptan la necesidad de incorporar las habilidades al plan de estudios; existe la necesidad de introducir competencias vocacionales en el plan de estudios académico porque es tan importante como el conocimiento técnico contable; las habilidades del graduado del siglo XXI no deben ser mecánicas o rutinarias sino que debe ser un proceso que formará a los contadores con visión, confianza en sí mismos y con creatividad.⁽¹⁹⁾

CONCLUSIONES

- Según la tabla 4, resultados de la prueba T de muestras relacionadas, el p-valor, es de 0.039, por lo tanto, es menor al 0.05. Consecuentemente se afirma que, existe un efecto significativo de las

habilidades blandas, del practicante de contabilidad en el comportamiento organizacional en Moquegua. Según la tabla 3, coeficientes de valoración del modelo estructural del objetivo general, las habilidades blandas desarrollados por los estudiantes de contabilidad se relacionan con los requerimientos del comportamiento organizacional en 33.90%; y, a la vez, la influencia de las competencias desarrolladas en habilidades blandas de los estudiantes de contabilidad, es del 11.50% en relación con el comportamiento organizacional que tienen en las organizaciones donde realizan sus prácticas pre profesionales.

- Según la tabla 6, de resultados de la prueba T de muestras relacionadas el p-valor con respecto a compromiso es de 0.014 y con respecto a desempeño es de 0.001, por lo tanto, siendo ambos valores menores al 0.05, se afirma que existe un efecto significativo de las habilidades intrapersonales, del practicante de contabilidad, en el desempeño y compromiso en las organizaciones de Moquegua. Según la tabla 5, coeficientes de valoración del modelo estructural del primer objetivo específico, las habilidades intrapersonales desarrolladas por los estudiantes de contabilidad se relacionan con los requerimientos del compromiso en 26.50% y con el desempeño en 35.70% y; a la vez, la influencia de las competencias desarrolladas en habilidades intrapersonales de los estudiantes de contabilidad, es del 7.00% en relación al compromiso y del 12.70% en relación al desempeño que tienen en las organizaciones donde realizan sus prácticas pre profesionales.
- Según la tabla 8, de resultados de la prueba T de muestras relacionadas el p-valor con respecto a compromiso es de 0.021, es decir menor a 0.05; y, con respecto a desempeño es de 0.208, es decir mayor a 0.05, en consecuencia, se afirma que existe un efecto significativo de las habilidades interpersonales, del practicante de contabilidad, en cuanto al compromiso en las organizaciones de Moquegua; pero, a la vez, no existe efecto significativo de las habilidades interpersonales, del practicante de contabilidad, en cuanto al desempeño en las organizaciones de Moquegua. Según la tabla 7, de coeficientes de valoración del

modelo estructural del segundo objetivo específico, las habilidades interpersonales desarrolladas por los estudiantes de contabilidad se relacionan con los requerimientos del compromiso en 26.60% y con el desempeño en 30.10% y, a la vez, la influencia de las competencias desarrolladas en habilidades interpersonales de los estudiantes de

contabilidad, es del 7.10% en relación al compromiso y del 9.00% en relación al desempeño que tienen en las organizaciones donde realizan sus prácticas pre profesionales.

Financiamiento. La investigación fue financiada por la Universidad José Carlos Mariátegui

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Deming DJ. The Value of Soft Skills in the Labor Market. Cambridge; 2019.
- National Soft Skills Association. Why Soft Skills Are so Difficult to Teach. ; 2019.
- Rivers Parker II K. A grounded theory model for the soft skills development of community college stuents. Michigan; 2019.
- Meneses Labrin A. Proyecto de innovación para la apropiación y desarrollo de habilidades blandas necesarios para ser un alumno en competencia del Campus Creativo de la Universidad Andrés Bello. Santiago; 2018.
- National Soft Skills Association. The soft skills disconnect. 2015 Febrero 13..
- Temple I. ¿Quiénes se mantienen relevantes? El Comercio. 2019 Setiembre 01.
- Singh Dubey R, Tiwari V. Operationalisation of soft skill attributes and determining the existing gap in novice ICT professionals. 2020 Febrero. 50: p. 375-386..
- Tapia Tapia LA. Las habilidades blandas y la convivencia escolar de los estudiantes de la institución educativa 2051 El Progreso-Carabayllo 2018. Tesis de maestría. Perú: Universidad César Vallejo; 2018.
- Aybar Gutiérrez S. Habilidades blandas y gestión directiva en instituciones educativas, Ayacucho 2016. Tesis de doctorado. Perú: Universidad César Vallejo; 2016.
- Tu Y, Lu X, Wang S, Liu Y. When and why conscientious employees are proactive: A three-wave investigation on employees' conscientiousness and organizational proactive behavior. 2020 Junio 1..
- Gilstrap B, Hart TA. How employee behaviors effect organizational change and stability. Journal of Business Research. 2020 Marzo; 109: p. 120-131.
- Silva Chavez JJ. Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara – Arequipa, 2016. Tesis de grado. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú; 2016.
- Rua Condori J. El comportamiento organizacional percibido por los usuarios de la municipalidad de San Juan de Lurigancho 2015. tesis de maestría. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2016.
- Tseng H, Yi X, Yeh HT. Learning-related soft skills among online business students in higher education: Grade level and managerial role differences in self-regulation, motivation, and social skill. 2019 Junio. 95: p. 179-186..
- Granda Angulo GA. Habilidades blandas aplicadas en el servicio cliente como fuente de ventaja competitiva de las empresas del sector de comercialización de electrodomésticos. tesis de maestría. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar; 2018.
- Vega Cerna JH. Habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 11, Ancón, 2017. Tesis de maestría. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
- Madero-Gómez SM, Olivas-Luján R. Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes. 2016 Enero-Marzo. 32(138): p. 51-59.
- Rebele E, St. Pierre EK. A commentary on learning objectives for accounting education. 2019..
- Asonitou S, Hassall T. Which skills and competences to develop in accountants in a country in crisis? 2019 Noviembre. 48: p. 71-79.
- Empresa Peruana de Servicios Editoriales S.A. Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales. El Peruano-Normas Legales. 2005 Mayo 24: 17(3) p. 293104-293110.

Correspondencia: Patricia Matilde Huallpa Quispe.

Dirección: Universidad José Carlos Mariátegui, Av. 25 de noviembre s/n puente camino a La Villa, Moquegua 18001 — Perú
Correo electrónico: patrihq@gmail.com