



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LAS  
COMPETENCIAS PARA OPTIMIZAR EL  
DESEMPEÑO DE LOS CONTADORES  
PÚBLICOS EN EL DESARROLLO DEL  
CAMPO ORGANIZACIONAL**

**Autores:** Figuera M. América C.  
Sierra R. Marianny N.

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego  
Teléfono: (0241) 8714240 (máster) – Fax: (0241) 8712394



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LAS COMPETENCIAS PARA  
OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO DE LOS CONTADORES PÚBLICOS EN EL  
DESARROLLO DEL CAMPO ORGANIZACIONAL**

Trabajo de Grado para optar al Título de  
Licenciado en Contaduría Pública

**Autor:** Figuera M. América C.  
C.I. 26.178.867  
Sierra R. Marianny N.  
C.I. 27.362.905

**Tutor:** Lic. Maruja Molina

San Diego, Junio de 2020



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
COORDINACIÓN DE PASANTIAS Y TRABAJO DE GRADO**

**ACTA N°00043-1-2020**

San Diego, 17 de Junio del 2020

Ciudadanas

**AMERICA CRISTINA, FIGUERA MARTINEZ**

**C.I. 26.178.867**

**MARIANNY NATHALIE, SIERRA ROJAS**

**C.I. 27.362.905**

Cumplo con informarle que la Comisión de Trabajo de Grado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, acordó aprobar el Proyecto de Trabajo de Grado, presentado por usted titulado: **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LAS COMPETENCIAS PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO DE LOS CONTADORES PÚBLICOS EN EL DESARROLLO DEL CAMPO ORGANIZACIONAL”**; como requisito para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública.

Sin otro particular, se suscribe de usted

Atentamente.

**PLAN UNIVERSIDAD EN CASA**

**Dra. Patricia Díaz**

**Decana de la Facultad de Ciencias Sociales.**

**“Se Aprueba Proyecto (Anexo L) sin revisión Metodológica.”**

**“Una vez que cese el Plan Universidad en Casa, se firmará y sellará.”**



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA CONTADURÍA PÚBLICA  
CARRERA CONTADURÍA PÚBLICA**

**ACTA DE ACEPTACION DEL TUTOR**

Quien suscribe Maruja Molina Díaz titular de la cédula de identidad N° **10.610.324**, en mi carácter de tutor del trabajo de grado titulado **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LAS COMPETENCIAS PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO DE LOS CONTADORES PÚBLICOS EN EL DESARROLLO DEL CAMPO ORGANIZACIONAL”** presentado por las ciudadanas América C. Figuera M. titular de la cédula de identidad N° **26.178.867** y Marianny N. Sierra R. titular de la cédula de identidad N° **27.362.905** presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciadas en Contaduría Pública, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que designe.

En San Diego, a los Veinte (20) días del mes de Junio del año dos mil veinte (2020)

---

**Lic. Maruja Molina Díaz**

**C.I.: N° 10.610.324**

## **DEDICATORIA**

Este gran paso al éxito se lo dedico a las personas más importantes en mi existencia:

A Dios, mis padres Ysabel Cristina y Manuel Alfredo.

A mis tíos María Carolina, Ramón Eduardo y Carlos José.

A mi hermana Daniela Carolina

**América Figuera.**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, a mi Abuela Maritza Álvarez, a mi padre Moisés Sierra, mis pilares y los motores de mi vida.

En segundo lugar, a Migda Rodríguez y Neribeth Moya a quienes quiero como una segunda abuela y una segunda madre, por haber sido mi apoyo y mi pilar a lo largo de toda mi carrera universitaria, alentándome a seguir y no desmayar; a pesar de la distancia.

En tercer lugar a mi Nono, que se que desde el cielo estas orgulloso de mi y siempre cuidándome...

**Marianny Sierra.**

## **AGRADECIMIENTO**

**El que se hace instruir debe retribuir al que instruye con cualquier cosa que tenga. Es por ello, que es propicia la ocasión para agradecer:**

A la Universidad José Antonio Páez, por brindarme la oportunidad de formarme académicamente.

A todos los profesionales que a través de sus conocimientos, hicieron posible el logro de esta meta. Es por esto, que no debo pasar por alto, mi gratitud a personas que más que facilitadores se convirtieron en amigos especiales.

A mi tutora Maruja Molina, gracias por su esfuerzo y gran apoyo para la cristalización de esta meta.

A la señora Astrid Dávila, Miguel Houtman y señora Marina de Caverzan por su gran apoyo incondicional durante mis años de formación académica.

A mis amigos Johanna García, Daniela Victoria, Reinaldo Tomás, Willie Manzano, Cristina Blanco y Vanessa Ochoa.

A mi amiga y compañera de tesis Marianny Sierra gracias por acompañarme en este camino.

**Gracias...**

**América Figuera.**

## **AGRADECIMIENTO**

**“No le pongas excusas a lo que no puedes terminar. Enfócate en todas aquellas razones por las que debes hacer que suceda.**

## INDICE GENERAL

<b>LISTA DE CUADROS</b>	pp. ix
<b>LISTA DE GRÁFICOS</b>	x
<b>LISTA DE TABLAS</b>	xi
<b>RESUMEN INFORMATIVO</b>	xii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPÍTULO</b>	
<b>I EL PROBLEMA</b>	
1.1. Planteamiento del Problema	2
1.2. Formulación del Problema	4
1.3. Objetivos de la Investigación	4
1.4. Justificación de la Investigación	5
<b>CAPÍTULO</b>	
<b>II MARCO TEÓRICO</b>	7
2.1. Antecedentes de la Investigación	7
2.2. Bases Teóricas	11
2.3. Definición de Términos Básicos	20
<b>CAPÍTULO</b>	
<b>III MARCO METODOLÓGICO</b>	22
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación	22
3.2. Población y Muestra	23
3.3. Técnica e Instrumento de recolección de datos	24
<b>CAPÍTULO</b>	
<b>IV RESULTADOS</b>	25
4.1. Análisis de los resultados	25
4.1.1- Resultados de la encuesta	26
4.1.2- Resultados de la entrevista	36
4.2- Análisis General de los Resultados	37
4.3 Competencias del liderazgo transformacional que apoyan en el desempeño actual del contador público	39
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	41
Conclusiones	41
Recomendaciones	43
<b>REFERENCIAS</b>	44
<b>ANEXOS</b>	46

## **LISTADE CUADROS**

Contador público tradicional vs Contador Público Transformacional	pp. 40
---	-----------

## LISTA DE GRÁFICOS

Ítem N° 1	pp. 26
Ítem N° 2	27
Ítem N° 3	28
Ítem N° 4	29
Ítem N° 5	30
Ítem N° 6	31
Ítem N° 7	32
Ítem N° 8	33
Ítem N° 9	34
Ítem N° 10	35

## LISTA DE TABLAS

Muestra	pp. 23
Resultados Ítem N° 1	26
Resultados Ítem N° 2	27
Resultados Ítem N° 3	28
Resultados Ítem N° 4	29
Resultados Ítem N° 5	30
Resultados Ítem N° 6	31
Resultados Ítem N° 7	32
Resultados Ítem N° 8	33
Resultados Ítem N° 9	34
Resultados Ítem N° 10	35



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE CONTADURIA  
CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA**

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LAS COMPETENCIAS PARA  
OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO DE LOS CONTADORES PÚBLICOS EN EL  
DESARROLLO DEL CAMPO ORGANIZACIONAL**

**Autores:** Figuera M. América C. Sierra R. Marianny N.

**Tutor:** Lic. Maruja Molina

**Fecha:** San Diego, Junio 2020

**RESUMEN INFORMATIVO**

Todo profesional, debe estar en constante actualización y aceptación de cambios para continuar activo en el mercado laboral. Los profesionales de la contaduría pública no son la excepción. El ser humano, al igual que las organizaciones, debe y necesita tener una idea clara de hacia dónde va y hacia dónde quiere ir; tener un proyecto que le permita enfocar y dirigir sus esfuerzos para la consecución de sus deseos y expectativas. Es por ello, que la acción del contador público no puede permanecer anclada en viejos paradigmas, se requiere renovación, transformación, desarrollo del potencial humano, de una nueva cultura organizacional, entre otros. Es entonces, donde aparece una figura de apoyo englobada en el liderazgo. Es por eso que, esta investigación tiene como objetivo general analizar el liderazgo transformacional y las competencias para optimizar el desempeño de los Contadores Públicos en el desarrollo del campo organizacional, es por ello que se llevó a cabo una amplia revisión bibliográfica que permitió desarrollar cada uno de los objetivos planteados. Para ello, metodológicamente, la investigación se apoyó en el tipo de investigación documental con un nivel descriptivo, como técnicas de recolección de información se empleó el cuestionario, mediante una encuesta comprendida por diez (10) preguntas dicotómicas, que se aplicaron a la población y muestra objeto de estudio conformada por diez (10) contadores públicos, a su vez se realizó una entrevista para fundamentar los datos encontrados a través de la encuesta. Con el estudio y análisis de los mismos surgió una serie de conclusiones, entre las cuales resalta el hecho de que el Contador Público debe convertirse en un facilitador de los procesos, en agente transformador de realidades; estimulando el desarrollo personal para conducir a una gestión exitosa y a la vez, conlleve a la excelencia del proceso contable.

**Descriptor:** Contador, Liderazgo, Liderazgo Transformacional, Competencias, Campo Organizacional, Desempeño.

## INTRODUCCIÓN

Todo profesional, que aspire progresar a través del logro de sus metas y objetivos, debe incorporar recursos idóneos, y sobre todo, demostrar liderazgo en escenarios retadores para comprobar su capacidad organizacional y la integración eficaz del mismo. Al respecto, es necesario señalar que el contador público ha sido, es y será un punto clave en un ente u organización a través de su observación, análisis y aprendizaje razones que motivaron a desarrollar la presente investigación.

En tal sentido, la finalidad primordial del presente trabajo es analizar las competencias del liderazgo transformacional que debe implementar el contador público en el desarrollo de su campo organizacional, el cual está estructurado bajo el criterio de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez de la siguiente manera:

**Capítulo I.** El Problema, en el que se encuentra el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la justificación, dándole apertura al trabajo de investigación.

**Capítulo II.** Marco Teórico, en el que se identifican los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, identificación y definición de términos básicos.

**Capítulo III.** Marco Metodológico, donde se completa el tipo y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

**Capítulo IV.** Análisis e Interpretación de los Resultados, en el cual se plasman tabulados y graficados los datos obtenidos mediante las técnicas e instrumentos que permitieron obtener la información.

Conclusiones y Recomendaciones en donde se presentan Las Competencias Para Optimizar El Desempeño De Los Contadores Públicos en el desarrollo del campo organizacional. Se culmina con las referencias bibliográficas que sustentan la investigación.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

Desde el principio de los tiempos, la humanidad ha tenido y tiene que mantener un orden en cada aspecto, mayormente en el área económica, utilizando medios muy elementales al principio, para luego emplear medios y prácticas avanzadas que facilite el intercambio y/o manejo de sus operaciones. Una muestra del desarrollo de estas actividades, es la creación de la moneda como único instrumento de intercambio. De tal manera se puede aseverar que los orígenes de la contabilidad son tan antiguos como el hombre.

La profesionalización, que brindan las universidades se realiza con fines de inserción de los individuos al mercado laboral, desde un enfoque de productividad y competitividad, todos formados con las mismas características que trae consigo la racionalidad productivo-instrumental, que alinea a los adolescentes a las prácticas de consumo que tanto incentiva la lógica mercantil, pero que no observa su impacto en el entorno social. De este modo, se crean sujetos cuadriculados, sin ningún compromiso con la solución de las problemáticas propias de una sociedad como la nuestra. Lo anteriormente expuesto, recae en todos los enfoques del mercado laboral, y por supuesto, reincide en los programas de Contaduría Pública, que han caído en la misma lógica y reproducen contadores sin pretensiones de transformar problemáticas sociales desde las ciencias contables.

Toda sociedad e institución, que aspire progresar a través del logro de sus metas y objetivos, debe incorporar recursos idóneos y sobretodo demostrar liderazgo en escenarios retadores, para comprobar su capacidad organizacional y la integración eficaz de sus miembros. Actualmente, las empresas buscan líderes en sus equipos de trabajo, como base efectiva para mejorar la productividad y tener un mejor ambiente laboral, de allí radica la importancia de tener un contador con visión, apasionado por buscar soluciones efectivas a diferentes situaciones.

Así mismo, aunque la profesión de la Contaduría Pública es una de las más auto-reguladas en el mundo; a partir de los años 2000, debido a escándalos suscitados en Estados Unidos con casos como PARMALAT, WORLCOM, ENRON, entre otros, gracias a éstos la credibilidad de los contadores públicos se vio muy cuestionada, sin embargo, con la adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), Normas Internacionales de Auditoría (NIA) y el Código de Ética Profesional se ha logrado recuperar la confianza de la sociedad en la profesión de la Contaduría Pública.

El ser humano, al igual que las organizaciones, debe y necesita tener una idea clara de hacia dónde va y hacia dónde quiere ir; tener un proyecto que le permita enfocar y dirigir sus esfuerzos para la consecución de sus deseos y expectativas. Es por ello, que la acción del contador público no puede permanecer anclada en viejos paradigmas, se requiere renovación, transformación, desarrollo del potencial humano, de una nueva cultura organizacional, entre otros. Es entonces donde aparece una figura de apoyo englobada en el liderazgo

Si bien es cierto, el líder transformacional se caracteriza por su amor al cambio, es por esto que se puede adaptar rápidamente y persuadir a sus seguidores para avanzar al mismo ritmo. Por la vía de los hechos, la mayoría de los gerentes no han perfilado ni desarrollado herramientas de gestión que produzcan impacto en las comunidades, por lo general han destinado gran parte de sus funciones a lo exclusivamente administrativo, descuidando la urgencia de propiciar cambios cualitativos mediante el liderazgo creador y estimulante.

Las organizaciones excelentes requieren de excelentes gerentes, pero una gerencia excelente no convierte a una organización en excelente; se necesita algo más y ese algo es tener también un gran liderazgo.

Los contadores públicos, utilizan políticas, procedimientos, etapas, disciplinas, entre otros, para motivarse al logro de las metas de manera independiente o para el beneficio de una organización. Sin embargo, un líder transformacional prefiere desafiarse a alcanzar las metas presentándose una visión prometidora del futuro desencadenando su potencial.

No obstante, el mundo está pidiendo contadores públicos integrales con conocimientos en las áreas gerenciales, administrativas, económicas, jurídicas, informáticas, entre otras. Además, con habilidades como el trabajo en equipo y capacidad de liderazgo. Por esta razón, es necesario mostrar cuales son las nuevas características y habilidades que el profesional de la Contaduría Pública debe adquirir, y las ventajas que esto le traería a la organización.

### **1.1.1 Formulación del Problema**

¿Qué características del liderazgo transformacional ayudarían a optimizar el desempeño del Contador Público?

## **1.2 Objetivos de la Investigación**

### **1.2.1 Objetivo General**

Analizar el Liderazgo Transformacional y las competencias para optimizar el desempeño de los Contadores Públicos en el desarrollo del campo organizacional.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Describir el perfil laboral actual de los contadores públicos en el desarrollo organizacional y sus competencias actuales.

- Determinar las características del Liderazgo transformacional mediante un cuadro demostrativo enfocadas a los Contadores Públicos actuales
- Establecer las competencias del liderazgo transformacional que apoyan en el desempeño actual del contador público

### **1.3 Justificación de la Investigación**

Partiendo de lo planteado anteriormente el propósito de la investigación es analizar qué características del liderazgo transformacional ayudarían a optimizar el desempeño del Contador Público y así demostrar cómo se puede mejorar la situación actual de estos, con el fin de potenciar su trabajo de manera tanto independiente como a nivel organizacional.

El nuevo rol del Contador Público frente a un mundo globalizado y cada vez más tecnificado, tiene que ser la capacidad que este tenga de obtener una ecuación constante y poder utilizar este conocimiento adquirido a favor de la organización para donde trabaja para una mejor apoyo a la gerencia y que esta pueda tomar mejores decisiones.

Es por eso que, el Contador Público tiene la obligación de no quedarse atrás respecto de su conocimiento en el área financiero-contable, ni mucho menos de las nuevas tendencia de tecnología que imperan en este mundo globalizado y que constantemente están cambiando, esto representa un desafío constate, sin duda alguna habrá que caminar del lado de la educación, debido a que hoy la carrera contable es una de las profesiones más dinámicas, sometida a contantes cambios y que requiere de contadores eficientes.

Además, los principios éticos que debe cumplir el contador son: integridad, objetividad, independencia, responsabilidad, confidencialidad, observancia, competencia, difusión, respeto y buena conducta. Los retos actuales de la Contaduría Pública son muchos, pero todos están encaminados a mejorar una profesión que

demanda ética y actualización de conocimientos de acuerdo con las sociedades y coyuntura actuales.

En los últimos tiempos, el mundo ha experimentado profundos cambios que han afectado significativamente una serie de esquemas que hasta hace poco se creían permanentes. En el campo gerencial se da una creciente división del trabajo y especialización, conllevando una división parcial de la organización. Los Contadores Públicos poseen nuevas necesidades, consideran la organización como un ámbito para su plena realización, exigen una mayor formación y responsabilidad.

Ante esta nueva realidad la práctica tradicional del liderazgo basado en el modelo de recompensa contingente (transaccional), que no desarrolla sentido de compromiso y de cambio en sus seguidores, ha sido sustituido por el modelo del liderazgo transformacional, el cual busca estimular tanto al líder como a los seguidores y que se llegue a realizar una transformación interna en el individuo, logrando así importantes resultados para la organización. En el liderazgo transformacional el concepto de líder no se basa en la persona que toma las decisiones en sí, sino en la medida de que el grupo lo reconozca como líder, por su forma de ser.

Por ello esta misma evolución de la sociedad ha llevado a replantearse el actuar del contador público, debido a que este posee un papel indispensable en el marco de la organización y por consiguiente el deber de promover la evolución y desarrollo de la organización anteponiendo la ética del mismo. Sobre esto O´Farrill C.P.C afirma “El contador público debe ser la conciencia de la empresa.”

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se presentará el marco teórico el cual sustentará el presente estudio, según Hernández., Sampieri (2008) señala que un Marco Teórico es “un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio.” De acuerdo con lo anterior, el marco teórico ayuda a documentar cómo la presente investigación agrega valor a la literatura existente.

#### 2.1 Antecedentes de la Investigación

Según Arias (2004; 106) “Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones” En síntesis, los antecedentes de la investigación se refieren a todos los trabajos de investigación que preceden al nuestro, es decir, aquellos trabajos donde se hayan manejado las mismas variables o se hallan propuestos objetivos similares; además sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad.

Entre los trabajos que sirvieron de apoyo referencial a la presente investigación, se puede mencionar el realizado por Calderón (2019: 46) en su trabajo titulado **El liderazgo transformacional y la gestión financiera de la Municipalidad de Satipo**, de la Universidad Nacional del Centro del Perú para optar por el título de Maestro en Administración Pública y Gobierno, en donde señala que: “El liderazgo transformacional es percibido muchas veces desde una doble dinámica, que se debate en los niveles micro y macro. El nivel micro está influenciado por aquellos procesos individuales, en el macro la motivación ejercida por el poder influenciado por el cambio social y las reformas requeridas por la institución.”

Tomando en cuenta la investigación de Calderón se deduce los niveles de influencia de un líder transformacional; a nivel micro que involucra los procesos de los seguidores y el nivel macro relacionado con ese cambio producto de la motivación que impacta en la organización como un ente social.

Así mismo, Acosta (2016) en su trabajo: **La Globalización del Contador y el Liderazgo Transformacional**, de la Universidad Militar Nueva Granada, para optar por el título de Licenciada en Contaduría Pública, expresa lo siguiente: La sociedad ha evolucionado a lo largo de los años y por ello las empresas actualmente buscan profesionales que le sirvan de líderes y que cuenten con una visión de líder transformacional que trabaje por buscar soluciones efectivas y así impactar a sus equipos de trabajo de manera positiva para mejorar tanto la productividad como el clima laboral de la empresa.

Es pertinente para ésta investigación el hallazgo de Acosta, porque aporta a la investigación la importancia que tiene el liderazgo transformacional en el área organizacional y empresarial; y efectivamente en esta era toda empresa debe estar dispuesta a cambiar y sólo podrá prosperar aquella con verdadera pasión por el aprendizaje y por la adaptación. Muchas organizaciones están estancadas, desorientadas y tienden a ser monótonas ya que sus miembros carecen de habilidad para adaptarse a los cambios requeridos.

En el mismo orden de ideas, **Rojas (2016: 31)** en su trabajo de investigación titulado **El liderazgo y la motivación laboral en la Cooperativa COOMULTRUP, ubicada en Pamplona, Norte de Santander**, de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia para optar al título de Magister en Administración de Organizaciones, en donde indica que: “el enfoque del liderazgo transformacional es un estilo de dirección enfocado en el trato humano que se preocupa por identificar los intereses de los subalternos para impulsar el logro de los objetivos de la organización” ante esta afirmación Rojas asegura que el estilo de dirección enfocado en el Liderazgo Transformacional “genera confianza y autonomía para enfrentar las exigencias en la prestación de los servicios de la empresa.”

Lo evidenciado en el trabajo de Rojas permitió entender en el desarrollo de la presente investigación, que la falta de estímulo por parte de la organización, conduce a propiciar la apatía y desinterés en los integrantes de la misma, lo que no permite concederle la importancia que merece a las relaciones humanas, las cuales deben fortalecerse permanentemente. En función de lo expuesto, resulta imperativo relacionar el liderazgo transformacional en las competencias de los contadores públicos en desarrollo del campo organizacional razón de que el líder es el motor de cambio en este mundo globalizado asumiendo el compromiso de fomentar y desarrollar una cultura organizacional a través de la participación colectiva, la comunicación integradora y la toma de decisiones oportunas para elevar la productividad y el espíritu democrático.

**Por su parte, Torres (2016)** en su trabajo de investigación titulado **El estilo de liderazgo y su impacto en la gerencia corporativa de administración y servicios de la Empresa Petroquímica de Venezuela S.A., de la universidad de Carabobo para optar al título de Licenciado en Administración Comercial**, entre los principales aportes de la investigación, se encuentra la importancia del liderazgo como parte de las competencias del gerente evidenciándose la relevancia de promover un compromiso, tanto individual como organizacional de la gerencia para incorporar y promover el fomento de las habilidades y competencias, de los gerentes con la finalidad de aumentar la productividad y eficiencia de los procesos en pro del logro de los objetivos.

Así mismo es importante hacer referencia al trabajo realizado por **Marcano (2015)** titulado: **Liderazgo transformacional, una alternativa para los directivos de los centros de educación de la población de Boca de Pozo municipio península de Macanao estado Nueva Esparta, de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador** para optar por el título de Magister en Educación mención Gerencia Educacional, expresa lo siguiente:

“En la actualidad el liderazgo se encuentra enfocado mediante nuevas perspectivas, las cuales influyen de una

manera directa en el talento humano de cualquier empresa, los diferentes estudios sobre el liderazgo tienen un doble planteamiento, unos se fijan más en la dimensión psicológico-sociológico del líder y se preocupan por los rasgos, personalidad o carácter del líder, por su modelo de dirección o contextos. Otros estudios se detienen en la dimensión relacional y buscan encontrar la clave del liderazgo en los intercambios, la transformación e influencia en los otros o en su modo de servir y ayudar.” (p. 24)

La investigación de Marcano es de importancia para el presente trabajo porque a pesar de ser una investigación a nivel de Postgrado y de las Ciencias de la Educación, se evidencia como el estilo de liderazgo no solo afecta a las organizaciones empresariales, sino también a la parte educativa u otro tipo de organización. Así mismo, resalta las características del liderazgo transformacional, el cual le permite a sus seguidores desaprender y aprender nuevamente; mediante una buena comunicación que es una herramienta facilitadora de la acción gerencial, en virtud de que a través de ella se transmiten ideas, opiniones, actitudes para lograr comprender el funcionamiento de la institución y el grado de identidad que se tiene con los objetivos y metas deseadas.

Por otra parte, Lugo (2015: 22) en su trabajo de grado titulado **Visión holística del gerente como líder transformador**, de la Universidad de Carabobo para optar al grado Académico de Magíster en Gerencia Avanzada, trabajo en el cual afirma que: Según Cella (2012) el Contador Público debe ser un profesional capacitado para enfrentar con responsabilidad todas las actividades y competencias que tanto la sociedad como él mismo se imponga, así mismo, esto le permitirá posicionarse de manera destacada en la sociedad de acuerdo a los servicios que brinde.

La referencia destacada del trabajo de Lugo le da un aporte significativo a la investigación por la visión que da sobre las características que deben tener los contadores públicos en estos tiempos de cambios constantes, el contador público en la actualidad debe hacer frente, ahora más que nunca, a la exigencia y necesidad de

dar un significado y definir con claridad qué son y qué serán sus empresas. Las organizaciones no solo necesitan ser gerenciadas desde el punto de vista económico, actualmente se requiere de un cambio en la forma de liderar, dejar atrás el liderazgo rutinario, personalizado y netamente transaccional.

Por otro lado, **Morales (2012)**, en su investigación titulada, **“La comunicación con liderazgo y la productividad de las empresas”**, presentado en la **Universidad Central de Venezuela, como requisito para optar al título de Magister en Ciencias de la Comunicación**. “El autor busca determinar la relación entre el estilo de liderazgo en la comunicación y la productividad en las empresas de alimentos y bebidas, en el sector manufacturero, en el cual se establece como objetivo general; caracterizar el estilo de liderazgo de comunicación en las empresas de alimentos y bebidas del sector manufacturero en el estado Lara; y finalmente, identificar los 34 factores que inciden en la productividad en las empresas de alimentos y bebidas sector manufacturero.”

## **2.2 Bases Teóricas**

La gerencia del siglo XXI propone un modelo de organización efectiva del futuro que se basa en la idea de que casi todo su valor independientemente de su tamaño, es generado por la energía intelectual y la imaginación. Peters (2002), defiende el supuesto de “el costo de los materiales será mínimo en comparación a lo intangible (...) las reglas de negocio convencionales dejarán de funcionar cediendo el paso a nuevos modelos de negocios orientados a la gerencia de la imaginación humana” (p. 20)

Las bases teóricas son el análisis sistemático y sintético de las principales teorías que explican el tema que estás investigando. (Varas, 2010)

Según Bavaresco (2006) sostiene que las bases teóricas tiene que ver con las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio, es decir, cada problema posee algún referente teórico, lo que indica, que el

investigador no puede hacer abstracción por el desconocimiento, salvo que sus estudios se soporten en investigaciones puras o bien exploratorias.

### **Perfil del contador público**

El contador público es el profesional dedicado a aplicar, manejar e interpretar la contabilidad de una organización o persona tanto de manera independiente como dependiente, con la finalidad de producir informes para la gerencia y para terceros que sirvan para la toma de decisiones en la organización.

De acuerdo a la Universidad José Antonio Páez, el perfil del egresado de la carrera de contaduría pública es: “un profesional con rasgos ocupacionales y de personalidad que le permiten cumplir con la responsabilidad de medir adecuadamente los resultados y la situación financiera de las empresas e instituciones del país manteniendo siempre la independencia de criterios y una actitud justa y equilibrada.”

Así mismo, el profesional de la contaduría pública debe ser capaz de visualizar las actividades conceptuales y operativas de la contaduría en sus diversos campos de acción, aplicando los principios y normas de contabilidad generalmente aceptadas tanto para la preparación e interpretación de los estados financieros como en la ejecución de auditorías y en el análisis y control de la situación financiera de la empresa.

### **Inteligencia emocional como competencia del perfil del contador público**

El liderazgo transformacional fomenta el desarrollo de la inteligencia emocional ya que el control de las emociones desempeña un papel importante en el ámbito laboral. Debe señalarse que Weisinger (op.cit) sostiene “el uso inteligente de las emociones: de forma intencional, hace que nuestras emociones trabajen para nosotros, utilizándolas con el fin de que nos ayuden a guiar nuestro comportamiento y a pensar de manera que mejoren nuestros resultados” (p.14)

En consecuencia, para Bass (op.cit), el líder transformacional busca utilizar las emociones en forma inteligente para que éstas trabajen en beneficio propio, de modo que ayuden a controlar las conductas y pensamientos de sus seguidores para obtener mejores resultados. (p.311). El contador público debe manejar emociones como la ira, el entusiasmo, la frustración, entre otras debido a todo lo que se enfrente día a día.

De acuerdo a con estos planteamientos, el contador público debe aprender a manejar sus emociones y ayudar a los integrantes de su organización a manejar sus pensamientos, respuestas emocionales y comportamientos negativos en resultados positivos que trabajen a favor del desarrollo de cada miembro y de la organización. Es importante que tenga siempre en cuenta que estos componentes son los que desencadenan las respuestas emocionales, que el poder de controlar la ira u otro sentimiento está en las manos de cada persona y no en los actos de otro o en acontecimientos exteriores.

Es necesario señalar que Weisinger (op.cit) considera la gestión de la inteligencia emocional como enfatizar lo emocional o lo racional en las relaciones interpersonales y no comportarse como los primitivos cediendo a los impulsos. (p.25). De este modo los mensajes con contenido emocional – evaluación del desempeño, por ejemplo – son nublados por una respuesta racional. Al respecto Goleman (op.cit) considera que “comprender esta irracionalidad del cerebro humano es esencial para saber cómo las personas se relacionan – o no lo hacen – entre sí, elemento clave para una colaboración con éxito para motivar, dirigir o liderar equipos humanos. (p.199)

En la contaduría pública, elementos como la inteligencia emocional cobran una importancia crucial, a medida que las organizaciones se desenvuelven en mercados más competitivos y dinámicos, reducen personal por reestructuraciones o comienzan a ser parte de la globalización lo que significa fuerte modificaciones en el estilo de la gestión.

Se debe tener en cuenta que para lograr un desempeño excelente no basta con poseer una o dos competencias (personal y social) enumeradas anteriormente, sino

dominar una combinación de ellas. Una competencia para Weisinger (po. Cit) es “un rasgo personal o un conjunto de hábitos que llevan a un desempeño laboral superior o más eficaz (p. 35). O es una “habilidad que aumenta el valor económico del esfuerzo que una persona realiza en el mundo laboral” (p. 36).

De acuerdo a Frade, señala que las competencias son “Un conjunto de conocimientos que al ser utilizados mediante habilidades de pensamiento en distintas situaciones, generan diferentes destrezas en la resolución de los problemas de la vida y su transformación”.

A continuación, se presentan las principales habilidades que forman parte de la inteligencia emocional, a saber:

### **La Empatía**

Goleman (op.cit) se refiere a la empatía como “escuchar los sentimientos de los demás y asumir decisiones que les tengan en cuenta. (p.201). Percibir lo que otro sienten sin decirlo es la esencia de la empatía. Rara vez el otro dirá con palabras lo que experimenta; en cambio, lo revela su tono de voz, su expresión facial y otras maneras no verbales. La capacidad de percibir esas comunicaciones sutiles nace de aptitudes más básicas, sobre todo del conocimiento de uno mismo y del autodomínio.

Si las personas no pueden percibir sus sentimientos (o impedir que los ahoguen) se verán irremediamente fuera de contacto con los estados de ánimo ajenos. Cuando falta esa sensibilidad, la gente queda descontenta. Según Goleman (1999) “la falta de oído emocional conduce a la torpeza social, ya sea por haber interpretado mal los sentimientos ajenos, por una franqueza mecánica e inoportuna, o una indiferencia que aniquila la afinidad. (p.247)

Puede afirmarse que la empatía requiere, cuanto menos, saber interpretar las emociones ajenas; en un plano más elevado, incluye percibir las preocupaciones o los sentimientos del otro y responder a ellos. En el nivel más alto, la empatía significa comprender los problemas e intereses que subyacen bajo los sentimientos del otro.

Los elementos señalados son de gran importancia si se desea crear ambientes de trabajo adecuados ya que, como se señaló, las organizaciones modernas se basan fuertemente en la interacción entre las personas, grupos de trabajo, equipos de ventas, entre otros. Por otro lado que es más importante para un “buen” vendedor que interpretar los gustos y deseos de su cliente.

### **La Influencia**

Para explicar esta habilidad Weisinger (op.cit) plantea que los líderes capaces de percibir y hasta prever la reacción que sus mensajes o actitudes causarán en su grupo de influencia, “tienen la habilidad de articular y despertar el entusiasmo en pos de una visión y misión compartida” (p.118). El arte de la influencia requiere manejar con efectividad las emociones ajenas. Los trabajadores estelares son diestros en la proyección de señales emocionales, lo cual los convierte en potentes comunicadores, capaces de dominar a un público.

En pocas palabras, los convierte en líderes. Poder influir sobre los demás no es un tema menor que tenga que ver necesariamente con las cuotas de poder a las que puede acceder una persona, sino mas bien sobre la forma en que puede hacer esa persona que los demás compartan la visión del mundo, misión y objetivos de la organización.

### **El Contagio de las Emociones**

Cada uno influye en el estado de ánimo de los demás. Es perfectamente natural influir en el estado emocional de otro, para bien o para mal; se hace constantemente, “contagiándose” las emociones como si fueran una especie de virus social. Goleman (op.cit) sostiene que “este intercambio emocional constituye una economía interpersonal invisible, pero habitualmente es tan sutil que no se lo percibe” (p.254)

Las emociones indican en qué concentrar la atención, cuándo prepararse para actuar. Son captadores de atención, que operan como advertencias, invitaciones, alarmas, entre otro. Se trata de mensajes potentes, que transmiten información crucial sin poner necesariamente esos datos en palabras. Las emociones son un método de comunicación hipereficiente.

### **Manejar las Emociones Ajenas**

Esta estrategia aprovecha hábilmente el contagio emocional. Cada uno es parte del equipo emocional de los otros, para bien o para mal; se está siempre activando distintos estados emocionales. Weisinger (op.cit) refiere “este hecho ofrece un potente argumento contra la expresión desinhibida de sentimientos tóxicos en el ambiente de trabajo”. (p.125). Por el lado bueno, los sentimientos positivos que inspiran una empresa se basan, en gran medida, en lo que haga sentir la gente que representa a esa organización.

Los trabajadores más efectivos lo saben por instinto; utilizan naturalmente su radar emocional para percibir cómo reaccionan los otros y afinan su propia respuesta para impulsar la interacción en la mejor dirección posible. Goleman (1999) plantea que “los mismos mecanismos cerebrales que se esconden bajo la empatía, permitiendo la sintonización emocional, son también los que abren el camino al contagio de los estados anímicos”. (p.255)

### **Liderazgo**

Kouzes y James (1993: 17) Definen el **liderazgo** es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. El liderazgo, ha sido un tema adoptado por diferentes disciplinas, especialmente por las ciencias

administrativas, debido a la necesidad que han tenido los empleados de desarrollarlo, con el fin de gestionar las organizaciones actuales construidas en entornos complejos y globales. Son muchas las organizaciones que invierten en la capacitación de sus empleados pues pretenden elevar su rendimiento en la empresa usándolo como estrategia para incrementar los intereses monetarios.

Con tantos cambios que están ocurriendo en este mundo globalizado y de una alta competitividad, se ha venido construyendo un gran debate acerca del rol que deberían jugar los líderes en la organización del siglo XXI.

De acuerdo a Senge, concibe que al liderazgo como la “creación de un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades”.

En el mismo orden de ideas el autor Chiavenato (1999) conceptualiza al liderazgo como “un proceso continuo de selección que permite a la empresa avanzar hacia sus metas” (p. 151) así mismo es una “influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (p. 152).

### **Líder Transformacional**

Para Bass (op.cit), el líder transformacional, debe hacer uso de la comunicación direccional para que tanto él como sus seguidores estén continuamente en un intercambio de ideas y opiniones (p.350), favoreciendo la creación de un ambiente comunicativo que propicie un clima agradable que permita generar y poner en marcha los cambios que se requieran para responder con eficacia a las exigencias del mundo actual.

En consecuencia, para Bass (op.cit), el líder transformacional busca utilizar las emociones en forma inteligente para que éstas trabajen en beneficio propio, de modo

que ayuden a controlar las conductas y pensamientos de sus seguidores para obtener mejores resultados.

“El liderazgo transformacional busca estimular tanto al líder como a los seguidores y que se llegue a realizar una transformación interna en el individuo logrando así resultados importantes para la organización, en pocas palabras el liderazgo transformacional motiva a los seguidores (empleados) a hacer más de lo que originalmente se esperaba de ellos (transformando sus valores, sus actitudes, sus motivaciones y madurez) y al mismo tiempo genera una visión, propósitos y una misión compartida para la organización.

De este modo, los seguidores van más allá de sus propios intereses y trabajan para el interés grupal, es decir, el hecho de lograr resultados superiores es posible transformando a los seguidores, sus valores, sus actitudes, sus motivaciones y madurez.” (p.113)

En el mismo orden de ideas, se afirma que el Líder Transformacional tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso. Los líderes transformacionales elevan los deseos de logros y autodesarrollos de los seguidores, mientras que a la vez promueven el desarrollo de grupos y organizaciones.

### **Dimensiones del Liderazgo Transformacional**

Según Palomo (2010), existen 4 dimensiones relacionadas con el liderazgo transformacional:

Carismático: destaca por tener una visión clara, ganarse el respeto y la confianza, dar seguridad y provocar identificación y compromiso de sus colaboradores.

Consideración individualizada: presta atención a cada uno de sus colaboradores de forma individual y personal y les otorga responsabilidades diferentes.

Estimulación individual: anima, estimula y propicia la innovación y creatividad de sus colaboradores para la solución de problemas y el planteamiento de estrategias.

Inspiracional: dan ánimo y generan entusiasmo mediante la generación de altas expectativas y modificando actitudes.

En síntesis, este líder ejerce una función de promover el cambio para que el personal consiga no solo las metas trazadas sino que vaya más allá, es motivador pues anima a sus seguidores teniendo en cuenta sus necesidades y satisfacción de las mismas, además busca que los mismos mejoren sus aspiraciones, metas y valores.

### **Importancia del Liderazgo Transformacional en las empresas**

En 1978 se puso en marcha el concepto de la dirección de James McGregor Burns, en su teoría: La Transformación Del Liderazgo, El Liderazgo Transformacional, una filosofía de liderazgo que pretende llevar la motivación y el compromiso interno del empleado. La filosofía se desarrolló más tarde por Bernard M. Bass, mediante la adición de la capacidad de medición de la dirección, Bass dijo que las dos dimensiones del liderazgo son necesarias, tanto el liderazgo transaccional como el liderazgo transformacional. El liderazgo transformacional no es, en otras palabras, un sustituto del transaccional.

### **Los cuatro pilares del Liderazgo Transformacional**

Primeramente, en la ruta que nos revela el liderazgo transformacional, tenemos la personalización, en donde el líder se empapa del ambiente de trabajo, y conoce los deseos y necesidades de los empleados con una actitud de apoyo, así, cada individuo tiene el reto de ver los desafíos en toda su dimensión y de verse a sí mismos como

parte de la solución, el individuo está interesado en su propio desarrollo y tiene una alta motivación para contribuir usando él mismo sus recursos.

Acto seguido, aparece la estimulación intelectual, en donde el líder desafía las suposiciones, asume riesgos y escucha las ideas de otros, llama e invita a la creatividad y se ve en situaciones inesperadas que proporcionan una oportunidad para el aprendizaje y el desarrollo.

Seguidamente, viene la motivación de la inspiración, en donde la visión de la empresa redefine el significado de la motivación interna así como a los valores comunes, al tener una visión clara y mediante la adopción de medidas basadas en los valores empresariales, cada uno de nuestros empleados crea su propia motivación

Y en el mismo orden de ideas, viene el impacto idealizado, en el que el líder, hace gala de su buen comportamiento ético para ganarse el respeto y la confianza, consigo mismo y de los demás.

## **2.5 Definición de Términos Básicos**

**Clima organizacional:** Para Chiavenato por clima organizacional se hace referencia “al ambiente existente entre los miembros de la organización y está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional.”

**Influencia idealizada:** Respecto a ello, Bass y Avolio sostienen que “el líder transformacional ejerce una influencia idealizada lo cual implica dan sentido de propósito a sus seguidores... el líder se gana el respeto así como la confianza de sus seguidores.”

**Motivación:** Según Stoner “la motivación es una característica de la psicología humana, incluyendo los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen.”

**Cambio:** Atendiendo éstas consideraciones Burcett (2008), definió al cambio como “La transformación de un estado anterior hasta su estado posterior, que le

sucede. Mañana ya seremos algo distinto de lo que somos ahora mismo. Cada transformación implica no sólo una modificación interna, sino también un reajuste con el entorno exterior, que también se está transformando”.

**Desempeño** Según García (2001) define al desempeño como, “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización”. A este respecto se puede comentar que es necesario un buen desempeño laboral para que este repercuta en un buen funcionamiento de la organización.

**Emoción:** En esta perspectiva, Goleman (op.cit) define el término emoción como “un sentimiento y sus pensamientos característicos, a estados psicológicos y biológicos y a una variedad de tendencias a actuar. Existen cientos de emociones, junto con sus combinaciones, variables, mutaciones y matices.” (p 68). Además presenta una definición de inteligencia emocional el término “inteligencia emocional” se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones”. (p 72)

**Gerencia:** Según Krygier (1998) la gerencia queda definida como “Un cuerpo de conocimientos aplicables a la dirección efectiva de una organización”. Se puede decir que los gerentes utilizan políticas, procedimientos, etapas, disciplinas, entre otros, para motivar a sus empleados al logro de las metas de la organización.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

El desarrollo de toda investigación, comienza con la selección de una serie de técnicas y herramientas que pueden generar la información necesaria para llegar a la solución del problema planteado. Para llegar a las alternativas de solución es necesario que la información recopilada sea la indicada. Para ello es preciso establecer la metodología a utilizar para su desarrollo.

En el presente capítulo se hace referencia a la modalidad, tipo y al diseño de la investigación que se llevó a efecto, así mismo se describen las técnicas y los instrumentos para la recolección de datos. Según Balestrini (2006:126) lo define como “la instancia referida a los métodos, registros, técnicas... situar en el lenguaje de investigación los métodos en instrumentos que se emplearan en la investigación planteada, desde la ubicación acerca del tipo de estudio y el diseño de investigación...”

#### **3.1 Tipo y Diseño de la Investigación**

Tomando en cuenta los objetivos planteados, la investigación se ubica dentro de la modalidad de investigación documental, definida por Arias, (2012: 19) como “un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas”

El diseño se definió como investigación descriptiva, que según Tamayo y Tamayo (2006) “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos... trabaja sobre realidades de hecho, caracterizándose fundamentalmente por presentarnos una interpretación correcta”.

### 3.2 Población y Muestra

Icart, Fuentelsaz y Pulpon (2006:55), definen la población como el “conjunto de individuos que tienen ciertas características o propiedades que son las que se desea estudiar”, es decir que la población está conformada por la totalidad de los individuos que están relacionados con el objeto de estudio. Con relación a lo anteriormente expuesto, la población está constituida por contadores públicos del estado Carabobo. Para definir con números la población del estudio, se procedió a solicitar la cantidad de profesionales colegiados en la región, y según cifras oficiales emanadas de la Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela, a la fecha de mayo 2020, se contaba con un total de 16.630 profesionales de la contaduría pública, debidamente inscritos en el Estado Carabobo.

Icart, Fuentelsaz y Pulpon (2006:55), definen la muestra como “el grupo de individuos que realmente se estudiarán, es un subconjunto de la población”. Según lo estipulado, se interpreta que la muestra es el grupo de individuos que serán seleccionados de la población que realmente será investigado.

En concordancia con lo que es una muestra, se consideró utilizar una muestra de diez (10) contadores de los cuales divididos de la siguiente manera:

<b>Muestra</b>	
<b>AREA LABORAL</b>	<b>CANTIDAD</b>
<b>Empresa Pública</b>	3
<b>Empresa Privada</b>	3
<b>Libre Ejercicio</b>	4

**Fuente: Figuera y Sierra (2020)**

Todos los integrantes de la muestra son profesionales Contadores Públicos egresados de diversas Universidades Venezolanas Publicas y Privadas los cuales participaron y estuvieron de acuerdo en participar de los planteamientos que están relacionados directamente con el problema de estudio, y a quienes se les aplicó el

instrumento de investigación. Por su parte, Gómez (2006:110), expresa que “la muestra es un subgrupo de la población de interés que se define o delimita matemáticamente de antemano con precisión, y que debe ser representativo de esta”.

### **3.3- Técnica e Instrumento de recolección de datos**

La técnica de recolección de datos que se utilizó fue el cuestionario, para este caso se desarrolló una encuesta de tipo dicotómica cerrada. Hernández, Fernández y Baptista, (2004:76) sostienen que “el cuestionario es el conjunto de preguntas especialmente diseñadas y pensadas para ser dirigidas a una muestra de población”. Por otra parte, Garnica (2001:194), establecen que “en este tipo de cuestionario, las preguntas tienen solamente dos alternativas: respuestas afirmativas o negativas”

Así mismo, se aplicó una entrevista para fundamentar los datos encontrados a través de la encuesta, a fin de dar soporte y un resultado más exacto a la presente investigación. La entrevista está constituida por tres preguntas escogidas de la encuesta las cuales resalta la opinión de los entrevistados y que dan base a la investigación.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

#### 4.1- Análisis de los Resultados

En este capítulo se muestran los resultados de la investigación, su análisis y discusión, con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos planteados del presente Trabajo Especial de Grado. De esta manera, de acuerdo con Bernal (2006), expresa que:

El análisis de los resultados consiste en interpretar los hallazgos relacionados con el problema de investigación, los objetivos propuestos, la hipótesis y/o preguntas formuladas, y las teorías o presupuestos planteados en el marco teórico, con la finalidad de evaluar si confirman las teorías o no y se generan debates con la teoría ya existente.(p.204)

De igual forma, este análisis debe indicar si el estudio respondió o no a las preguntas planteadas para el desarrollo de los objetivos establecidos, por ende en motivo de la finalidad del presente capítulo, una vez recogida toda la información de interés, se procedió a resumir los datos de forma ordenada, a manera de tabularlos, graficarlos, analizarlos y interpretarlos.

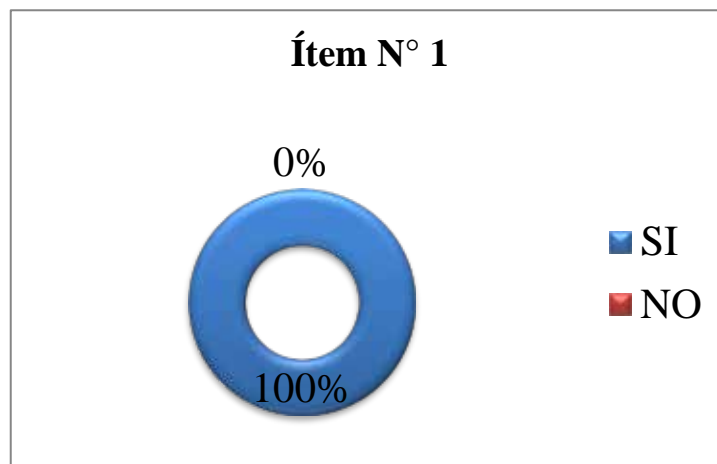
Es preciso mencionar, la manera en cómo se realizó la recolección de datos de la investigación, puesto que la misma se efectuó en medio de una pandemia lo cual imposibilitó el realizar la encuesta y la entrevista de manera tradicional; tanto para la encuesta como para la entrevista se procedió a enviar vía correo electrónico el enlace donde estaba contenidos la encuesta (Anexo 2) y el guión de entrevista (Anexo 3) con información pertinente sobre el tema de la investigación (Anexo 1) que permitió a los contadores públicos familiarizarse con la investigación.

#### 4.1.1- Resultados de la encuesta aplicada a la muestra de estudio conformada por 10 contadores públicos

1- ¿Está usted dispuesto como contador público a asumir las transformaciones que se presentan en su gestión?

Resultados Ítem N° 1		
Opciones	%	Muestra
SI	100	10
NO	0	0

Fuente: Figuera y Sierra (2020)



Fuente: Figuera y Sierra (2020)

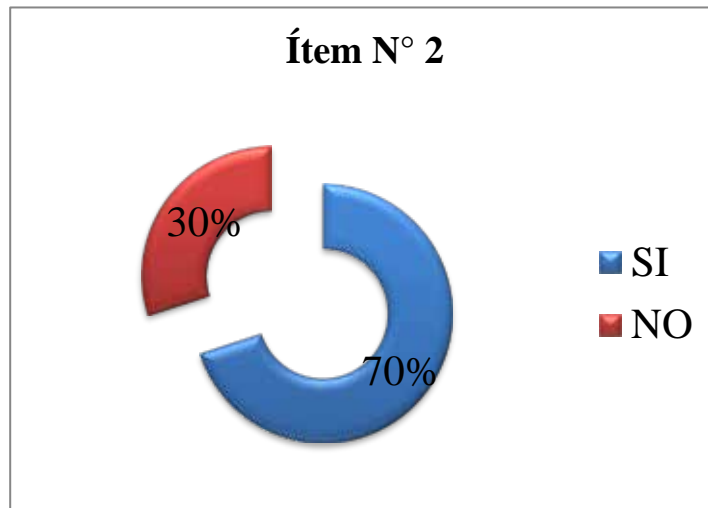
#### Análisis

El 100% de los encuestados señala que está dispuesto como profesional de la Contaduría Pública a asumir las transformaciones que se presentan en su gestión.

2- ¿Cuestiona las formas tradicionales de realizar la gestión del ejercicio de su profesión?

<b>Resultados Ítem N° 2</b>		
<b>Opciones</b>	<b>%</b>	<b>Muestra</b>
<b>SI</b>	70	7
<b>NO</b>	30	3

Fuente: Figuera y Sierra (2020)



Fuente: Figuera y Sierra (2020)

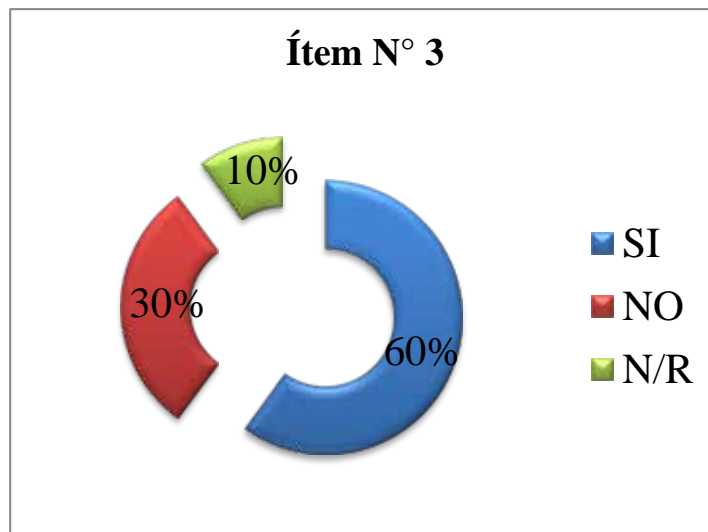
### Análisis

El 70% de los encuestados señalan que cuestionan las formas tradicionales de realizar la gestión del ejercicio de su profesión. Mientras que el 30% indica que está conforme con realizar la gestión de su profesión mediante las formas tradicionales.

3- ¿Considera usted que el liderazgo aplicado dentro de la organización favorece el desempeño de los trabajadores?

Resultados Ítem N° 3		
Opciones	%	Muestra
SI	60	6
NO	30	3
N/R	10	1

Fuente: Figuera y Sierra (2020)



Fuente: Figuera y Sierra (2020)

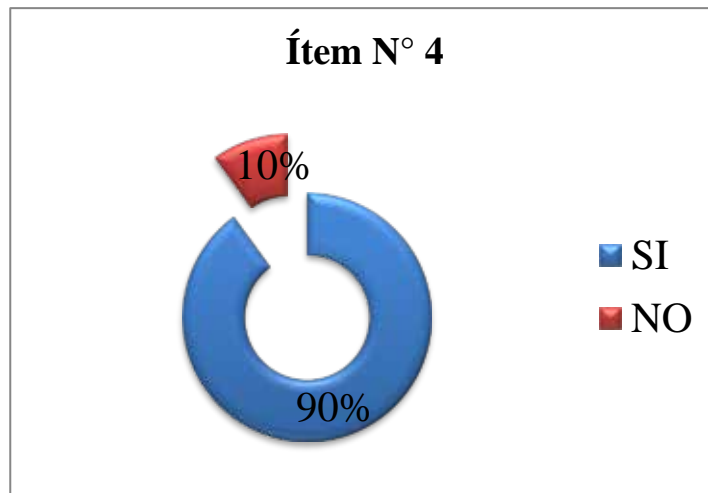
### Análisis

El 60% de los encuestados afirma que el liderazgo aplicado dentro de la organización favorece el desempeño de los trabajadores. Mientras que un 30% niega y un 10% no responden.

4- ¿Ha aplicado usted algún tipo de liderazgo a la hora de realizar el ejercicio de su profesión?

<b>Resultados Ítem N° 4</b>		
<b>Opciones</b>	<b>%</b>	<b>Muestra</b>
<b>SI</b>	90	9
<b>NO</b>	10	1

Fuente: Figuera y Sierra (2020)



Fuente: Figuera y Sierra (2020)

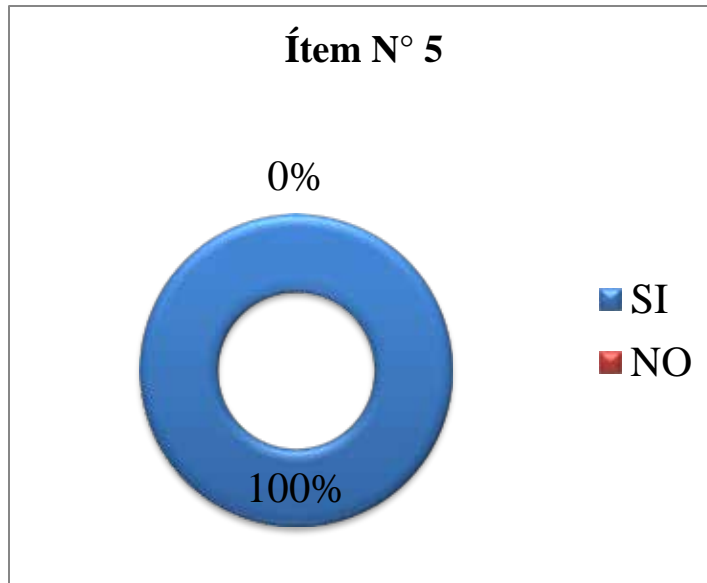
### Análisis

El 90% de los encuetados afirma que ha aplicado algún tipo de liderazgo a la hora de realizar el ejercicio de su profesión. Mientras que un 10% niega.

5- ¿Considera usted que es importante el sentido de misión colectiva?

<b>Resultados Ítem N° 5</b>		
<b>Opciones</b>	<b>%</b>	<b>Muestra</b>
<b>SI</b>	100	10
<b>NO</b>	0	0

Fuente: Figuera y Sierra (2020)



Fuente: Figuera y Sierra (2020)

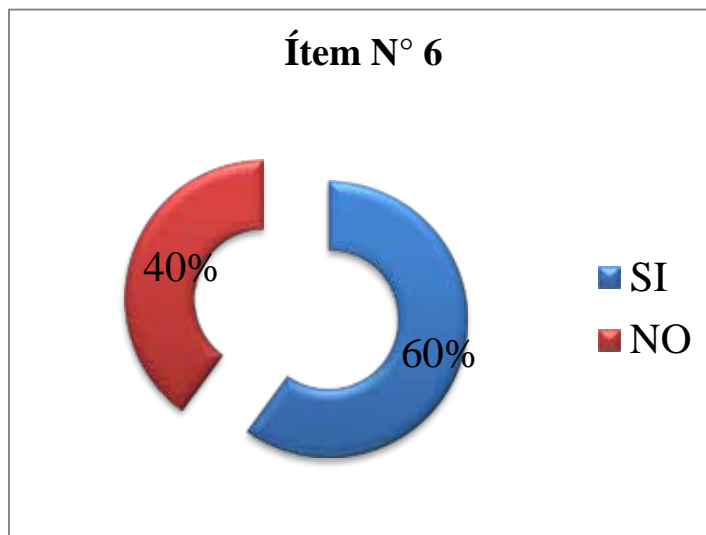
**Análisis**

El 100% de los encuestados afirman que consideran importante el sentido de misión colectiva.

6- ¿Existe algún tipo de estrategia en la organización como estímulo para la consecución de las metas?

Resultados Ítem N° 6		
Opciones	%	Muestra
SI	60	6
NO	40	4

Fuente: Figuera y Sierra (2020)



Fuente: Figuera y Sierra (2020)

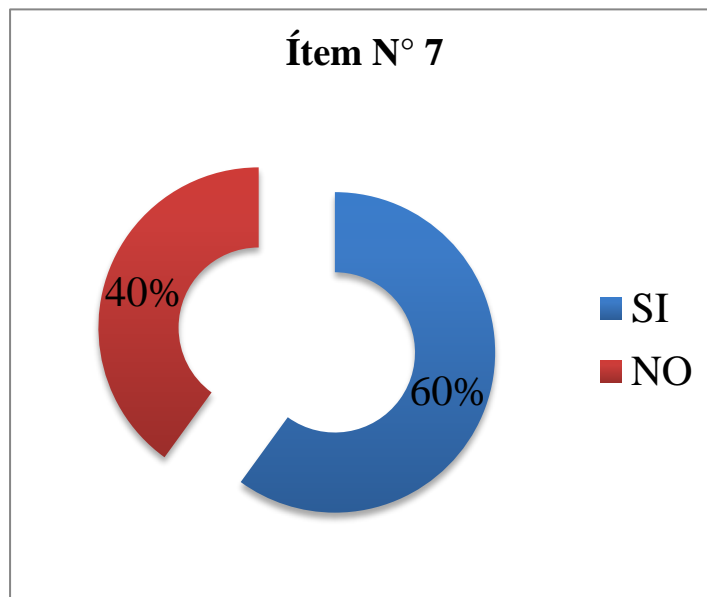
### Análisis

El 60% de los encuestados afirman que existe algún tipo de estrategia en la organización como estímulo para la consecución de las metas. Mientras que un 40% niega.

7- ¿La comunicación que existe dentro de la empresa favorece el desempeño de los trabajadores?

<b>Resultados Ítem N° 7</b>		
<b>Opciones</b>	<b>%</b>	<b>Muestra</b>
<b>SI</b>	60	6
<b>NO</b>	40	4

Fuente: Figuera y Sierra (2020)



Fuente: Figuera y Sierra (2020)

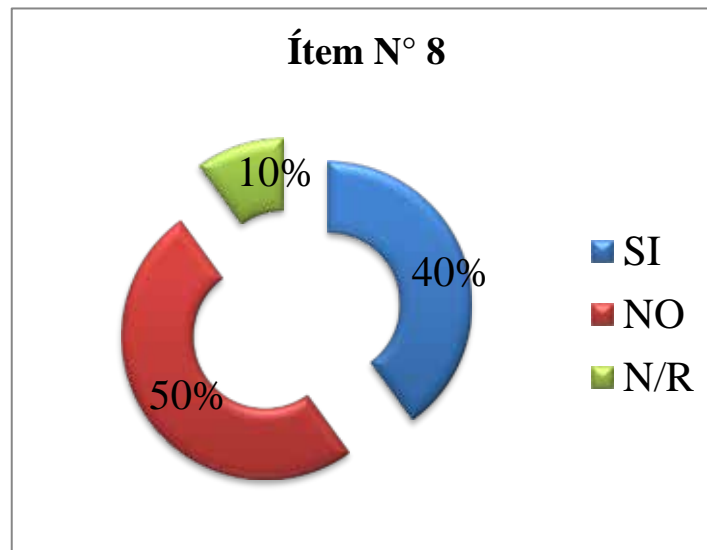
### Análisis

El 60% de los encuestados afirma que la comunicación que existe dentro de la empresa favorece el desempeño de los trabajadores. Mientras que un 40% niega.

8- ¿Cree usted que la forma cómo la empresa maneja las emociones que se presentan en los trabajadores tales como: ira, entusiasmo y frustración, es la más acertada?

<b>Resultados Ítem N° 8</b>		
<b>Opciones</b>	<b>%</b>	<b>Muestra</b>
<b>SI</b>	40	4
<b>NO</b>	50	5
<b>N/R</b>	10	1

Fuente: Figuera y Sierra (2020)



Fuente: Figuera y Sierra (2020)

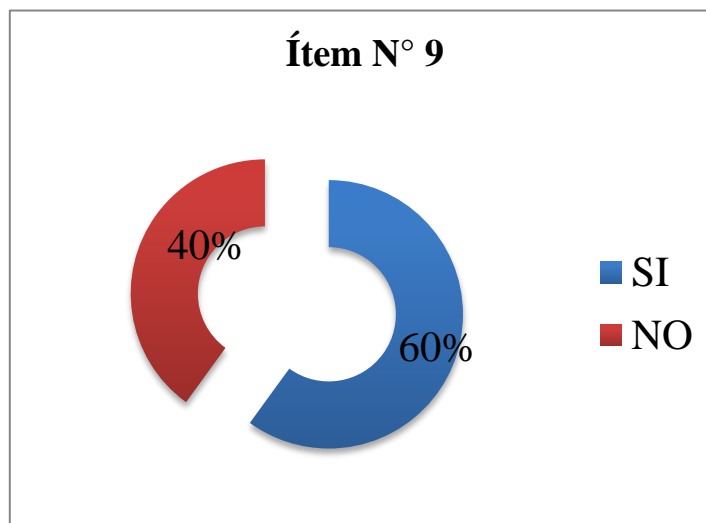
### Análisis

El 50% de los encuestados considera que la forma como la empresa maneja las emociones que se presentan en los trabajadores tales como: ira, entusiasmo y frustración, no es la más acertada. Por otra parte, un 40% afirma y un 10% no responde.

9- ¿Las opiniones de los trabajadores son tomadas en cuenta para el mejoramiento del clima organizacional?

Resultados Ítem N° 9		
Opciones	%	Muestra
SI	60	6
NO	40	4

Fuente: Figuera y Sierra (2020)



Fuente: Figuera y Sierra (2020)

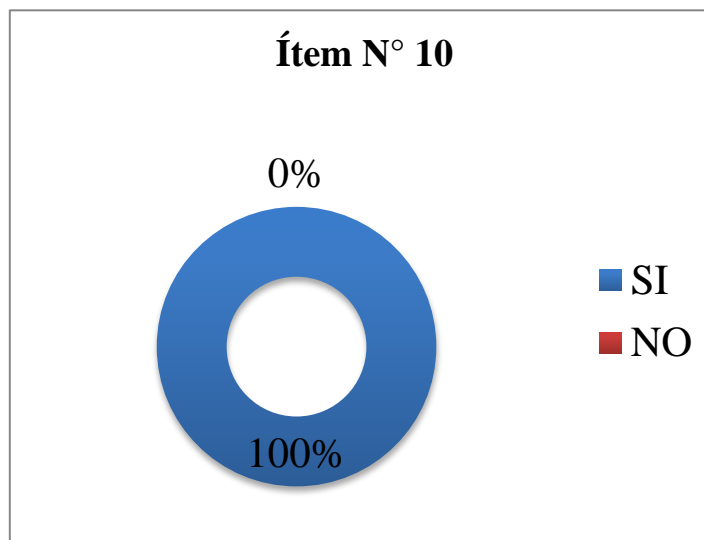
### Análisis

El 60% de los encuestados afirma que las opiniones de los trabajadores son tomadas en cuenta para el mejoramiento del clima organizacional. Mientras que un 40% niega.

10- ¿Piensa usted que el contador público debe estar dispuesto a colaborar con el diseño de una propuesta para fortalecer el liderazgo transformacional en la organización?

<b>Resultados Ítem N° 10</b>		
<b>Opciones</b>	<b>%</b>	<b>Muestra</b>
<b>SI</b>	100	10
<b>NO</b>	0	0

Fuente: Figuera y Sierra (2020)



Fuente: Figuera y Sierra (2020)

**Análisis**

El 100% de los encuestados afirman que lo contadores públicos deben estar dispuestos a colaborar con el diseño de una propuesta para fortalecer el liderazgo transformacional en la organización.

#### **4.1.2- Resultados de la entrevista aplicada a la muestra de estudio conformada por 10 contadores públicos**

##### **¿Cómo estaría dispuesto a asumir las transformaciones que se presenten en su gestión como contador público?**

Los resultados obtenidos ante esta interrogante señalan que como contadores públicos, estos profesionales deben estar abiertos a los cambios constantes. Así mismo, aseguran que se encuentran dispuestos a asumir toda transformación que se presente durante su gestión; y consideran que de manera positiva lo asumirían mediante incentivos, la promoción de la comunicación asertiva y presentación de nuevos proyectos para la consecución exitosa de los objetivos de la organización.

##### **En su consideración, ¿cuáles estrategias del liderazgo favorecerían el desempeño de los trabajadores en el campo organizacional?**

Los resultados obtenidos ante esta interrogante aseguran que las estrategias del liderazgo utilizadas por los entrevistados para favorecer en el desempeño de los trabajadores serían:

- Tener como prioridad la confianza entre el líder y su equipo,
- Estableciendo medios de comunicación asertivos,
- Poner en práctica la visión organizacional,
- Fomentar siempre el trabajo en equipo,
- Ellos como líderes responsables, íntegros y honestos dar el ejemplo a su equipo de trabajo
- Motivando y no imponiéndoles sus labores a los miembros del equipo

### **¿Cómo un contador público estará dispuesto a colaborar con el diseño de una propuesta para fortalecer el liderazgo transformacional en la organización?**

Los resultados obtenidos ante esta interrogante demuestran que los entrevistados concuerdan en que “como contadores públicos deben convertir las oportunidades en resultados”, al igual que aseguran “que se deben involucrar a cada uno de los miembros de su equipo de trabajo”; por su parte otros “aseguran que es importante desde su posición de contador público el aportar todos sus conocimientos y experiencias a su equipo de trabajo para cumplir los objetivos organizacionales”.

#### **4.2- Análisis General de los Resultados**

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de datos, y haber efectuado el proceso de interpretación de los resultados obtenidos por los contadores públicos objetos de estudio, con los cuales se buscó analizar las competencias del liderazgo transformacional para optimizar el desempeño de los Contadores Públicos en el desarrollo del campo organizacional, se tiene que: Los profesionales de la contaduría pública están dispuestos a asumir las transformaciones que se presenten en su gestión, como quedó demostrado al aplicar la encuesta con el ítem N° 1 al preguntar ¿Está usted dispuesto como contador público a asumir las transformaciones que se presenten en su gestión? En la cual es necesaria señalar que se advierte el hecho de que los encuestados corrigieron la redacción en el sentido de que “no es que estén dispuestos, ellos ya han asumido las transformaciones presentadas en el entorno actual”.

Así mismo con la aplicación de la entrevista se logró determinar que los entrevistados concuerdan unánimemente en que deben estar al día ante los cambios financieros, legales, institucionales y tributarios que son constantes, y en respuesta a ellos deben ir adaptándose a las nuevas necesidades del mundo y de la organización para no dar paso a la obsolescencia de la misma.

Por otra parte, el 70% de los encuestados indica que cuestionan el realizar la gestión de su profesión mediante las formas tradicionales; ante esta aseveración afirmamos que son múltiples los factores que influyen en el cambio y la actualización de las formas tradicionales de realizar ciertos trabajos. El profesor de Reino Unido, Peter Thomson (2015) argumenta en su artículo **“Nuevas formas de trabajar en la empresa del futuro”** que:

“Las empresas siguen aplicando prácticas de la época industrial a patrones de la nueva era de la información. En un mundo de individuos en red y emprendedores autónomos, las empresas siguen gestionadas mediante sistemas jerárquicos de cadena de mando. Estamos en plena revolución de la información y nos enfrentamos a cambios fundamentales en nuestra manera de vivir y de trabajar. La diferencia está en que la revolución en curso ha supuesto en una sola década tantos cambios como la industrial a lo largo de un siglo”. [En línea]

Además se puede señalar, que en entorno venezolano algunas empresas reconocen que el mundo que las rodea está cambiando y tratan de adaptarse, pero muchas continúan como si nada hubiera sucedido. Aquellas que no aborden los cambios necesarios corren el riesgo de quedarse atrás en la carrera por atraer y retener en plantilla a los trabajadores más preparados, que se irán a empresas de la competencia más productivas. En las preguntas N° 3 ¿Considera usted que el liderazgo aplicado dentro de la organización favorece el desempeño de los trabajadores?y 4, ¿Ha aplicado usted algún tipo de liderazgo a la hora de realizar el ejercicio de su profesión? donde algunos de los encuestados se negaron a contestar. Se observa que existe resistencia al cambio actual, aunque reconoce que debe adaptarse a ese continuo cambio.

Un 60% de los encuestados considera que el liderazgo aplicado a la organización fomenta el desarrollo de los trabajadores a lo que podemos acotar que cuando se habla de liderazgo muchas veces se piensa en la primera teoría del "gran hombre " de que los líderes nacen y no se hacen; lo cierto es que la relación que existe entre el liderazgo y la motivación es que todos se refieren a la fuerza que induce a las personas a actuar voluntariamente para el logro de unas metas, la cual pueden tener éxito si se encuentran en la situación adecuada, en otras palabras, la

motivación se asocia a las necesidades y a los deseos, sin embargo, la necesidad se convierte en un motivo cuando alcanza un nivel adecuado de intensidad.

Nuevamente, de manera unánime se evidencia que los encuestados coinciden en la importancia que tiene el sentido de misión colectiva y es que en organizaciones exitosas, el espíritu de la Visión y Misión se manifiesta en todas las actividades, procesos y gestiones.

Así mismo, un 60% de los encuestados afirma que la implementación de estrategias como estímulo para la consecución de las metas de la organización es de gran relevancia, de acuerdo con los datos que pudieron obtenerse mediante la entrevista se evidencia que la mayoría está consciente de la importancia que tiene la motivación del grupo de trabajo para el logro de los objetivos organizacionales.

#### **4.3 Competencias del liderazgo transformacional que apoyan en el desempeño actual del contador público**

Después de todo lo expuesto anteriormente, se evidenció a través de las respuestas obtenidas lo necesario para el cumplimiento del último objetivo de la presente investigación fundamentada en el siguiente: Competencias del Liderazgo Transformacional que apoyan en el desempeño actual del contador público, donde se puede establecer que las competencias están inmersas en factores a los cuales se han hecho referencia, factores como: Motivación, Trabajo En Equipo, Comunicación y Dirección, por lo que podemos establecer como parte de las características del liderazgo transformacional que apoyan en el desempeño actual del contador público mediante el siguiente cuadro demostrativo:

## Competencias del liderazgo transformacional que facilitan el desempeño actual del contador público

En las últimas décadas, ha surgido la inquietud por encontrar nuevas formas de enfrentar los retos que el movimiento mundial impone a los individuos y organizaciones; esta expectativa supone ir más allá de la filosofía básica del liderazgo tradicional que está basada en un intercambio de relaciones entre el líder y los subordinados y viceversa, que resultan en comportamientos de ambos; los cuales están regulados por expectativas, negociaciones y así sucesivamente.

Luego de la revisión documental, aplicación y análisis de encuestas y entrevistas se puede indicar lo pertinente y relevante de las competencias del liderazgo transformacional en el desempeño del contador público, las cuales se resumen en el siguiente cuadro.

CONTADOR PÚBLICO TRADICIONAL	CONTADOR PÚBLICO TRANSFORMACIONAL	COMPETENCIA
Fija las directrices sin participación del grupo.	Compromete a su grupo a la acción.	<b>Compromiso</b>
A medida que se requieren, determina los pasos a seguir y la técnicas que se utilizarán en la ejecución de las tareas, de modo imprevisible para la ejecución.	Hace organizaciones, personas, espacios inteligentes. Su grupo aprende continuamente como crear su realidad y como la puede modificar.	<b>Dirección</b>
Determina cuál es la tarea que cada uno debe ejecutar y quién es su compañero de trabajo.	Expande la capacidad de crear futuro, asume riesgos estableciendo claramente hacia dónde vamos y hacia donde no vamos.	<b>Comunicación</b>
Es dominante, elogia y critica el trabajo individual de cada miembro	Faculta al equipo de trabajo, hace que salgan de sus bunkers y deja que los compañeros que tienen que cambiar diseñen el cambio.	<b>Trabajo en Equipo</b>

### Cuadro N° 1

Contador Público Tradicional Vs. Contador Público Transformacional

**Fuente: Figuera y Sierra (2020)**

A manera de reflexión el liderazgo transformacional describe a los líderes en términos de articulación y enfoque de una misión y visión, creando y manteniendo una imagen positiva en la mente de sus seguidores, estableciendo expectativas desafiantes para éstos, mostrando confianza y respeto por ellos y comportándose de un modo que refuerza la misión y la visión, logrando cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso.

En vez de responder al auto interés inmediato de los seguidores despiertan en el individuo un alto conocimiento de temas claves mientras aumentan la confianza, intereses para logros, crecimiento y desarrollo.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

De acuerdo con lo planteado anteriormente, se permite formular las siguientes conclusiones:

El liderazgo transformacional, contribuye a favorecer el desempeño laboral de los funcionarios y mejorar el clima de trabajo en las organizaciones, lo cual eleva los niveles de equilibrio, debido a que éste tipo de liderazgo motiva a los funcionarios de la institución a hacer las cosas mejor a través de su acción. Así mismo, produce impactos sobre la formación y valoración de los recursos humanos, ya que transforma a sus seguidores en agentes de cambio a través de la modificación de estructuras mentales.

En contraste con un liderazgo tradicional, que toma como sus variables dependientes el desempleo, la satisfacción y el conocimiento de los subordinados; el liderazgo transformacional toma como sus variables dependientes las respuestas emocionales de sus seguidores al trabajo realizado con el estímulo y la autoestima de los seguidores, confianza y la motivación de éstos para desempeñarse por, sobre y más allá del llamado del deber.

Para subsistir en esta era, el contador público debe estar dispuesto a cambiar; y en consiguiente, solo podrán prosperar aquellos con verdadera pasión por el aprendizaje y por la adaptación. Muchos están estancados, desorientados y su trabajo tiende a ser monótono ya que carecen de la habilidad para adaptarse a los cambios requeridos.

El desempeño del contador público, enmarcado en un liderazgo transformacional, tiene como finalidad expandir la capacidad de crear futuro, busca

hacer organizaciones, personas, espacios inteligentes donde el recurso humano descubra y aprenda continuamente cómo crear su realidad y cómo la puede modificar.

Las competencias para optimizar el desempeño de los contadores público en el desarrollo del campo organizacional deben ser una labor dedicada al servicio, unidad, justicia y equidad, desarrollando capacidades que lleven a un continuo aprendizaje que permita trascender, dando lugar a la innovación profunda y verdadera que dignifique y oriente al contador público.

Mediante una comunicación efectiva, que constituye una herramienta que facilita la acción gerencial, el contador público transmite ideas, opiniones y actitudes, que le permiten comprender, no solo el funcionamiento de la organización, sino también, el grado de identidad que se tiene con los objetivos y metas deseadas.

Un contador público transformacional, es un orientador social ya que sus acciones ejemplarizantes estimulan a las personas para su realización humana. Esta gerencia transformadora va más allá del simple intercambio y provoca en los seguidores un cambio de necesidades ya que incentiva a la organización.

El profesional de la contaduría pública, como ser transformacional debe utilizar la inteligencia emocional en el proceso aprender-aprender, formándose junto al entorno productivo, sin descuidar la formación integral, humanista con conciencia social. Con la estimulación intelectual, desarrollarán seguidores que afrontarán los problemas, usando sus propias perspectivas únicas e innovadoras, transformándose en solucionadores de problemas más efectivos, lo que en la comunidad de negocios se denomina como gestión estratégica.

## **Recomendaciones**

Con la intención de contribuir al mejoramiento del desarrollo de las competencias para optimizar el desempeño de los contadores públicos aplicando el liderazgo transformacional se sugieren estas recomendaciones.

- Se recomienda que la organización sea un centro de aprendizaje permanente, donde sus trabajadores se sientan motivados a aprender cada día y a desarrollarse emocionalmente, para convertir así debilidades en fortalezas.
- El contador público debe romper esquemas convencionales y abrir nuevos paradigmas. No resistirse a los cambios sino aprovecharlos como oportunidades, no como amenazas.
- Motivar el desarrollo de la inteligencia emocional así como el control de las emociones para que el recurso humano de la organización convierta situaciones adversas en oportunidades de desarrollo personal.
- El campo organizacional no debe imponer el cambio, por el contrario todos los miembros de la organización deben trabajar en una misma dirección convencidos de que su situación futura es la que todos desean.
- Lograr que el recurso humano del cual dispone la organización no trabaje por recompensa sino por compromiso y hacer que sientan que su trabajo está alineado a intereses de mayor profundidad.
- Toda organización es un sistema integrado, que depende del rendimiento y de la interrelación de todos los individuos que forman parte de la misma, por lo

tanto se recomienda el desarrollo de la inteligencia emocional en su personal para influir en su conducta y en la relaciones entre sus miembros.

## REFERENCIAS

- Alder, H (2000). Programación Neurolingüística. Editorial Urano. Madrid España
- Arias, F (2012). El Proyecto de Investigación. [Documento en Línea] de <http://florfanysantacruz.blogspot.com/2015/08/el-marco-teorico-antecedentes.html?m=1>
- Arias, F (2012). El Proyecto de Investigación: Introducción a la investigación científica. (6° Ed.) Caracas, Venezuela: Episteme, C.A.
- Balestrini, M (2002). Como se elabora el proyecto de investigación. BL Consultores y Asociados. Servicio Editorial. (6 ° Ed.).
- Bass y Avolio (2001). Developing Transformational Leadership. Editorial Prima Publishing, Rocklin. California
- Bass, B (1999). Authority and Control in a Time of Turbulence: Fitting The Person To The Contingencies or Environment and Organizational. Editorial Prima Publishing, Roculin. California
- Bavaresco, A (2006). Proceso metodológico en la investigación. Cómo hace un Diseño de Investigación. Maracaibo, Venezuela.
- Cerda, H. (1999). Cómo se elabora un proyecto. (2° Ed.). Caracas Venezuela
- Chiavenato, I (1993). [Documento en línea] de <http://www.oocities.org/favm4/gc/liderfzo.htm>
- Chiavenato, I (2009). Administración de los Recursos Humanos. México: McGraw Hill
- Dilts, R (2000). Liderazgo Creativo. Programación Neurolingüística. Editorial Urano. España.
- Goleman, D (1999). La inteligencia Emocional. Javier Vergara Editor. Buenos Aires Argentina
- Gomez, M (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. Editorial Brujas
- Hernández, Fernández y Baptista (2015). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill Education

Hernández, R(2008). [Documento en línea] de <https://www.google.com/amp/s/sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/02/el-marco-teorico/amp/>

Icart, M.T, Fuentelsaz, C. y Pulpón, A.M. (2006). Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina. Barcelona: Universidad de Barcelona

Burcet, J (2008). [Documento en Línea] de <https://prezi.com/ygahdto6qlxx/josep-burcet-2008-es-la-transformacion-de-un-estado-antel/>

Krygier, A (1988). Consultores de Gerencia. ¿Terapeutas de las organizaciones? Gerente

Frade, L. [Documento en Línea] de <http://educacionlineamientosactuales.blogspot.com/2013/03/competencias.html?m=1>

Maxwell, J. [Documento en Línea] de <https://medium.com/meitpro-es/liderazgo-del-siglo-xxi-5670d5c6f1b5>

Northouse, Peter G (2016). Leadership: Theory and Practice (7° Ed.). London

Senge, Peter. La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Barcelona: Editorial Granica (Grupo Editorial Norma)

Stoner (1996). [Documento en línea] de <https://www.google.com/amp/s/motivacionuft.wordpress.com/2014/07/11/motivacion/amp/>

Tamayo y Tamayo, M (2014). Proceso de Investigación Científica. Editorial Grupo Noriega Editores. (5° Ed.).

Varas (2010). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa: Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres.

Thomson (2015, febrero 16). “Nuevas formas de trabajar en la empresa del futuro”. [En línea] de <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/nuevas-formas-de-trabajar-en-la-empresa-del-futuro/>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ.  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES.  
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA

La presente información fue diseñada para darle una breve introducción acerca del liderazgo empleado en las organizaciones desde la posición de los profesionales de la contaduría pública, y posteriormente se le realizará una encuesta y una entrevista con la finalidad única de recoger datos para la investigación en curso titulada **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LAS COMPETENCIAS PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO DE LOS CONTADORES PÚBLICOS EN EL DESARROLLO DEL CAMPO ORGANIZACIONAL”**

De acuerdo con Kouzes y James, definen el **liderazgo** como el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. Por otra parte para Bass, el **líder transformacional** busca utilizar las emociones en forma inteligente para que éstas trabajen en beneficio propio, de modo que ayuden a controlar las conductas y pensamientos de sus seguidores para obtener mejores resultados.

Todo profesional debe estar en constante actualización y aceptación de cambios para continuar activo en el mercado laboral. Los profesionales de la **contaduría pública** no son la excepción. El ser humano, al igual que las organizaciones, debe y necesita tener una idea clara de hacia dónde va y hacia dónde quiere ir; tener un proyecto que le permita enfocar y dirigir sus esfuerzos para la consecución de sus deseos y expectativas.

Es por ello que la acción del contador público no puede permanecer anclada en viejos paradigmas, se requiere renovación, transformación, desarrollo del potencial humano, de una nueva cultura organizacional, entre otros. Es entonces donde aparece una figura de apoyo englobada en el liderazgo

El nuevo rol del Contador Público frente a un mundo globalizado y cada vez más tecnificado, tiene que ser la capacidad que este tenga de obtener una ecuación constante y poder utilizar este conocimiento adquirido a favor de la organización para donde trabaja para una mejor apoyo a la gerencia y que esta pueda tomar mejores decisiones.

Es por eso que, el Contador Público tiene la obligación de no quedarse atrás respecto de su conocimiento en el área financiero-contable, ni mucho menos de las nuevas tendencias de tecnología que imperan en este mundo globalizado y que constantemente están cambiando, esto representa un desafío constante, sin duda alguna habrá que caminar del lado de la educación, debido a que hoy la carrera contable es una de las profesiones más dinámicas, sometida a constantes cambios y que requiere de contadores eficientes.

De acuerdo a todo lo antes expuesto, se llevó a cabo una amplia revisión bibliográfica y surge ésta investigación que tiene como objetivo general analizar el liderazgo transformacional y las competencias para optimizar el desempeño de los Contadores Públicos en el desarrollo del campo organizacional.

## ANEXO 2



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ.  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES.  
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA

La presente encuesta está diseñada para recoger datos para la investigación **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LAS COMPETENCIAS PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO DE LOS CONTADORES PÚBLICOS EN EL DESARROLLO DEL CAMPO ORGANIZACIONAL**, la misma es totalmente anónima y solo se utilizarán los datos para realizar el análisis correspondiente al estudio realizado, Por favor, rellene sus datos y marque con una “X” la respuesta de su agrado a la siguiente encuesta.

Ejerce su profesión de manera: (Marque con una X según sea su caso)	Independiente	Dependiente	Ambos	
--	---------------	-------------	-------	--

“El liderazgo transformacional, una filosofía de liderazgo que pretende llevar la motivación y el compromiso interno del empleado; significa que el líder no ve a cada empleado en función de un sistema, sino como una persona adulta y responsable, lo percibe como un firme individuo con la capacidad de gestionar sus propias capacidades, para contribuir a la creación de mejores resultados”

Preguntas	SI	NO
1- ¿Está usted dispuesto como contador público a asumir las transformaciones que se presenten en su gestión?		
2- ¿Cuestiona las formas tradicionales de realizar la gestión del ejercicio de su profesión?		
3- ¿Considera usted que el liderazgo aplicado dentro de la organización favorece el desempeño de los trabajadores?		
4- ¿Ha aplicado usted algún tipo de liderazgo a la hora de realizar el ejercicio de su profesión?		
5- ¿Considera usted que es importante el sentido de misión colectiva?		
6- ¿Existe algún tipo de estrategia en la organización como estímulo para la consecución de las metas?		
7- ¿La comunicación que existe dentro de la empresa favorece el desempeño de los trabajadores?		
8- ¿Cree usted que la forma cómo la empresa maneja las emociones que se presentan en los trabajadores tales como: ira, entusiasmo y frustración, es la más acertada?		
9- ¿Las opiniones de los trabajadores son tomadas en cuenta para el mejoramiento del clima organizacional?		
10- ¿Piensa usted que el contador público debe estar dispuesto a colaborar con el diseño de una propuesta para fortalecer el liderazgo transformacional en la organización?		



**ANEXO 3**  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ.  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES.  
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA

La presente entrevista está diseñada para recoger datos para la investigación **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LAS COMPETENCIAS PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO DE LOS CONTADORES PÚBLICOS EN EL DESARROLLO DEL CAMPO ORGANIZACIONAL**, la misma es totalmente anónima y solo se utilizaran los datos para realizar el análisis correspondiente al estudio realizado, Por favor, rellene sus datos y marque con una “X” la respuesta de su agrado a la siguiente encuesta.

Ejerce su profesión de manera: (Marque con una X según sea su caso)	Independiente		Dependiente		Ambos	
--	---------------	--	-------------	--	-------	--

“El liderazgo transformacional, una filosofía de liderazgo que pretende llevar la motivación y el compromiso interno del empleado significa que el líder no ve a cada empleado en función de un sistema, sino como una persona adulta y responsable, lo percibe como un firme individuo con la capacidad de gestionar sus propias capacidades, para contribuir a la creación de mejores resultados”

1. ¿Cómo estaría dispuesto a asumir las transformaciones que se presenten en su gestión como contador público?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
2. En su consideración, ¿cuáles estrategias del liderazgo favorecerían el desempeño de los trabajadores en el campo organizacional?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
3. ¿Piensa usted que el contador público debe estar dispuesto a colaborar con el diseño de una propuesta para fortalecer el liderazgo transformacional en la organización?

## ANEXO 4

