

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



**TESIS**

**CAPACITACIÓN CONTABLE DEL PERSONAL Y CALIDAD DEL REGISTRO**

**CONTABLE EN CONTRATAS GENERALES ANTARES PERU S.A.C.,**

**CRUCERO – PUNO, 2026.**

**PRESENTADA POR:**

**YANET BEATRIZ CUTIPA QUISPE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**CONTADOR PÚBLICO**

**PUNO – PERÚ**

**2026**



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



# 1.5%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 2 SEP 2026, 10:11 AM

## Originality & Authorship Report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL 0.16% ● CHANGED TEXT 1.33%

## Formatted document report

The following pages preserve the original document layout with plagiarism highlights and source markers.

|                    |                                      |
|--------------------|--------------------------------------|
| REPORT ID          | #34823475                            |
| AUTHOR             | Repositorio Institucional            |
| MATCHED CHARACTERS | 1491                                 |
| TOTAL CHARACTERS   | 98957                                |
| APPLIED FILTERS    | Quotes excluded; References excluded |

## Highlight & source marker legend

● IDENTICAL MATCH ● CHANGED MATCH

**[2]** The fragment is associated with source 2

**[2, ...]** The fragment is associated with multiple sources; source 2 has the highest relevant match percentage

Yudy Roxana ALANIA LAQUI  
Oficina de Repositorio Institucional



YANET BEATRIZ CUTIPA QUISPE //

## CAPACITACIÓN CONTABLE DEL PERSONAL Y CALIDAD DEL REGISTRO

CONTABLE EN CONTRATAS GENERALES ANTARES PERU S.A.C.,

CRUCERO – PUNO, 2026

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación contable del personal y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú S.A.C., Crucero–Puno, 2026. Se desarrolló con enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental, transversal. La población–muestra estuvo conformada por 20 trabajadores vinculados al registro de operaciones. Se aplicó la técnica de encuesta mediante un cuestionario tipo Likert que evaluó la capacidad formativa en las dimensiones de planificación, ejecución y evaluación, y la calidad del registro en oportunidad, exactitud e integridad. El análisis combinó estadística descriptiva y el coeficiente Rho de Spearman, con  $\alpha=0,05$ . Los resultados evidenciaron una relación positiva alta entre capacitación contable y calidad del registro ( $p=0,840$ ;  $p=0,000$ ;  $N=20$ ). Del mismo modo, la planificación se relacionó significativamente con la calidad del registro ( $p=0,790$ ;  $p=0,000$ ), la ejecución presentó una asociación alta y significativa ( $p=0,810$ ;  $p=0,000$ ) y la evaluación mantuvo una relación significativa ( $p=0,770$ ;  $p=0,000$ ). En conjunto, los hallazgos indican que una formación continua y aplicada ayuda a estandarizar criterios de registro, disminuir errores, evitar omisiones y reducir retrabajos durante los cierres. Los coeficientes se interpretaron como asociaciones altas, por lo que se aceptaron las hipótesis planteadas. Esto refleja que la empresa gana trazabilidad y consistencia en los asientos, valiosos para auditorías y reportes. Se concluye que fortalecer la capacitación contable del personal, con sesiones planificadas, prácticas y evaluadas con retroalimentación, mejora la calidad del registro contable y aporta información más confiable para el control interno.

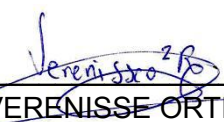
**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**  
**TESIS**  
**CAPACITACIÓN CONTABLE DEL PERSONAL Y CALIDAD DEL REGISTRO**  
**CONTABLE EN CONTRATAS GENERALES ANTARES PERU S.A.C.,**  
**CRUCERO – PUNO, 2026**  
**PRESENTADA POR:**  
**YANET BEATRIZ CUTIPA QUISPE**  
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**CONTADOR PÚBLICO**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:   
M.Sc. KORINA ASQUI GOMEZ

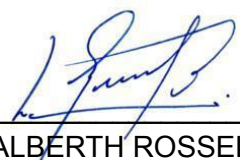
PRIMER MIEMBRO

:   
Dra. CELIA VERENISSE ORTIZ DE ORUE ROJAS

SEGUNDO MIEMBRO

:   
Mtra. NATALY SILVIA GARCIA VILCA

ASESOR DE TESIS

:   
Mg. LUIS ALBERTH ROSSEL BERNEDO

Área: Ciencias Económicas, Negocios

Sub Área: Contabilidad y Finanzas

Línea de investigación: Negocios, Administración

Puno, 10 de setiembre del 2026

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, por darme fortaleza y serenidad para avanzar incluso en los momentos más exigentes. A mis padres Juan Cutipa Fernández y Fabiana Quispe Ajra, por su esfuerzo constante, sus consejos y el ejemplo de perseverancia que me han sostenido a lo largo de mi formación profesional. A mis hermanos; Gonzalo, Juan, Edith, Judith, Félix y Nataly, por su paciencia, compañía y por creer en mí cuando el cansancio parecía ganar. Asimismo, dedico esta tesis a mis docentes, quienes con su orientación académica y exigencia ética contribuyeron a mi crecimiento, y a todas las personas que, con su apoyo directo o silencioso, hicieron posible culminar esta etapa. Finalmente, dedico este logro a mi propia convicción: la de seguir aprendiendo y ejercer la contabilidad con responsabilidad, servicio y compromiso.

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco, en primer lugar, a Dios por la salud, la fortaleza y la constancia necesarias para culminar esta etapa académica. Expreso mi gratitud a mis padres y a mi familia, por su apoyo incondicional, por la confianza depositada en mí y por acompañarme con paciencia durante todo el proceso de formación profesional.

De manera especial, agradezco a los docentes de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas, por sus enseñanzas y orientación, que contribuyeron significativamente a consolidar mis conocimientos y criterios profesionales. Asimismo, mi reconocimiento y gratitud a mi asesor(a) de tesis, por su guía, observaciones oportunas y acompañamiento académico, los cuales permitieron mejorar la estructura y el rigor del presente trabajo.

También agradezco a la empresa Contratas Generales Antares Perú S.A.C., por las facilidades brindadas para la recopilación de información y por la disposición del personal que colaboró con el desarrollo del estudio, haciendo posible el análisis de la capacitación contable y la calidad del registro contable en su contexto organizacional.

## ÍNDICE GENERAL

|                   | Pág. |
|-------------------|------|
| DEDICATORIA       | 1    |
| AGRADECIMIENTOS   | 2    |
| ÍNDICE GENERAL    | 3    |
| ÍNDICE DE TABLAS  | 6    |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 7    |
| ÍNDICE DE ANEXOS  | 8    |
| RESUMEN           | 9    |
| ABSTRACT          | 10   |
| INTRODUCCIÓN      | 11   |

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

|                                           |           |
|-------------------------------------------|-----------|
| <b>1.1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>     | <b>13</b> |
| 1.1.1. PROBLEMA GENERAL                   | 15        |
| 1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS              | 15        |
| <b>1.2. ANTECEDENTES</b>                  | <b>16</b> |
| 1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES       | 16        |
| 1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES            | 18        |
| 1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES               | 21        |
| <b>1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b> | <b>22</b> |
| 1.3.1. OBJETIVO GENERAL                   | 22        |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS              | 22        |

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

|                                           |           |
|-------------------------------------------|-----------|
| <b>2.1. MARCO TEÓRICO</b>                 | <b>24</b> |
| 2.1.1. CAPACITACIÓN CONTABLE DEL PERSONAL | 24        |
| 2.1.2. CALIDAD DEL REGISTRO CONTABLE      | 27        |
| <b>2.2. MARCO CONCEPTUAL</b>              | <b>30</b> |
| <b>2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN</b> | <b>32</b> |
| 2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL                  | 32        |
| 2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS              | 32        |

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

|                                                       |           |
|-------------------------------------------------------|-----------|
| <b>3.1. ZONA DE ESTUDIO</b>                           | <b>33</b> |
| <b>3.2. TAMAÑO DE MUESTRA</b>                         | <b>33</b> |
| 3.2.1. POBLACIÓN                                      | 33        |
| 3.2.2. TAMAÑO MUESTRAL                                | 34        |
| 3.2.3. SELECCIÓN DE LA MUESTRA                        | 34        |
| <b>3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS</b>                        | <b>35</b> |
| 3.3.1. TÉCNICA                                        | 35        |
| 3.3.2. INSTRUMENTO                                    | 35        |
| <b>3.4 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES</b>                | <b>37</b> |
| 3.4.1. VARIABLE 1: CAPACITACIÓN CONTABLE DEL PERSONAL | 37        |
| 3.4.2. VARIABLE 2: CULTURA TRIBUTARIA                 | 37        |

## CAPÍTULO IV

### EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

|                                                                                         |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>4.1. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN CONTABLE<br/>DEL PERSONAL</b> | <b>40</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|

|                        |                                                                  |           |
|------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.1.1.                 | Resultados de la dimensión 1                                     | 40        |
| 4.1.2.                 | Resultados de la dimensión 2                                     | 42        |
| 4.1.3.                 | Resultados de la dimensión 3                                     | 43        |
| <b>4.2.</b>            | <b>EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LA VARIABLE CALIDAD DEL REGISTRO</b> |           |
| <b>CONTABLE</b>        |                                                                  | <b>44</b> |
| 4.2.1.                 | Resultados de la dimensión 1                                     | 46        |
| 4.2.2.                 | Resultados de la dimensión 2                                     | 47        |
| 4.2.3.                 | Resultados de la dimensión 3                                     | 48        |
| <b>4.3.</b>            | <b>PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS</b>                         | <b>50</b> |
| 4.3.1.                 | PRUEBA DE LA HIPÓTESIS GENERAL                                   | 50        |
| 4.3.2.                 | PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1                              | 51        |
| 4.3.3.                 | PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2                              | 52        |
| 4.3.4.                 | PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3                              | 53        |
| <b>CONCLUSIONES</b>    |                                                                  | <b>54</b> |
| <b>RECOMENDACIONES</b> |                                                                  | <b>56</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b>    |                                                                  | <b>58</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                                                               | Pág. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>Tabla 01</b> Confiabilidad general del instrumento                                                         | 36   |
| <b>Tabla 02</b> Criterio de interpretación del Alfa de Cronbach                                               | 36   |
| <b>Tabla 03</b> Variable 1: Capacitación Contable del Personal                                                | 40   |
| <b>Tabla 04</b> Dimensión 1: Planificación                                                                    | 42   |
| <b>Tabla 05</b> Dimensión 2: Ejecución                                                                        | 43   |
| <b>Tabla 06</b> Dimensión 3: Evaluación                                                                       | 44   |
| <b>Tabla 07</b> Variable 2: Calidad del Registro Contable                                                     | 46   |
| <b>Tabla 08</b> Dimensión 1: Oportunidad                                                                      | 47   |
| <b>Tabla 09</b> Dimensión 2: Exactitud                                                                        | 48   |
| <b>Tabla 10</b> Dimensión 3: Integridad del Registro                                                          | 50   |
| <b>Tabla 11</b> Correlación entre la capacitación contable del personal y la calidad del<br>registro contable | 51   |
| <b>Tabla 12</b> Correlación entre la Planificación y Calidad del registro contable                            | 52   |
| <b>Tabla 13</b> Correlación entre la Ejecución y la Calidad del Registro Contable                             | 53   |
| <b>Tabla 14</b> Correlación entre la Evaluación y Calidad del Registro Contable                               | 54   |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                                                                                                       | Pág. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>Figura 1</b> Variable 1: Capacitación Contable del Personal                                        | 40   |
| <b>Figura 2</b> Dimensión 1: Planificación                                                            | 42   |
| <b>Figura 3</b> Dimensión 2: Ejecución                                                                | 43   |
| <b>Figura 4</b> Dimensión 3: Evaluación                                                               | 45   |
| <b>Figura 5</b> Variable 2: Calidad del Registro Contable                                             | 46   |
| <b>Figura 6</b> Dimensión 1: Oportunidad                                                              | 47   |
| <b>Figura 7</b> Dimensión 2: Exactitud                                                                | 49   |
| <b>Figura 8</b> Dimensión 3: Integridad del Registro                                                  | 50   |
| <b>Figura 9</b> Aplicación del cuestionario al personal de Contratas Generales<br>Antares Perú S.A.C. | 74   |
| <b>Figura 10</b> Aplicación del instrumento durante las actividades de campo.                         | 75   |
| <b>Figura 11</b> Contexto operativo donde se realizó la aplicación del instrumento.                   | 76   |

## ÍNDICE DE ANEXOS

|                                                                              | Pág. |
|------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>Anexo 01:</b> Matriz de Consistencia                                      | 68   |
| <b>Anexo 02:</b> Instrumento de recolección de datos                         | 69   |
| <b>Anexo 03:</b> Base de datos del estudio                                   | 72   |
| <b>Anexo 04:</b> Fotografías de la aplicación del instrumento                | 74   |
| <b>Anexo 05:</b> Fichas de validación del instrumento por juicio de expertos | 77   |

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación contable del personal y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú S.A.C., Crucero–Puno, 2026. Se desarrolló con enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental, transversal. La población–muestra estuvo conformada por 20 trabajadores vinculados al registro de operaciones. Se aplicó la técnica de encuesta mediante un cuestionario tipo Likert que evaluó la capacidad formativa en las dimensiones de planificación, ejecución y evaluación, y la calidad del registro en oportunidad, exactitud e integridad. El análisis combinó estadística descriptiva y el coeficiente Rho de Spearman, con  $\alpha=0,05$ . Los resultados evidenciaron una relación positiva alta entre capacitación contable y calidad del registro ( $p=0,840$ ;  $p=0,000$ ;  $N=20$ ). Del mismo modo, la planificación se relacionó significativamente con la calidad del registro ( $p=0,790$ ;  $p=0,000$ ), la ejecución presentó una asociación alta y significativa ( $p=0,810$ ;  $p=0,000$ ) y la evaluación mantuvo una relación significativa ( $p=0,770$ ;  $p=0,000$ ). En conjunto, los hallazgos indican que una formación continua y aplicada ayuda a estandarizar criterios de registro, disminuir errores, evitar omisiones y reducir retrabajos durante los cierres. Los coeficientes se interpretaron como asociaciones altas, por lo que se aceptaron las hipótesis planteadas. Esto refleja que la empresa gana trazabilidad y consistencia en los asientos, valiosos para auditorías y reportes. Se concluye que fortalecer la capacitación contable del personal, con sesiones planificadas, prácticas y evaluadas con retroalimentación, mejora la calidad del registro contable y aporta información más confiable para el control interno.

**Palabras clave:** Calidad del registro contable; Capacitación contable; Ejecución; evaluación; Planificación

## ABSTRACT

The study aimed to determine the relationship between accounting training for staff and the quality of accounting records at Contratas Generales Antares Perú S.A.C., Crucero–Puno, 2026. It was conducted using a quantitative approach, with a basic type, correlational level, and a non-experimental, cross-sectional design. The population–sample consisted of 20 employees involved in recording transactions. The survey technique was applied through a Likert-type questionnaire that assessed training capacity across the dimensions of planning, implementation, and evaluation, and record quality across timeliness, accuracy, and integrity. The analysis combined descriptive statistics and Spearman's Rho coefficient, with  $\alpha = 0.05$ . The results showed a strong positive relationship between accounting training and record quality ( $\rho = 0.840$ ;  $p = 0.000$ ;  $N = 20$ ). Likewise, planning was significantly related to record quality ( $\rho = 0.790$ ;  $p = 0.000$ ), implementation showed a strong and significant association ( $\rho = 0.810$ ;  $p = 0.000$ ), and evaluation maintained a significant relationship ( $\rho = 0.770$ ;  $p = 0.000$ ). Overall, the findings indicate that continuous, practice-based training helps standardize recording criteria, reduce errors, prevent omissions, and decrease rework during closing processes. The coefficients were interpreted as strong associations; therefore, the proposed hypotheses were accepted. This reflects that the company gains greater traceability and consistency in journal entries, which are valuable for audits and reporting. It is concluded that strengthening staff accounting training through planned, hands-on sessions and evaluation with feedback improves the quality of accounting records and provides more reliable information for internal control.

**Keywords:** Accounting training; quality of accounting records; planning; implementation; evaluation.

## INTRODUCCIÓN

La capacitación contable del personal comprende el conjunto de actividades formativas planificadas que buscan fortalecer conocimientos, habilidades y criterios técnicos para el registro de operaciones, el uso de procedimientos y la correcta aplicación de lineamientos internos; en este sentido, incluye fases clave como la planificación, la ejecución y la evaluación de lo aprendido. Por su parte, la calidad del registro contable se entiende como el nivel de confiabilidad con el que se registran las transacciones económicas de la empresa, expresándose en registros oportunos, exactos e íntegros, es decir, realizados a tiempo, sin errores relevantes y con sustento completo que permita verificar lo registrado y asegurar coherencia en la información.

En Contratas Generales Antares Perú S.A.C., Crucero – Puno, se identificaron situaciones que hacen visible la importancia de fortalecer la capacitación contable, debido a que, cuando el personal no recibe formación continua o esta no se ajusta a los procesos reales de la empresa, pueden presentarse demoras en el registro, criterios distintos para clasificar operaciones, omisiones de sustento documentario y correcciones frecuentes durante el cierre. Estas dificultades no solo afectan el orden del trabajo contable, sino también la utilidad de la información para controlar costos, sustentar operaciones y respaldar decisiones administrativas, especialmente en un contexto operativo donde se requiere registrar con consistencia y mantener trazabilidad de la documentación.

La presente investigación se organizó de la siguiente manera: el Capítulo I desarrolla el planteamiento del problema, antecedentes y objetivos del estudio; el Capítulo II aborda el marco teórico y conceptual, además de la formulación de hipótesis; el Capítulo III describe la metodología, población y muestra, así como las técnicas e instrumentos aplicados; el Capítulo IV presenta los resultados mediante tablas y análisis estadístico, incluyendo la contrastación de hipótesis; finalmente, el Capítulo V expone las

conclusiones y recomendaciones orientadas a mejorar la capacitación contable y fortalecer la calidad del registro contable en la empresa.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel internacional, la contabilidad opera bajo una presión creciente por registrar con exactitud, oportunidad y trazabilidad, porque muchas administraciones tributarias han ampliado modelos de reporte transaccional digital continuo y facturación electrónica con envío (casi) en tiempo real de datos a la autoridad fiscal, lo que vuelve más costoso cualquier error de codificación, sustento o reconocimiento. En paralelo, los reguladores y los propios informes de calidad muestran que los problemas de calidad no son “excepciones”: en EE. UU., por ejemplo, se informó que en 2024 se detectaron deficiencias en 39% de auditorías inspeccionadas (frente a 46% en 2023), evidenciando que la consistencia del registro, la evidencia y los controles siguen siendo un foco crítico. Incluso dentro de firmas líderes se ha reconocido la magnitud del reto: un reporte de calidad de auditoría señaló una tasa de hallazgos de 28% en 2024 y la expectativa de bajar a <10% en 2025 tras reforzar metodología, soporte y capacitación, lo que refuerza una idea clave para las empresas: mejorar la calidad del registro exige invertir en competencias, estandarización y control, no solo en sistemas (Boland & Egidio, 2025). En el Perú, entre 2024 y 2026, la necesidad de mejorar la calidad del registro contable se vuelve más visible porque la estructura empresarial está dominada por unidades de menor escala: en 2024, el país cerró con 2.34 millones de empresas formales y el 99.1%

correspondió a micro y pequeñas empresas, lo que revela que gran parte del trabajo contable recae en equipos reducidos donde la capacitación continua suele ser irregular. A ello se suma que la presión por registros oportunos y consistentes aumenta con la digitalización: la SUNAT establece el uso del Sistema Integrado de Registros Electrónicos (SIRE) desde enero de 2025 para contribuyentes obligados a llevar Registro de Compras y de Ventas/Ingresos, lo cual eleva el riesgo de errores cuando el personal no domina criterios contables y procedimientos de registro electrónico; en línea con ello, el INEI reporta que la microempresa representa 99.4% y la pequeña empresa 0.6% de la estructura empresarial, reforzando la idea de que la formación técnica del personal es un factor crítico para sostener registros confiables todo esto visto en el Ministerio de la Producción (PRODUCE, 2025).

En la ciudad de Puno en este periodo, una contratista como Contratas Generales Antares Perú S.A.C. suele manejar obras por frentes, compras y servicios recurrentes, rendiciones y cierre mensual bajo presión operativa; por ello, la contabilidad necesita personal que domine criterios técnicos y registre con consistencia. Cuando la capacitación contable es limitada, poco frecuente o desconectada de la realidad de obra (costos, devengos, clasificación, sustento), aumenta el riesgo de registros tardíos, asientos mal clasificados y documentación incompleta, lo que deteriora la confiabilidad de la información para decidir y cumplir. Esta situación se vuelve más crítica porque el marco contable aplicable exige alineación con las NIIF vigentes en el país y el uso consistente del PCGE, de modo que la calidad del registro no dependa de “criterios personales”, sino de estándares uniformes (Pineda, 2024).

En el año 2026 se consideró pertinente investigar este caso porque, en una empresa contratista ubicada en Crucero – Puno, la contabilidad no solo había funcionado como un requisito administrativo, sino como la base para controlar costos por obra, sustentar compras y servicios, y asegurar cierres oportunos en un entorno de alta rotación documental. En ese contexto, se observó que la calidad del registro contable podía verse afectada cuando la capacitación del personal no se mantenía actualizada o no se

enfocaba en los procesos reales (clasificación, sustento, conciliaciones y criterios homogéneos), generando reprocesos, ajustes y reportes menos confiables para la toma de decisiones. Esta necesidad cobró mayor relevancia porque el registro debía alinearse al marco contable oficializado (NIIF aprobadas para su uso en el país) y al uso consistente del PCGE, lo que exigía competencias técnicas y criterios uniformes en quienes registraban.

Asimismo, la investigación se justificó porque, durante 2026, el cumplimiento tributario y la trazabilidad de operaciones se habían fortalecido con herramientas digitales como el SIRE, lo que incrementó la importancia de registrar con oportunidad, exactitud e integridad para evitar observaciones, correcciones y riesgos de inconsistencia entre comprobantes y libros electrónicos. En ese sentido, el estudio resultó valioso en lo práctico, ya que permitió sustentar mejoras concretas (plan de capacitación, estandarización de procedimientos y controles de calidad del registro), y en lo académico-metodológico, porque aportó evidencia aplicable a empresas de características similares en la región: cómo la capacitación (frecuencia, pertinencia y evaluación) se vinculó con resultados medibles del registro (oportunidad, exactitud y sustento).

#### **1.1.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Qué relación existe entre la capacitación contable del personal y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Peru SAC Puno 2026?

#### **1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Qué relación existe entre la planificación y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Peru SAC Puno 2026?
- ¿Qué relación existe entre la ejecución y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Peru SAC Puno 2026?

- ¿Qué relación existe entre la evaluación y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Peru SAC Puno 2026?

## **1.2. ANTECEDENTES**

### **1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Meiryani et al. (2021) en el artículo científico titulado “La influencia de la calidad del sistema de información contable y la competencia de los recursos humanos en la calidad de la información” tuvieron como objetivo analizar cómo la calidad del sistema de información contable y la competencia de los recursos humanos influyeron en la calidad de la información. Se desarrolló un estudio cuantitativo con datos primarios, recolectados mediante un cuestionario estructurado aplicado a 31 participantes; la información se procesó en SPSS 23, con pruebas previas (p. ej., normalidad) y regresión lineal múltiple, usando como referencia un nivel de significancia de 0.05. Los hallazgos mostraron que el modelo explicó el 59.1% de la variación de la calidad de la información, mientras que el 40.9% se asoció a otros factores no incluidos. En conclusión, se evidenció un efecto significativo de ambas variables sobre la calidad de la información, reforzando la necesidad de sistemas confiables y personal competente. Este artículo aportó base empírica para sustentar investigaciones sobre capacitación del personal y mejora del registro contable en organizaciones en contextos similares.

Thanh (2024) en el artículo científico titulado “Efecto de la calidad del sistema de información contable en el éxito de la toma de decisiones y el desempeño no financiero: ¿importa la calidad de la información no financiera?” Tuvo como objetivo analizar si la calidad del sistema de información contable (AIS) mejoró el éxito de la toma de decisiones (DMS) y el desempeño no financiero (NFP), considerando si la calidad de la información no financiera (NIQ) mediaba estas relaciones. Se aplicó un enfoque cuantitativo mediante encuesta y análisis PLS-SEM con bootstrapping (5,000 muestras). La muestra se conformó por 306 empresas no financieras de Vietnam; de 500

cuestionarios enviados a directivos y contadores se obtuvo una tasa de respuesta de 76.5%. El instrumento fue un cuestionario Likert de 5 puntos, pretestado y traducido con retrotraducción. Los resultados mostraron ausencia de sesgo por método común (29.479% de varianza) y  $R^2$  ajustados de 10.7%–12.2%, además de efectos directos y mediaciones seriales de NIQ y DMS sobre NFP. En conclusión, mejorar AIS y NIQ fortaleció decisiones y resultados no financieros, aportando un modelo e ítems replicables para investigaciones similares.

Abed et al. (2022) en el artículo científico titulado “Determinantes de la contabilidad creativa y la calidad de los informes financieros: revisión sistemática de la literatura” buscaron identificar los determinantes de la contabilidad creativa y su efecto en la calidad del reporte financiero. Emplearon una revisión sistemática en tres etapas: búsqueda en Scopus, ScienceDirect, Emerald y Web of Science (2015–2020), cribado por título/resumen y lectura a texto completo, con criterios de inclusión, SCImago (SJR) y una matriz de extracción/codificación. La muestra final fue de 98 artículos; de 473 registros quedaron 332 tras depurar duplicados (29.8%) y se incluyó 20.7% del total. Los hallazgos mostraron que la contabilidad creativa se vinculó a menor calidad informativa y a pérdida de confianza, asociándose con ética, control interno, divulgación y estructura de propiedad, y que el fraude apareció más en pequeñas empresas. Concluyeron que convenía reforzar controles y ampliar la evidencia empírica en economías emergentes. Este artículo apoyó mi investigación porque aportó un mapa de variables y vacíos para formular hipótesis y medir calidad informativa.

Tetteh et al. (2025) en el artículo científico titulado “Transformando las prácticas contables en las pequeñas y medianas empresas (PYME): el papel y los desafíos de las tecnologías de la información y la comunicación” buscó determinar en PYMES ghanesas el uso de software contable, su impacto en las prácticas de registro y reporte financiero, y las barreras ligadas a las TIC. Se realizó un estudio cuantitativo de encuesta; se aplicó un cuestionario autoaplicado en papel (escala 1–4) a 160 dueños y gerentes, analizándose 150 respuestas con estadística descriptiva y regresión. Los resultados mostraron que

82% empleó software para inventarios, caja y reportes más oportunos y 65% lo había adoptado hacía menos de 10 años. Los desafíos incluyeron el alto costo de infraestructura TIC (23.3%), el suministro eléctrico irregular (18.0%) y el riesgo de cibercrimen/fraude (14.7%). La regresión evidenció un efecto positivo y significativo del software sobre las prácticas de registro y reporte ( $\beta=0.308$ ;  $p=0.002$ ). En síntesis, la digitalización fortaleció la precisión, pero exigió inversión y capacitación, por lo que este antecedente respaldó investigaciones sobre capacitación contable y calidad del registro.

Latrice (2022) en la investigación titulada “Estrategias de mantenimiento de registros financieros para pequeñas empresas” tuvo como objetivo identificar estrategias de mantenimiento de registros financieros que ayudaron a pequeñas empresas a sostenerse por más de cinco años. Se aplicó un estudio cualitativo de casos múltiples, basado en la teoría del comportamiento planificado. La muestra incluyó tres propietarios (100% = 3) que ya usaban prácticas de registro contable. Se usaron entrevistas semiestructuradas y revisión de artefactos organizacionales, incluidos registros y reportes contables. El análisis temático siguió los cinco pasos de Yin y los resultados se presentaron como temas (sin porcentajes): uso de un sistema contable, contratación de personal con conocimientos y capacitación del equipo. Se concluyó que invertir en software, formar al personal y apoyarse en especialistas fortalecía la continuidad del negocio, favorecía la creación de empleo y aportaba a comunidades locales más sostenibles. Esta tesis aportó referentes para operacionalizar la variable “calidad del registro contable” en estudios sobre capacitación contable.

### **1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Bernabe (2021) en la tesis titulada “La Gestión Contable y su Incidencia en la Información Financiera de la Empresa Contratistas Generales Pjc E.I.R.L. Del Distrito De Chorrillos - Lima En El Año 2020” tuvo como objetivo general exponer cómo la gestión contable incidió en la información financiera de Contratistas Generales PJC E.I.R.L. en Chorrillos durante 2020. Se desarrolló un trabajo aplicado de mejora, basado en la implementación

de procedimientos contables, cronogramas y una capacitación interna; la verificación se realizó mediante una encuesta con cuestionario. La muestra estuvo conformada por 6 trabajadores participantes de la capacitación. Los resultados evidenciaron comprensión total del mensaje (100%) y respuestas mayormente favorables sobre el crédito fiscal y el cálculo de base imponible (83.30% positivo y 16.70% negativo en los ítems críticos, con 100% en los demás). Se concluyó que, al ordenar los registros y estandarizar prácticas, la gestión contable mejoró y la información financiera se aproximó más a la realidad del negocio. Esta tesis aportó evidencia práctica para sustentar investigaciones sobre capacitación contable del personal y calidad del registro contable en empresas de servicios.

Vidaurre y Navarro (2023) en la tesis titulada “Capacitación de Personal y Control Interno de los Activos Fijos de la Empresa de Transporte ABC, 2022” determinaron cómo la capacitación del personal influyó en el control interno de los activos fijos de la empresa de transporte ABC en 2022. El estudio fue aplicado, cuantitativo, correlacional y no experimental transeccional. La población fue de 413 trabajadores y la muestra por conveniencia incluyó 108 del área de logística y mantenimiento. Se empleó un cuestionario tipo Likert como instrumento de encuesta. En los hallazgos descriptivos, 60,2% indicó “casi nunca” respecto al uso de métodos para desarrollar capacitaciones y 51,9% señaló “casi nunca” sobre evaluar la eficacia de la capacitación en resultados. En el contraste de hipótesis, la correlación de Spearman evidenció relación positiva moderada entre capacitación total y control interno ( $r=0,505$ ), y también para la evaluación de resultados ( $r=0,512$ ). En conclusión, fortalecer la capacitación mejoró el control interno y aportó evidencias e indicadores útiles para investigaciones sobre gestión de activos fijos en empresas similares.

Alejo (2024) en la tesis titulada “Procedimiento para El Registro Contable y Elaboración del Balance de Comprobación de los Contribuyentes del Estudio Contable “Valdez”, Moquegua, 2023” tuvo como objetivo estandarizar el registro contable y elaborar el balance de comprobación del Estudio Contable “Valdez” mediante la correcta clasificación

y registro de documentos en MasterCont, para obtener información precisa. Aplicó una metodología mixta (cualitativa y cuantitativa), basada en revisión documental, análisis del PCGE, evaluación de registros, conciliaciones y entrevistas al personal. La muestra se delimitó como estudio de caso a una empresa dedicada a la venta de gas GLP, usando operaciones tipo y resúmenes mensuales del 2023. Los resultados reportaron 100% en reducción de errores, registro íntegro del Libro Diario de Formato Simplificado y sinceramiento trimestral de cuentas. Concluyó que el archivo ordenado, la verificación normativa y la adecuada clasificación de transacciones fortalecieron la confiabilidad de los informes y minimizaron errores, y aseguraron fehaciencia para crédito fiscal. Este antecedente aportó un procedimiento replicable para estudios sobre calidad del registro contable y control de inconsistencias.

Joaquin (2025) en la tesis titulada “Propuesta de Implementación del Control Interno en los Procesos Contables y Financieros de la Empresa Marval Perú Sac, 2024” tuvo como objetivo general proponer la implementación del control interno en los procesos contables y financieros de Marval Perú SAC, 2024. El trabajo, aplicado y propositivo, se basó en el modelo COSO y comparó auditoría externa vs. interna mediante flujos de caja, VAN/TIR y una matriz de decisión con ponderaciones (20% y 25%). La unidad de análisis fue la empresa (13 colaboradores); por ello no presentó muestra estadística ni encuestas, y utilizó matrices y evaluación financiera como instrumentos. Los resultados estimaron TIR anual de 53.47% para auditoría externa y 59.14% para auditoría interna, ambas superiores a la tasa anual de 20% (1.5% mensual), por lo que se recomendó la alternativa interna. Se concluyó que el sistema COSO habría reducido errores e inconsistencias y reforzado transparencia, eficiencia y mejora continua. Este antecedente aportó criterios operativos y financieros.

Soto y Gonzales (2023) en el artículo científico titulado “Contabilidad financiera y su contribución en la gestión empresarial de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú: Caso empresa Inversiones Alka E.I.R.L., Cusco, 2023” tuvieron como objetivo general determinar las características de la contabilidad financiera y su

contribución en la gestión empresarial en MYPES del sector comercio del Perú, usando como caso Inversiones Alka E.I.R.L. (Cusco). Desarrollaron una investigación cualitativa, de nivel descriptivo y diseño no experimental, bibliográfica, documental y de caso. La muestra correspondió al caso de estudio y el levantamiento se realizó con un cuestionario al gerente; además, se emplearon fichas bibliográficas con revisión documental. Al resumir globalmente el cuestionario dicotómico se obtuvo 33,3% de respuestas afirmativas y 66,7% negativas (24 ítems), destacando NIC/NIF y los EEFF, pero ausencia de políticas contables, procedimientos de compras, análisis de indicadores y planificación. Concluyeron que la contabilidad financiera aportó información clave, aunque se desaprovechó por debilidades internas. Este artículo ayudó a mi investigación al orientar indicadores y brechas significativas para mejorar la calidad del registro contable con capacitación.

### **1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Chambilla (2025) en la tesis titulada “El Sistema Único de Planillas y su Influencia en la Gestión Contable de Remuneraciones en la Dirección Regional de Educación Puno, 2023” tuvo como objetivo general determinar cómo el Sistema Único de Planillas (SUP) influyó en la gestión contable de remuneraciones en la Dirección Regional de Educación Puno, 2023. Desarrolló una investigación básica, descriptiva-explicativa, de diseño no experimental y enfoque cuantitativo, usando como población y muestra el legajo documental y reportes del SUP y la “Página Amigable” del MEF, seleccionados por conveniencia. Aplicó la técnica de análisis documental y como instrumento una guía de análisis documental. Con 12 casos válidos, las pruebas chi-cuadrado resultaron significativas ( $p < 0.05$ ), confirmando influencia del SUP. Los resultados evidenciaron eficiencia de 99.95% del PIM ajustado en remuneraciones, 99.71% en exactitud del registro y 100% en avance de gasto administrativo. Se concluyó que el SUP mejoró precisión, cumplimiento normativo y transparencia institucional. Este antecedente ayudó a

investigaciones sobre calidad del registro contable, porque mostró que la estandarización de planillas fortaleció control y oportunidad de pagos.

Maquera (2023) en el artículo científico titulado “Impacto del Devengado Financiero y Tributario a la Aplicación NIIF 15 en Empresas Constructoras de Puno 2020-2022” tuvo como objetivo conocer el impacto del devengo financiero y tributario en la aplicación de la NIIF 15 sobre el reconocimiento de ingresos en empresas constructoras de Puno (2020–2022). Empleó un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel descriptivo-correlacional y diseño transeccional descriptivo. La muestra incluyó 20 empresas, y la información se recolectó con un cuestionario validado por expertos, aplicado a responsables contables. Los resultados mostraron que 70% estuvo completamente de acuerdo en que la NIIF 15 mejoraba la identificación de contratos; 45% estuvo de acuerdo en que el devengo incidía en operaciones y precio; y 40% expresó desacuerdo sobre la oportunidad del devengado tributario en la declaración. Se concluyó que una aplicación consistente de NIIF 15 y del devengado ayudaba a reflejar mejor los resultados y a reducir contingencias. Este artículo aportó referentes para evaluar la calidad del registro contable y justificar programas de capacitación en NIIF.

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación entre la capacitación contable del personal y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú SAC Puno 2026

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar la relación existe entre la planificación y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú SAC Puno 2026
- Establecer la relación existe entre la ejecución y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú SAC Puno 2026

- Analizar la relación existe entre la evaluación y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú SAC Puno 2026

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1. MARCO TEÓRICO**

##### **2.1.1. CAPACITACIÓN CONTABLE DEL PERSONAL**

En una organización, la capacitación se entiende como un proceso planificado y sistemático mediante el cual la empresa facilita que sus colaboradores aprendan y fortalezcan competencias (conocimientos, habilidades y conductas) necesarias para desempeñar mejor su trabajo y aportar al logro de objetivos institucionales. Esta idea se enmarca en el enfoque de formación como una inversión estratégica, donde el aprendizaje se diseña, se ejecuta y se evalúa para asegurar transferencia al puesto y resultados (Raymond, 2010).

Aplicado al ámbito financiero, la capacitación contable del personal puede definirse como el conjunto de acciones formativas orientadas a que los trabajadores que participan en el proceso contable dominen criterios y procedimientos para: registrar operaciones con sustento, aplicar políticas contables vigentes, usar correctamente sistemas contables/ERP, cumplir obligaciones tributarias relacionadas y sostener prácticas de control interno que reduzcan errores y reprocesos. En este sentido, los textos de sistemas de información contable remarcan que la operación efectiva de sistemas (incluido ERP) demanda entrenamiento y familiarización con nuevos procedimientos, porque, sin ello,

aumentan resistencias, fallas de ejecución y riesgos en la calidad de la información generada (Romney et al., 2021).

**Teoría del Capital Humano (Becker).** Desde esta teoría, la capacitación contable del personal se justifica porque la formación se entiende como una inversión que eleva el “capital” de conocimientos y habilidades del trabajador, aumentando su valor para la organización y su capacidad de rendir mejor. En el ámbito contable, esto se traduce en dominio más sólido de normas, procedimientos, sistemas y criterios de registro (por ejemplo, codificación, sustentos, consistencia y oportunidad), lo que favorece un desempeño más preciso y, por extensión, una mejor calidad del registro contable. Estudios recientes retoman explícitamente esta lógica: plantean que la capacitación impulsa la adquisición de competencias y puede mejorar el desempeño y la adaptabilidad del trabajador, y que una mayor inversión en habilidades se asocia con mejores niveles de productividad (Silva & Rodrigues, 2025).

**Teoría de la Andragogía (Knowles).** Esta teoría sustenta la variable porque el personal contable es, por lo general, adulto y aprende mejor cuando la capacitación se diseña bajo principios como: necesidad de saber “para qué”, orientación a problemas reales, aprovechamiento de la experiencia previa, autodirección y motivación interna. Aplicado a contabilidad, esto implica que la capacitación será más efectiva si se centra en casos prácticos (errores frecuentes de registro, conciliaciones, cierres, validación de comprobantes, controles y reportes), con retroalimentación inmediata y tareas similares a las del puesto; así se incrementa la probabilidad de que lo aprendido se transfiera al trabajo diario y se refleje en registros más correctos. Evidencia reciente muestra que la andragogía puede funcionar como un marco útil para diseñar y evaluar entrenamientos, reportando que gran parte de los comentarios de participantes se vinculó con principios andragógicos (p. ej., orientación al aprendizaje basado en problemas y “readiness to learn”) (Knapke et al., 2024).

## **DIMENSIONES DE LAS VARIABLES**

### **2.1.1.1. Dimensión 01: Planificación**

En la capacitación contable del personal, la planificación es la etapa donde la empresa organiza de manera anticipada todo lo necesario para que la formación sea pertinente y útil. Implica identificar brechas reales (errores frecuentes en registros, dificultades con normas, fallas en sustentos o en el uso del sistema contable), definir objetivos concretos de aprendizaje, seleccionar contenidos (procedimientos de registro, políticas contables, criterios tributarios vinculados, uso de software/ERP), determinar responsables, recursos, cronograma, participantes y modalidad (taller, práctica guiada, inducción, reforzamiento). En esencia, esta dimensión asegura que la capacitación no sea improvisada, sino alineada con las necesidades del área contable y con las exigencias de control y cumplimiento de la organización (Knapke et al., 2024).

### **2.1.1.2. Dimensión 02: Ejecución**

La ejecución corresponde al momento en que la capacitación contable se lleva a la práctica y se concreta la experiencia de aprendizaje del personal. Abarca el desarrollo de sesiones programadas, la aplicación de metodologías adecuadas (casos reales, ejercicios con comprobantes, simulaciones de registro, revisión de errores típicos, uso directo del sistema contable), la participación efectiva de los trabajadores, la disponibilidad de materiales y el acompañamiento del facilitador o responsable del área. En esta dimensión se observa si la capacitación realmente llega al personal, si se comprende, si se practica y si se resuelven dudas que suelen afectar el registro diario; por ello, su calidad se refleja en la claridad con la que se transmiten procedimientos, en la coherencia del contenido y en el nivel de involucramiento de los participantes (Knapke et al., 2024).

### 2.1.1.3. Dimensión 03: Evaluación

En la capacitación contable del personal, la evaluación es el proceso mediante el cual se verifica si la formación logró resultados y si lo aprendido se aplica en el trabajo real. No se limita a “tomar una prueba”, sino que incluye revisar la comprensión del contenido (normas, procedimientos y uso del sistema), recoger percepciones del personal sobre la utilidad, y comprobar la transferencia al puesto mediante evidencias: reducción de errores en registros, menos observaciones por sustentos, mayor oportunidad en reportes, mejor consistencia en clasificaciones y uso correcto del software. Esta dimensión permite tomar decisiones de mejora (reforzamientos, nuevas capacitaciones, cambios de metodología) y asegura que la capacitación impacte de forma concreta en la calidad del proceso contable (Knapke et al., 2024).

### 2.1.2. CALIDAD DEL REGISTRO CONTABLE

La calidad del registro contable se entiende como el grado en que los asientos y documentos contables (libro diario, mayor, auxiliares y soportes) representan correctamente las transacciones reales de la entidad, con integridad, exactitud, oportunidad y trazabilidad, de modo que permitan elaborar estados financieros confiables y respaldar decisiones internas y externas. Esta calidad se refleja cuando la información registrada es útil (aporta para decidir) y, a la vez, describe los hechos con fidelidad, evitando omisiones o distorsiones relevantes ( IFRS Foundation, 2018).

a) Enfoque de utilidad y fidelidad de la información financiera: Un registro contable es “de calidad” cuando produce información relevante y con representación fiel; es decir, que sirve para decidir y que retrata lo ocurrido de forma completa y sin sesgos materiales (Contraloría General de la República, 2020).

b) Enfoque de sistemas y control del registro: La calidad no depende solo de “registrar”, sino de cómo se captura, procesa y controla la información: procedimientos, autorizaciones, validaciones, segregación de funciones y controles del sistema contable que reduzcan errores y aseguren consistencia. Esto es central en textos de Sistemas de

Información Contable (AIS) y se vincula directamente con la confiabilidad del dato contable (Contraloría General de la República, 2020).

**Teoría de la agencia (asimetría de información):** Desde la teoría de la agencia, la relación entre “principal–agente” (propietarios/acreedores vs. directivos) genera riesgos de asimetría de información y de decisiones que no siempre favorecen al propietario; por eso, la empresa necesita información verificable para supervisar y tomar decisiones con menor incertidumbre. En este marco, la calidad del registro contable se justifica como la base operativa que sostiene una mayor calidad del reporte financiero: cuando los asientos están completos, exactos y sustentados, la información resultante reduce la asimetría y facilita el monitoreo, lo que se alinea con evidencia empírica reciente que encuentra que una mayor calidad del reporte se asocia con menor asimetría de información y mejores resultados en decisiones financieras (Hai, 2022).

**Modelo de Éxito de Sistemas de Información de DeLone y McLean (calidad de la información):** El modelo D&M plantea que el éxito de un sistema (como un sistema contable o digital) depende, entre otros componentes, de la calidad de la información que produce (precisión, completitud, oportunidad y utilidad), porque esa calidad influye en el uso del sistema, la satisfacción del usuario y los beneficios netos para la organización. Aplicado al ámbito contable, la “calidad del registro contable” se entiende como una expresión concreta de esa calidad de información dentro del sistema: si el registro es consistente y trazable, el sistema genera reportes más confiables para control y decisiones; estudios recientes basados en D&M en contextos de AIS/DAS muestran que la information quality se relaciona con el uso, la satisfacción y resultados ligados a la toma de decisiones, respaldando que esta variable sea un pilar teórico del desempeño informacional en contabilidad (Sistema Integrado de Registros Electrónicos, 2026).

## **DIMENSIONES DE VARIABLES**

### **2.1.2.1. Dimensión 01: Oportunidad**

La oportunidad del registro contable es el grado en que las operaciones de la empresa se reconocen y registran a tiempo, es decir, en el periodo que corresponde y dentro de plazos razonables para el control interno y el cierre contable. Un registro oportuno evita acumulaciones de última hora, reduce correcciones posteriores y permite que los reportes (mensuales, trimestrales o anuales) reflejen la situación real cuando se necesitan. En la práctica, esta dimensión se observa cuando los comprobantes se procesan sin retrasos, las conciliaciones se realizan en fechas planificadas y los ajustes se efectúan antes del cierre, facilitando decisiones con información vigente ( IFRS Foundation, 2018).

### **2.1.2.2. Dimensión 02: Exactitud**

La exactitud se refiere a que los registros contables estén correctamente elaborados, sin errores de cálculo ni de clasificación, y que consignen de forma adecuada montos, fechas, cuentas contables, centros de costo y otros datos relevantes. Esta dimensión implica que cada asiento esté bien “hecho”: que corresponda al tipo de operación, que use las cuentas apropiadas, que respete la documentación de sustento y que cuadre con los totales y conciliaciones. Cuando la exactitud es alta, disminuyen las rectificaciones, notas de corrección y diferencias entre auxiliares, mayor y estados financieros, lo que fortalece la confiabilidad de la información para la gerencia y para terceros ( IFRS Foundation, 2018).

### **2.1.2.3. Dimensión 03: Integridad del registro**

La integridad del registro contable representa el nivel en que la contabilidad incluye todas las operaciones que realmente ocurrieron, sin omisiones ni registros incompletos. Un registro íntegro asegura que no queden transacciones “fuera del sistema” y que cada operación tenga su evidencia (comprobantes, contratos, guías, vouchers, órdenes, etc.),

permitiendo seguir la trazabilidad desde el soporte hasta los libros y reportes finales. En términos prácticos, esta dimensión se evidencia cuando existe control sobre la totalidad de documentos, correlatividad, revisión de operaciones recurrentes, y procedimientos que previenen que ingresos, costos, gastos o pasivos se dejen de reconocer, evitando que los estados financieros queden subestimados o sobreestimados ( IFRS Foundation, 2018).

## 2.2. MARCO CONCEPTUAL

- **Andragogía (aprendizaje del adulto):** Plantea que el adulto aprende mejor cuando reconoce la utilidad del contenido y trabaja con experiencias reales; por ello, la capacitación contable debe basarse en casos prácticos y retroalimentación continua (Silva & Rodrigues, 2025).
- **Calidad del registro contable:** Es el grado en que los asientos contables representan fielmente las transacciones económicas, con información confiable y verificable, permitiendo elaborar reportes y estados financieros útiles para la gestión y decisiones (Raymond, 2010).
- **Capacitación contable del personal:** Proceso sistemático de formación que fortalece conocimientos y habilidades del equipo contable para registrar operaciones con criterios técnicos, orden y responsabilidad, alineándose a normas y procedimientos internos (Silva & Rodrigues, 2025).
- **Capacitación como inversión estratégica:** La capacitación se entiende como una inversión organizacional porque mejora el desempeño, reduce errores repetitivos y eleva la productividad del área, logrando que el aprendizaje se aplique directamente en el puesto (Silva & Rodrigues, 2025).
- **Ejecución de la capacitación:** Comprende el desarrollo de sesiones, talleres y práctica guiada en registros reales o simulados; aquí se busca participación activa, claridad metodológica y uso adecuado de herramientas como software contable o ERP (Silva & Rodrigues, 2025).

- **Evaluación de la capacitación:** Consiste en medir aprendizaje y transferencia al puesto mediante pruebas, revisión de registros y evidencias laborales; se esperan mejoras concretas como menor reproceso, mejor clasificación contable y cierres más eficientes (Hai, 2022).
- **Exactitud del registro:** Implica registrar montos, fechas, cuentas y clasificación correctas, evitando errores de cálculo o codificación; cuando es alta, disminuyen diferencias en conciliaciones y se fortalece la consistencia de la información financiera (Silva & Rodrigues, 2025).
- **Integridad del registro:** Significa que todas las operaciones realizadas están registradas y sustentadas con documentos completos y correlativos; asegura trazabilidad, evita omisiones y mejora la confiabilidad de los estados financieros y reportes internos (Silva & Rodrigues, 2025).
- **Modelo DeLone y McLean:** Señala que la calidad de la información generada por el sistema influye en el uso y la satisfacción de los usuarios; cuando los registros son precisos y oportunos, se incrementan los beneficios del sistema para control y gestión (Silva & Rodrigues, 2025).
- **Oportunidad del registro:** Se refiere a registrar operaciones dentro del periodo correcto y en plazos útiles; mejora el cierre contable, facilita conciliaciones y reduce la necesidad de rectificaciones que afectan reportes y cumplimiento (Silva & Rodrigues, 2025).
- **Planificación de la capacitación:** Etapa donde se identifican brechas (errores, atrasos, desconocimiento normativo), se fijan objetivos, contenidos, responsables y cronograma, asegurando pertinencia y evitando capacitaciones improvisadas o desconectadas del trabajo (Raymond, 2010).
- **Representación fiel y utilidad de la información:** La calidad del registro se sostiene cuando los datos son relevantes y describen adecuadamente la realidad económica; así se evitan distorsiones, omisiones y registros que confunden o inducen a decisiones erróneas (Raymond, 2010).

- **Sistema de información contable y control:** La calidad también depende del sistema y de sus controles (validaciones, autorizaciones, trazabilidad); si el personal no domina el proceso, aumentan inconsistencias, duplicidades y riesgos de errores materiales (Silva & Rodrigues, 2025).
- **Teoría del Capital Humano:** Esta teoría sostiene que la educación y el entrenamiento incrementan las capacidades del trabajador y su rendimiento; en contabilidad, se refleja en mayor dominio normativo, mejor análisis de documentos y registros más confiables (Silva & Rodrigues, 2025).
- **Teoría de la agencia:** Explica que la información contable confiable reduce la asimetría entre propietarios, directivos y terceros; por ello, registros completos y sustentados favorecen la supervisión, la transparencia y la rendición de cuentas (Silva & Rodrigues, 2025).

## 2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación significativa entre la capacitación contable del personal y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú SAC Puno 2026

### 2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe una relación significativa entre la planificación y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú SAC Puno 2026
- Existe una relación significativa entre la ejecución y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú SAC Puno 2026
- Existe una relación significativa entre la evaluación y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú SAC Puno 2026

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. ZONA DE ESTUDIO**

La investigación se desarrolló en el distrito de Crucero, perteneciente a la provincia de Carabaya, en la región Puno (Perú). El trabajo de campo se realizó en las instalaciones de Contratas Generales Antares Perú S.A.C., donde se ubicó al personal vinculado al registro y control de operaciones contables. La capital distrital es Crucero y la zona se caracterizó por ser predominantemente altoandina, con altitud media cercana a 4 131 m s. n. m., condiciones que influyen en la dinámica operativa y administrativa de las organizaciones locales.

#### **3.2. TAMAÑO DE MUESTRA**

##### **3.2.1. POBLACIÓN**

Según Huaman et al. (2021) es el universo total de personas, instituciones, registros o elementos que comparten las características definidas por el estudio y sobre los cuales se pretende obtener conclusiones. En su descripción se precisa quiénes la integran, dónde se ubican y en qué periodo serán considerados, para que el alcance del trabajo quede claramente delimitado. De este modo la investigación estuvo conformada por 20 personas, correspondientes al personal de Contratas Generales Antares Perú S.A.C. que participó directa o indirectamente en actividades vinculadas al registro contable.

### **3.2.2. TAMAÑO MUESTRAL**

La muestra es una parte de la población que se selecciona para realizar el estudio cuando no es posible evaluar a todos. Se elige con criterios definidos para que represente adecuadamente al conjunto total. Gracias a la muestra se recopilan datos y se obtienen resultados que pueden interpretarse para la población (Huaman et al., 2021). La muestra estuvo conformada por 20 trabajadores, coincidiendo con la totalidad de la población identificada en Contratas Generales Antares Perú S.A.C. En ese sentido, se aplicó un muestreo censal, ya que se incluyó a todos los colaboradores que cumplían con los criterios del estudio y que se encontraban vinculados, de manera directa, con actividades relacionadas al registro contable.

### **3.2.3. SELECCIÓN DE LA MUESTRA**

Para la investigación, la selección de la muestra se realizó mediante muestreo no probabilístico de tipo censal, debido a que la población de interés fue pequeña y completamente accesible. En concreto, se incluyó a la totalidad de trabajadores vinculados con actividades del registro contable en Contratas Generales Antares Perú S.A.C., sumando 20 participantes. Se consideró este criterio porque permitió obtener información completa del grupo directamente relacionado con las variables de estudio, evitando sesgos por exclusión y asegurando que la evidencia recogida representara la realidad interna de la empresa. Asimismo, se tomó en cuenta la disposición de los colaboradores para participar y la posibilidad de aplicar los instrumentos dentro del horario laboral, resguardando la confidencialidad de las respuestas.

### 3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

#### 3.3.1. TÉCNICA

**Encuesta:** La encuesta es una técnica de recolección de datos que consiste en aplicar un cuestionario a personas de una población o muestra. Permite obtener información sobre opiniones, conocimientos, actitudes o comportamientos de manera ordenada. Sus respuestas se analizan para describir o explicar el fenómeno estudiado (Huaman et al., 2021). Se utilizó la encuesta porque permitió recopilar información de manera ordenada y comparable en un grupo reducido de trabajadores. Este método facilitó identificar percepciones y prácticas relacionadas con la capacitación contable y la calidad del registro, sin interrumpir significativamente las labores diarias.

#### 3.3.2. INSTRUMENTO

**Cuestionario:** Para la recolección de datos se emplearon dos cuestionarios estructurados, uno para la variable capacitación contable del personal y otro para la variable calidad del registro contable, cada uno integrado por 15 ítems con escala Likert de cinco alternativas. La validez de contenido se estableció mediante juicio de tres expertos, quienes calificaron diez criterios: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y conveniencia, en una escala de 0 a 4. Los evaluadores fueron Callizaya Zevallos, David Moisés (Dr. en Administración), Aliaga Gálvez, Ferdinando (Contador Público Colegiado) y Yupanqui Vizcarra, Zoraida (Maestro). Los puntajes globales fueron 33/40, 34/40 y 32/40, con valoraciones de Excelente, Excelente y Muy Bueno, respectivamente; las fichas firmadas se incorporan en el Anexo 05. La confiabilidad se verificó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach; ambas variables y el instrumento global alcanzaron  $\alpha \geq 0,70$ , nivel aceptable para su utilización en el análisis correlacional.

**Tabla 01:** Confiabilidad general del instrumento

| Variable                           | N.º de ítems | Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) | Interpretación | Decisión  |
|------------------------------------|--------------|-------------------------------|----------------|-----------|
| Capacitación contable del personal | 15           | $\geq 0.70$                   | Aceptable      | Confiable |
| Calidad del registro contable      | 15           | $\geq 0.70$                   | Aceptable      | Confiable |
| Instrumento total (global)         | 30           | $\geq 0.70$                   | Aceptable      | Confiable |

*Nota.* Elaboración Propia

**Tabla 02:** Criterio de interpretación del Alfa de Cronbach

| Rango de $\alpha$ | Interpretación |
|-------------------|----------------|
| 0.90 – 1.00       | Excelente      |
| 0.80 – 0.89       | Buena          |
| 0.70 – 0.79       | Aceptable      |
| 0.60 – 0.69       | Cuestionable   |
| 0.50 – 0.59       | Baja           |
| < 0.50            | Inaceptable    |

*Nota.* Elaboración Propia

En conjunto, las tablas mostraron que el cuestionario alcanzó una confiabilidad general aceptable, debido a que tanto la variable capacitación contable del personal como Calidad del registro contable presentaron un Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )  $\geq 0.70$ , umbral que la escala de referencia clasifica dentro del rango “aceptable” (0.70–0.79). Este resultado sugirió que los ítems de cada variable mantuvieron una coherencia interna adecuada, es decir, que las preguntas estuvieron relacionadas entre sí y midieron de manera consistente los aspectos que se pretendían evaluar (capacitaciones y componentes de

calidad del registro). Asimismo, al considerar el instrumento total (30 ítems), el coeficiente también se ubicó en el nivel aceptable, lo que reforzó la idea de que el cuestionario, visto como un todo, presentó estabilidad para recoger información en un mismo momento de medición. En términos prácticos, esta consistencia permitió asumir que las respuestas obtenidas no dependieron del azar o de preguntas inconexas, sino de un patrón razonable en la forma de medir las variables, por lo que se sustentó la decisión de calificar al instrumento como confiable para el análisis correlacional del estudio.

### **3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES**

#### **3.4.1. VARIABLE 1: CAPACITACIÓN CONTABLE DEL PERSONAL**

Es el proceso planificado mediante el cual la organización fortalece y actualiza los conocimientos, habilidades y criterios del personal en temas contables (normas, procedimientos, registros y reportes), con el fin de mejorar su desempeño y asegurar que el trabajo contable se realice de manera correcta, oportuna y conforme a las políticas internas y la normativa vigente (Romney et al., 2021).

##### **Dimensiones**

Planificación

Ejecución

Evaluación

#### **3.4.2. VARIABLE 2: CULTURA TRIBUTARIA**

Es el conjunto de conocimientos, actitudes y prácticas que una persona o una organización desarrolla respecto al cumplimiento de sus obligaciones tributarias, incluyendo la comprensión de su importancia, el respeto por las normas, y la disposición a declarar y pagar tributos de forma responsable, promoviendo una relación más consciente y formal con el sistema fiscal (Hai, 2022).

## Dimensiones

Oportunidad

Exactitud

Integridad del registro

### 3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

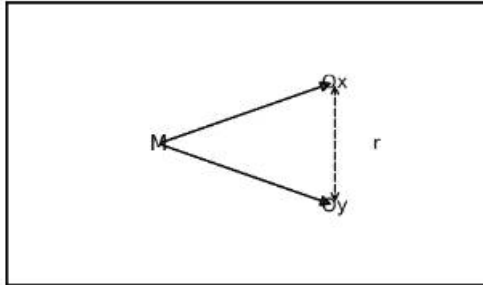
Fue un estudio de tipo básico. Según Bernal (2010) se orienta principalmente a ampliar y profundizar el conocimiento sobre un tema, explicando conceptos y relaciones teóricas, sin que su objetivo inmediato sea implementar una solución práctica en una organización específica. La investigación se desarrolló con enfoque cuantitativo porque se recolectaron datos numéricos mediante instrumentos estructurados y se aplicaron procedimientos estadísticos para describir y analizar el comportamiento de las variables.

La investigación fue de enfoque cuantitativo. Para Bernal (2010) se caracteriza por medir variables con datos numéricos y analizarlos con herramientas estadísticas para describir patrones, comparar resultados o probar relaciones entre variables. El estudio fue de tipo básico, ya que se orientó principalmente a generar conocimiento y comprensión teórica sobre la relación entre la capacitación contable del personal.

La investigación alcanzó un nivel correlacional. Según Bernal (2010) su propósito es determinar si existe relación entre dos o más variables y establecer qué tan fuerte es esa relación, sin afirmar que una cause a la otra. La investigación alcanzó un nivel correlacional porque examinó el grado de asociación entre las dos variables de estudio, buscando determinar si los cambios en una se relacionaron con variaciones en la otra.

Se aplicó un diseño no experimental y transversal. Para Bernal (2010) implica que el investigador no manipula variables, sino que observa la realidad tal como ocurre y analiza los datos obtenidos. Se aplicó un diseño no experimental y transversal, debido a que las variables no fueron manipuladas y la información se recolectó en un solo momento,

describiendo la situación tal como se presentó dentro de la empresa durante el periodo de estudio.



**Donde:**

M: Muestra (personal)

Ox: Observación de la variable 1

Oy: Observación de la variable 2

r: Relación

## CAPÍTULO IV

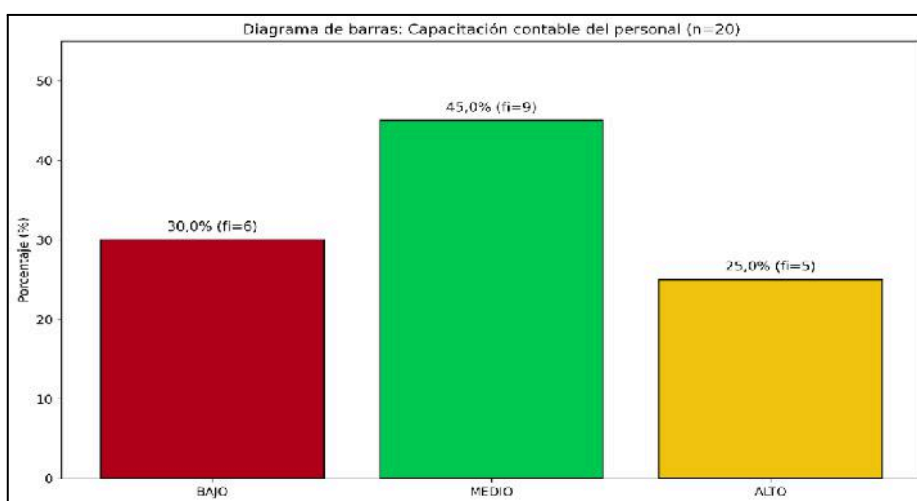
### EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN CONTABLE DEL PERSONAL

**Tabla 03:** Variable 1: Capacitación Contable del Personal

| Nivel        | Frecuencia (fi) | Porcentaje (%) |
|--------------|-----------------|----------------|
| Bajo         | 6               | 30,0           |
| Medio        | 9               | 45,0           |
| Alto         | 5               | 25,0           |
| <b>Total</b> | <b>20</b>       | <b>100,0</b>   |

*Nota.* Elaboración Propia



*Nota.* Elaboración Propia

**Figura 01 :** Variable 1: Capacitación Contable del Personal

## Interpretación

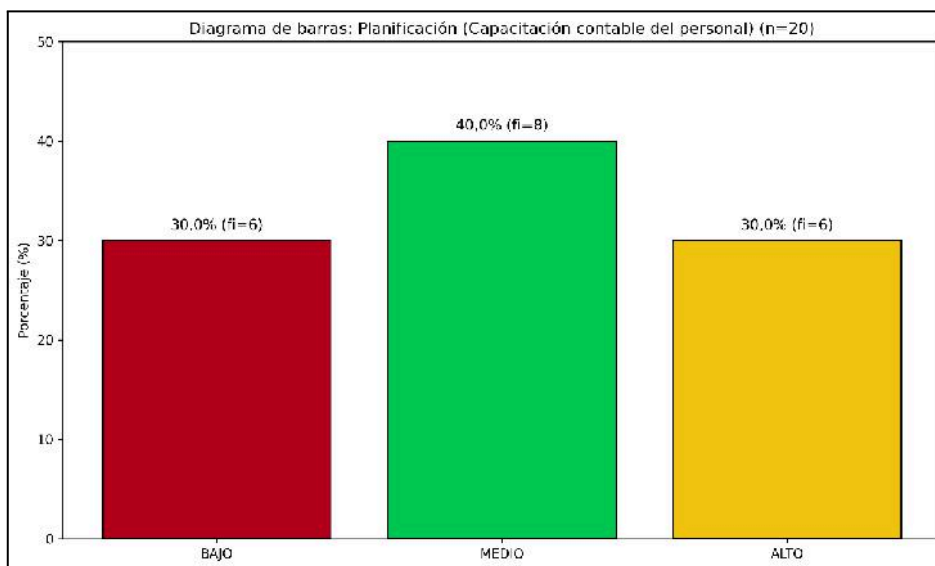
La distribución de la capacitación contable del personal en Contratas Generales Antares Perú S.A.C. mostró que, de los 20 trabajadores evaluados, la mayor proporción se concentró en el nivel medio con 45,0% (fi=9). Este resultado sugirió que la mayoría del personal contó con una preparación contable funcional para cumplir tareas habituales (registro de operaciones, revisión básica de documentos y seguimiento de procedimientos), aunque todavía con limitaciones que podrían aparecer en situaciones que demandan mayor criterio técnico, interpretación normativa o resolución de errores en el proceso contable. En segundo lugar, el nivel bajo representó el 30,0% (fi=6), evidenciando un grupo que presentó mayores brechas de aprendizaje o poca familiaridad con prácticas clave, lo cual podría asociarse con retrasos en el registro, inconsistencias en la clasificación de cuentas, dificultades en conciliaciones o un uso poco eficiente de herramientas y formatos internos. Finalmente, el nivel alto alcanzó el 25,0% (fi=5), reflejando un segmento con mayor dominio técnico y mejores prácticas, capaz de registrar con mayor seguridad y precisión, aplicar procedimientos con menor necesidad de corrección y aportar a un trabajo más ordenado durante cierres y reportes. En conjunto, el patrón observado indicó que la empresa se encontraba en una situación de capacitación predominantemente intermedia, por lo que resultó pertinente fortalecer acciones formativas focalizadas (por ejemplo, en temas normativos, casuística de registro y control documentario) para impulsar que más trabajadores migren hacia un desempeño alto y más consistente.

#### 4.1.1. Resultados de la dimensión 1

**Tabla 04:** Dimensión 1: Planificación

| Nivel        | Frecuencia (fi) | Porcentaje (%) |
|--------------|-----------------|----------------|
| Bajo         | 6               | 30,0           |
| Medio        | 8               | 40,0           |
| Alto         | 6               | 30,0           |
| <b>Total</b> | <b>20</b>       | <b>100,0</b>   |

*Nota.* Elaboración Propia



*Nota.* Elaboración Propia

**Figura 02 :** Dimensión 1: Planificación

#### Interpretación

De acuerdo con la dimensión Planificación de la capacitación contable se evidenció que, de los 20 trabajadores evaluados, el 40,0% (fi=8) se ubicó en un nivel medio, lo que indicó que una parte importante del personal contó con prácticas de planificación relativamente establecidas (por ejemplo, definición parcial de temas, organización de actividades o identificación básica de necesidades), aunque todavía con limitaciones para convertir esa planificación en un proceso completamente ordenado y sostenido. A la vez, se observó una distribución equivalente en los extremos: tanto el nivel bajo como el nivel alto representaron 30,0% (fi=6) cada uno. Esto sugirió una realidad heterogénea:

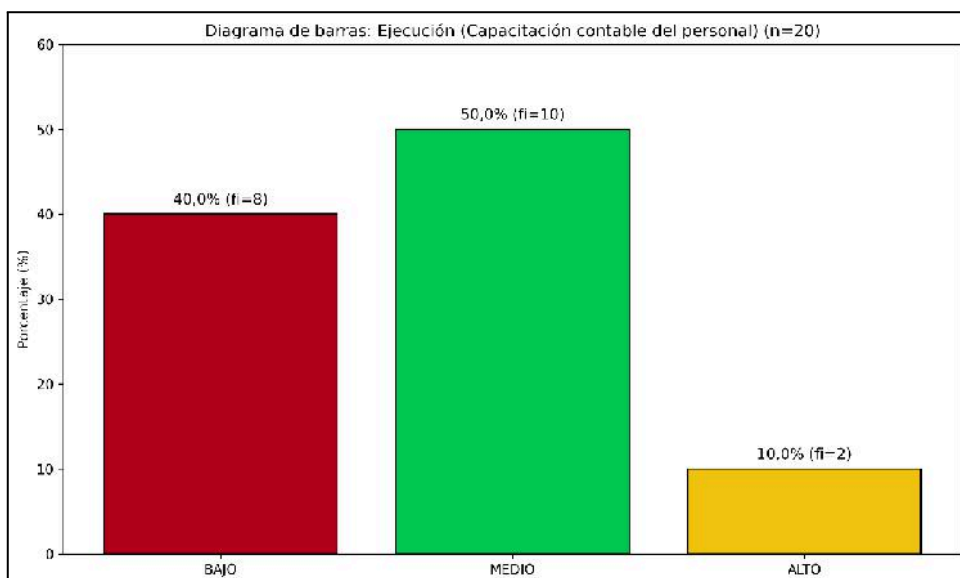
mientras un grupo de trabajadores presentó debilidades en la planificación (posibles dificultades para anticipar requerimientos, organizar tiempos, priorizar contenidos o seguir una programación), otro grupo mostró un desempeño alto, evidenciando mayor claridad para estructurar y prever acciones formativas y su aplicación en el trabajo contable. En conjunto, el patrón reflejó que la planificación no fue uniforme en toda la empresa; por ello, resultó pertinente fortalecer lineamientos comunes (cronogramas, objetivos, responsables y seguimiento) para reducir diferencias entre trabajadores y consolidar una planificación más consistente que respalde el desarrollo de la capacitación contable.

#### 4.1.2. Resultados de la dimensión 2

**Tabla 05:** Dimensión 2: Ejecución

| Nivel        | Frecuencia (fi) | Porcentaje (%) |
|--------------|-----------------|----------------|
| Bajo         | 8               | 40,0           |
| Medio        | 10              | 50,0           |
| Alto         | 2               | 10,0           |
| <b>Total</b> | <b>20</b>       | <b>100,0</b>   |

*Nota.* Elaboración Propia



*Nota.* Elaboración Propia

**Figura 03 :** Dimensión 2: Ejecución

## Interpretación

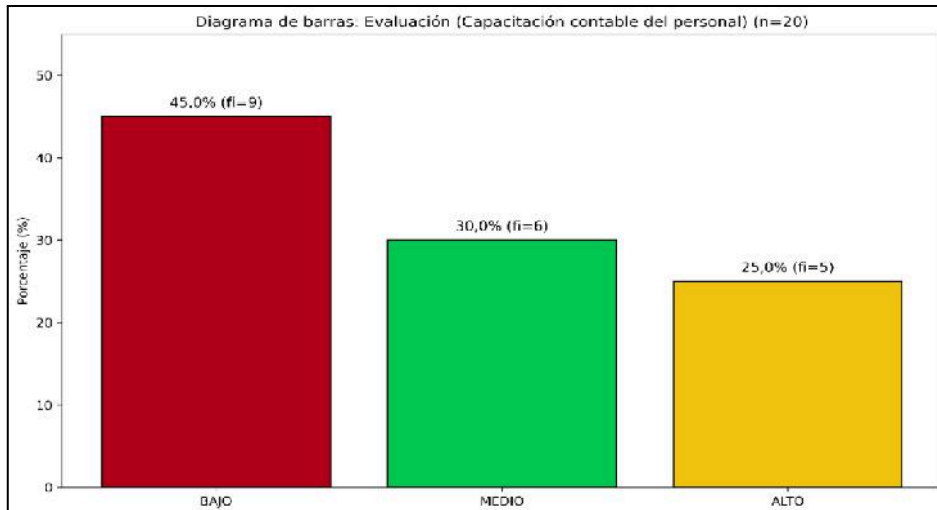
Conforme a la dimensión Ejecución de la capacitación contable se evidenció que, de los 20 trabajadores evaluados, el 50,0% ( $f_i=10$ ) se ubicó en un nivel medio, lo que indicó que la mitad del personal participó en acciones formativas y aplicó parcialmente lo aprendido, aunque sin lograr todavía una ejecución plenamente consistente en términos de práctica, seguimiento y desempeño cotidiano. A la vez, el 40,0% ( $f_i=8$ ) se ubicó en el nivel bajo, reflejando dificultades más marcadas durante la ejecución de la capacitación, como una participación irregular, limitada práctica con casos reales, poca retroalimentación o escasa aplicación de procedimientos contables en el trabajo diario. En contraste, únicamente el 10,0% ( $f_i=2$ ) alcanzó el nivel alto, lo que mostró que solo un grupo reducido ejecutó la capacitación de manera sólida, con mayor compromiso, dominio práctico y capacidad para trasladar lo aprendido a tareas como el registro oportuno, la correcta clasificación y el control documentario. En conjunto, estos resultados sugirieron que la ejecución de la capacitación aún no se consolidó en la mayoría del personal, por lo que resultó pertinente reforzar la metodología (más práctica guiada, acompañamiento en el puesto y retroalimentación) para reducir el grupo en nivel bajo y aumentar progresivamente el nivel alto.

### 4.1.3. Resultados de la dimensión 3

**Tabla 06:** Dimensión 3: Evaluación

| Nivel        | Frecuencia ( $f_i$ ) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------------|----------------|
| Bajo         | 9                    | 45,0           |
| Medio        | 6                    | 30,0           |
| Alto         | 5                    | 25,0           |
| <b>Total</b> | <b>20</b>            | <b>100,0</b>   |

*Nota.* Elaboración Propia



Nota. Elaboración Propia

**Figura 04** : Dimensión 3: Evaluación

### Interpretación

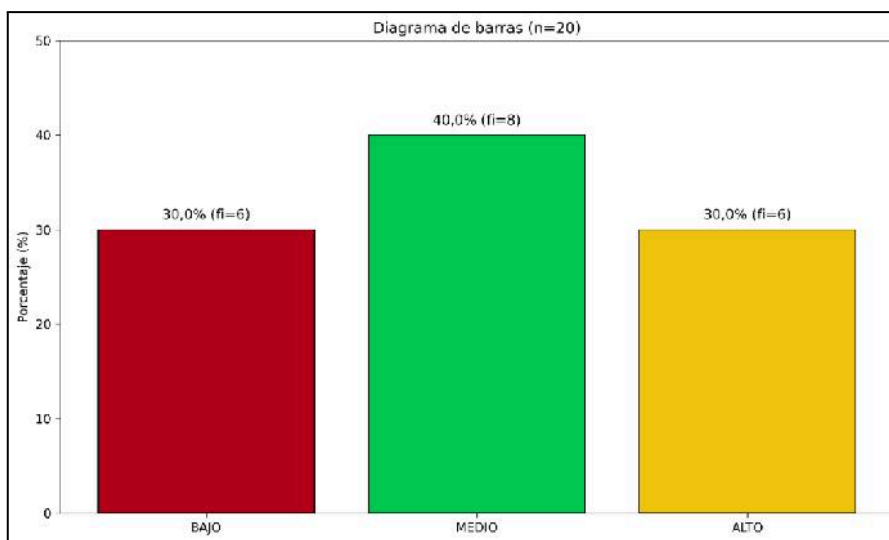
De acuerdo con la dimensión Evaluación de la capacitación contable se observó que, de los 20 trabajadores evaluados, el 45,0% (fi=9) se ubicó en el nivel bajo, lo que evidenció debilidades en la forma en que se verificó el aprendizaje y se comprobó su aplicación en el trabajo. Este resultado sugirió que, para un grupo importante, la evaluación de la capacitación no se realizó de manera constante o no permitió identificar con claridad qué se aprendió, qué aspectos quedaron pendientes y cómo mejorar el desempeño posterior. En segundo lugar, el 30,0% (fi=6) se situó en el nivel medio, indicando prácticas de evaluación parcialmente implementadas, como revisiones ocasionales, retroalimentación limitada o seguimiento que aún no se consolidó en indicadores claros de mejora. Finalmente, el 25,0% (fi=5) alcanzó el nivel alto, reflejando que solo una parte del personal contó con procesos de evaluación más sólidos, con mayor control del avance, retroalimentación o comprobación de resultados en tareas contables. En conjunto, la distribución mostró que la evaluación fue el componente con mayor concentración en el nivel bajo, por lo que resultó pertinente fortalecer mecanismos de seguimiento posteriores a la capacitación (evaluaciones breves, revisión de registros, indicadores de error y retroalimentación) para asegurar que el aprendizaje se traduzca en mejoras visibles y sostenibles en el desempeño de los trabajadores.

## 4.2. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LA VARIABLE CALIDAD DEL REGISTRO CONTABLE

**Tabla 07** : Variable 2: Calidad del Registro Contable

| Nivel        | Frecuencia (fi) | Porcentaje (%) |
|--------------|-----------------|----------------|
| Bajo         | 6               | 30,0           |
| Medio        | 8               | 40,0           |
| Alto         | 6               | 30,0           |
| <b>Total</b> | <b>20</b>       | <b>100,0</b>   |

*Nota.* Elaboración Propia



*Nota.* Elaboración Propia

**Figura 05** : Variable 2: Calidad del Registro Contable

### Interpretación

Según la variable Calidad del registro contable presentó una distribución equilibrada en los extremos y una mayor concentración en el nivel intermedio. En concreto, de los 20 trabajadores evaluados, el 40,0% (fi=8) se ubicó en el nivel medio, lo que indicó que la calidad de los registros fue, en general, aceptable, pero aún con situaciones que podrían generar observaciones, como inconsistencias en la clasificación de cuentas, diferencias en conciliaciones o necesidad de correcciones durante cierres. Por otro lado, el 30,0% (fi=6) se encontró en el nivel bajo, evidenciando que un grupo relevante presentó mayores dificultades para mantener registros oportunos, exactos y completos, lo que

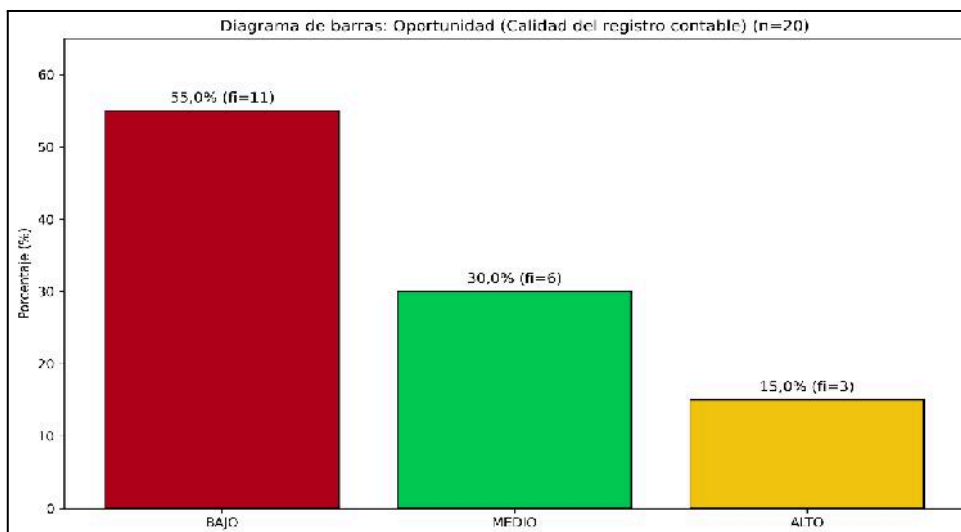
puede traducirse en retrasos, errores de digitación, omisiones documentarias o registros con sustentos incompletos. Finalmente, el 30,0% (fi=6) alcanzó el nivel alto, reflejando que una parte del personal logró un desempeño sólido en el registro, caracterizado por mayor orden, precisión y cumplimiento de procedimientos, lo cual favorece reportes más confiables y decisiones administrativas mejor sustentadas. En conjunto, estos resultados sugirieron que, aunque la empresa contó con una base importante en nivel medio, fue pertinente reforzar prácticas de estandarización, revisión y retroalimentación para reducir el grupo en nivel bajo y consolidar progresivamente un mayor porcentaje de trabajadores en nivel alto.

#### 4.2.1. Resultados de la dimensión 1

**Tabla 08** : Dimensión 1: Oportunidad

| Nivel        | Frecuencia (fi) | Porcentaje (%) |
|--------------|-----------------|----------------|
| Bajo         | 11              | 55,0           |
| Medio        | 6               | 30,0           |
| Alto         | 3               | 15,0           |
| <b>Total</b> | <b>20</b>       | <b>100,0</b>   |

*Nota.* Elaboración Propia



*Nota.* Elaboración Propia

**Figura 06** : Dimensión 1: Oportunidad

## Interpretación

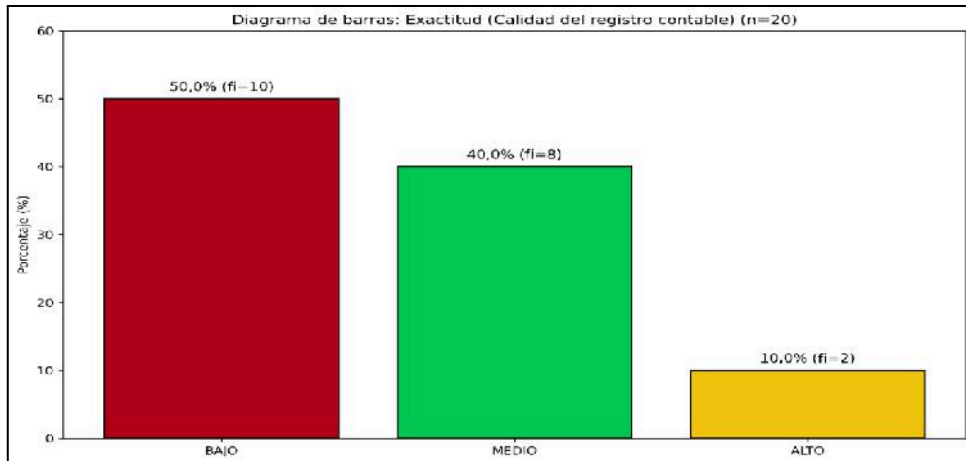
De acuerdo con la dimensión Oportunidad de la calidad del registro contable se observó un predominio del nivel bajo. En particular, de los 20 trabajadores evaluados, el 55,0% ( $f_i=11$ ) se ubicó en el nivel bajo, lo que evidenció que, para más de la mitad del personal, el registro de las operaciones no se realizó con la puntualidad requerida o no se ejecutó dentro de los plazos que facilitan cierres contables y reportes oportunos. Esta situación puede asociarse con atrasos en el ingreso de comprobantes, acumulación de documentos por periodos, o demoras en la actualización del sistema contable, lo cual incrementa el riesgo de correcciones posteriores y dificulta el control. Por otro lado, el 30,0% ( $f_i=6$ ) se situó en el nivel medio, indicando que un grupo relevante sí mantuvo cierta regularidad en el registro, aunque aún con episodios de retraso o dependencia de revisiones para completar el proceso. Finalmente, solo el 15,0% ( $f_i=3$ ) alcanzó el nivel alto, reflejando que una minoría registró de manera constante y dentro del periodo correspondiente, favoreciendo información más actualizada para decisiones y seguimiento interno. En conjunto, estos resultados sugirieron que la oportunidad fue un punto crítico dentro de la calidad del registro contable, por lo que resultó pertinente reforzar prácticas de organización documentaria, programación de registros, controles de plazos y supervisión para disminuir el nivel bajo y elevar progresivamente el desempeño hacia niveles medio y alto.

### 4.2.2. Resultados de la dimensión 2

**Tabla 09** : Dimensión 2: Exactitud

| Nivel        | Frecuencia ( $f_i$ ) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------------|----------------|
| Bajo         | 10                   | 50,0           |
| Medio        | 8                    | 40,0           |
| Alto         | 2                    | 10,0           |
| <b>Total</b> | <b>20</b>            | <b>100,0</b>   |

*Nota.* Elaboración Propia



Nota. Elaboración Propia

**Figura 07** : Dimensión 2: Exactitud

### Interpretación

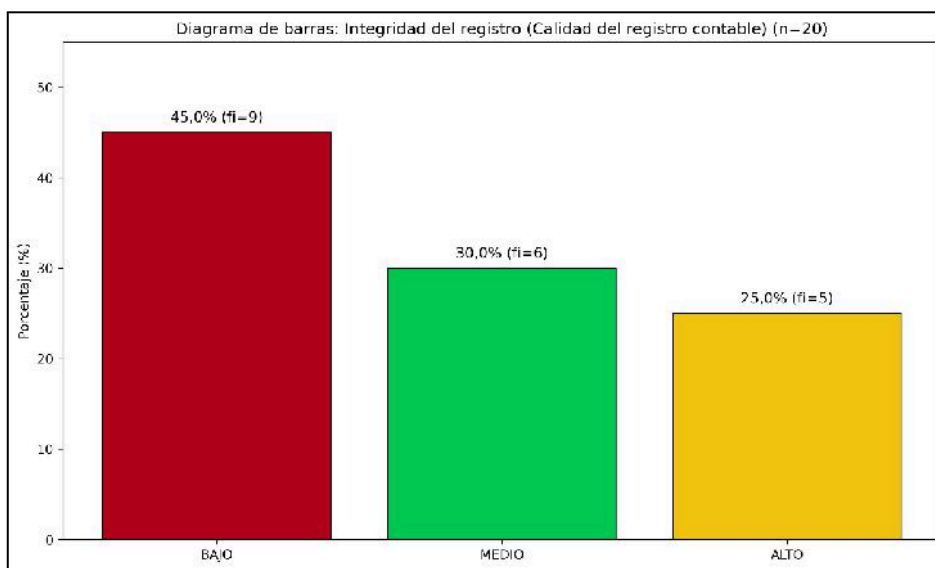
Según la dimensión Exactitud de la calidad del registro contable se evidenció una mayor concentración en niveles bajo y medio, lo que mostró que la precisión del registro aún presentó limitaciones relevantes. En detalle, de los 20 trabajadores evaluados, el 50,0% (fi=10) se ubicó en el nivel bajo, indicando que para la mitad del personal existieron dificultades frecuentes para registrar correctamente montos, fechas, cuentas o clasificaciones, lo cual puede generar diferencias en conciliaciones, necesidad de ajustes y mayor tiempo de revisión durante los cierres contables. Asimismo, el 40,0% (fi=8) se situó en el nivel medio, reflejando que un grupo importante logró registrar con una exactitud aceptable, aunque todavía con errores ocasionales o dependencia de supervisión para corregir detalles. En contraste, solo el 10,0% (fi=2) alcanzó el nivel alto, lo que evidenció que una minoría mantuvo registros consistentemente precisos y alineados a los procedimientos internos, reduciendo correcciones y aportando mayor confianza a la información generada. En conjunto, los resultados sugirieron que la exactitud fue un aspecto que necesitó fortalecerse, por lo que resultó pertinente reforzar la revisión previa de sustentos, la estandarización de criterios de registro, el uso correcto del plan de cuentas y la retroalimentación sobre errores recurrentes, a fin de disminuir el nivel bajo y consolidar mejores niveles de desempeño en el personal.

#### 4.2.3. Resultados de la dimensión 3

**Tabla 10** : Dimensión 3: Integridad del Registro

| Nivel        | Frecuencia (fi) | Porcentaje (%) |
|--------------|-----------------|----------------|
| Bajo         | 9               | 45,0           |
| Medio        | 6               | 30,0           |
| Alto         | 5               | 25,0           |
| <b>Total</b> | <b>20</b>       | <b>100,0</b>   |

*Nota.* Elaboración Propia



*Nota.* Elaboración Propia

**Figura 08** : Dimensión 3: Integridad del Registro

#### Interpretación

De acuerdo con la dimensión Integridad del registro se observó que, de los 20 trabajadores evaluados, el 45,0% (fi=9) se ubicó en el nivel bajo, lo que indicó que en una parte importante del personal existieron limitaciones para asegurar que todas las operaciones quedaran registradas de manera completa y con sustentos adecuados. Este resultado puede relacionarse con omisiones de documentos, registros incompletos, falta de correlatividad o dificultades para mantener trazabilidad entre comprobantes, asientos y archivos de respaldo, lo cual incrementa el riesgo de observaciones y retrabajo. Por su parte, el 30,0% (fi=6) se situó en el nivel medio, reflejando que un grupo logró conservar

cierta consistencia en el registro integral, aunque todavía con vacíos ocasionales que requerían verificación o regularización posterior. Finalmente, el 25,0% (fi=5) alcanzó el nivel alto, evidenciando que una parte del personal mantuvo buenas prácticas de integridad, registrando operaciones de forma completa y con documentación suficiente, lo que favoreció un mejor control y mayor confianza en la información contable. En conjunto, los resultados sugirieron que la integridad del registro fue un aspecto que necesitó fortalecimiento, por lo que resultó pertinente reforzar procedimientos de control documentario, listas de verificación, revisiones periódicas y responsabilidades claras, con el fin de reducir el nivel bajo y consolidar registros más completos y trazables en toda la empresa.

### 4.3. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

#### 4.3.1. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS GENERAL

**Tabla 11** : Correlación entre la capacitación contable del personal y la calidad del registro contable

|                                           | Capacitación contable del personal | Calidad del registro contable |
|-------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| <b>Capacitación contable del personal</b> |                                    |                               |
| Coefficiente de correlación               | 1,000                              | ,840**                        |
| Sig. (bilateral)                          | .                                  | ,000                          |
| N                                         | 20                                 | 20                            |
| <b>Calidad del registro contable</b>      |                                    |                               |
| Coefficiente de correlación               | ,840**                             | 1,000                         |
| Sig. (bilateral)                          | ,000                               | .                             |
| N                                         | 20                                 | 20                            |

*Nota.* Elaboración Propia

## Interpretación

La prueba de correlación mediante Rho de Spearman evidenció una relación positiva, alta y estadísticamente significativa entre la capacitación contable del personal y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú S.A.C. (Puno, 2026). En efecto, se obtuvo un coeficiente  $p = 0,840$ , lo que indicó que, a medida que el nivel de capacitación contable de los 20 trabajadores evaluados fue mayor, también tendió a incrementarse la calidad de los registros, expresada en prácticas más ordenadas, precisas y consistentes. Además, el valor de significancia  $p = 0,000$  (bilateral) fue menor al nivel crítico habitual (0,05), por lo que la relación observada no se atribuyó al azar y se consideró estadísticamente confiable. En términos prácticos, este hallazgo sugirió que fortalecer la capacitación (planificación, ejecución y evaluación de aprendizajes) se vinculó con mejoras en la forma de registrar operaciones, reducir errores y mantener documentación más completa, lo cual favorece reportes contables más útiles para el control y la toma de decisiones. Por ello, se concluyó que la evidencia estadística permitió aceptar la hipótesis general planteada para el estudio.

### 4.3.2. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

**Tabla 12 :** Correlación entre la Planificación y Calidad del registro contable

|                                                                 | Planificación | Calidad del registro contable |
|-----------------------------------------------------------------|---------------|-------------------------------|
| <b>Planificación</b> Coeficiente de correlación                 | 1,000         | ,790**                        |
| Sig. (bilateral)                                                | .             | ,000                          |
| N                                                               | 20            | 20                            |
| <b>Calidad del registro contable</b> Coeficiente de correlación | ,790**        | 1,000                         |
| Sig. (bilateral)                                                | ,000          | .                             |
| N                                                               | 20            | 20                            |

*Nota.* Elaboración Propia

## Interpretación

La prueba de correlación con Rho de Spearman mostró una relación positiva, alta y estadísticamente significativa entre la dimensión Planificación de la capacitación contable y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú S.A.C. (Puno, 2026). El coeficiente obtenido fue  $\rho = 0,790$ , lo que indicó que, en el grupo de 20 trabajadores evaluados, cuando la planificación de la capacitación fue mejor (por ejemplo, mayor claridad de objetivos, organización de contenidos, programación y previsión de recursos), también tendió a mejorar la calidad con la que se realizaron los registros contables. Además, el valor de significancia  $p = 0,000$  (bilateral) resultó menor que el nivel de referencia (0,05), evidenciando que la relación observada no se debió al azar y presentó respaldo estadístico. En términos prácticos, este resultado sugirió que una planificación más estructurada de la capacitación se asoció con registros más oportunos, precisos y completos, reduciendo la probabilidad de errores y retrabajos durante cierres y revisiones. Por ello, se concluyó que la evidencia permitió aceptar la hipótesis específica 1, confirmando la existencia de una relación significativa entre la planificación y la calidad del registro contable.

### 4.3.3. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

**Tabla 13** : Correlación entre la Ejecución y la Calidad del Registro Contable

|                                                                 | Ejecución | Calidad del registro contable |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------|
| <b>Ejecución</b> Coeficiente de correlación                     | 1,000     | ,810**                        |
| Sig. (bilateral)                                                | .         | ,000                          |
| N                                                               | 20        | 20                            |
| <b>Calidad del registro contable</b> Coeficiente de correlación | ,810**    | 1,000                         |
| Sig. (bilateral)                                                | ,000      | .                             |
| N                                                               | 20        | 20                            |

*Nota.* Elaboración Propia

## Interpretación

De acuerdo con la prueba de correlación mediante Rho de Spearman evidenció una relación positiva, alta y estadísticamente significativa entre la dimensión Ejecución de la capacitación contable y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú S.A.C. (Puno, 2026). En el grupo de 20 trabajadores evaluados, se obtuvo un coeficiente  $p = 0,810$ , lo que indicó que, cuando la capacitación se ejecutó de manera más efectiva (por ejemplo, con mayor participación, práctica aplicada, uso de casos reales, acompañamiento y retroalimentación), la calidad del registro también tendió a ser mejor, reflejándose en registros más ordenados, con menor necesidad de correcciones y mayor consistencia en la clasificación y el sustento documentario. Asimismo, la significancia  $p = 0,000$  (bilateral) fue inferior a 0,05, lo que confirmó que la asociación encontrada fue estadísticamente confiable y no producto del azar. En términos prácticos, estos resultados sugirieron que no basta con planificar la capacitación, sino que la forma en que se desarrolla y se aplica en el trabajo cotidiano se vincula directamente con mejoras en la calidad de los registros. Por ello, se concluyó que la evidencia permitió aceptar la hipótesis específica 2, confirmando una relación significativa entre la ejecución de la capacitación y la calidad del registro contable.

### 4.3.4. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

**Tabla 14** : Correlación entre la Evaluación y Calidad del Registro Contable

|                                                                 | Evaluación | Calidad del<br>registro contable |
|-----------------------------------------------------------------|------------|----------------------------------|
| <b>Evaluación</b> Coeficiente de correlación                    | 1,000      | ,770**                           |
| Sig. (bilateral)                                                | .          | ,000                             |
| N                                                               | 20         | 20                               |
| <b>Calidad del registro contable</b> Coeficiente de correlación | ,770**     | 1,000                            |
| Sig. (bilateral)                                                | ,000       | .                                |
| N                                                               | 20         | 20                               |

*Nota.* Elaboración Propia

## Interpretación

Con base en la prueba de correlación aplicada mediante Rho de Spearman mostró una relación positiva, alta y estadísticamente significativa entre la dimensión Evaluación de la capacitación contable y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú S.A.C. (Puno, 2026). En los 20 trabajadores evaluados se obtuvo un coeficiente  $\rho = 0,770$ , lo cual evidenció que, cuando la evaluación de la capacitación fue más sólida (por ejemplo, con verificación del aprendizaje, retroalimentación, seguimiento posterior y medición de mejoras en el puesto), también tendió a mejorar la calidad del registro, reflejándose en mayor consistencia, mejor control de sustentos y menor necesidad de ajustes o correcciones. Asimismo, el nivel de significancia  $p = 0,000$  (bilateral) fue menor a 0,05, confirmando que la relación observada fue estadísticamente confiable y poco probable que se deba al azar. En términos prácticos, este resultado sugirió que evaluar no solo implica “calificar” una capacitación, sino asegurar que lo aprendido se aplique y se mantenga en el trabajo diario, contribuyendo a registros más oportunos, exactos e íntegros. Por ello, se concluyó que la evidencia permitió aceptar la hipótesis específica 3, confirmando la existencia de una relación significativa entre la evaluación y la calidad del registro contable.

## 4.4. DISCUSIÓN

Respecto del objetivo general, se encontró una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre la capacitación contable del personal y la calidad del registro contable ( $\rho = 0,840$ ;  $p < 0,001$ ;  $N = 20$ ). El resultado indica que mejores prácticas de formación se asociaron con registros más oportunos, exactos e íntegros. Este hallazgo coincide con Meiryani et al. (2021), quienes evidenciaron que la competencia de los recursos humanos, junto con la calidad del sistema de información contable, contribuyó significativamente a la calidad de la información. Asimismo, Tetteh et al. (2025) señalaron que el fortalecimiento de las prácticas contables requiere no solo herramientas tecnológicas, sino también personal preparado para utilizarlas de forma adecuada. En la

misma línea, Latrice (2022) identificó la capacitación del equipo como una estrategia vinculada con mejores prácticas de registro financiero. Por tanto, los resultados del presente estudio respaldan la importancia de desarrollar competencias contables de manera continua; sin embargo, por tratarse de un diseño correlacional y transversal, la asociación encontrada no debe interpretarse como una relación causal.

En relación con el primer objetivo específico, la planificación de la capacitación se relacionó de manera positiva y alta con la calidad del registro contable ( $p = 0,790$ ;  $p < 0,001$ ). Este resultado muestra que definir necesidades, objetivos, contenidos, responsables y tiempos favorece una formación más pertinente y reduce la improvisación. La evidencia guarda relación con Bernabe (2021), quien reportó mejoras en la información financiera después de ordenar procedimientos, establecer cronogramas y desarrollar capacitación interna. También es coherente con el enfoque teórico de la planificación de la capacitación desarrollado en la investigación, según el cual la formación debe partir de brechas concretas del puesto y organizarse antes de su ejecución. En el contexto de Contratas Generales Antares Perú S.A.C., ello significa que una programación vinculada con errores recurrentes, sustentos, clasificación de operaciones y cierres puede ayudar a homogenizar criterios entre los trabajadores.

Para el segundo objetivo específico, la ejecución presentó la asociación más alta entre las dimensiones evaluadas ( $p = 0,810$ ;  $p < 0,001$ ). Esto sugiere que el efecto práctico de la capacitación se relaciona especialmente con la forma en que se desarrollan las sesiones: participación activa, casos reales, ejercicios de registro, acompañamiento y retroalimentación. El resultado es consistente con Tetteh et al. (2025), quienes observaron que la mejora de las prácticas de registro exige capacidades para aplicar correctamente las herramientas contables, y con el enfoque de andragogía expuesto por Knapke et al. (2024), que resalta que el aprendizaje adulto es más efectivo cuando se vincula con problemas reales y con la experiencia del participante. Por ello, en esta empresa no sería suficiente programar capacitaciones teóricas; resulta más pertinente

trabajar con comprobantes, asientos, cierres y situaciones propias de sus operaciones para facilitar la transferencia del aprendizaje al trabajo cotidiano.

Finalmente, la contrastación del objetivo específico 3, la evaluación de la capacitación también mostró una relación positiva alta con la calidad del registro contable ( $p = 0,770$ ;  $p < 0,001$ ). Este resultado evidencia que verificar lo aprendido, retroalimentar al personal y hacer seguimiento permite detectar fallas recurrentes y reforzar los contenidos que todavía generan dificultades. El hallazgo coincide en dirección con Vidaurre y Navarro (2023), quienes encontraron una relación positiva entre la evaluación de la capacitación y el control interno, aunque con una magnitud moderada ( $r = 0,512$ ); la diferencia en los coeficientes puede responder al tamaño de la muestra, al sector y a las variables empleadas en cada investigación. En el presente estudio, la evaluación cobra especial relevancia porque permite comprobar si la capacitación se refleja en menos correcciones, mejor sustento y mayor consistencia del registro. En conjunto, los cuatro resultados sostienen las hipótesis planteadas y muestran que planificación, ejecución y evaluación actúan como componentes complementarios de una capacitación contable orientada a mejorar la calidad del registro.

## CONCLUSIONES

- PRIMERA Se concluyó que la capacitación contable del personal se relacionó de manera positiva, alta y estadísticamente significativa con la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú S.A.C. (Puno, 2026), ya que la prueba Rho de Spearman mostró  $\rho = 0,840$  con  $p = 0,000$  (bilateral) y  $N = 20$ , lo que indica que, cuando el personal presentó mejores niveles de capacitación, también se observó una mejora en la forma de registrar las operaciones (más orden, consistencia y confiabilidad). En términos prácticos, estos resultados sugieren que fortalecer la capacitación ayuda a reducir errores, evitar omisiones, mejorar el sustento documentario y sostener criterios uniformes dentro del área contable, lo cual contribuye a generar información más útil para el control interno y para decisiones oportunas; por ello, se aceptó la hipótesis general planteada.
- SEGUNDA Se determinó que la planificación de la capacitación contable se relacionó positiva y significativamente con la calidad del registro contable, debido a que el análisis con Spearman evidenció  $\rho = 0,790$ ,  $p = 0,000$  (bilateral) y  $N = 20$ , confirmando que cuando la capacitación se planificó mejor (objetivos claros, contenidos pertinentes, programación, responsables y recursos definidos), el personal tendió a registrar con mayor coherencia y control. Esto se entiende porque una planificación ordenada evita capacitaciones improvisadas y orienta el aprendizaje hacia las necesidades reales del trabajo contable, facilitando que los trabajadores apliquen criterios consistentes al registrar, clasificar y sustentar operaciones; en consecuencia, se aceptó la hipótesis específica 1.

- TERCERA Se estableció que la ejecución de la capacitación contable se relacionó de forma positiva, alta y estadísticamente significativa con la calidad del registro contable, dado que el Rho de Spearman arrojó  $\rho = 0,810$ , con  $p = 0,000$  (bilateral) y  $N = 20$ , evidenciando que una capacitación bien desarrollada (participación activa, práctica con casos reales, acompañamiento y retroalimentación) se asoció con registros más estables y con menos necesidad de correcciones. En la práctica, este resultado muestra que no basta con “capacitar”, sino que importa cómo se ejecuta: cuando el trabajador comprende y aplica lo aprendido en su rutina, mejora la oportunidad del registro, la consistencia en la clasificación y el respaldo de los asientos; por ello, se aceptó la hipótesis específica 2.
- CUARTA Se analizó que la evaluación de la capacitación contable se relacionó positiva y significativamente con la calidad del registro contable, sustentándose en un Spearman de  $\rho = 0,770$ , con  $p = 0,000$  (bilateral) y  $N = 20$ , lo cual evidenció que, cuando la empresa evaluó mejor la capacitación (verificación de aprendizajes, retroalimentación y seguimiento), también tendió a mejorar la calidad del registro contable. Esto ocurre porque la evaluación permite detectar debilidades concretas, corregir errores recurrentes y asegurar que las mejoras se mantengan en el tiempo, reforzando registros más consistentes, exactos e íntegros; en consecuencia, se aceptó la hipótesis específica 3.

## RECOMENDACIONES

- En correspondencia con la conclusión general, se recomienda a la gerencia de Contratas Generales Antares Perú S.A.C. Implementar un programa anual y continuo de capacitación contable dirigido al personal que participa en el registro de operaciones. El programa debería partir de un diagnóstico de necesidades y priorizar los errores, omisiones y observaciones que se presentan con mayor frecuencia, incluyendo temas de clasificación de transacciones, sustento documentario, registro oportuno, conciliaciones y uso del sistema contable. Asimismo, conviene asignar un responsable, establecer metas de aprendizaje y revisar periódicamente indicadores de calidad del registro, de modo que la capacitación se traduzca en mejoras verificables en la confiabilidad de la información contable.
- En correspondencia con la primera conclusión específica, se recomienda estandarizar la planificación de cada capacitación mediante un formato interno que consigne la necesidad identificada, el objetivo de aprendizaje, los contenidos, la metodología, los participantes, los recursos, el responsable y el cronograma. La programación debería realizarse considerando los periodos de mayor carga operativa y de cierre, a fin de garantizar la asistencia del personal sin afectar el trabajo cotidiano. Además, los contenidos deben priorizarse a partir de brechas reales detectadas en el registro, para evitar sesiones generales o repetitivas y orientar el aprendizaje hacia los aspectos que requieren una mejora concreta.
- En correspondencia con la segunda conclusión específica, se recomienda fortalecer la ejecución de la capacitación mediante talleres prácticos basados en situaciones

reales de la empresa. Las sesiones deberían incluir revisión de comprobantes, clasificación de operaciones, elaboración de asientos, simulaciones en el sistema contable y resolución de errores frecuentes, con retroalimentación inmediata. También resulta conveniente que, durante los días posteriores a cada sesión, un responsable con mayor experiencia acompañe las consultas del personal y verifique la aplicación de los procedimientos aprendidos. Esta dinámica permitirá que la capacitación no permanezca únicamente en el plano teórico y facilitará su transferencia al registro diario.

- En correspondencia con la tercera conclusión específica, se recomienda establecer una evaluación posterior a cada capacitación que combine una verificación breve del aprendizaje con el seguimiento del desempeño en el puesto. Para ello, la empresa puede controlar indicadores como la cantidad de asientos corregidos, registros realizados fuera de plazo, documentos incompletos u observados y diferencias detectadas en las revisiones internas. Los resultados deben comunicarse al personal mediante retroalimentación específica y utilizarse para programar refuerzos cuando persistan errores recurrentes. De esta manera, la evaluación servirá no solo para medir lo aprendido, sino también para sostener la mejora continua de la calidad del registro contable.

## BIBLIOGRAFÍA

- IFRS Foundation. (2018). *Conceptual Framework for Financial Reporting*. USA: Conceptual Framework. Recuperado el 2026, de [https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/publications/pdf-standards/english/2019/issue\\_d/part-a/conceptual-framework-for-financial-reporting.pdf?bypass=on&utm\\_source=](https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/publications/pdf-standards/english/2019/issue_d/part-a/conceptual-framework-for-financial-reporting.pdf?bypass=on&utm_source=)
- Romney, M., Steinbart, P., Summers, S., & Wood, D. (2021). *Accounting Information Systems* (Vol. 1). Brigham Young University: Pearson. Retrieved 2026, from [https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781292353289\\_A41441360/preview-9781292353289\\_A41441360.pdf](https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781292353289_A41441360/preview-9781292353289_A41441360.pdf)
- Abed, I., Hussin, N., Ali, M., Haddad, H., Shehadeh, M., & Hasan, E. (2022). Creative Accounting Determinants and Financial Reporting Quality: Systematic Literature Review. *Risks*, 10(76), 1-25. Retrieved 2026, from <https://www.mdpi.com/2227-9091/10/4/76>
- Alejo, L. (2024). *Procedimiento para El Registro Contable y Elaboración del Balance de Comprobación de los Contribuyentes del Estudio Contable "Valdez", Moquegua, 2023*. Moquegua: Universidad José Carlos Mariátegui. Recuperado el 2026, de [https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/3136/Lina\\_trab-suf\\_titulo\\_2024.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/3136/Lina_trab-suf_titulo_2024.pdf?isAllowed=y&sequence=1)
- Bernabe, E. (2021). *La Gestión Contable y su Incidencia en la Información Financiera de la Empresa Contratistas Generales Pjc E.I.R.L. Del Distrito De Chorrillos - Lima En El Año 2020*. Lima: Universidad Autónoma del Perú. Recuperado el 2026, de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1448/Bernabe%20Valdiviezo%2C%20Estefany%20Gabriela.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson Educación. Recuperado el 2026, de <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Boland, J., & Egidio, D. (2025). *Our commitment to audit quality*. Informativo, USA. Recuperado el 2026, de [https://www.ey.com/content/dam/ey-unified-site/ey-com/en-us/campaigns/assurance/documents/ey-us-2025-audit-quality-report.pdf?utm\\_source=](https://www.ey.com/content/dam/ey-unified-site/ey-com/en-us/campaigns/assurance/documents/ey-us-2025-audit-quality-report.pdf?utm_source=)
- Chambilla, C. (2025). *El Sistema Único de Planillas y su Influencia en la Gestión Contable de Remuneraciones en la Dirección Regional de Educación Puno, 2023*. Moquegua: Universidad José Carlos Mariátegui. Recuperado el 2026, de [https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/3508/Celinda\\_tesis\\_titulo\\_2025.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/3508/Celinda_tesis_titulo_2025.pdf?isAllowed=y&sequence=1)
- Contraloría General de la República. (2020). *Manual de Auditoría Financiera Gubernamental*. Lima: La Contraloría. Recuperado el 2026, de [https://doc.contraloria.gob.pe/normativa/control\\_posterior/Texto\\_Integrado\\_del\\_Manual\\_de\\_Auditoria\\_Financiera\\_25-02-2021.pdf?utm\\_source=](https://doc.contraloria.gob.pe/normativa/control_posterior/Texto_Integrado_del_Manual_de_Auditoria_Financiera_25-02-2021.pdf?utm_source=)
- Hai, L. (2022). Reporting quality and financial leverage: Are qualitative characteristics or earnings quality more important? Evidence from an emerging bank-based economy. *Research in International Business and Finance*, 60, 1-12. Recuperado el 2026, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0275531921001999>
- Huaman, E., Anicama, E., González, E., Félix, H., & Chu, W. (2021). *Metodología de la Investigación Científica* (Vol. 1). Chinchá: Universidad Autónoma de Ica SAC. Fondo Editorial. Retrieved 2026, from <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2558/2/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACIÓN%20CIENTIFICA.pdf>
- Joaquín, J. (2025). *Propuesta de Implementación del Control Interno en los Procesos Contables y Financieros de la Empresa Marval Perú Sac, 2024*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado el 2026, de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0739eca0-109b-4ebb-a0d5-6bd329658e57/content>

- Knapke, J., Hildreth, L., Molano, J., Schuckman, S., Blackard, J., Johnstone, M., Kopras, E., Lee, R., Kues, J., & Mendell, A. (2024). *Andragogy in Practice: Applying a Theoretical Framework to Team Science Training in Biomedical Research*. *National Library of Medicine*, 81(1), 1-8. Retrieved 2026, from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11008574/pdf/bjbs-81-12651.pdf>
- Latrice, D. (2022). *Financial Recordkeeping Strategies for Small Businesses*. Paris: Walden University. Recuperado el 2026, de <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=14882&context=dissertations>
- Maquera, J. (2023). Impacto del Devengado Financiero y Tributario a la Aplicación NIIF 15 en Empresas Constructoras de Puno 2020-2022. *RevistadeInvestigaciones Empresariales*, 4(1), 24-35. Recuperado el 2026, de <https://revistas.unap.edu.pe/ric/index.php/ric/article/view/731/612>
- Meiryani, Vaeren , T., Warganegara, D., Daud, Z., & Salim, G. (2021). The Influence of Accounting Information System Quality and Human Resource Competency on Information Quality. *Association for Computing Machinaery*, 19, 1-7. Retrieved 2026, from <https://dl.acm.org/doi/epdf/10.1145/3503961.3503976>
- Pineda, W. (2024). *Aprueban El Set Completo De Las Normas Internacionales De Información Financiera Versión 2024, Que Incluye El Marco Conceptual Para La Información Financiera*. Lima: SBS. Recuperado el 2026, de [https://www.mef.gob.pe/es/consejo-normativo-de-contabilidad/resoluciones-2/resoluciones-cnc/33528-resolucion-de-consejo-normativo-de-contabilidad-n-002-2024-e-f-30/file?utm\\_source=](https://www.mef.gob.pe/es/consejo-normativo-de-contabilidad/resoluciones-2/resoluciones-cnc/33528-resolucion-de-consejo-normativo-de-contabilidad-n-002-2024-e-f-30/file?utm_source=)
- PRODUCE. (17 de 05 de 2025). *gob.pe*. Recuperado el 2026, de *gob.pe*. [https://www.gob.pe/institucion/produce/noticias/1168972-produce-peru-cerro-el-2024-con-2-34-millones-de-empresas-formales?utm\\_source=](https://www.gob.pe/institucion/produce/noticias/1168972-produce-peru-cerro-el-2024-con-2-34-millones-de-empresas-formales?utm_source=)
- Raymond, N. (2010). *Employee Training and Development*. New Roman: McGraw-Hill. Recuperado el 2026, de

<https://dedi1968blog.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/04/employee-training-and-development.pdf>

Silva, M., & Rodrigues, R. (2025). Training and Job Satisfaction in Portugal's Public Sector: A Sequential Mediation Model Based on Competency Acquisition, Performance Appraisal, and Career Progression. *Administrative Sciences*, 15(189), 1-17. Recuperado el 2026, de <https://www.mdpi.com/2076-3387/15/5/189>

Sistema Integrado de Registros Electrónicos. (2026). *sunat.gob.pe*. Recuperado el 2026, de [sunat.gob.pe. https://sire.sunat.gob.pe/?utm\\_source=](https://sire.sunat.gob.pe/?utm_source=)

Soto, K., & Gonzales, Y. (2023). Contabilidad financiera y su contribución en la gestión empresarial de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú: Caso empresa Inversiones Alka E.I.R.L., Cusco, 2023. *DCIE*, 1(1), 1-25. Recuperado el 2026, de <https://dcie.org.pe/ojs/index.php/dcie/article/download/43/80>

Tetteh, J., Dickson, J., & Brains, M. (2025). Transforming accounting practices in small and medium-scale enterprises (SMEs): the roles and challenges of information and communication technology. *Journal of Money and Business*, 5(1), 1-19. Retrieved 2026, from [https://www.emerald.com/jmb/article/5/1/75/1253492/Transforming-accounting-practices-in-small-and?utm\\_source=](https://www.emerald.com/jmb/article/5/1/75/1253492/Transforming-accounting-practices-in-small-and?utm_source=)

Than, N. (2024). Effect of accounting information system quality on decision-making success and non-financial performance: does non-financial information quality matter? *Cogent*, 12(1), 1-25. Recuperado el 2026, de <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/23311975.2024.2447913?needAccess=true>

Vidaurre, K., & Navarro, E. (2023). *Capacitación de Personal y Control Interno de los Activos Fijos de la Empresa de Transporte ABC*, 2022. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado el 2026, de

[https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/68b8d5a0-a9b6-4e83-9d1a-79330436ca90/conten](https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/68b8d5a0-a9b6-4e83-9d1a-79330436ca90/content)

## ANEXOS

**Anexo 01:** Matriz de Consistencia (CAPACITACIÓN CONTABLE DEL PERSONAL Y CALIDAD DEL REGISTRO CONTABLE EN CONTRATAS GENERALES ANTARES PERU S.A.C., CRUCERO – PUNO, 2026)

| Problemas                                                                                                                                                                        | Objetivos                                                                                                                                                                          | Hipótesis                                                                                                                                                                                  | Variabes                                                   | Dimensiones                                             | Metodología                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Problema general:<br>¿Cuál es la relación entre la capacitación contable del personal y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú S.A.C., Puno, 2026? | Objetivo general:<br>Determinar la relación entre la capacitación contable del personal y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú S.A.C., Puno, 2026. | Hipótesis general:<br>Existe relación significativa entre la capacitación contable del personal y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú S.A.C., Puno, 2026. | V1:<br>Capacitación del contable personal (independiente). | V1:<br>Planificación; Ejecución; Evaluación.            | Enfoque: cuantitativo.<br>Tipo: básica.<br>Nivel: correlacional.<br>Diseño: no experimental, transversal.<br>Población/Muestra: personal del área contable/administrativa vinculada al registro (n=20).<br>Técnica: encuesta.<br>Instrumento: cuestionario (escala Likert) para ambas variables. |
| Problema específico 1:<br>¿Cuál es la relación entre la planificación y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú S.A.C., Puno, 2026?                 | Objetivo específico 1:<br>Determinar la relación entre la planificación y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú S.A.C., Puno, 2026.                 | Hipótesis específica 1:<br>Existe relación significativa entre la planificación y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú S.A.C., Puno, 2026.                 | V2: Calidad del registro contable (dependiente).           | V2:<br>Oportunidad; Exactitud; Integridad del registro. | Análisis: estadística descriptiva y correlación Rho Spearman ( $\alpha=0,05$ ).                                                                                                                                                                                                                  |
| Problema específico 2:<br>¿Cuál es la relación entre la ejecución y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú S.A.C., Puno, 2026?                     | Objetivo específico 2:<br>Establecer la relación entre la ejecución y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú S.A.C., Puno, 2026.                     | Hipótesis específica 2:<br>Existe relación significativa entre la ejecución y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú S.A.C., Puno, 2026.                     |                                                            |                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Problema específico 3:<br>¿Cuál es la relación entre la evaluación y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú S.A.C., Puno, 2026?                    | Objetivo específico 3:<br>Analizar la relación entre la evaluación y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú S.A.C., Puno, 2026.                      | Hipótesis específica 3:<br>Existe relación significativa entre la evaluación y la calidad del registro contable en Contratas Generales Antares Perú S.A.C., Puno, 2026.                    |                                                            |                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

### UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

#### FACULTAD DE CIENCIAS

#### ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

#### CUESTIONARIO – CONTRATAS GENERALES ANTARES PERU S.A.C.

Crucero – Puno | 2026

Instrumento: Capacitación contable del personal | Escala Likert (1–5)

#### Datos del encuestado (opcional)

Código/Iniciales:

Años de experiencia:

|              |  |
|--------------|--|
| Área/puesto: |  |
| Fecha:       |  |

Instrucciones: Marque con una "X" la alternativa que mejor refleje su nivel de acuerdo con cada afirmación. Responda con sinceridad; la información será usada solo con fines académicos.

Escala: 1 = Totalmente en desacuerdo | 2 = En desacuerdo | 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 4 = De acuerdo | 5 = Totalmente de acuerdo

| N° | Afirmación                                                                                                                | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1  | La empresa define objetivos claros para cada capacitación contable (qué se espera mejorar en el registro).                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2  | Antes de capacitar, se identifican brechas reales de conocimiento del personal en temas contables.                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3  | El plan de capacitación prioriza los temas que más influyen en la calidad del registro (documentos, asientos y sustento). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4  | La programación de fechas y horarios facilita la asistencia del personal sin afectar el trabajo diario.                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5  | Los contenidos se organizan de manera progresiva (de lo básico a lo aplicado) para asegurar aprendizaje.                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6  | Durante la capacitación se trabajan ejemplos y casos similares a los que se presentan en la empresa.                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7  | Se explican procedimientos paso a paso para registrar operaciones frecuentes (compras, pagos, gastos, etc.).              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8  | El capacitador resuelve dudas en el momento y verifica que el personal comprenda antes de avanzar.                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9  | Después de capacitar, el personal aplica lo aprendido en su trabajo con acompañamiento inicial.                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | La capacitación incluye ejercicios prácticos que permiten detectar y corregir errores de registro.                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 | Se evalúa el aprendizaje al finalizar la capacitación (prueba, práctica o verificación del desempeño).                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 | La empresa brinda retroalimentación sobre los errores de registro y cómo corregirlos correctamente.                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 | Se realizan refuerzos o sesiones cortas cuando se detectan fallas repetitivas en el registro contable.                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 | Se entregan materiales de apoyo (guías, formatos o instructivos) para consultar cuando surgen dudas.                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 | Se revisan resultados de la capacitación para ajustar el plan y mejorar futuras sesiones.                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**CUESTIONARIO – CONTRATAS GENERALES ANTARES PERU S.A.C.**

*Crucero – Puno | 2026*

**Instrumento: Calidad del registro contable | Escala Likert (1–5)**

**Datos del encuestado (opcional)**

Código/Iniciales:

Área/puesto:

Años de experiencia:

Fecha:

Instrucciones: Marque con una "X" la alternativa que mejor refleje su nivel de acuerdo con cada afirmación. Responda con sinceridad; la información será usada solo con fines académicos.

Escala: 1 = Totalmente en desacuerdo | 2 = En desacuerdo | 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 4 = De acuerdo | 5 = Totalmente de acuerdo

| Nº | Afirmación                                                                                                  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1  | Los registros contables se realizan dentro del plazo establecido después de ocurrida la operación.          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2  | Las operaciones se registran sin retrasos que afecten el control y seguimiento de la información.           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3  | Las actualizaciones contables se realizan de manera periódica y no se acumulan por largos periodos.         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4  | Los documentos se entregan a tiempo para permitir el registro oportuno (facturas, boletas, etc.).           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5  | Cuando surge un ajuste o corrección, se registra oportunamente y se comunica al responsable.                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6  | Los asientos contables reflejan correctamente los importes de los comprobantes y documentos de sustento.    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7  | La clasificación contable (cuentas, conceptos) es consistente con la naturaleza de la operación registrada. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8  | Los cálculos asociados al registro (IGV, deducciones u otros) se consignan correctamente.                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9  | Se evita duplicar registros o registrar operaciones equivocadas por confusión de documentos.                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | Las verificaciones (con documentos y reportes) suelen confirmar que el registro realizado es correcto.      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 | Cada registro cuenta con documentación completa que sustenta la operación registrada.                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 | Se registran todas las operaciones que corresponden al periodo, sin omisiones relevantes.                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 | Los registros incluyen datos necesarios para auditoría (glosa, referencia, fecha y responsable).            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 | Los archivos físicos o digitales del sustento se mantienen ordenados y se ubican con facilidad.             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 | Las correcciones se realizan manteniendo trazabilidad (qué se corrigió, por qué y con qué sustento).        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

*Gracias por su participación.*

## Validación del instrumento por juicio de expertos

La validez del contenido del instrumento se determinó mediante juicio de expertos. Se contó con tres profesionales, quienes revisaron los cuestionarios considerando diez indicadores establecidos en la ficha institucional: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y conveniencia. Cada criterio fue valorado de 0 a 4 puntos, donde 0 correspondió a

Deficiente, 1 a Regular, 2 a Bueno, 3 a Muy Bueno y 4 a Excelente; por tanto, cada ficha tuvo un máximo de 40 puntos.[1]

**Tabla A1:** Resumen de la validación del instrumento por juicio de expertos

| Experto             | Grado/condición     | Puntaje         | Valoración        | Lugar y fecha |
|---------------------|---------------------|-----------------|-------------------|---------------|
| Callizaya Zevallos, | Dr. en              | 33/40           | Excelente         | Crucero       |
| David Moisés        | Administración      | (82,5 %)        |                   | 01/01/2026    |
| Aliaga Gálvez,      | Contador Público    | 34/40           | Excelente         | Juliaca       |
| Ferdinando          | Colegiado           | (85,0 %)        |                   | 07/01/2026    |
| Yupanqui Vizcarra,  | Maestro             | 32/40           | Muy Bueno         | Puno          |
| Zoraida             |                     | (80,0 %)        |                   | 05/01/2026    |
| <b>Promedio</b>     | Cálculo descriptivo | <b>33/40</b>    | <b>Excelente*</b> | —             |
| <b>consolidado</b>  |                     | <b>(82,5 %)</b> |                   |               |

*Nota. Los puntajes y valoraciones fueron transcritos de las fichas de validación suscritas por los expertos. El promedio consolidado es un cálculo descriptivo. La documentación proporcionada no reporta un coeficiente V de Aiken; por ello, la validez se presenta como validez de contenido mediante juicio de expertos. Las fichas originales se reproducen en el Anexo 05.*

El promedio consolidado de las tres evaluaciones fue de 33,0 puntos sobre 40, equivalente al 82,5 % del puntaje máximo. De acuerdo con la escala consignada en las fichas, dicho promedio se ubica en el rango Excelente (33–40 puntos). Individualmente, dos expertos calificaron el instrumento como Excelente y uno como Muy Bueno, evidenciándose una valoración favorable de su contenido antes de la aplicación.[2]

### Anexo 03: Base de datos del estudio

**Resultado**

- Registro
- Tablas personalizadas
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Tabla 1
- Registro
- Tablas personalizadas
  - Título
  - Notas
  - Tabla 1
- Registro
- Tablas personalizadas
  - Título
  - Notas
  - Tabla 1

**Tablas personalizadas**

| Integridad del registro | Mala      | Exactitud | Mala        | Oportunidad | Mala    | Capacitacion_contable_d<br>el_personal | Media |
|-------------------------|-----------|-----------|-------------|-------------|---------|----------------------------------------|-------|
|                         |           |           |             |             |         | Capacitacion_contable_d<br>el_personal | 47    |
|                         |           |           |             |             | Regular | Capacitacion_contable_d<br>el_personal | 58    |
|                         |           |           |             |             | Buena   | Capacitacion_contable_d<br>el_personal | 38    |
|                         |           |           | Regular     | Oportunidad | Mala    | Capacitacion_contable_d<br>el_personal | .     |
|                         |           |           |             |             | Regular | Capacitacion_contable_d<br>el_personal | .     |
|                         |           |           |             |             | Buena   | Capacitacion_contable_d<br>el_personal | 56    |
|                         |           |           | Buena       | Oportunidad | Mala    | Capacitacion_contable_d<br>el_personal | .     |
|                         |           |           |             |             | Regular | Capacitacion_contable_d<br>el_personal | .     |
|                         |           |           |             |             | Buena   | Capacitacion_contable_d<br>el_personal | .     |
| Regular                 | Exactitud | Mala      | Oportunidad | Mala        |         | Capacitacion_contable_d<br>el_personal | .     |
|                         |           |           |             |             | Regular | Capacitacion_contable_d<br>el_personal | .     |
|                         |           |           |             |             | Buena   | Capacitacion_contable_d<br>el_personal | 33    |
|                         |           |           | Regular     | Oportunidad | Mala    | Capacitacion_contable_d<br>el_personal | .     |
|                         |           |           |             |             | Regular | Capacitacion_contable_d<br>el_personal | 27    |
|                         |           |           |             |             | Buena   | Capacitacion_contable_d<br>el_personal | 27    |

| Nombre    | Tipo     | Anchura | Decimales | Etiqueta                     | Valores        | Pérdidos | Columnas | Alineación | Medida  | Rel     |
|-----------|----------|---------|-----------|------------------------------|----------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| Item1_v1  | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V1 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item2_v1  | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V1 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item3_v1  | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V1 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item4_v1  | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V1 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item5_v1  | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V1 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item6_v1  | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V1 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item7_v1  | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V1 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item8_v1  | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V1 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item9_v1  | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V1 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item10_v1 | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V1 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item11_v1 | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V1 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item12_v1 | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V1 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item13_v1 | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V1 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item14_v1 | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V1 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item15_v1 | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item1_v2  | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item2_v2  | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item3_v2  | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item4_v2  | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item5_v2  | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item6_v2  | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item7_v2  | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item8_v2  | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item9_v2  | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item10_v2 | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item11_v2 | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| Item12_v2 | Númerico | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Blanca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |

| Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda |                                    |        |         |           |                              |               |          |          |            |         |         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------|---------|-----------|------------------------------|---------------|----------|----------|------------|---------|---------|
|                                                                                              | Nombre                             | Tipo   | Anchura | Decimales | Etiqueta                     | Valores       | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida  | Rol     |
| 19                                                                                           | Item4_v2                           | Número | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 20                                                                                           | Item5_v2                           | Número | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 21                                                                                           | Item6_v2                           | Número | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 22                                                                                           | Item7_v2                           | Número | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 23                                                                                           | Item8_v2                           | Número | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 24                                                                                           | Item9_v2                           | Número | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 25                                                                                           | Item10_v2                          | Número | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 26                                                                                           | Item11_v2                          | Número | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 27                                                                                           | Item12_v2                          | Número | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 28                                                                                           | Item13_v2                          | Número | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 29                                                                                           | Item14_v2                          | Número | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 30                                                                                           | Item15_v2                          | Número | 8       | 0         | PREGUNTA DEL CUESTIONARIO V2 | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 31                                                                                           | D1_v1                              | Número | 8       | 0         | Planificación                | {1, Mala}...  | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 32                                                                                           | D2_v1                              | Número | 8       | 0         | Ejecución                    | {1, Mala}...  | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 33                                                                                           | D3_v1                              | Número | 8       | 0         | Evaluación                   | {1, Mala}...  | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 34                                                                                           | Calidad_del_registro_contable      | Número | 8       | 0         |                              | Ninguna       | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 35                                                                                           | Capacitacion_contable_del_personal | Número | 8       | 0         |                              | Ninguna       | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 36                                                                                           | D1_variable2                       | Número | 5       | 0         | Oportunidad                  | {1, Mala}...  | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 37                                                                                           | D2_variable2                       | Número | 5       | 0         | Exactitud                    | {1, Mala}...  | Ninguna  | 10       | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 38                                                                                           | D3_variable2                       | Número | 5       | 0         | Integridad del registro      | {1, Mala}...  | Ninguna  | 14       | Derecha    | Ordinal | Entrada |

|              | VARIABLE1  |    |    |    |    |            |    |    |    |     |            |     |     |     |     | VARIABLE2  |    |    |    |    |            |    |    |    |     |            |     |     |     |     |
|--------------|------------|----|----|----|----|------------|----|----|----|-----|------------|-----|-----|-----|-----|------------|----|----|----|----|------------|----|----|----|-----|------------|-----|-----|-----|-----|
|              | DIMENSION1 |    |    |    |    | DIMENSION2 |    |    |    |     | DIMENSION3 |     |     |     |     | DIMENSION1 |    |    |    |    | DIMENSION2 |    |    |    |     | DIMENSION3 |     |     |     |     |
| TRABAJADORES | P1         | P2 | P3 | P4 | P5 | P6         | P7 | P8 | P9 | P10 | P11        | P12 | P13 | P14 | P15 | P1         | P2 | P3 | P4 | P5 | P6         | P7 | P8 | P9 | P10 | P11        | P12 | P13 | P14 | P15 |
| 1            | 3          | 4  | 3  | 4  | 4  | 4          | 3  | 4  | 3  | 2   | 3          | 3   | 3   | 3   | 3   | 3          | 4  | 4  | 4  | 2  | 2          | 2  | 2  | 2  | 3   | 3          | 2   | 3   | 2   | 1   |
| 2            | 2          | 3  | 2  | 3  | 4  | 4          | 1  | 3  | 1  | 3   | 4          | 4   | 4   | 4   | 4   | 3          | 3  | 3  | 3  | 3  | 3          | 3  | 3  | 3  | 3   | 3          | 5   | 3   | 5   | 3   |
| 3            | 3          | 2  | 3  | 2  | 3  | 4          | 2  | 3  | 2  | 2   | 4          | 3   | 4   | 4   | 3   | 4          | 1  | 1  | 1  | 3  | 2          | 2  | 5  | 4  | 3   | 2          | 3   | 2   | 3   | 4   |
| 4            | 2          | 3  | 2  | 3  | 1  | 2          | 2  | 4  | 2  | 4   | 4          | 2   | 4   | 4   | 2   | 3          | 2  | 2  | 2  | 4  | 2          | 2  | 2  | 2  | 3   | 4          | 4   | 4   | 4   | 2   |
| 5            | 3          | 3  | 3  | 3  | 2  | 4          | 3  | 3  | 3  | 3   | 3          | 4   | 3   | 3   | 4   |            | 3  | 3  | 3  | 3  | 2          | 4  | 2  | 5  | 2   | 3          | 1   | 3   | 1   | 2   |
| 6            | 2          | 3  | 2  | 3  | 2  | 3          | 3  | 3  | 3  | 3   | 4          | 2   | 4   | 4   | 2   | 2          | 4  | 4  | 4  | 1  | 2          | 2  | 2  | 2  | 2   | 2          | 2   | 2   | 2   | 3   |
| 7            | 3          | 4  | 3  | 4  | 2  | 3          | 3  | 1  | 3  | 3   | 3          | 4   | 3   | 3   | 4   | 3          | 3  | 3  | 3  | 4  | 2          | 2  | 2  | 2  | 3   | 3          | 5   | 3   | 5   | 2   |
| 8            | 3          | 4  | 3  | 4  | 2  | 3          | 4  | 2  | 4  | 3   | 2          | 1   | 2   | 2   | 1   | 2          | 6  | 6  | 6  | 2  | 1          | 5  | 1  | 1  | 3   | 2          | 5   | 2   | 5   | 3   |
| 9            | 3          | 2  | 3  | 2  | 4  | 3          | 2  | 3  | 2  | 2   | 3          | 3   | 3   | 3   | 3   | 3          | 3  | 3  | 3  | 4  | 3          | 3  | 3  | 3  | 3   | 4          | 2   | 4   | 2   | 2   |
| 10           | 2          | 2  | 2  | 2  | 4  | 4          | 3  | 1  | 3  | 4   | 4          | 4   | 4   | 5   | 4   | 4          | 2  | 2  | 2  | 3  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4   | 3          | 5   | 3   | 5   | 4   |
| 11           | 2          | 3  | 2  | 3  | 3  | 2          | 3  | 4  | 3  |     | 2          | 3   | 2   | 2   | 3   | 2          | 1  | 1  | 1  | 3  | 4          | 4  | 4  | 4  | 3   | 4          | 1   | 4   | 1   | 4   |
| 12           | 2          | 1  | 2  | 1  | 3  |            | 4  | 4  | 4  | 3   | 4          | 4   | 4   | 4   | 4   | 1          | 2  | 2  | 2  | 3  | 3          | 3  | 3  | 3  | 4   | 3          | 2   | 3   | 2   | 1   |
| 13           | 3          | 4  | 3  | 4  |    | 4          | 4  | 4  | 4  | 3   | 4          | 3   | 4   | 3   | 3   | 3          | 3  | 3  | 3  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4   | 3          | 3   | 3   | 3   | 4   |
| 14           | 2          | 2  | 2  | 2  | 3  | 4          | 3  | 2  | 3  | 4   | 3          | 4   | 3   | 3   | 4   | 3          | 2  | 2  | 2  | 3  | 2          | 2  | 2  | 2  | 3   | 3          | 5   | 3   | 5   | 3   |
| 15           | 4          | 2  | 4  | 2  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4   | 4          | 4   | 4   | 4   | 4   | 2          | 2  | 2  | 2  | 3  | 3          | 3  | 3  | 3  | 3   | 4          | 3   | 4   | 3   | 4   |
| 16           | 4          | 3  | 4  | 3  | 4  | 4          | 3  | 4  | 3  | 2   | 4          | 4   | 4   | 4   | 4   | 3          | 3  | 3  | 3  | 3  | 2          | 2  | 2  | 2  | 3   | 3          | 2   | 3   | 2   | 4   |
| 17           | 3          | 3  | 3  | 3  | 4  | 4          | 1  | 1  | 1  | 4   | 4          | 4   | 4   | 2   | 4   | 4          | 3  | 3  | 3  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4  | 4   | 4          | 4   | 4   | 4   | 4   |

**Anexo 04:**



**Figura 09** : Aplicación del cuestionario al personal de Contratas Generales Antares Perú S.A.C.



**Figura 10** Aplicación del instrumento durante las actividades de campo.



**Figura 11** Contexto operativo donde se realizó la aplicación del instrumento.

**Anexo 05:** Fichas de validación del instrumento por juicio de expertos

**Ficha de validación 1. Callizaya Zevallos, David Moisés – 33 puntos (Excelente)**

|                                                                                   |                                                                              |                                         |                 |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------|--------------|
|  | Manual de Presentación<br>de Proyecto de<br>Investigación e Informe<br>Final | COD. DE<br>DOC.:<br>MAN COD.<br>OF.: UI | VERSIÓN:<br>2.0 | PÁGINA:<br>1 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------|--------------|

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1 Apellidos y nombres del experto: CALLIZAYA Zevallos David Moisés

1.2 Grado académico: Dr en Administración

1.3 Título de la Investigación: ADAPTACIÓN CONTABLE DEL PERSONAL Y CALIDAD DEL REGISTRO CONTABLE EN CONTRATAS GENERALES ANTARES PERU S.A. CRUCERO - PUNO 2026

1.4 Denominación del instrumento: TESIS - CUESTIONARIO

| INDICADORES        | CRITERIOS CUALITATIVOS/<br>CUANTITATIVOS                            | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|                    |                                                                     | 0          | 1       | 2     | 3         | 4         |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.                              |            |         |       | X         |           |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables medibles.                   |            |         |       | X         |           |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.                     |            |         |       | X         |           |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.                                     |            |         |       |           | X         |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos de cantidad y calidad.                       |            |         |       |           | X         |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos del estudio.                         |            |         |       | X         |           |
| 7. CONSISTENCIA    | Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.     |            |         |       | X         |           |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables             |            |         |       |           | X         |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del estudio.                    |            |         |       | X         |           |
| 10. CONVENIENCIA   | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. |            |         |       | X         |           |
| <b>SUB TOTAL</b>   |                                                                     |            |         |       | 21        | 12        |
| <b>TOTAL</b>       |                                                                     |            |         |       |           | 33        |

**VALORACIÓN**

| Deficiente ( ) | Regular ( ) | Bueno ( ) | Muy Bueno ( ) | Excelente (X) |
|----------------|-------------|-----------|---------------|---------------|
| 0 - 8          | 9 - 16      | 17 - 24   | 25 - 32       | 33 - 40       |

Lugar y fecha: CRUCERO 1º/1/2026

Firma del experto: [Firma]  
 Nombre: DAVID M. CALLIZAYA ZEVALLOS  
 DNI: 01288942

|                                                                                                |                       |                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------|
| REVISADO POR:<br>V/B*                                                                          | APROBADO POR:<br>V/B* | FECHA DE APROBACIÓN: |
| Prohibida su reproducción sin autorización del Director de la Unidad de Calidad y Acreditación |                       |                      |

Ficha de validación 2. Aliaga Gálvez, Ferdinando – 34 puntos (Excelente)

|                                                                                   |                                                                              |                                         |                 |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------|--------------|
|  | Manual de Presentación<br>de Proyecto de<br>Investigación e Informe<br>Final | COD. DE<br>DOC.:<br>MAN COD.<br>OF.: UI | VERSIÓN:<br>2.0 | PÁGINA:<br>1 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------|--------------|

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

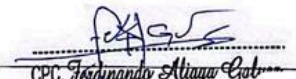
1. DATOS GENERALES
  - 1.1 Apellidos y nombres del experto: ALIAGA GALVEZ FERDINANDO
  - 1.2 Grado académico: CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
  - 1.3 Título de la Investigación : CAPACITACIÓN CONTABLE DEL PERSONAL Y CALIDAD DEL REGISTRO CONTABLE EN CONTRAÍAS GENERALES ANTARES PERÚ S.A.C. CRUCERO - PUNO 2026
  - 1.4 Denominación del instrumento: CUSTIONARIO

| INDICADORES        | CRITERIOS CUALITATIVOS/<br>CUANTITATIVOS                            | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|                    |                                                                     | 0          | 1       | 2     | 3         | 4         |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.                              |            |         |       | X         |           |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables medibles.                   |            |         |       | X         |           |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.                     |            |         |       |           | X         |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.                                     |            |         |       |           | X         |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos de cantidad y calidad.                       |            |         |       | X         |           |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos del estudio.                         |            |         |       | X         |           |
| 7. CONSISTENCIA    | Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.     |            |         |       | X         |           |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables             |            |         |       |           | X         |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del estudio.                    |            |         |       |           | X         |
| 10. CONVENIENCIA   | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. |            |         |       | X         |           |
| SUB TOTAL          |                                                                     |            |         |       | 18        | 16        |
| TOTAL              |                                                                     |            |         |       |           | 34        |

VALORACIÓN

| Deficiente ( ) | Regular ( ) | Bueno ( ) | Muy Bueno ( ) | Excelente <input checked="" type="checkbox"/> |
|----------------|-------------|-----------|---------------|-----------------------------------------------|
| 0 - 8          | 9 - 16      | 17 - 24   | 25 - 32       | 33 - 40                                       |

Lugar y fecha: JULIACA 07-01-26

  
CPC. Ferdinando Aliaga Gálvez  
MAT. 1455  
Firma del experto  
Nombre: ALIAGA GALVEZ FERDINANDO  
DNI: 02008200

|                                                                                                |                       |                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------|
| REVISADO POR:<br>V"B°                                                                          | APROBADO POR:<br>V"B° | FECHA DE APROBACIÓN: |
| Prohibida su reproducción sin autorización del Director de la Unidad de Calidad y Acreditación |                       |                      |

Ficha de validación 3. Yupanqui Vizcarra, Zoraida – 32 puntos (Muy Bueno)

|                                                                                   |                                                                              |                                         |                 |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------|--------------|
|  | Manual de Presentación<br>de Proyecto de<br>Investigación e Informe<br>Final | COD. DE<br>DOC.:<br>MAN COD.<br>OF.: UI | VERSIÓN:<br>2.0 | PÁGINA:<br>1 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------|--------------|

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

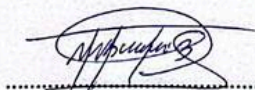
- I. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: YUPANQUI VIZCARRA ZORAIDA
- 1.2 Grado académico: MESTRO
- 1.3 Título de la Investigación : CAPACITACIÓN CONTABLE DEL PERSONAL Y CALIDAD DEL REGISTRO CONTABLE EN CONTRATAS GENERALES ANTARES PERÚ S.A.C. CRUCERO - PUNO, 2026
- 1.4 Denominación del instrumento: CUESTIONARIO

| INDICADORES        | CRITERIOS CUALITATIVOS/<br>CUANTITATIVOS                            | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|                    |                                                                     | 0          | 1       | 2     | 3         | 4         |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.                              |            |         |       | X         |           |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables medibles.                   |            |         |       | X         |           |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.                     |            |         |       | X         |           |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.                                     |            |         |       |           | X         |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos de cantidad y calidad.                       |            |         |       | X         |           |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos del estudio.                         |            |         |       | X         |           |
| 7. CONSISTENCIA    | Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.     |            |         |       | X         |           |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables             |            |         |       |           | X         |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del estudio.                    |            |         |       | X         |           |
| 10. CONVENIENCIA   | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. |            |         |       | X         |           |
| SUB TOTAL          |                                                                     |            |         |       | 24        | 8         |
| TOTAL              |                                                                     |            |         |       | 32        |           |

VALORACIÓN

| Deficiente ( ) | Regular ( ) | Bueno ( ) | Muy Bueno (X) | Excelente ( ) |
|----------------|-------------|-----------|---------------|---------------|
| 0 - 8          | 9 - 16      | 17 - 24   | 25 - 32       | 33 - 40       |

Lugar y fecha: PUNO, 5 de Enero 2026



Firma del experto  
Nombre: Zoraida Yupanqui Vizcarra  
DNI: 01316550

|                                                                                                |                       |                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------|
| REVISADO POR:<br>V*B*                                                                          | APROBADO POR:<br>V*B* | FECHA DE APROBACIÓN: |
| Prohibida su reproducción sin autorización del Director de la Unidad de Calidad y Acreditación |                       |                      |