



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

SEDE  
ESMERALDAS

**DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**

**MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**TEMA:**

**AUTORREGULACIÓN DEL PROFESIONAL CONTABLE EN TIEMPO  
DE PANDEMIA**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER EN CONTABILIDAD  
Y AUDITORÍA**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:  
GESTIÓN CONTABLE Y DE AUDITORIA**

**AUTOR:**

**ING. BRYAN ALVARADO MERA**

**ASESORA:**

**PhD. CECILIA VELASCO ANGULO**

**ESMERALDAS, MARZO 2021**

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador PUCESE previo a la obtención del título de MAGÍSTER EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

## **TRIBUNAL DE GRADUACIÓN**

**TEMA:** AUTORREGULACIÓN DEL PROFESIONAL CONTABLE EN TIEMPO DE PANDEMIA.

**AUTOR:** ING. BRYAN ALVARADO

PhD. Cecilia Velasco A.  
**ASESORA DE TESIS**

f. \_\_\_\_\_

Mgt. Orlin Alava  
**LECTOR 1**

f. \_\_\_\_\_

Mgt. Wendy Arias  
**LECTOR 2**

f. \_\_\_\_\_

Mgt. Orlin Alava  
**COORDINADOR DE MAESTRÍA**

f. \_\_\_\_\_

Mgt. Alex Guashpa  
**SECRETARIO GENERAL DE LA PUCESE**

f. \_\_\_\_\_

Esmeraldas, marzo del 2021

## **AUTORÍA**

Yo, BRYAN FABRICIO ALVARADO MERA, manifiesto que la presente investigación de trabajo actual de tesis de posgrado es absolutamente original, elaborada personalmente con las Normas APA Sexta Edición y el contenido de esta para efectos académicos es exclusivo del autor, pero cedo el patrimonio intelectual de la misma a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede en Esmeraldas.

---

ING BRYAN ALVARADO MERA  
C.I. 0804195329

## **CERTIFICACIÓN**

Yo, Cecilia Velasco Angulo, en calidad de directora de tesis, cuyo título **AUTORREGULACIÓN DEL PROFESIONAL CONTABLE EN TIEMPO DE PANDEMIA**, certifico haber revisado que el trabajo cumple con los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigible y que se han incorporado las exigencias del Tribunal, al trabajo de grado.

---

PhD. Cecilia Velasco A.  
**ASESORA DE TESIS**

## **DEDICATORIA**

A Dios por brindarme salud, trabajo y sobre todo su bendición en cada momento de mi vida.

A mi mamá por siempre motivarme a superarme cada día

A mi novia por su apoyo en esta etapa

## **AGRADECIMIENTO**

A los profesores de la Pontificia Universidad Católica Del Ecuador Esmeraldas por transmitirme sus conocimientos.

A mi asesora Cecilia Velasco por su apoyo, guía y paciencia en el proceso de elaboración de la investigación.

# ÍNDICE

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN .....	I
AUTORÍA .....	II
CERTIFICACIÓN .....	III
DEDICATORIA .....	IV
AGRADECIMIENTO .....	V
ÍNDICE DE FIGURA .....	VIII
ÍNDICE DE TABLAS.....	IX
RESUMEN .....	- 1 -
ABSTRACTS .....	- 2 -
INTRODUCCIÓN .....	- 3 -
1. MARCO TEORICO.....	- 6 -
1.1 BASES TEÓRICAS .....	- 6 -
1.1.1 La Autorregulación como Agente Motivador del ser Humano .....	- 6 -
1.1.2 La Autorregulación en el Proceso Formativo del Profesional.....	- 11 -
1.1.3 La Contabilidad como Agente Constructor de la Información Financiera de la Organización.....	- 12 -
1.1.4 Agentes influyentes en el cambio de las condiciones laborales .....	- 14 -
1.2 ESTUDIOS PREVIOS .....	- 15 -
1.3 BASE LEGAL.....	- 18 -
2. MARCO METODOLÓGICO.....	- 19 -
2.1 Contexto de la investigación .....	- 19 -
2.2 Enfoques de la investigación.....	- 19 -
2.3 Alcance de la investigación .....	- 19 -
2.4 Método de la investigación.....	- 19 -
2.5 Tipo de investigación .....	- 20 -
2.6 Procedimientos para la recolección y análisis de datos .....	- 20 -
2.7 Tipo de diseño .....	- 20 -
2.8 Recolección y análisis de datos.....	- 21 -
2.9 Técnicas e instrumentos a utilizar.....	- 21 -

2.10 Población y muestra .....	- 22 -
3. RESULTADOS.....	- 23 -
3.1 Información demográfica según escalas.....	- 23 -
3.2 Uso de competencias de autorregulación en épocas de pandemia.....	- 24 -
3.3 Uso de estrategias de autorregulación según el género y situación laboral..	- 26 -
3.4 Competencias de autorregulación según años de experiencia laboral.....	- 28 -
4. DISCUSIÓN .....	- 30 -
4.1 Discusión de la escala metas .....	- 30 -
4.2 Discusión de la escala perseverancia.....	- 30 -
4.3 Discusión toma de decisiones .....	- 31 -
4.4 Aprendizaje de errores .....	- 31 -
5. CONCLUSIONES .....	- 32 -
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	- 33 -

## ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 Residencia de encuestados.....	- 23 -
Figura 2 Cumplimiento de metas .....	- 24 -
Figura 3 Perseverancia .....	- 25 -
Figura 4 Toma de Decisiones .....	- 25 -
Figura 5 Aprendizaje de errores.....	- 26 -
Figura 6 Situación Laboral .....	- 26 -

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Escalas de autorregulación.....	- 21-
Tabla 2 Estrategias de autorregulación.....	- 27-
Tabla 3 Competencias según los años de experiencia.....	- 29-

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo describir la autorregulación de los profesionales contables en épocas de pandemia para desarrollar sus actividades en la elaboración, presentación y análisis de los estados financieros. Para ello, fue necesario utilizar una metodología mixta con un enfoque descriptivo, tipo no experimental a través del cuestionario de autorregulación CAR de diecisiete preguntas, dirigido a los profesionales contables, que mide cuatro escalas; metas, perseverancia, toma de decisiones y aprendizaje de errores. Entre los resultados más relevantes tenemos que de los profesionales contables encuestados el 91,09 % tiene facilidad para controlar sus metas, sin embargo, no tienen la misma tendencia en la competencia perseverancia, toma de decisiones y aprendizaje de errores. Además, los hombres tienden mejor a alcanzar las metas y aprenden de sus errores en relación con las mujeres que son más perseverantes y tomadoras de decisiones. Por último, los profesionales con más de 21 años de experiencia tienden a aprender de sus errores. Se concluye que, las técnicas de autorregulación ejecutadas correctamente les permiten a los profesionales mejorar su desempeño laboral y forma de reaccionar en momentos adversos.

**Palabras clave:** Autorregulación, profesional contable, metas, perseverancia, aprendizaje de errores

## ABSTRACTS

The objective of the research was to describe the self-regulation of accounting professionals in times of pandemic to develop their activities in the preparation, presentation and analysis of financial statements. For this, it was necessary to use a mixed methodology with a descriptive, non-experimental approach through the CAR self-regulation questionnaire of seventeen questions, aimed at accounting professionals, which measures four scales; goals, perseverance, decision making and learning from mistakes. The most relevant results We have that of the accounting professionals surveyed, 91.09 % have the capacity to control their goals, however, they do not have the same tendency in the competence, perseverance, decision-making and learning from mistakes. In addition, men made better decisions to achieve goals and learn from their mistakes in relation to women who are more persistent and take. Finally, professionals with more than 21 years of experience offer to learn from their mistakes. It is concluded that correctly executed self-regulation techniques allow professionals to improve their work performance and the way they react in adverse moments.

**Keywords:** Self-regulation, professional accountant, goals, perseverance, learning from mistakes

## INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, estudios sobre la autorregulación han tomado mayor espacio dentro de la investigación tratando de analizar la interrelación entre lo cognitivo y motivacional del ser humano, logrando con ello efectos positivos dentro del espacio en que se desenvuelve. Los estudios que muestran mayor producción investigativa están en el campo de la educación y en menor porción en otras áreas como las del desempeño profesional.

Los profesionales desarrollan actividades de diferente índole día a día de acuerdo con la línea de formación en la que se preparan, en el caso de los contadores que corresponde esta investigación, puede favorecer la buena interrelación entre el autocontrol, motivación y cognición para la ejecución de su labor, por cuanto puede permitir que aprenda a autorregularse para alcanzar con éxito sus metas.

De acuerdo con Zimmerman (2000), autorregularse es la capacidad de controlar los pensamientos, sentimientos y emociones que a través del uso de estrategias planificadas de manera sistemática logra alcanzar las metas que se plantea. Al ser la actividad contable una profesión que requiere de planificación, control y acciones sistematizadas para su ejecución, lograr autorregularse puede facilitar el desempeño de sus acciones aún en momentos difíciles o infortunios.

Los contadores, los profesionales de diferentes áreas y las personas en general, en algún momento han experimentado eventos accidentales que no han estado a su alcance solucionar, entre casos a citar podría ser el experimentado en el Ecuador y el mundo la presencia del COVID-19, pandemia que ha incidido en el desenvolvimiento regular de las actividades laborales, familiares y socioeconómicas.

En el mundo, a lo largo de la historia se han registrado un sin número de pandemias, entre las más recordadas están el SARS y el AH1N1 también conocida como influenza. Estos virus que son altamente infecciosos atacan principalmente al sistema respiratorio, las primeras enfermedades de esta naturaleza tuvieron origen de conocimiento público en el siglo XX y fue la gripe española, donde hubo 50 millones de muertes en todo el mundo, las dos siguientes pandemias se denominaron influenza asiática e influencia de Hong

Kong, mismas que ocasionaron muertes por 4 millones y un millón respectivamente (Osore et al., 2019).

Otras por citar es el SARS 2003 y COVID 19 ambas originadas en China, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) este tipo de enfermedades son múltiples virus que pueden causar infecciones respiratorias, produciendo desde simples resfriados a malestares mortales. Dichas pandemias aparecen en cada generación ocasionando pérdidas humanas a gran escala, poniendo a prueba la capacidad que tiene el ser humano para superar momentos adversos.

El ser humano está expuesto a diversas acciones y eventos en el día a día, por ello debe contar con habilidades adaptativas que permitan solventar las circunstancias y estímulos a los que se enfrenta para la solución de problemas y su control. Por lo cual, debe establecer objetivos en su vida cotidiana y profesional para ir evaluando el cumplimiento de las metas que se plantea (Quesada, 2002).

Las metas se pueden presentar en diferentes situaciones como en el ámbito individual para mejorar como ser humano, también existen objetivos empresariales como aumentar la innovación tecnológica o crear oportunidades de crecimiento al talento humano de la empresa, siendo el factor común de todos los objetivos la importancia que representa para el individuo alcanzar las metas planteadas (Mager, 2000).

Una de las técnicas para el logro de objetivos es la capacidad de las personas de autoevaluarse, dicha destreza permite reflexionar sobre las actitudes que debe adquirir para lograr alcanzar los objetivos, sean estos en ámbitos personales o profesional.

En el campo profesional, se presentan distintos momentos en los que se debe ser capaz de adaptación a los cambios producidos por el entorno, obligando a los individuos a utilizar la formación como herramienta de adaptación (Vasquez, 2006). Ese es el caso del profesional contable que para el registro de la información financiera, requiere estar constantemente actualizándose en ámbitos legales, fiscales y contables para adaptarse a las dificultades originadas por el medio en el que se desempeña, más aún por situaciones inesperadas como son las pandemias o emergencias, mismas que requieren de mayor

esfuerzo y atención para atender las dificultades que se generan al realizar actividades en el día a día.

En caso de que un profesional contable no cuente con la capacidad de adaptarse a tiempos difíciles como los experimentados por las pandemias u otros eventos extraordinarios, conllevará a que su desempeño profesional no sea el adecuado y ponga en riesgo la ejecución de los procesos sean estos contables, económicos o financieros de la organización, afectando así los intereses de sus clientes y accionar profesional.

Ante esta situación la investigación planteó la siguiente interrogante ¿Cómo se autorregulan los profesionales contables en épocas de pandemia para desarrollar sus actividades en la elaboración, presentación y análisis de los estados financieros? Resolver esta interrogante es importante porque permitió conocer la capacidad del profesional contable para autorregularse, perseverar, tomar decisiones, alcanzar las metas y por último identificar las características motivacionales que tienen los profesionales para desarrollar sus actividades de manera autorregulada.

Otro aspecto por resaltar del estudio realizado es la contribución al desarrollo del contador en épocas de pandemia, para ello fue necesario definir las actitudes que este debe adquirir, adoptar y perfeccionar para mejorar la capacidad de autocontrol. Para el desarrollo de la investigación se planteó el siguiente objetivo; Describir la autorregulación de los profesionales contables en épocas de pandemia para desarrollar sus actividades en la elaboración, presentación y análisis de los estados financiero.

Para la resolución del objetivo antes planteado se necesitó primero, analizar las competencias de autorregulación que más utiliza el profesional contable en tiempos de pandemia para luego, describir las estrategias de autorregulación que desarrollan en relación con el género y por último, identificar las competencias de autorregulación que utilizan según el tiempo de experiencia laboral.

# **1. MARCO TEORICO**

## **1.1 BASES TEÓRICAS**

### **1.1.1 La Autorregulación como Agente Motivador del ser Humano**

#### **1.1.1.1 La Autorregulación**

La autorregulación es la manera como las personas establecen con total libertad su conducta y forma de trabajar basados en reglamentos del entorno donde se desenvuelven (Arroyo et al., 2008). Así mismo Beuchat (2006) indica que la autorregulación es la capacidad de un individuo de guiar su propia conducta. Por otro lado, Gomez (2011) define a la autorregulación como un proceso de monitoreo interno, basado en el reconocimiento de problemáticas, construcción de técnicas para mejorar y verificación de logros.

Continuando con las definiciones de autorregulación Bermudez, Perez, Ruiz, Sanjuan, y Rueda (2013), establece que el proceso de autorregulación necesita de gran cantidad de esfuerzo para ser aplicado. Así mismo, Quesada (2002) menciona que la autorregulación logra convertir al ser humano en una aprendiz autosuficiente, además Villanueva (2002) establece que el objetivo de la autorregulación es moldear el comportamiento de las personas en lo relacionado a la transmisión, aceptación y procesamiento de la información.

Sin embargo, Zimmerman (2001, como se citó en Torres, 2007) establece que la autorregulación es un método por el cual el individuo puede mejorar su habilidad de aprender, mediante la utilización de técnicas de motivación y metacognitivas. Por su parte McCombs (1989, como se citó en Vived, 2011) menciona que para que exista la autorregulación el individuo debe establecer sus objetivos planificando su forma de actuar, además debe elegir estrategias apropiadas y por último diagnosticar sus actuaciones, mientras que para Lanz (2006) la autorregulación es incluir métodos autónomos como son la autoobservación, autoevaluación y auto reacción.

Las teorías sobre la autorregulación dependen las percepciones que este tenga sobre sí mismo (Torres, 2007).

### **1.1.1.2 Tipos de perspectivas**

La perspectiva operante es aquella que destaca la importancia que tiene para el conocimiento la relación entre el ambiente y la conducta, es decir que la conducta autorregulada debe estar estratégicamente vinculada a incentivos externos, dichos estímulos determinan el nivel de autorregulación que las personas utilizarán en un momento dado, dependiendo del beneficio que genere esta (Suarez & Fernandez, 2016). Para Lozano (2008) el ser humano cuando se autorregula lo que intenta es suspender los logros inmediatos con la finalidad de alcanzar metas mucho mejores.

Por otro lado la Perspectiva fenomenología involucra percepción, experiencia o entendimiento del ser humano, su actuar, sus metas, forma en que supera obstáculos en sus actividades, su ingenio, forma de ser, análisis, entendimiento, creatividad y sueños (Ianni, 2004), para Gonzalez y Daura (2012) esta perspectiva se enfoca en la conformación e importancia que tiene el individuo (sistema del yo) con sus procesos, y como estos influyen de manera directa en la habilidad de autorregulación.

La perspectiva vygotskiana es aquella que resalta la importancia del entorno en el proceso de la autorregulación, ya que el desempeño no es solo la utilización de destrezas que autorregulen, sino que la autorregulación ejerce una función importante en las tareas sociales que determinan el comportamiento de la persona y su entorno (Mscalin y hickey 2001, como se cita en Garcia, 2007), así mismo Daniels (2003, como se citó en Acosta, 2013) establece que progreso del intelecto del ser humano no es independiente del medio social en el que se desenvuelve, ya que las destrezas surgen primero en el ámbito social y luego en las personas.

Perspectiva cognitivo constructivista es la que establece que el conocimiento es aquel que construye el ser humano, es decir no es producto de su naturaleza, ni es una cualidad innata del individuo (Serrano & Pons, 2011), siendo así el constructivismo menciona que la autorregulación se basa en la capacidad de generación de ideas y forma de actuar del

individuo con la finalidad de conseguir una meta (Zimmerman, 2000 como se cita en Mauri, Colomina, Martinez, & Rieradevall, 2009). Las perspectivas permiten comprender de mejor manera el procesos autorregulatorio. Dichos procesos estan compuestos por varios fases que facilitan la autorregulacion.

### **1.1.1.3 Procesos de la autorregulación**

El proceso de autorregulación permite a los individuos y empresas medir su desempeño con la finalidad de adaptarse a los cambios con mayor facilidad, por ello se deben conocer los pasos de la autorregulación. Según Pantoja (1987, como se cita en Torres J. C., 2007) los procesos de la autorregulación son: Autoconsciencia, auto- observación, auto- evaluación, motivación, compromiso, solución y auto esfuerzo- autocastigo.

La Autoconsciencia es aquella capacidad que le permite al ser humano conocer su pensar y sentir, dicho proceso también es conocido como una actividad de reflexión que realiza el sujeto sobre sus pensamientos (Moreno, 1988 como se cita en De la Vega, Del Valle, Maldonado, & Moreno, 2008).

La autoobservación, por cuanto es un elemento fundamental de la autorregulación ya que es una forma de inspeccionar la aplicación de las estrategias utilizada por las personas para mejorar su desempeño (Torrano, Fuentes , & Soria , 2017).

Otra habilidad por citar es la capacidad de autoevaluación que corresponde a un diagnóstico que muchas veces utilizan las empresas para comprender sus procesos y alinear sus estrategias a los objetivos para mejorar su rendimiento en el sector en el que se desenvuelven (Lusthaus, Adrien, Anderson , & Carden , 2001).

La motivación es aquella que puede ser entendida como la necesidad de sentirse recompensado, además permite el control sobre sí mismo, lo demás o el entorno (Bronson, 2000, como se cita en Lozano, 2008).

El compromiso es la decisión del sujeto de alcanzar los logros que se establecieron en el proceso de planeación (Hernandez, 2015), siendo planeación un instrumento donde se

establecen los pasos a seguir para alcanzar una meta u objetivo, convirtiéndose en una herramienta para los individuos en la adaptación al entorno que actualmente complejo y cambiante (Ayesteran, Rangel, & Sebastian, 2012).

Por último, está el autor-refuerzo, método que se considera en la autorregulación como aquellos incentivos que el ser humano se plantea y que facilitan la generación de motivación, por tal motivo es importante aprender a automotivarse (Torres J. , 2002). Según Bandaru ( 1997, como se cita en, Torres J. , 2002) los individuos que se autorregulan correctamente tienen las siguientes competencias:

- ✓ Observan su propio comportamiento.
- ✓ Se plantean metas
- ✓ Utilizan muchas estrategias para autorregularse
- ✓ Estimulan sus esfuerzos mediante la correcta utilización de los incentivos
- ✓ Metas, Conducta, autocontrol, estrategias motivacionales

#### **1.1.1.4 La Motivación en el trabajo**

Las empresas o personas en la ejecución de los procesos hacia el cumplimiento de metas deben de estar constantemente motivados, ya que el camino al éxito o logro del objetivo conlleva la aparición de momentos desfavorables que ponen a prueba la actitud de cada individuo.

La motivación es la ejecución de acciones impulsadas por el interés que produce tarea o procesos a realizar. La motivación puede ser intrínseca y extrínseca, la primera son las distintas acciones que originan el interés producido por la misma actividad y que se considera como un fin, mientras que la segunda motivación es aquel impulso para realizar una tarea, con la finalidad de satisfacer distintos asuntos que no están relacionados con la actividad (Lamas, 2008).

Mientras que Guillén (2012), menciona que si las empresas buscan tener un personal motivado deben asociar los objetivos institucionales con los objetivos de los colaboradores, porque el empleado se integrara con la institución a medida que este satisfaga sus necesidades en los diferentes aspectos de su vida. Existen varias formas de motivar al trabajador, mismas que dependen de las necesidades del empleador en la institución.

#### **1.1.1.5 Teorías de motivaciones en el sector laboral**

Según González (2006), existen dos grandes corrientes que tratan de explicar la motivación laboral, la centrada en los contenidos y en los procesos, la primera busca analizar elementos que motivan al individuo al momento de realizar sus actividades como la remuneración, necesidad del trabajador o condiciones del trabajo, esta teoría agrupa las siguiente, jerarquía de las necesidades de Maslow, modelo Jerarquía ERC de Alderfer, necesidades aprendidas de McClelland. La segunda está relacionada con los distintos procesos que hacen que los trabajadores actúen de forma diferente, misma que está conformada por las siguientes teorías: camino-meta de Georgopoulos, Mahone y Jones, metas profesionales de Locke, teoría de Vie de Vroom y de la equidad de Adams.

Por otro lado, Levy (2000) establece que la motivación laboral es un impulso fundamental del profesional que le sirve para destacar, ya que el desarrollo profesional se ha convertido en una competencia mundial. Además, al ya no ser la tecnología un privilegio, la motivación y competencia del recurso humano se ha convertido en la herramienta principal para la sobrevivencia de las organizaciones.

Los trabajadores necesitan estar motivados para realizar sus tareas de forma eficiente, más aún el personal contable, mismo que se encarga del registro y análisis de los movimientos contables.

## **1.1.2 La Autorregulación en el Proceso Formativo del Profesional**

### **1.1.2.1 La capacitación**

La capacitación es la acción programada y fundamentada en las necesidades de las empresas dirigida a mejorar las destrezas, habilidades y conocimiento del trabajador, para que este desempeñe bien sus actividades. La capacitación continua soluciona problemas en las empresas y pronostica requerimientos futuros relacionados a la formación de los recursos humanos (Siliceo, 2004).

La formación y desarrollo del personal Humano disminuye o elimina problemas laborales que afectan la productividad de las organizaciones, dichos problemas pueden ser el rendimiento de los empleados, la calidad de los productos y accidentes laborales, la capacitación también contribuye a la disminución de problemas laborales que afectan el ambiente de trabajo como las relaciones entre trabajadores, indisciplina, atrasos etc. La falta de capacitación al personal ocasiona pérdidas de dinero, materiales, y de tiempo (Martinez & Martinez , 2009), por otro lado, Chacaltana y Sulmont (2004) establecen que la capacitación es una actividad educativa adicional, que se diferencia del estudio regular, donde las personas tienen la probabilidad de conseguir habilidad, información, técnicas y competencias empresariales o laborales.

La capacitación no solo beneficia al empleador sino también al empleado, principalmente en desarrollo de sus competencias.

### **1.1.2.2 Competencias Laborales**

Según Arroyo (2012), el profesional es competente cuando los conocimientos y habilidades aprendidas los aplica en el desarrollo de sus labores, como por ejemplo para la solución de problemas y el trabajo en equipo. Por otro lado Alles (2006 como se citó en Psicore 2014 ) menciona que las técnicas de competencias laborales son para las organizaciones una forma para fomentar la educación continua, así mismo también establece que las competencias de las empresas están conformadas por un conjunto de competencias individuales.

Las competencias están divididas en competencia básicas, genérica y específica, las competencias básicas son las que se adquieren con la formación primordial permitiendo el acceso al mundo laboral, estas competencias pueden ser la escritura, lectura, operaciones matemáticas básicas entre otros, la competencia genérica es aquella que enfoca las formas de comportarse en el campo laboral como puede ser la facilidad de trabajar en equipo, por último la competencia específicas son los conocimientos relacionados con la ocupación en la que el individuo se desenvuelve como el conocimiento de leyes, proyectos entre otros (Preciado, 2006).

Las competencias Laborales son conocimiento que mejora el rendimiento en las labores de los trabajadores, más aún en aquellas profesiones que conllevan un alto grado de responsabilidad y compromiso como es en la contabilidad.

### **1.1.3 La Contabilidad como Agente Constructor de la Información Financiera de la Organización**

#### **1.1.3.1 La Contabilidad**

La contabilidad tiene como función principal el registro y elaboración de los estados financieros para analizar y evaluar el estado económico de las empresas, partiendo de ello el contador es la persona que elabora la información financiera de la organización, es decir el registro del proceso contable (Gitman, 2003). Este proceso conlleva al registro ordenado de los movimientos contables que sirve para análisis estadístico, presentación de resultados y toma de decisiones que se desarrollan mediante el estudio de las normas laborales, contable y tributarios (Wong & Salcedo, 2008).

El derecho laboral son leyes que buscan normar a las empresas y regular su funcionamiento en lo relacionado a la seguridad social, contratos y procedimientos laborales (Aveiga, 2020), las normas contables es la que permite que la información que se presente sea uniforme y confiable (Vasquez & Bongianino, 2008), las leyes tributarias buscan regular los tributos en sus distintas etapas (Bravo, 2017).

Las leyes tributarias tienden a ser modificadas por las autoridades de cada país, dependiendo de las necesidades que presenten los integrantes económicos o los acontecimientos externos producido por los desastres naturales y las poco común como

son las pandemias. Las modificaciones a las leyes fiscales afectan a los contribuyentes, quienes en ocasiones se ven obligados a pagar más impuesto, mientras que las personas que desean emprender los hacen con desconfianza por el entorno tan cambiante.

Además, los cambios en las leyes tributarias dificultan la profesión contable, ya que obliga al profesional a siempre estar en constante actualización. El contador que no se actualice puede caer en obsolescencia laboral, ya que no podría satisfacer las necesidades del mercado.

### **1.3.1.2 Información Financiera**

La información financiera en el proceso contable según las Normas Internacionales de contabilidad (NIC 1) está estructurada por el estado de situación financiera, estado de resultado integral, estado de cambios en patrimonio, estados de flujos de efectivo del periodo y por último las notas aclaratorias. Para Quevedo (2020) el resultado que da el ejercicio contable son los estados financieros. De ahí radica la importancia de la documentación financiera durante la contabilidad, donde esta debe caracterizarse por un contenido de calidad, donde la supervisión y registro de las transacciones servirán para presentar los resultados, dicha información además debe servir de apoyo para la toma de decisiones. Así mismo para Mallo y Pulido (2008) la información financiera debe contener dos características principales como es la relevancia y fiabilidad en los datos. Mientras que para Benitez y Ramirez (2012) son aquellos datos numéricos expresados de forma monetaria que da a conocer el estado de una empresa, mismo que servirá para la toma de decisiones de los usuarios.

Los usuarios en el proceso contable son los administradores, organismos reguladores, accionistas y fuentes de financiamientos (proveedores, acreedores). Accionistas y fuente de financiamientos son los que evalúan los datos financieros, indicadores financieros, nivel de endeudamiento (Quevedo, 2020).

Los administradores son empleados que tienen como funciones la dirección, manejo, la gerencia de los elementos que conforman la compañía. El administrador debe conocer la empresa, estructura, y requerimiento de la organización (Garcia & Velio, 2013).

Los organismos reguladores son las entidades encargadas de realizar políticas en ámbitos fiscal, monetario y económico, estas instituciones son partícipe en las actividades de la empresa (Benitez & Ramirez, 2012).

Todos los usuarios que participan en el ejercicio contable contribuyen al desarrollo de la empresa. Sin embargo, se debe resaltar la tarea del contador, mismo que es una pieza clave de la institución ya que es quien elabora la información financiera permitiendo a los demás realizar sus tareas. Con una información financiera correcta el administrador y los accionistas conocen el desenvolvimiento de la empresa y pueden tomar decisiones.

#### **1.1.4 Agentes influyentes en el cambio de las condiciones laborales**

EL COVID 19 es una enfermedad de fácil contagio que afecta el sistema respiratorio del ser humano, en lo que va del año 2020 ha ocasionado centenar de pérdidas humanas, además ha golpeado las economías de los países que conforman el globo terrestre. Los países tuvieron que modificar sus prioridades, por los requerimientos de medicinas y atención médica demanda por la población, por otro lado, esta epidemia afecto los ingresos de las empresas lo que provocó despidos de trabajadores y cierre de negocios.

Según Doherty (2019), las pandemias son enfermedades de fácil contagio, que se expande a nivel mundial contagiando a los seres vivos. Las pandemias se causan por la posibilidad de que dos partículas puedan funcionar en un mismo individuo provocando el contagio de forma masiva debido a la movilidad de los seres vivos (Wisnivesky, 2003).

Las pandemias tienen consecuencias no solo en la persona, causando muertes a gran escala, otros sectores se ven afectados por el desarrollo de estas como son economías de los estados que afecta a millones de familias.

Los estados al ser los encargados de asumir las consecuencias producidas por el desarrollo de las pandemias se ven golpeados económicamente, ya que son los llamados a cubrir las necesidades que este mal genere.

Las pandemias obligan a los estados a cambiar su presupuesto porque tienen que cubrir gastos que no tenían planificados como la compra de insumos médicos para combatir las afectaciones de la enfermedad.

Las enfermedades de fácil contagio o también llamadas epidemias tienen afectaciones a los ingresos de las empresas, dichas organizaciones toman medidas con la finalidad de soportar la crisis, una de esas medidas es el despido de muchos colaboradores (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020). Acotando a las consecuencias de las pandemias la revista Deloitte (2020), realizó un análisis de la situación actual producida por el Covid 19, donde menciona que la enfermedad está originando afectaciones a las empresas disminuyendo la producción.

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) en su investigación realizada indica que los sectores más golpeados son comercio mayorista y minorista, actividades comunitarias sociales, restaurant y hoteles, actividades empresarias, inmobiliarias y alquiler, este informe también menciona que las Pymes y microempresas serán las más afectadas donde se perderían aproximadamente 2,7 millones de empresas formales en la región.

## **1.2 ESTUDIOS PREVIOS**

El ser humano a lo largo de la historia se ha visto en la necesidad de superar obstáculos, por lo que ha aplicado varias técnicas como la autorregulación, existen un sin número de estudio de esta competencia, siendo el sector de la educación el que más ha analizado la autorregulación y sus beneficios en el aprendizaje, aun cuando pueden ser aplicadas a los diferentes sectores.

Entre los estudios a citar, a continuación se presenta la de Panadero y Tapia (2014), ellos elaboraron una investigación, que tiene como finalidad el análisis de las teorías del aprendizaje autorregulado de Zimmerman para comprender de mejor manera el proceso de autorregulación, concluyendo que lo modelos del autor mencionado son uno de los más completo, ya que detalla de manera minuciosa la relación que existe entre

autorregulación y motivación, además este modelo permite determinar qué pasos se debe mejorar en el proceso de autorregulación.

Mientras Navarro, Ceja, Curioso y Arrieta (2014), realizaron una investigación con la finalidad de analizar cómo las condiciones del entorno influyen en el tipo de motivación y determinar lineamientos basados en la motivación autónoma y el autocontrol del trabajador, para comprender la motivación de los empleados se utilizó un modelo integrado aplicado a más de 1600 trabajadores en distintos en España, Chile, Portugal, Reino Unido y México con distintas profesiones, mientras que para entender el funcionamiento de la motivación a lo largo del tiempo se recolectaron datos de 133 trabajadores de diversas profesiones, información que se recogió durante 21 días laborables consecutivos, concluyendo que la motivación es un ejercicio que debe aplicar el trabajador, mientras que la empresa tiene que buscar la mejor forma de motivar a su personal.

Por otro lado, Aguilar, Cevallos, Andrade y Gómez (2015) elaboraron un artículo el cual tiene como finalidad determinar la formación que requiere el contador para cubrir las necesidades de la empresas, familia, población y estado, utilizando una metodología cualitativa, ya que busca determinar las competencias fundamentales que requiere el contador colombiano para satisfacer necesidades, donde se concluye que el profesional contable debe autoevaluarse en su trabajo, contribuir al desarrollo de un ambiente propicio para laborar, mejorar su capacidad para tomar decisiones y trabajar en equipo.

En España Valle, Cabanach, Rodriguez , Nuñez, y Julio (2006), realizaron una investigación con el objetivo de conocer las diferencias entre la estrategia cognitiva y estrategia de autorregulación del métodos de aprendizaje de los estudiantes, la misma que aplicó un cuestionario a 447 estudiantes de educación secundaria donde el 55 % era hombres y el 44,7 mujeres, obteniendo como resultado que entre mayor sea la meta a cumplir mayor es la aplicación que hacen los alumnos de las distintas estrategias cognitiva y autorregulación.

Continuando con el análisis de la autorregulación Nuñez, Solano, Gonzalez y Rosario (2006), desarrollaron una hipótesis con la finalidad de comprobar si el grado de conciencia que el estudiante tiene sobre los métodos de autorregulación inciden en la

contestaciones de los cuestionarios tipo autoinforme, donde utilizaron una muestra de 90 estudiantes de diferentes especialidades a los que se le impartió seminarios sobre los procesos de autorregulación, obteniendo como resultado que la información obtenida de un instrumento tipo autoinforme es más exacta cuando los estudiantes tiene conocimiento sobre la autorregulación.

Sin embargo De la Fuente, Pichardo, Justicia, y Barben (2008) realizaron una investigación que tenía como finalidad realizar un análisis de la relación entre enfoque de aprendizaje, autorregulación en alumnos de tres universidades públicas de Europa, donde se utilizaron cuestionarios aplicados a 579 estudiantes de universidades de europeas, obteniendo como resultado que los alumnos que son conscientes al momento de estudiar y se autorregulan se muestran mucho más orgullosos de su desempeño, mientras que los que estudian sin compromiso se sienten menos contentos con el aprendizaje.

Así mismo, Rojas y Valencia (2019) efectuaron una investigación con la finalidad de conocer sobre las diferentes estrategias que aplican los estudiantes universitarios para autorregularse y motivarse, donde se aplicó un instrumento con escala Likert de siete punto y seis factores, obteniendo como resultado que el factor o subescala más utilizada entre los estudiantes es la valoración de tarea. Por otro lado, De la Fuente, Lopez, Zapata, Sander, y Putwain (2014), investigaron sobre la relación que existe entre la autorregulación y la confianza del estudiante en la parte académica, aplicando un cuestionario a 250 estudiantes de la Universidad de Almería España, donde se obtuvo como resultado que existe una asociación importante entre la autorregulación del individuo y su confianza.

Mientras Molina (2000) realizó un estudio el cual tenía como objetivo interpretar la relación entre el planteamiento de metas y el desempeño, incluyendo sus conceptos, medidas, criterios y visión, aplicando una metodología documental, obteniendo como resultados que las metas están vinculadas con el desempeño, pues incentivan al esfuerzo, provocan la persistencia y atención, por último, contribuye a la perfección de las estrategias. Sin embargo, Milagro (2009) realizó una investigación con la finalidad de relacionar la utilización del error en los distintos entornos de aprendizaje, donde se utilizó una metodología documental, obteniendo como conclusión que el empleo del error desde

el punto de varias disciplinas forma parte del proceso del aprendizaje, además la aparición de errores provoca respuestas con nuevos enfoques.

### **1.3 BASE LEGAL**

Esta investigación se sustenta en leyes como son la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Ética, la Ley de Contadores, Ley de compañías y Ley Orgánica de Régimen Tributario Interna.

La Constitución de la República es la ley jurídica más importante en el Ecuador, ley que busca orden jurídico en todos los sectores económicos, es decir que los ciudadanos ecuatorianos o extranjero que se encuentren en territorio ecuatoriano están en la obligación de cumplir con este documento para desarrollar sus actividades, sean esta de comercio, producción, estatal según lo que establece la Constitución de la República del Ecuador, Art 83 (2008). Mientras tanto el código de ética es el reglamento que tiene como finalidad regular los comportamientos, estableciendo valores morales que deben cumplir profesionales contables. (IFAC, 2009)

En vista que la investigación se centra en la autorregulación del profesional contable es importante conocer lo que dice La Ley de contadores: El Art 5 establece las funciones del contador público, donde menciona que el contador puede involucrarse en la parte contable de las organizaciones, dar cátedras de contabilidad, elaborar balances, realizar análisis contables entre otras actividades (Ley de contadores, Art.5, 2019)

Además, la investigación se fundamenta en La Ley de Compañías en el Ecuador, Art. 20 (2014) donde especifica que las empresas que están bajo la vigilancia de esta entidad deben entregar todos los estados de situación financiera durante el primer cuatrimestre de cada año. Por último, se sustenta en Ley Orgánica de Régimen Tributario Interna misma que establece que la información financiera servirá de base para declaración de impuestos, como también para la presentación de información en la Superintendencia de compañías en la Superintendencia de Banco y Seguro. Dicha Ley también menciona las multas e intereses por la no presentación de las declaraciones a las que el sujeto está obligado.

## **2. MARCO METODOLÓGICO**

### **2.1 Contexto de la investigación**

Esta investigación se realizó en la provincia de Esmeraldas, cantón de Esmeraldas, misma que está dirigida a los profesionales contables con la finalidad de conocer el grado de autorregulación que poseen estos en épocas de pandemias. Para llevarse a cabo, fue necesario analizar información fuente relacionada con la autorregulación, metas, perseverancias, toma de decisiones y aprendizaje de errores.

### **2.2 Enfoques de la investigación**

El enfoque cuantitativo según Ñaupas, Mejia, Novoa y Villagomez (2014) es la implementación de unidades cuantificables para su posterior análisis. Partiendo de esta idea el presente estudio tiene un enfoque cuantitativo porque aplicó variables medibles (metas, perseverancia, toma de decisiones y aprendizaje de errores) que permitieron determinar el nivel y capacidad de autorregulación del profesional contable en momentos difíciles.

### **2.3 Alcance de la investigación**

El alcance de esta investigación es descriptivo porque buscó determinar características de los profesionales contable con la finalidad de conocer la capacidad de autorregulación que adoptan en tiempos difíciles. Esto está dado porque se tomó en consideración lo mencionado por Naghi (2005) donde define al alcance descriptivo como un proceso de estudio que permite conocer quién, dónde y cómo es el individuo o grupo para investigar, es decir busca analizar, definir características y determinar conclusiones.

### **2.4 Método de la investigación**

Para Hurtado y Toro (2007), el método deductivo es un proceso de análisis que va de lo general a lo particular. Con base en ello, la investigación inició con el análisis de teorías,

estudios previos y leyes que permitieron realizar conclusiones sobre cómo se autorregula el profesional contable en momentos de alta tensión social y laboral.

## **2.5 Tipo de investigación**

Por otro lado, Gómez (2006) menciona que el tipo de investigación no experimental es aquel estudio donde no se manipulan las variables, es decir la información adquirida con este método depende específicamente de los encuestados. Con base en lo anterior la investigación es no experimental porque las respuestas a los objetivos de esta investigación fueron adquiridas mediante la aplicación de la encuesta a los profesionales contables.

## **2.6 Procedimientos para la recolección y análisis de datos**

Para la realización de esta investigación fue necesario observar previamente estudios relacionados sobre la autorregulación, los que permitieron obtener información relevante que contribuyen al análisis y conclusiones de la investigación. Además, se realizó una encuesta a los profesionales contables, utilizando canales tecnológicos como el WhatsApp para la recopilación de información.

Cabe recalcar que la aplicación de las encuestas por medios tecnológicos presentó ciertas dificultades, debido a que no todos los profesionales respondieron de manera inmediata, además por tiempo de pandemia no se pudo llegar físicamente a todas las personas deseados.

## **2.7 Tipo de diseño**

Según Gómez (2006), el diseño transeccional es aquel que busca obtener información de un momento específico y tiempo único. Basándose en la definición de Gómez este estudio tiene un diseño transeccional porque busca recopilar información sobre la capacidad de autorregulación de los/las profesiones de la contabilidad en tiempos adversos.

## 2.8 Recolección y análisis de datos

Para recolectar los datos, se utilizaron medios tecnológicos como Microsoft Excel, Microsoft forms mismas que permitieron elaborar el cuestionario y compartirlo a los diferentes profesionales contables que tuviesen acceso a un equipo inteligente con internet.

No obstante, el análisis de la información se desarrolló con la implementación del software SPSS, dicha aplicación permite realizar cuadros estadísticos de gran utilidad para la elaboración de los resultados.

## 2.9 Técnicas e instrumentos a utilizar

En la presente investigación se utilizó un instrumento de diecisiete preguntas que responden a cuatro estrategias de autorregulación como son: metas, perseverancia, toma de decisiones y aprendizaje de los errores, como se detalla a continuación en la tabla 1:

**Tabla 1**

*Escalas de autorregulación*

Subescala	Ítems
Meta	1,2,3,4,5,6
Perseverancia	7,8,9
Toma de decisiones	10,11,12,13,14
Aprendizaje de errores	15,16,17

**Elaborado por:** Pichardo, C., Justicia, F., de la Fuente, J., Martínez-Vicente, J. M., & Berbén.

Fue necesario implementar el método de escala de Likert para valorar y calificar las opiniones de los profesionales contables, siendo así se aplicaron las siguientes ponderaciones 1= nada, 2 = poco 3= regular, 4= Bastante, 5= Mucho.

Para una mayor eficiencia en el desarrollo de la investigación se utilizaron varias fuentes de información:

### **Información primaria**

La información primaria tiene como objetivo mostrar cómo se autorregula, motiva y autocontrola el profesional contable en época de pandemia y se la obtuvo al momento de aplicar la encuesta.

Para desarrollar el estudio se aplicó un cuestionario a los profesionales que realizan tareas contables o afines, donde se utilizó un instrumento ya validado por Pichardo, C., Justicia, F., de la Fuente, J., Martínez-Vicente, J. M., y Berbén, A. B. (2014), mismo que colaboró para obtener información fiable y precisa.

### **Información secundaria**

La información secundaria se obtuvo en base a consultas en libros, revistas y artículos científicos de varios autores, donde se define la autorregulación y habilidades sociales que deben tener los profesionales en épocas de emergencia.

### **2.10 Población y muestra**

Fue necesario aplicar la muestra no probabilística por conveniencia, según lo que indica Malhotra (2004), este tipo de investigación busca obtener información de los elementos favorables, en este caso se encuestó a la mayor cantidad de contadores graduados en Contabilidad y Auditoría.

En vista que el estudio estaba orientado a los profesionales de la provincia de Esmeraldas y luego ante la movilidad propia que pueden tener los sujetos para el desarrollo de sus actividades, se amplió el extracto de ubicación, es por ello que se logró captar datos que aportan a la investigación de profesionales que residen en otras localidades del país de acuerdo con la siguiente descripción:

<b>Provincia</b>	<b>Cantidad</b>
Esmeraldas	68
Guayaquil	5
Machala	2
Quevedo	3
Quito	12
Santo Domingo	8
Ambato	1
La Mana	1
Carmen	1

### 3. RESULTADOS

En el siguiente capítulo se presenta la interpretación de los datos obtenidos en referencia a los objetivos propuestos en esta investigación, para ello fue indispensable la utilización de un cuestionario de autorregulación, inicialmente validado por Pichardo, C., Justicia, F., de la Fuente, J., Martínez-Vicente, J. M., & Berbén, A. B. (2014). Y con una segunda validación realizado por Garzón Umerenkova, A., de la Fuente, J., Martínez-Vicente, J., Zapata Sevillano, L., Pichardo M. y García Berbén, A. (2017).

Este instrumento fue dirigido a los profesionales contables de los cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

#### 3.1 Información demográfica según escalas

Del total de los encuestados el 73 % se identifica con el género femenino mientras que el 27 % con el género masculino.

No obstante el 67 % de los profesionales encuestados pertenecen a la ciudad de Esmeraldas, 12 % a Quito, 8 % Santo Domingo de los Tsáchilas, 5 % Guayaquil y un 15 % que corresponden a otras ciudades, como se detalla en la figura 1.

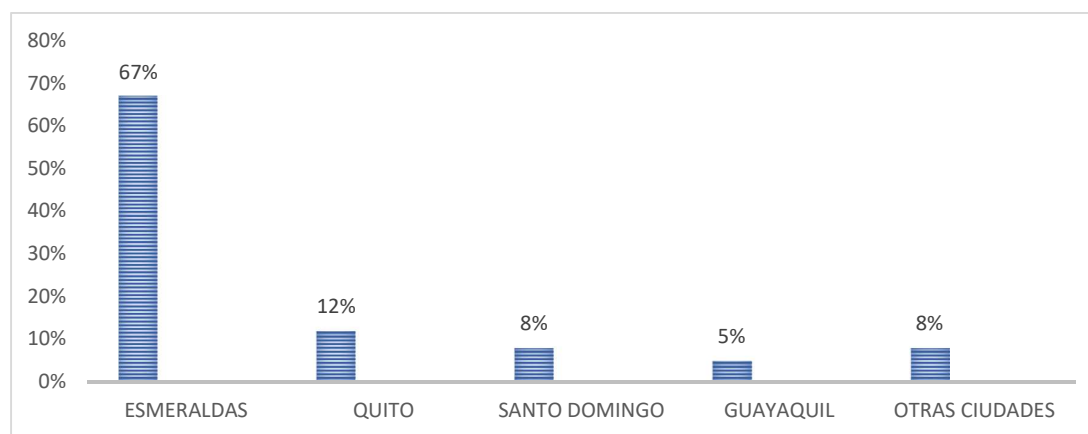
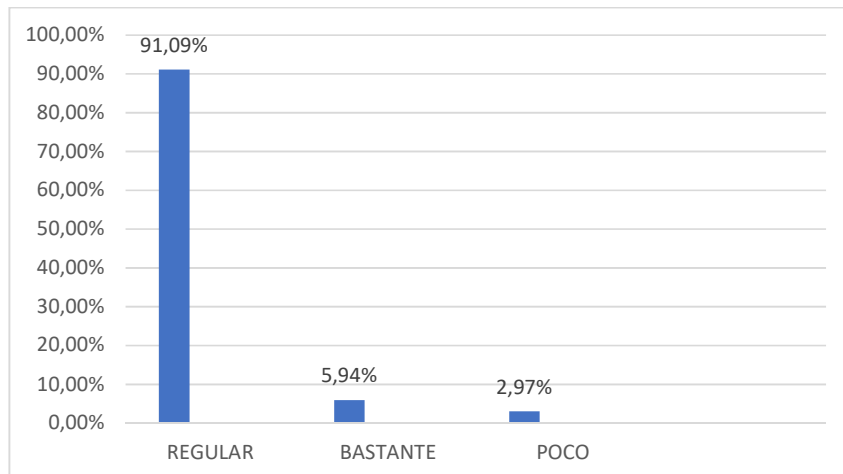


Figura 1 Residencia de encuestados

### 3.2 Uso de competencias de autorregulación en épocas de pandemia

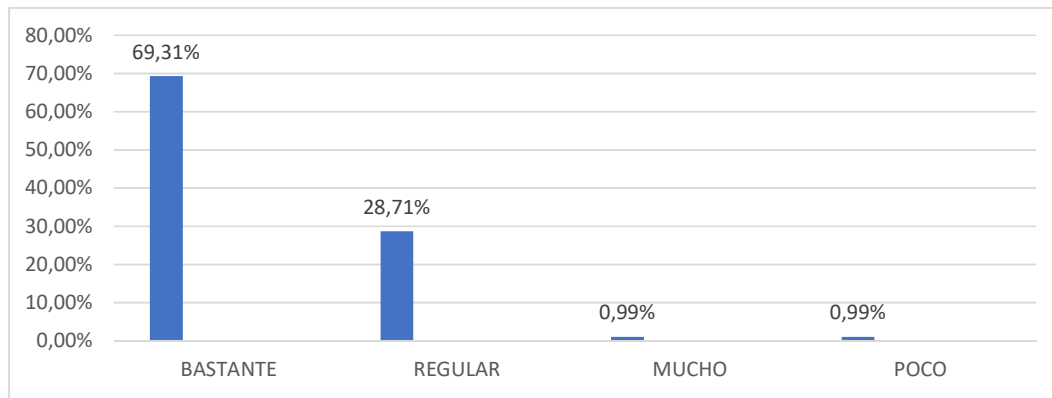
Para dar cumplimiento al primer objetivo de la investigación, mismo que hace referencia a las competencias de autorregulación que utiliza el profesional contable en épocas de pandemias, se obtuvo los siguientes resultados:

El 91,09 % de los encuestados señalaron que regularmente controlan el proceso que involucra el cumplimiento de sus metas, mientras que el 5,94 % consideran bastante relevante el medir su desempeño para lograr sus objetivos, no obstante, el 2,97 % de los profesionales contables le dan poca importancia a la planificación para el control de sus metas, tal como se aprecia en la figura 2.



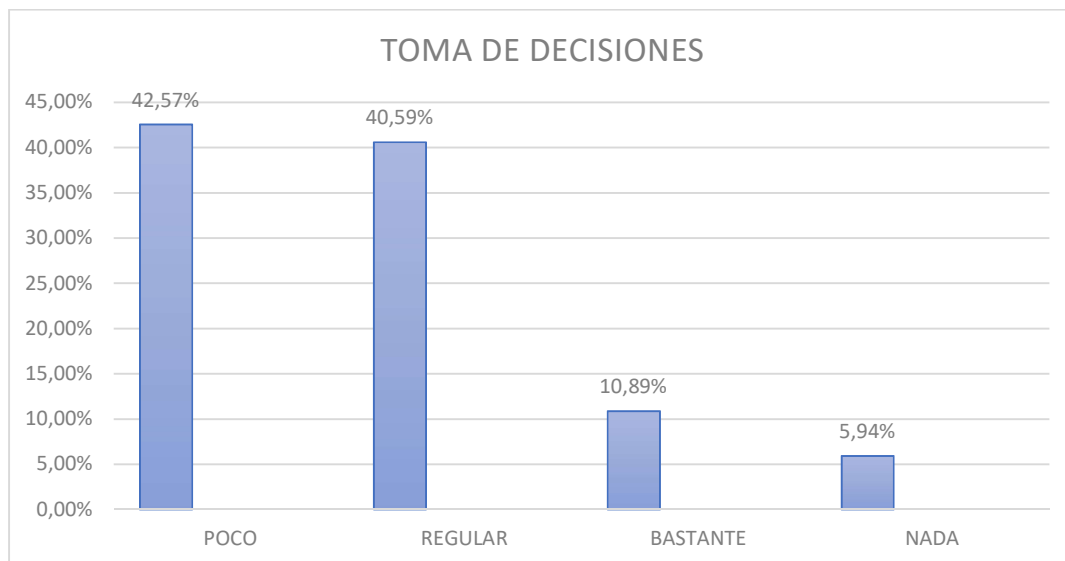
*Figura 2 Cumplimiento de metas*

Siguiendo con el análisis de las competencias de autorregulación, se halló que el 69,31 % de los profesionales contables se consideran bastante perseverantes en las tareas que realizan, el 28,71 % califican su perseverancia de forma regular, mientras que el 0,99 % de las personas son muy perseverantes y el porcentaje restante con 0,99 % poco, tal como se observa en la figura 3.



*Figura 3 Perseverancia*

Interpretando la capacidad de decisión de los contadores, se pudo evidenciar que el 42,57 % le cuesta poco tomar decisiones en sus actividades diarias, un 40,59 % respondió que regularmente se les dificulta, mientras que el 10,89 % de las personas encuestadas se desconcentran bastante en la toma de decisiones y el 5,94 % no posee ninguna dificultad en este ámbito, como se aprecia en la figura 4.



*Figura 4 Toma de Decisiones*

Al analizar la competencia de autorregulación aplicada en el instrumento se obtuvo que el 67,33 % aprende bastante de sus errores, mientras que un porcentaje regular del 22,77 % no aprenden con facilidad de los errores, el 7,92 % manifestó que de los errores cometidos logran aprender mucho para realizar con mejor determinación su trabajo y el

1,98 % restante respondió que aprende poco de sus errores, como se observa en la figura 5.

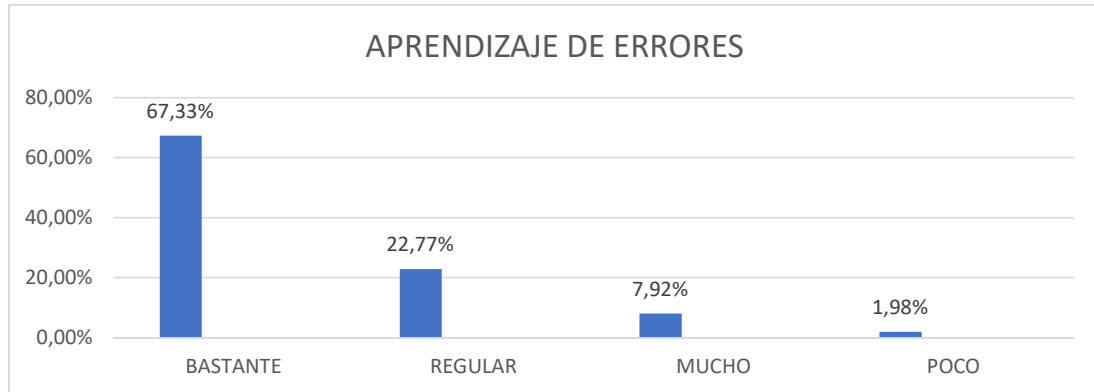


Figura 5 Aprendizaje de errores

### 3.3 Uso de estrategias de autorregulación según el género y situación laboral

Con la finalidad de determinar las estrategias que utiliza el profesional contable según el género, se han realizado las comparaciones en las que cabe destacar que la mayor cantidad de los sujetos encuestados son profesionales independientes dado por un 40 % de los cuales el 27 % son de género femenino y el 13 % género masculino. Otro hallazgo importante es que el 28 % son contadores que trabajan tiempo completo en empresas privadas, donde el 19 % son mujeres y el 9 % son varones, además, el 21 % son empleados públicos y el 10 % restante trabajan a medio tiempo en empresas privadas, tal y como se muestra en la figura 6

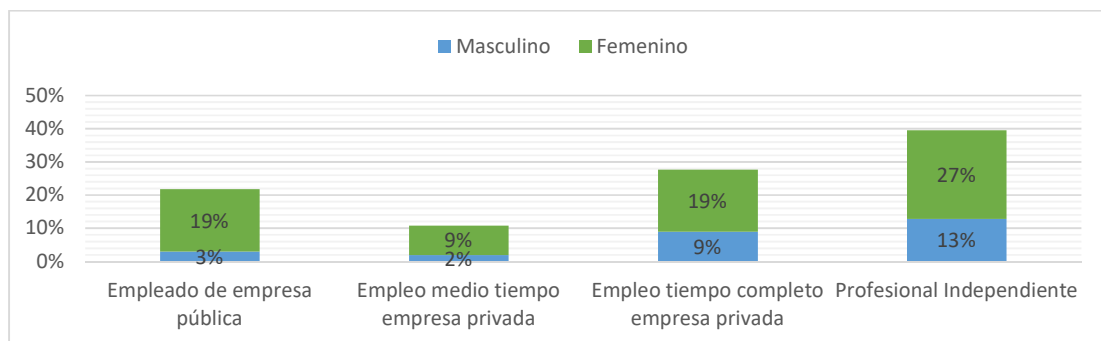


Figura 6 Situación Laboral

Con la finalidad de hallar posibles diferencias en relación con el género y la autorregulación, se aplicó la T de Student dando los siguientes resultados según escalas: En cuanto a las escalas de autorregulación, se puede observar en la Tabla 1 donde los hombres tuvieron medias más altas en *metas* y *aprendizaje de los errores* es decir ellos tienen mayor facilidad en la ejecución de las estrategias antes mencionadas. Sin embargo, las mujeres obtuvieron puntuaciones mayores en *perseverancia* y *toma de decisiones*.

Misma tendencia se puede visualizar que el género masculino tiene desviaciones estándar mayores en la escala de metas y aprendizaje de errores lo que significa que existe una mayor dispersión en las respuestas. Mientras que las mujeres tienen una desviación estándar superior en perseverancia y toma de decisiones, lo que significa que hay menos uniformidad en las respuestas.

Por otro lado, se puede considerar que no existen diferencias significativas en la comparación de las estrategias de autorregulación utilizadas según el género, ya que el valor P en todas las escalas (Metas=0,169; Perseverancia=0,763; Toma de decisiones=0,553; Aprendizaje de los Errores=0,661) es superior al valor de significancia establecido en la investigación mismo que fue de 0,05.

**Tabla 2**

*Estrategias de autorregulación*

¿Con qué Género se identifica?	N	Media	Desviación		F	T	Sig. (bilateral)
			típ.				
Metas	Masculino	27	16,4815	1,82652	,046	1,38700	,16900
	Femenino	74	15,9189	1,79617			
Perseverancia	Masculino	27	10,0741	1,17427	,835	-,30300	,76300
	Femenino	74	10,1622	1,33475			
Toma de decisiones	Masculino	27	10,7407	3,20568	,457	-,59600	,55300
	Femenino	74	11,1892	3,39893			
Aprendizaje de los errores	Masculino	27	10,4444	1,42325	,264	,43900	,66100
	Femenino	74	10,2838	1,69221			

### 3.4 Competencias de autorregulación según años de experiencia laboral

Con la finalidad de hallar posibles diferencias se efectuó un análisis utilizando el Anova de un factor y análisis descriptivo. Con respecto a las competencias de autorregulación se puede observar en la tabla 2 que los individuos con años de experiencia entre 6 y 10 tienen facilidad en la utilización de las competencias metas y perseverancia con una media de 16,41 y 10,47 respectivamente. Mientras que el grupo con experiencias entre 1 y 5 años poseen facilidad para tomar decisiones. Por último, se tiene que el grupo de 21 y más años de experiencia aprende de sus errores con mayor facilidad.

Continuando con el análisis al respecto de la desviación estándar  $\sigma$  de las competencias según los años de experiencia, se evidencia que en la competencia *metas*, los profesionales contables entre 11 y 20 años de experiencia tiene una  $\sigma$  2,156 lo que indica que la utilización de esta competencia es variable, en la competencia de *toma de decisiones* se puede evidenciar que la  $\sigma$  de los profesionales entre 11-20 es la menor, lo que indica que este grupo utiliza de manera uniforme esta destreza, por último en el *aprendizaje de errores* se puede evidenciar que la  $\sigma$  menor la poseen los profesionales entre 1-5 años lo que significa que no existe variabilidad entre las respuestas.

**Tabla 3***Competencias según los años de experiencia*

Dimensión	Años de experiencia	Años de experiencia relación	Sig.	N	Media	Desviación típica									
Metas HSD de Tukey	1-5	6-10	,712	55	15,873	1,645									
		11-20	,853												
		21-Mas	,954												
	6-10	1-5	,712				17	16,412	1,906						
		11-20	,995												
		21-Mas	,991												
	11-20	1-5	,853							19	16,263	2,156			
		6-10	,995												
		21-Mas	1,000												
	21-Mas	1-5	,954										10	16,200	1,989
		6-10	,991												
		11-20	1,000												
Perseverancia HSD de Tukey	1-5	6-10	,823	55	10,164	1,385									
		11-20	,404												
		21-Mas	,950												
	6-10	1-5	,823				17	10,471	1,125						
		11-20	,208												
		21-Mas	,999												
	11-20	1-5	,404							19	9,632	1,165			
		6-10	,208												
		21-Mas	,419												
	21-Mas	1-5	,950										10	10,400	1,075
		6-10	,999												
		11-20	,419												
Toma de decisiones HSD de Tukey	1-5	6-10	,972	55	11,636	3,396									
		11-20	,336												
		21-Mas	,205												
	6-10	1-5	,972				17	11,235	3,251						
		11-20	,761												
		21-Mas	,504												
	11-20	1-5	,336							19	10,158	2,834			
		6-10	,761												
		21-Mas	,935												
	21-Mas	1-5	,205										10	9,400	3,596
		6-10	,504												
		11-20	,935												
Aprendizaje de los errores T3 de Dunnett	1-5	6-10	,955	55	10,236	1,088									
		11-20	,887												
		21-Mas	,892												
	6-10	1-5	,955				17	9,824	2,007						
		11-20	,694												
		21-Mas	,709												
	11-20	1-5	,887							19	10,789	2,299			
		6-10	,694												
		21-Mas	1,000												
	21-Mas	1-5	,892										10	10,800	1,751
		6-10	,709												
		11-20	1,000												

## **4. DISCUSIÓN**

La presente investigación tuvo como finalidad describir cómo se autorregulan los profesionales contables en épocas de pandemia para desarrollar sus actividades en la elaboración, presentación y análisis de los estados financieros. Entre las escalas analizadas están: metas, perseverancia, toma de decisiones y aprendizaje de errores.

### **4.1 Discusión de la escala metas**

El 91,09 % de los encuestados señalan que controlan el desempeño de sus metas, además se hizo una comparación de su uso según el género donde se observa que los hombres tienen facilidad para alcanzar sus objetivos.

Con la finalidad de analizar desde otro enfoque esta competencia se la contrastó con los años de experiencia y se pudo observar que los que tienen entre 6 y 10 años utilizan con mayor frecuencia esta destreza.

Con relación a lo mencionado, Molina (2000) asevera que las metas motivan a las personas a incrementar su esfuerzo, enfocar la atención, mejorar estrategias e insistir frente a la derrota. Adicionalmente, el nivel de compromiso que se tenga con la meta aumenta el empeño para lograrlo. Por tanto, los objetivos inciden en el comportamiento, disciplina, dedicación del individuo.

### **4.2 Discusión de la escala perseverancia**

Se puede identificar que el 69,31 % de los profesionales contables se consideran bastante perseverantes en las tareas que realizan. Por otro lado, se resalta que las mujeres son más perseverantes que los hombres.

Además, los profesionales entre 6 y 10 años de experiencias perseveran más que otros rangos analizados. Esto guarda relación a lo mencionado por Navarro, Ceja, Curioso y Arrieta (2014) quienes afirman que la persistencia es un factor fundamental para el buen desempeño laboral.

### **4.3 Discusión toma de decisiones**

El 42,57 % de los encuestados le cuesta poco tomar decisiones en sus actividades diarias, además las mujeres tienen una media más alta que la de los hombres, lo que significa que a las mujeres se les facilita la ejecución de esta estrategia. Por otro lado, se evidenció en el estudio que los profesionales entre 1 y 5 años poseen una media mayor a los demás grupos investigados, lo que quiere decir que no se les complica la aplicación de esta competencia en la profesión contable, siendo esta una profesión que requiere conocimiento y habilidad para tomar decisiones.

No obstante, Cevallos, Andrade y Gomez (2015) mencionan que las personas comunes, estudiantes universitarios y las organizaciones coinciden en que el contador es la persona que facilita información relevante y oportuna para que gerencia tome decisiones, además los estudiantes de contabilidad y auditoría recomiendan que se vincule la educación universitaria con el mundo real, ya que las tareas requieren de gran responsabilidad.

### **4.4 Aprendizaje de errores**

El 67.33 % de los encuestados aprende bastante de sus errores, en cuanto a género, se pudo evidenciar que los hombres tienen un nivel mayor, lo que evidencia que el género masculino utiliza con mayor frecuencia o se les facilita aprender de sus equivocaciones. Se consideró relevante en el desarrollo de la investigación conocer que grupo aprende de sus errores con respecto a los años de experiencia, donde se observa que los individuos con 21 años y más de experiencia aprende con mayor facilidad de sus errores, siendo este resultado lógico, ya que este grupo de profesionales tiene gran tiempo laborando lo que le permite desarrollar ciertas habilidades para sobrellevar las dificultades.

En este sentido, Milagro (2009) plantea que el miedo equivocarse perjudica el autoestima y motivación, haciendo que el sujeto se sienta incapaz de sobreponerse a errores cometidos, ocasionando que este no se sienta comprometido con la posibilidad de adquirir nuevas competencias, por pánico a no realizarlo correctamente. Por otro lado, afirma que

el proceso del aprendizaje conlleva al error, meditación y fracaso, ya que las personas se relacionan con el conocimiento, mas no llenas de él.

## 5. CONCLUSIONES

Al efectuar el análisis de resultados, se interpretó cada una de las dimensiones de autorregulación especificadas en el instrumento, donde se tomó como base los datos expresados por los profesionales contables, lo que permitió llegar a las conclusiones;

- La autorregulación es una habilidad que debe ser perfeccionada, ya que conlleva el desarrollo de un sin número de destrezas como son la motivación, auto aprendizaje, auto conducta, autoevaluación, auto esfuerzo y disciplina. El progreso de estas habilidades contribuye a la evolución de las competencias de autorregulación que mejoraran la resiliencia de los seres humanos, dentro de las estrategias de autorregulación más utilizada por los profesionales se identificó al cumplimiento de las metas, es decir que el profesional de la contabilidad posee facilidad para plantearse objetivos.
- La genética de los hombres y mujeres son distintas, inclusive en el desarrollo de competencias de autorregulación, por cuanto los varones tienen mayor facilidad para el manejo de las destrezas metas y aprendizaje de errores, a diferencia de las mujeres que son más perseverantes y hábiles en la toma de decisiones.
- Los años de experiencia influyen en la manipulación de las competencias de autorregulación. En tal sentido, los profesionales entre 6 y 10 años de experiencia laboral tienen una mejor destreza en las competencias metas y perseverancia, los individuos entre 1 y 5 años reflejaron mejores resultados para la toma de decisiones, y las personas con 21 años y más aprenden de sus errores con mayor facilidad. Cabe recalcar también que aun cuando se encontraron diferencias al analizar cada una de las escalas, éstas no son estadísticamente significativas.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, M. (2013). *La Perspectiva Vygotskiana y el Aprendizaje: Una Reflexion Necesaria en la Practica Educativa*. Venezuela: ISSB. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <file:///C:/Users/WINDOWS%2010/Downloads/Dialnet-LaPerspectivaVygotskianaYElAprendizaje-4736292.pdf>
- Aguilar, P., Cevallos, A., Andrade, L., & Gomez, Y. (2015). La educación contable universitaria: herramientas formativas. *En Contexto*, 161-180. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551856272009>
- Arroyo Jimenez, L., Darnaculleta, M., Esteve Pardo, J., Feijo Sanchez, B., Gomez Jara, C., Maroto Calatayud, M., & Nieto Martin, A. (2008). *Autorregulacion y Sanciones*. Valladolid: Lex Nova SA. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=yLkFmW1dcsEC&pg=PA45&dq=autorregulacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwig4fWM2fzqAhXudN8KHARXAa0Q6AEwA3oECA MQAg#v=onepage&q=autorregulacion&f=false>
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades Gerenciales desarrollo de Destrezas, Competencias y Actitud*. Colombia: ISBN. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=uQqlAQAAQBAJ&pg=PA42&dq=habilidades+transversales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiHtbLo7-vrAhWBmlkKHQWTC24Q6AEwAXoECAUQAg#v=onepage&q=habilidades%20transversales&f=false>
- Aveiga, F. (01 de 01 de 2020). <https://books.google.com.ec/>. Obtenido de <https://books.google.com.ec/>: <https://books.google.com.ec/books?id=d1nMDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=derecho+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwikkuHI2e7rAhWvslkKHxvVC7QQ6AEwA3oECAUQAg#v=onepage&q=derecho%20laboral&f=false>
- Ayesteran, R., Rangel, C., & Sebastian, A. (2012). *Planificacion Estrategica y Gestion de la Publicidad*. Madrid: ESIC. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=VTvuFqgI8uoC&printsec=frontcover&dq=planificacion+estrategica&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjXtOjGIKjrAhVxRDABHfLECYAQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=planificacion%20estrategica&f=false>
- Benitez, J., & Ramirez, A. (2012). *Las Nifs Aplicacion Practica en la Informacion Financiera*. Mexico: Ediciones Fiscales. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de [https://books.google.com.ec/books?id=tqdyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=informacion+financiera&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi\\_sO\\_YmrDtAhUlpFkKHUqsDa0Q6AEwA3oECAyQAg#v=onepage&q=informacion%20financiera&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=tqdyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=informacion+financiera&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi_sO_YmrDtAhUlpFkKHUqsDa0Q6AEwA3oECAyQAg#v=onepage&q=informacion%20financiera&f=false)
- Bermudez, J., Perez, A., Ruiz, J., Sanjuan, P., & Rueda, B. (2013). *Psicologia de la Personalidad*. Madrid: ISBN. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de

<https://books.google.com.ec/books?id=QEWwBAAAQBAJ&pg=PT473&dq=autorregulaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjwiOLNi7sAhVEmlkKHVTyCb84FBD0ATAFegQIBhAC#v=onepage&q=autorregulaci%C3%B3n&f=false>

- Beuchat, M. (2006). FORMACIÓN CIUDADANA Y AUTORREGULACION; CONCEPTOS CLAVES PARA LA PRACTICA EDUCATIVA. *REVISTA PANAMERICANA DE PEDAGOGIA*, file:///C:/Users/WINDOWS%2010/Downloads/234-715-1-PB.pdf. Recuperado el 29 de SEPTIEMBRE de 2020
- Bravo, J. (2017). *Fundamentos del Derecho Tributario*. Peru: ISBN. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=lsxJDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=derecho+tributario&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjulMPKvflrAhXI1kKkHeH9AG0Q6AEwAnoECAQQAg#v=onepage&q=derecho%20tributario&f=false>
- Chacaltana, J., & Sulmont, D. (2004). *Políticas Activas en el Mercado Laboral Peruano: El Potencial de la Capacitación y Los Servicios de Empleo*. Peru: SN. Obtenido de <http://www.cies.org.pe/sites/default/files/files/diagnosticoypropuesta/archivos/parteeuno.pdf>
- Comision Economica para America Latin y el Caribe. (02 de JULIO de 2020). *CAPAL*. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de CAPAL: <https://www.cepal.org/es/comunicados/impactos-la-pandemia-sectores-productivos-mas-afectados-abarcaran-un-tercio-empleo-un>
- De la Fuente , J., Pichardo , M., Justicia , F., & Barben , A. (2008). *Enfoques de aprendizaje, autorregulación y rendimiento*. Oviedo: ISSN. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72720430.pdf>
- De la Fuente, J., Lopez, M., Zapata, L., Sander, P., & Putwain, D. (2014). RELACIÓN ENTRE LA AUTORREGULACIÓN PERSONAL Y LA CONFIANZA ACADÉMICA (PRESAGIO) CON EL ENGAGEMENT-BOURNOUT DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS (PRODUCTO). *INFAD Revista de Psicología*, 17-22. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851788002.pdf>
- De la Vega, R., Del Valle, S., Maldonado, A., & Moreno, A. (2008). *Pensamiento y Accion en el Deporte*. España: Editorial Deportivo. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=kM37CgAAQBAJ&pg=PA110&dq=la+autoconciencia+autorregulacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjOvPHipavtAhWISjABHe2LCsoQ6AEwBHoECAUQAQAg#v=onepage&q&f=false>
- Del Rey, S. (2005). *Estatutos de los Trabajadores*. Madrid: Wolters España SA. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=syI2XQAfc7cC&pg=PA377&dq=trabajadores&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiQnd-uwbHtAhUgRTABHWXvBOAQ6AEwAHoECAAQAg#v=onepage&q=trabajadores&f=false>
- Deloitte. (2020). *Deloitte*. Recuperado el 31 de 12 de 2020, de Deloitte: <https://www2.deloitte.com/ec/es/pages/strategy/articles/el-impacto-economico-de-covid-19--nuevo-coronavirus-.html>
- Doherty, P. C. (2019). *Pandemias*. sn: Autoria. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=6ULZDwAAQBAJ&pg=PT104&dq=pandemias>

+definicion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjblJj9x\_3qAhVBh-AKHAG2DRQQ6AEwAnoECAgQAQAg#v=onepage&q=pandemias%20definicion&f=false

- Garcia, M. (2007). Una Revision de las perspectivas Teoricas en el Estudio del Aprendizaje Autorregulado. *GALEGO*, 37-55. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de [https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/7058/RGP\\_14-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/7058/RGP_14-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Garcia, R., & Velio, M. (2013). *Administrador un Nuevo y Avanzado Perfil Profesional Necesario, Acorde al Mundo Globalizado de Hoy*. Mexico: ISBN. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=OqiOAgAAQBAJ&pg=PA48&dq=administrador&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjRjrfvubHtAhXzQTABHXsYC1cQ6AEwAnoECAUQAQAg#v=onepage&q=administrador&f=false>
- Gitman, L. (2003). *Administracion Financiera*. Mexico: ISBN. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de [https://books.google.com.ec/books?id=KS\\_04zILe2gC&pg=PA10&dq=el+contador+financiero&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiWwtaM7azrAhWlrVkkKHdnKBP8Q6AEwAXoECAMQAQAg#v=onepage&q=el%20contador%20financiero&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=KS_04zILe2gC&pg=PA10&dq=el+contador+financiero&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiWwtaM7azrAhWlrVkkKHdnKBP8Q6AEwAXoECAMQAQAg#v=onepage&q=el%20contador%20financiero&f=false)
- Gomez, B. (2011). *Un modelo de Evaluacion para Centros Docentes*. Madrid: Vision Libros. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=RZE3t16dURAC&pg=PA163&dq=autorregulacion%20B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjJz47s-o3sAhUCpFkKHU5dAS8Q6AEwB3oECAkQAQAg#v=onepage&q&f=false>
- Gomez, M. (2006). *Introduccion a la Metodologia de la Investigacion Cientifica*. Cordova: Brujas.
- Gonzalez, M. (2006). *Habilidades Directivas*. Malaga: Innovacion y Cualificacion. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=m2O0lflHp8oC&pg=PA82&dq=motivacion+la boral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjC4rqa8pTtAhViRjABHRtFAGQQ6AEwAXoECAUQAQAg#v=onepage&q&f=false>
- Gonzalez, M., & Daura, F. (2012). El Aprendizaje Autorregulado y su Vinculacion con la Perspectiva de Futuro. *Revista de Orientacion Edcacional*, 47-72. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <file:///C:/Users/WINDOWS%2010/Downloads/Dialnet-ElAprendizajeAutorreguladoYSuVinculacionConLaPersp-4554557.pdf>
- Guillen, M. d. (2012). *Motivacion*. Madrid: ISBN. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de [https://books.google.com.ec/books?id=EsOztllFaxgC&printsec=frontcover&dq=la+motivacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwibh93gzqrrAhWH1FkKHdc\\_A1cQ6AEwAHoECAUQAQAg#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=EsOztllFaxgC&printsec=frontcover&dq=la+motivacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwibh93gzqrrAhWH1FkKHdc_A1cQ6AEwAHoECAUQAQAg#v=onepage&q&f=false)
- Hernandez, L. (2015). *Autorregulacion Academica*. Mexico: ISBN. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <http://www.redie.mx/librosyrevistas/libros/autorregulacion.pdf>
- Hurtado , I., & Toro , J. (2007). *Paradigma y Metodos de Investigacion en Tiempos de cambio*. Caracas: CEC SA. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=pTHLXXMa90sC&pg=PA63&dq=investigacion>

+deductiva&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiHpPOeur\_rAhUlqIkKHfhJBc4Q6AEwAHO  
ECAEQAg#v=onepage&q&f=false

- Ianni, O. (2004). *La Sociología y el Mundo Moderno*. Mexico: ISBN. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de [https://books.google.com.ec/books?id=KhIfjgrsuhcC&pg=PA218&dq=perspectiva+femenologica&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjC5em5\\_57tAhXgQjABHU7yCocQ6AEwAHOECAkQAq#v=onepage&q=perspectiva%20femenologica&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=KhIfjgrsuhcC&pg=PA218&dq=perspectiva+femenologica&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjC5em5_57tAhXgQjABHU7yCocQ6AEwAHOECAkQAq#v=onepage&q=perspectiva%20femenologica&f=false)
- IFAC. (2009). *Código de Ética para Profesionales de la contabilidad*. Auditores. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/codigo-de-etica-para-profesionales-de-la-contabilidad.pdf>
- Lamas, H. (2008). *Aprendizaje autorregulado, motivación y rendimiento académico*. Lima: ISSN. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272008000100003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272008000100003&script=sci_arttext)
- Lanz, M. Z. (2006). *El Aprendizaje Autorregulado*. Argentina: Noveduc. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de [https://books.google.com.ec/books?id=rG87WfAE9VcC&pg=PA5&dq=autorregulacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjxuYnZ2\\_zqAhVvdt8KHZzaBkw4ChDoATACegQIAxAC#v=onepage&q=autorregulacion&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=rG87WfAE9VcC&pg=PA5&dq=autorregulacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjxuYnZ2_zqAhVvdt8KHZzaBkw4ChDoATACegQIAxAC#v=onepage&q=autorregulacion&f=false)
- Levy, C. (2000). *La Motivación en la Empresa Modelos y Estrategias*. España: Ediciones Gestion 2000. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de [https://books.google.com.ec/books?id=KRuxg13-UsgC&pg=PA14&dq=teorias+motivacion+en+lo+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjbqO\\_I9LPtAhWkxFkKHxkFAjMQ6AEwChOECAGQAg#v=onepage&q=teorias%20motivacion%20en%20lo%20laboral&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=KRuxg13-UsgC&pg=PA14&dq=teorias+motivacion+en+lo+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjbqO_I9LPtAhWkxFkKHxkFAjMQ6AEwChOECAGQAg#v=onepage&q=teorias%20motivacion%20en%20lo%20laboral&f=false)
- Lozano, A. (2008). *Diseño y Valoración de Software para Evaluar las Estrategias de Aprendizaje Autorregula en Educación Infantil*. Almería: SN. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=bThBAQAAQBAJ&pg=PA28&dq=perspectiva+operante+autorregulacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiV6ouf5p7tAhWXSzABHX10CdGQ6AEwAHOECAkQAq#v=onepage&q=perspectiva%20operante%20autorregulacion&f=false>
- Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., & Carden, F. (2001). *Mejorando el Desempeño de las Organizaciones*. Costa Rica: Tecnología de Costa Rica. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=uy90rmtckLIC&oi=fnd&pg=PA9&dq=la+autoevaluacion+del+individuo&ots=\\_xT9yWybXl&sig=FwYAmrsv5kYxafAKyV997TzF\\_Aw#v=onepage&q=la%20autoevaluacion%20del%20individuo&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=uy90rmtckLIC&oi=fnd&pg=PA9&dq=la+autoevaluacion+del+individuo&ots=_xT9yWybXl&sig=FwYAmrsv5kYxafAKyV997TzF_Aw#v=onepage&q=la%20autoevaluacion%20del%20individuo&f=false)
- Mager, R. F. (2000). *Análisis de Objetivos*. Barcelona: EPISE SA. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=h7V2HNM2shIC&printsec=frontcover&dq=alcanzar+los+objetivos&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiGn5i2xZTtAhUGSjABHWBfCN8Q6AEwBnoECAgQAq#v=onepage&q=alcanzar%20los%20objetivos&f=false>

- Mallo, C., & Pulido, A. (2008). *Contabilidad Financiera un Enfoque Actual*. Madrid: Paraninfo SA. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=ePyr6TLZuKoC&pg=PA51&dq=usuarios+de+la+informacion+financiera&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi-jp7As7HtAhXgVTABHdYUDCcQ6AEwAAnoECAUQA#v=onepage&q=usuarios%20de%20la%20informacion%20financiera&f=false>
- Martinez, E., & Martinez, F. (2009). *Capacitacion por Competencias*. Santiago de Chile: sn. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de [http://capacitacionefectiva.cl/recursos/capacitacion\\_por\\_competencias.pdf](http://capacitacionefectiva.cl/recursos/capacitacion_por_competencias.pdf)
- Martinez, D., & Milla, A. (2012). *La Elaboracion del Plan Estrategico y su implantacion a travez del cuadro integral*. Madrid: Diaz de Santo SA. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=WnHYrdgYGmcC&pg=PA3&dq=caracteristica+s+del+plan+estrategico&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi3g9mT2KjrAhXVQzABHZnWANIQ6AEwA3oECAUQA#v=onepage&q=caracteristicas%20del%20plan%20estrategico&f=false>
- Mauri, T., Colomina, R., Martinez, C., & Rieradevall, M. (2009). La Adquisicion de las Competencias de Autorregulacion. Analisis de su Concepcion y Aprendizaje en Diferentes Estudios Universitarios. *Revista d'Innovacio i Recerca en Educació*, 33-60. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/24393/1/573866.pdf>
- Milagro, B. (2009). El uso del error en los ambientes de aprendizaje: Una visión transdisciplinaria. *Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias*, 9-28. Recuperado el 03 de 02 de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/652/65213214002.pdf>
- Molina, H. (2000). ESTABLECIMIENTO DE METAS, COMPORTAMIENTO Y DESEMPEÑO. *SCIELO*, SN. Recuperado el 2021 de 02 de 02, de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232000000200002&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232000000200002&script=sci_arttext&tlng=en)
- Naghi, M. (2005). *Metodo de Investigacion*. Mexico: Limusa. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=ZEJ7-0hmvhwC&pg=PA91&dq=investigacion+descriptiva&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiW5dW0--rrAhUDwIkKHVU-Dt8Q6AEwAHoECAQA#v=onepage&q=investigacion%20descriptiva&f=false>
- Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F., & Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. *Papeles del Psicólogo*, 31-39. Recuperado el 2021 de 01 de 30, de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2319.pdf>
- Nuñez, J., Solano, P., Gonzalez, J., & Rosario, P. (2006). *Evaluacion de los procesos de autorregulacion mediante el autoinforme*. Oviedo: Psicothema. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718304.pdf>
- Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodo de Investigacion*. bogota: Ediciones de la U. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=VzOjDwAAQBAJ&pg=PA97&dq=enfoque+cuantitativa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjs27HozunrAhXFuFkKHbndA-sQ6AEwBnoECAkQA#v=onepage&q=enfoque%20cuantitativa&f=false>
- Organizacion Mundial de la Salud. (2020). *Organizacion Mundial de la Salud*. Recuperado el 2021 de 02 de 04, de Organizacion Mundial de la Salud:

<https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>

- Osores, F., Gomez, J., Suarez, L., Cabezas, C., Alave, J., & Maguiña, C. (2019). *Un nuevo virus A/H1N1, una nueva pandemia: Influenza un riesgo permanente para una humanidad globalizada*. Peru. Recuperado el 2021 de 02 de 04, de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1728-59172009000200008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172009000200008)
- Panadero, E., & Tapia, J. (2014). ¿Cómo autorregulan nuestros alumnos? Revisión del modelo cíclico de Zimmerman sobre autorregulación del aprendizaje. *Anales de Psicología*, 450-462. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16731188008.pdf>
- Preciado, A. (2006). *Modelo de Evaluación por competencias Laborales*. Mexico: Publicaciones Cruz. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=47aiKacwZrUC&pg=RA1-PA30&dq=tipos+de+competencias+laborales&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiSj7LbIJXtAhVRSTABHTyVAc0Q6AEwAHoECAQQAg#v=onepage&q=tipos%20de%20competencias%20laborales&f=false>
- PSICORE. (2014). *Bateria de Competencias Laborales*. Guatemala: PSICORE. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=USedAwAAQBAJ&pg=PT4&dq=competencias+laborales&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi117DTh5XtAhWRsDEKHWDpC64Q6AEwBH0ECAUQAg#v=onepage&q=competencias%20laborales&f=false>
- Quesada, R. (2002). *Ejercicio para Fomentar la autorregulación*. MEXICO: LIMUSA. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=Uc4ekONluc4C&pg=PA7&dq=autorregulacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiU2MfKg5vtAhUNsJABHRFWDQwQ6AEwAHoECAAAQAg#v=onepage&q=autorregulacion&f=false>
- Quesada, R. (2002). *Ejercicios para Fomentar la Autorregulación*. Mexico: Limusa. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=Uc4ekONluc4C&printsec=frontcover&dq=Ejercicios+para+Fomentar+la+Autorregulacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiljMm59NDuAhXCVTABHc6MDRMQ6AEwAHoECAAAQAg#v=onepage&q=Ejercicios%20para%20Fomentar%20la%20Autorregulacion&f=false>
- Quevedo, J. (2020). *Normas de Información Financiera*. Guanajuato: Ediciones Fiscales ISEF. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de [https://books.google.com.ec/books?id=LcDXDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=informacion+financiera&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi\\_sO\\_YmrDtAhUlpFkKHUqsDa0Q6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=informacion%20financiera&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=LcDXDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=informacion+financiera&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi_sO_YmrDtAhUlpFkKHUqsDa0Q6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=informacion%20financiera&f=false)
- Rodulfo, J. (2018). *Por que Maslow*. EEUU: ISBN. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=cy3DDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Las+jerarqu%C3%ADa+de+las+necesidades+de+Maslow&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjQ6\\_2qgZXtAhWcVTABHR8NCugQ6AEwAHoECAQQ](https://books.google.com.ec/books?id=cy3DDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Las+jerarqu%C3%ADa+de+las+necesidades+de+Maslow&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjQ6_2qgZXtAhWcVTABHR8NCugQ6AEwAHoECAQQ)

Ag#v=onepage&q=Las%20jerarqu%C3%ADa%20de%20las%20necesidades%20de%20Ma

- Rojas, T., & Valencia, M. (2019). Adaptacion y Validacion de un Cuestionario Sobre Estrategias de Autorregulacion de la motivacion en Estudiantes Universitarios. *Scielo*. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-22282019000100109](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282019000100109)
- Serrano , J., & Pons, R. (2011). El Constructivismo hoy; Enfoque Constructivista en Educacion. *SIELO*, S/N. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412011000100001](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412011000100001)
- Siliceo, A. (2004). *Capacitacion y Desarrollo del Personal*. Mexico: Limusa. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=CJhlsrSuIMUC&pg=PA25&dq=capacitacion+d+el+personal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj7KySiKrrAhVsSzABHUYHAg8Q6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q&f=false>
- Suarez, J., & Fernandez, P. (2016). *El Aprendizaje Autorregulado Variables Estrategicas Motivacionales, Evaluacion e Intervalor*. Madrid: UNEC. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=T1qfDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=perspectiva+operante+autorregulacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiV6ouf5p7tAhWXSzABHX10CdGQ6AEwCHoECAUQAq#v=onepage&q=perspectiva%20operante%20autorregulacion&f=false>
- Torrano, F., Fuentes , J., & Soria , M. (2017). *Aprendizaje autorregulado: estado de la cuestión y retos psicopedagógicos*. MEXICO: isnn. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982017000200160&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982017000200160&script=sci_arttext)
- Torres, J. (2002). *Aprender a Pensar y Pensar para Aprender*. España: Narcea SA. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de [https://books.google.com.ec/books?id=zxh\\_9UFqFt8C&pg=RA2-PA4&dq=autorrefuerzo+autorregulacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjcr\\_W26jtAhWqVzABHZH1DLEQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=autorrefuerzo%20autorregulacion&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=zxh_9UFqFt8C&pg=RA2-PA4&dq=autorrefuerzo+autorregulacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjcr_W26jtAhWqVzABHZH1DLEQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=autorrefuerzo%20autorregulacion&f=false)
- Torres, J. C. (2007). *Una Triple Alianza Para el Aprendizaje Universitario de Calidad*. Madrid: Comillas. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=4JCbHZGYVZEC&printsec=frontcover&dq=Una+Triple+Alianza+Para+el+Aprendizaje+Universitario+de+Calidad&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjFnITm9dDuAhVhQzABHaKDC40Q6AEwAHoECAQAQAg#v=onepage&q=Una%20Triple%20Alianza%20Para%20el%20Ap>
- Valle , A., G. Cabanach, R., Rodriguez , S., C. Nuñez, J., & Julio, A. (2006). Metas academicas, estrategia cognitivas y estrategias de autorregulacion del estudio. *Psicothema*, 165-170. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718201.pdf>
- Valle, A., Rodriguez, S., Nuñez, J., Cabanach, R., Gonzalez, J., & Rosario, P. (2010). Motivacion y Aprendizaje Autorregulado. *Interamerican Journal of Psychology*, 86-97. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/284/28420640010.pdf>

- Vasquez, R. (2006). *Habilidades de Directivas y Tecnicas de Liderazgo*. España: Vigo. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=aWbKCqE6ccEC&pg=PA15&dq=adaptacion+alos+cambios&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj5rIbq2ZTtAhX2VzABHez4BoYQ6AEwAnoECAYQAg#v=onepage&q=adaptacion%20a%20los%20cambios&f=false>
- Vasquez, R., & Bongianino, C. (2008). *Principio de Teorias Contable*. Buenos Aires: ISBN. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de [https://books.google.com.ec/books?id=EM437XxnrQC&pg=PA208&dq=normas+contables&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwioz4Kj-O\\_rAhVivlkKHSvsACYQ6AEwB3oECACQAg#v=onepage&q=normas%20contables&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=EM437XxnrQC&pg=PA208&dq=normas+contables&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwioz4Kj-O_rAhVivlkKHSvsACYQ6AEwB3oECACQAg#v=onepage&q=normas%20contables&f=false)
- Villanueva, E. (2002). *Autorregulacion de la Prensa*. Mexico: ISBN. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de [https://books.google.com.ec/books?id=xoZ7TLCCH9YC&pg=PA286&dq=autorregulacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwigL-9\\_JrtAhVfSDABHVEiAMUQ6AEwAXoECAgQAg#v=onepage&q=autorregulacion&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=xoZ7TLCCH9YC&pg=PA286&dq=autorregulacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwigL-9_JrtAhVfSDABHVEiAMUQ6AEwAXoECAgQAg#v=onepage&q=autorregulacion&f=false)
- Vived, E. (2011). *Habilidades sociales, autonomia personal y autorregulacio*. Zaragoza: Prensas Universitario de Zaragoza. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <https://books.google.com.ec/books?id=tYT1DAAAQBAJ&pg=PA43&dq=perspectiva+operante+autorregulacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjxhKO2w53tAhVnVTABHfCTBFAQ6AEwAXoECAIQA#v=onepage&q=perspectiva%20operante%20autorregulacion&f=false>
- Wisnivesky, C. (2003). *Ecologia y Epidemilogia de las infecciones parasitarias*. Costa Rica: Lur. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de [https://books.google.com.ec/books?id=LK4bZpq7FCYC&pg=PP82&dq=pandemias+de+finicion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjbLj9x\\_3qAhVBh-AKHAG2DRQQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=pandemias%20definicion&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=LK4bZpq7FCYC&pg=PP82&dq=pandemias+de+finicion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjbLj9x_3qAhVBh-AKHAG2DRQQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=pandemias%20definicion&f=false)
- Wong, Z., & Salcedo, L. (2008). Retos del contador en la actualidad. *Quipukamayoc*, 69. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de <file:///C:/Users/WINDOWS%2010/Downloads/5252-Texto%20del%20art%C3%ADculo-17940-1-10-20140314.pdf>

### CUESTIONARIO DE AUTORREGULACIÓN (CAR) *Abreviado en español*

*(Validación original al español: Pichardo, C., Justicia, F., de la Fuente, J., Martínez-Vicente, J. M., & Berbén, A. B. (2014).  
Segunda validación versión abreviada en español: Garzón Umerenkova, A., de la Fuente, J., Martínez-Vicente, J., Zapata Sevillano, L., Pichardo M. y García-Berbén, A. (2017))*

Por favor, responde las siguientes preguntas marcando la respuesta que mejor describe cómo eres tú. Marca el número que mejor represente tu nivel de acuerdo con las afirmaciones, teniendo en cuenta que:

1	2	3	4	5
Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho

No hay respuesta correctas ni incorrectas. Sigue un buen ritmo al contestar las preguntas, y no pienses demasiado sobre ninguna de tus respuestas.

Factor/tipo de calificación	Número del ítem	Contenido del ítem	1 Nada	2 Poco	3 Regular	4 Bastante	5 Mucho
M/+	1	Normalmente, suelo controlar mi progreso en cuanto al logro de mis objetivos en el estudio					
M/-	2	Me cuesta ponerme objetivos					
M/-	3	Me cuesta hacer planes para poder alcanzar mis objetivos					
M/+	4	Me pongo objetivos y controlo mi progreso					
M/+	5	Una vez tengo un objetivo, normalmente, puedo planificar cómo alcanzarlo					
M/+	6	Si tomo la determinación de hacer algo, pongo mucha atención a cómo me va					
P/-	7	Me distraigo de mis planes fácilmente					
P/+	8	Tengo mucha fuerza de voluntad					
P/+	9	Soy capaz de resistir las tentaciones					
TD/-	10	Me cuesta decidirme sobre las cosas					
TD/-	11	Retraso tomar cualquier decisión					
TD/-	12	Tengo tanto proyectos que me es difícil concentrarme en ninguno					
TD/-	13	Cuando se trata de decidirme sobre algún cambio, me siento abrumado por las decisiones					
TD/-	14	Pequeños problemas o distracciones me desorientan					
AR/-	15	Parece que no aprendo de mis errores					
AR/+	16	Normalmente, con solo una vez que cometa un error, ya aprendo de él					
AR/+	17	Aprendo de mis errores					

**Nota para la calificación de la prueba:**

Total 17 ítems (9 inversos).

(-) ítems de calificación inversa (+) ítems de calificación positiva.

**Subescalas:**

M (Metas). 6 ítems (2 inversos) (1,-2,-3,4,5,6).

P (Perseverancia). 3 ítems (1 inverso) (-7,8,9).

TD (Toma de decisiones). 5 ítems (5 inversos) (-10,-11,-12, -13, -14).

AR (Aprendizaje de los errores). 3 ítems (1 inverso) (-15, 16, 17).



