



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Título de Ingeniera en
Contabilidad y Auditoría CPA.**

Tema:

“Los principios y valores como base para la formación de competencias profesionales del estudiante de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.”

Autora: Ríos Urrutia, Gabriela Cristina

Tutor: Dr. Mg. Mantilla Falcón, Luis Marcelo

Ambato – Ecuador

2017

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dr. Luis Marcelo Mantilla Falcón, con cédula de identidad No. 050164852-1, en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación sobre el tema: **“LOS PRINCIPIOS Y VALORES COMO BASE PARA LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL ESTUDIANTE DE NOVENO SEMESTRE DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.”**, desarrollado por Gabriela Cristina Ríos Urrutia, estudiante de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, modalidad presencial, considero que el informe investigativo, reúne los requisitos, tanto técnico como científicos y corresponden a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación Pregrado, de la Universidad Técnica de Ambato y en el normativo para la presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por los profesores calificadores designados por H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, Marzo de 2017

EL TUTOR



Dr. Marcelo Mantilla F. Mg.

C.I. 050164852-1

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Gabriela Cristina Ríos Urrutia, con cédula de identidad No. 180440296-2, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el proyecto de investigación, bajo el tema: **“LOS PRINCIPIOS Y VALORES COMO BASE PARA LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL ESTUDIANTE DE NOVENO SEMESTRE DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**, así como también los contenidos presentados, ideas, análisis, síntesis de datos; conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este Proyecto de Investigación.

Ambato, Marzo de 2017

AUTORA



Gabriela Cristina Ríos Urrutia

C.I. 180440296-2

CESIÓN DE DERECHOS

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este proyecto de investigación, un documento disponible para su lectura, consulta y proceso de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación, con fines de difusión pública; además apruebo la reproducción de este proyecto de investigación, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial; y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, Marzo de 2017

AUTORA



.....
Gabriela Cristina Ríos Urrutia

C.I. 180440296-2

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

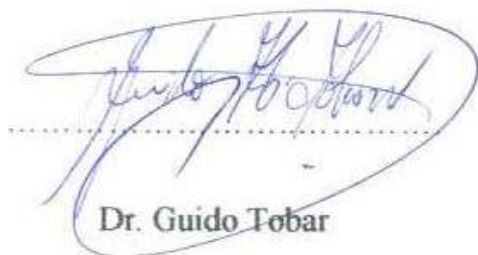
El Tribunal de Grado, aprueba el Proyecto de Investigación, sobre el tema: **“LOS PRINCIPIOS Y VALORES COMO BASE PARA LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL ESTUDIANTE DE NOVENO SEMESTRE DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**, elaborado por Gabriela Cristina Ríos Urrutia, estudiante de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, Marzo de 2017



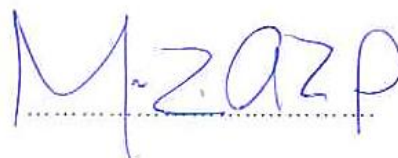
Eco. Mg. Diego Proaño

PRESIDENTE



Dr. Guido Tobar

MIEMBRO CALIFICADOR



Dr. Mauricio Arias

MIEMBRO CALIFICADOR

DEDICATORIA

Quiero dedicar este proyecto de investigación a:

Dios por ser mi compañía, guía y fuerza; por darme la sabiduría y la salud que hicieron posible alcanzar la gran meta de ser profesional.

Mis padres por su apoyo incondicional durante esta etapa de mi vida.

Mis familiares por sus palabras de aliento y motivación.

Mi novio por ser un pilar fundamental en cada paso de este arduo camino.

Mis maestros por ser guía y luz de conocimientos dentro de las aulas de clases.

Mis amigos cómplices de sonrisas y buenos momentos.

Mi mascota Tomás, compañía de largos días de esfuerzo y noches de desvelo.

Gabriela Cristina Ríos U.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a:

Mis padres por estar junto a mí desde el primer momento, por saber inculcarme buenos valores y ser mi ejemplo a seguir.

Mis hermanas quienes con su alegría alentaron mis fuerzas en los momentos en los que quería desistir de mi meta.

Mis familiares en especial a mi abuelita, inmenso ejemplo de esfuerzo quien me enseñó que todo sueño es válido y puede hacerse realidad.

Mi novio quien con sus consejos supo direccionarme hacia mi gran objetivo.

Mis maestros elementos esenciales en mi formación académica, quienes pusieron esa pequeña semilla del conocimiento en mí, la cual en el transcurso de los años ha crecido y hoy tiene los frutos del profesionalismo.

Mi tutor el Dr. Marcelo Mantilla F. Mg. quien hizo posible cerrar con broche de oro esta etapa; por su incondicionalidad, tiempo y conocimientos impartidos en el aula de clases y especialmente al momento de realizar esta investigación.

La Universidad Técnica de Ambato por abrirme sus puertas para formarme como una profesional de calidad y excelencia, y por enseñarme que para alcanzar una meta hay que acostarse con un sueño y despertarse con un objetivo.

Gabriela Cristina Ríos U.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TEMA: “LOS PRINCIPIOS Y VALORES COMO BASE PARA LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL ESTUDIANTE DE NOVENO SEMESTRE DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”

AUTORA: Gabriela Cristina Ríos Urrutia

TUTOR: Dr. Luis Marcelo Mantilla Falcón Mg.

FECHA: Marzo 2017

RESUMEN EJECUTIVO

En la actualidad la flexibilidad y la capacidad para adaptarse a los cambios son requisitos indispensables en las organizaciones, tanto públicas como privadas, y las instituciones de educación no son la excepción. Por tal razón, las mencionadas entidades deben rediseñar constantemente sus procesos para satisfacer sus necesidades y las de la colectividad, esto implica tener en cuenta, no solo, la misión y visión de la organización sino también las del capital humano o, en este caso, del estudiante. En consecuencia, considerar sus aptitudes y habilidades, es decir, sus competencias. El tema abordado en el presente proyecto de investigación trata acerca de las competencias, principios y valores profesionales, los cuales hoy en día tienen un lugar preponderante y de alto nivel en las agendas de discusiones académicas, laborales, entre otras. En este sentido, la ventaja competitiva radica ahora en el recurso humano, que es un activo invaluable y el motor para el logro de las metas y

propósitos. Por tanto, este estudio establece el análisis de las competencias del profesional en ciencias contables de la Universidad Técnica de Ambato, para lograr esto, se aplicó la metodología de tipo exploratoria y de campo, con énfasis en el detalle de las variables de estudio a una población de 200 estudiantes matriculados legalmente en los novenos semestres de la Carrera de Contabilidad y Auditoría. Al final, se logró determinar que el profesional contable tiene un alto dominio de las competencias específicas impartidas por la Universidad, destacándose fundamentalmente el Áreas de Auditoria y Área Jurídica.

PALABRAS DESCRIPTORAS: COMPETENCIAS, CONTABILIDAD, PRINCIPIOS, VALORES, CAPACIDADES.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF ACCOUNTING AND AUDIT
CAREER OF ACCOUNTING AND AUDITING

TOPIC: “THE BASIC PRINCIPLES AND VALUES FOR THE FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCIES IN 9TH SEMESTER STUDENTS IN THE MAJOR IN ACCOUNTING AND AUDITING AT THE UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”

AUTHOR: Gabriela Cristina Ríos Urrutia

TUTOR: Dr. Luis Marcelo Mantilla Falcón Mg.

DATE: March 2017

ABSTRACT

Today, flexibility and the ability to adapt to change are indispensable requirements in organizations, both public and private. Educational institutions are no exception. For that reason, the mentioned entities should constantly redesign their processes to satisfy their needs and those of the collectivity. This implies keeping in mind not only the mission and vision of the organization but also those of human capital or, in this case, the student, consequently, considering their aptitudes and abilities, or, in other words, their competencies. The topic broached in this research project is about competencies, principles and professional values, which today in age have an important role in the agendas of academic, labor and other discussions. In this sense, the competitive advantage is now found in human resources, it is an invaluable asset and the means by which to achieve goals and purposes. Therefore, this study establishes an analysis of the competencies of professionals in accounting sciences at the Technical University of Ambato. To achieve this, exploratory and field study methodologies will be used, with an emphasis on the details of variables of a study

on a population of 200 students legally enrolled in the 9th semester of the Major in Accounting and Auditing. Finally, it will be determined that an accounting professional has a high dominance of specific competencies imparted by the University, fundamentally emphasizing Auditing and Legal areas.

KEY WORDS: COMPETENCIES, ACCOUNTING, PRINCIPLES, VALUES, ABILITIES.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINA
PÁGINAS PRELIMINARES	
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN EJECUTIVO	viii
ABSTRACT.....	x
ÍNDICE GENERAL.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
ÍNDICE DE TABLAS	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
a. Descripción y formulación del problema	3
a.1. Descripción y contextualización	3
a.2. Formulación y análisis crítico	9
b. Justificación.....	11
c. Objetivos.....	12
c.1. Objetivo General	12
c.2. Objetivos Específicos.....	13
CAPÍTULO II	14
MARCO TEÓRICO.....	14
a. Antecedentes investigativos.....	14
b. Fundamentación científico – técnica	30

b.1. Descripción conceptual de la variable independiente: “Los principios y valores profesionales”	31
b.2. Descripción conceptual de la variable dependiente: “Competencias profesionales”	43
CAPÍTULO III	70
METODOLOGÍA	70
a. Modalidad, enfoque y nivel de investigación	70
a.1. Modalidad	70
a.2. Enfoque	72
a.3. Nivel de Investigación	72
b. Población, muestra y unidad de investigación	75
b.1. Población	75
b.2. Muestra	76
b.3. Unidad de Investigación	76
c. Operacionalización de las variables.....	77
c.1. Variable independiente: Principios y valores profesionales	77
c.2. Variable dependiente: Competencias profesionales	79
d. Descripción detallada del tratamiento de la información	82
d.1. Plan de recolección de la información	82
d.2. Plan de procesamiento de la información	84
d.3. Plan de análisis e interpretación de resultados.....	85
CAPÍTULO IV	86
RESULTADOS	86
a. Principales resultados	86
a.1. Resultados	87
a.2. Verificación de la hipótesis.....	113
b. Limitaciones del estudio.....	116
c. Conclusiones.....	117
d. Recomendaciones	118
e. Modelo Operativo de la propuesta de solución	118
Referencias bibliográficas	124
Anexos	131

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO	PÁGINA
Gráfico 1.1. Competencias Requeridas.....	4
Gráfico 1.2. Módulos Recibidos.....	8
Gráfico 1.3. Principales Módulos Utilizados.....	9
Gráfico 1.4. Árbol de problemas.....	9
Gráfico 2.1. Red de Categorías Conceptuales.....	30
Gráfico 2.2. Constelación de Ideas – Variable Independiente.....	31
Gráfico 2.3. Constelación de Ideas – Variable Dependiente.....	43
Gráfico 4.1. Género.....	87
Gráfico 4.2. Edad.....	88
Gráfico 4.3. Situación laboral.....	89
Gráfico 4.4. Tipo de empresa dónde laboran.....	90
Gráfico 4.5. Modalidad de estudio.....	91
Gráfico 4.6. Periodo académico.....	92
Gráfico 4.7. Situación laboral de hombres y mujeres.....	93
Gráfico 4.8. Tipo de empresa en la que laboran hombres y mujeres.....	94
Gráfico 4.9. Modalidad de estudio acorde al género.....	95
Gráfico 4.10. Género acorde al periodo académico.....	96
Gráfico 4.11. Situación laboral acorde a la edad.....	98
Gráfico 4.12. Situación laboral acorde a la modalidad de estudio.....	99
Gráfico 4.13. Situación laboral acorde al periodo académico.....	100
Gráfico 4.14. Promedio general de categorías.....	101
Gráfico 4.15. Categorías acorde al género.....	103
Gráfico 4.16. Categorías acorde a la edad.....	104
Gráfico 4.17. Categorías acorde al periodo académico.....	107
Gráfico 4.18. Categorías acorde a la situación laboral.....	108
Gráfico 4.19. Categorías acorde al tipo de empresa donde trabajan.....	110
Gráfico 4.20. Categorías acorde a la modalidad de estudio.....	112
Gráfico 4.21. Módulos que necesitan ser reforzados.....	120
Gráfico 4.22. Modelo de propuesta.....	123

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁGINA
Tabla 2.1. Principios básicos.....	37
Tabla 2.2. Saberes y Áreas de acción y aprendizaje.....	50
Tabla 2.3. Competencias acorde al mercado laboral.....	54
Tabla 2.4. Competencias acorde al puesto laboral.....	57
Tabla 2.5. Evaluación de competencias profesionales.....	64
Tabla 3.1. Estudiantes de noveno semestre en el periodo académico Abril – Septiembre 2016.....	75
Tabla 3.2. Estudiantes de noveno semestre en el periodo académico Octubre 2016 – Marzo 2017	75
Tabla 3.3. Variable independiente: Principios y valores profesionales	78
Tabla 3.4. Variable dependiente: Competencias profesionales.....	79
Tabla 4.1. Género	87
Tabla 4.2. Edad	88
Tabla 4.3. Situación laboral.....	89
Tabla 4.4. Tipo de empresa donde laboran	90
Tabla 4.5. Modalidad de estudio	91
Tabla 4.6. Periodo académico	91
Tabla 4.7. Situación laboral hombres y mujeres	92
Tabla 4.8. Situación laboral hombres y mujeres %	93
Tabla 4.9. Tipo de empresa en la que laboran hombres y mujeres	94
Tabla 4.10. Tipo de empresa en la que laboran hombres y mujeres %	94
Tabla 4.11. Modalidad de estudio acorde al género.....	95
Tabla 4.12. Modalidad de estudio acorde al género %	95
Tabla 4.13. Hombres y mujeres acorde al periodo académico	96
Tabla 4.14. Hombres y mujeres acorde al periodo académico %	96
Tabla 4.15. Situación laboral acorde a la edad.....	97
Tabla 4.16. Situación laboral acorde a la edad %	97
Tabla 4.17. Situación laboral acorde a la modalidad de estudio	98
Tabla 4.18. Situación laboral acorde a la modalidad de estudio %	99
Tabla 4.19. Situación laboral acorde al periodo académico.....	100
Tabla 4.20. Situación laboral acorde al periodo académico %	100

Tabla 4.21. Promedio general de categorías	101
Tabla 4.22. Categorías acorde al género	102
Tabla 4.23. Categorías acorde a la edad.....	104
Tabla 4.24. Categorías acorde al periodo académico.....	106
Tabla 4.25. Categorías acorde a la situación laboral.....	108
Tabla 4.26. Categorías acorde al tipo de empresa donde trabajan	110
Tabla 4.27. Categoría acorde a la modalidad de estudio.....	112
Tabla 4.28. Correlaciones Internas.....	115
Tabla 4.29. Ranking Mundial.....	119

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo está constituida por dos variables. Por un lado, los principios y valores profesionales que se pueden definir como el conjunto de creencias, normas y criterios que conllevan al modelo ideal de un trabajo independiente y responsable. Y por otro, las competencias profesionales que son el resultado de la integración de conocimientos, habilidades y aptitudes profesionales, que se manifiestan a través de un desempeño profesional eficiente.

La característica principal de este estudio es la clasificación de los módulos específicos correspondientes a la malla curricular de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato en 8 categorías, y son: Área Tributaria, Área de Administración, Área de Métodos Cuantitativos, Área de Auditoría, Área de Sistemas de Información, Área de Finanzas, Área de Economía y Área Jurídica.

Para analizar esta temática es necesario mencionar sus causas. Una de ellas es el constante cambio en los requerimientos profesionales en el ámbito laboral. Por lo que, es imprescindible que las universidades evalúen constantemente a sus graduados con el objetivo de suprimir o mejorar los sílabos que no están siendo útiles a nivel profesional y potencializar o aumentar la carga horaria de los más solicitados.

La investigación de esta problemática se realizó por el interés de conocer como los principios y valores se relacionan en la formación de competencias profesionales del estudiante. Esto permitió indicar el grado de conocimiento en las áreas específicas del alumno, al igual que el porcentaje de práctica de los principios y valores profesionales adquiridos. Por otra parte, establecer las áreas profesionales mejor puntuadas y las que obtuvieron la menor calificación, siendo este un interés académico.

En el ámbito profesional, el interés versó en conocer la valoración del perfil del contador-auditor a través de las competencias profesionales más evidentes, debido a que posteriormente ayudarán a fortalecer la formación integral del estudiante.

La investigación se encuentra estructurada de la siguiente forma:

Capítulo I: En esta primera parte se describe y plantea el problema de investigación en los diferentes campos como es a nivel mundial, nacional y local, además de ello se determina la justificación para realizar el proyecto investigativo y se detallan los objetivos a cumplir con el desarrollo del trabajo.

Capítulo II: En este apartado se realiza la recopilación teórica de los conceptos y teorías más importantes para el desarrollo del proyecto, además se plantea la hipótesis a ser comprobada.

Capítulo III: Comprende la metodología para realizar la investigación, es decir el enfoque, nivel de investigación, además, se define población y su respectiva muestra exacta a ser investigada y la manera en la que se va a procesar la información.

Capítulo IV: Se detallan los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los estudiantes de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, además se incluye la comprobación de la hipótesis, como también las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó una vez aplicada la encuesta y finalmente se presenta un modelo de propuesta como solución al problema.

CAPÍTULO I

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

a. Descripción y formulación del problema

a.1. Descripción y contextualización

Macrocontextualización

Las competencias profesionales luego de originarse en el mundo capitalista, han tenido una acelerada generalización en estos últimos años en numerosos países, lo que obliga a ser muy rigurosos en su estudio e interpretación, y mucho más en su aplicación, por lo que los modelos existentes no deben ser copiados, sino analizados, para tomar lo positivo de ellos y sobre todo aquello que se ajuste a los requerimientos de cada país.

En el 2008, la Federación Internacional de Contadores (International Federation of Accountants /IFAC) publicó el “Manual de Pronunciamientos Internacionales” con el propósito de guiar la formación y fortalecimiento profesional de los Contadores y Auditores. Consta de ocho leyes a las que se ha denominado “Estándares Internacionales de Educación Contable” (IES), que no son otra cosa que acuerdos generales que proponen una buena práctica para las nuevas generaciones de profesionales contables. La ley número 3 que se refiere a “Las habilidades profesionales del contador y su formación en general” (2008, pág. 49) manifiesta que: *“Las habilidades que los contadores profesionales necesitan adquirir están agrupadas en cinco categorías principales: habilidades intelectuales; habilidades técnicas y funcionales; habilidades personales; habilidades interpersonales y de comunicación; y habilidades gerenciales y de organización”*. Los mencionados grupos engloban ampliamente varios aspectos, debido a que las competencias profesionales del contador-auditor deben ser muy completas en cuanto a conocimiento, destrezas, y habilidades profesionales. Sin dejar de lado la influencia de las crecientes expectativas de los empleadores, clientes y el público en general.

Para ser más puntuales, en un estudio realizado por la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en Perú en el año 2012 (Hidalgo & Flores, 2013), se encuentran las competencias específicas más requeridas por la sociedad en cuanto al ámbito contable, las mismas que son presentadas acorde a su solicitud en el siguiente gráfico.

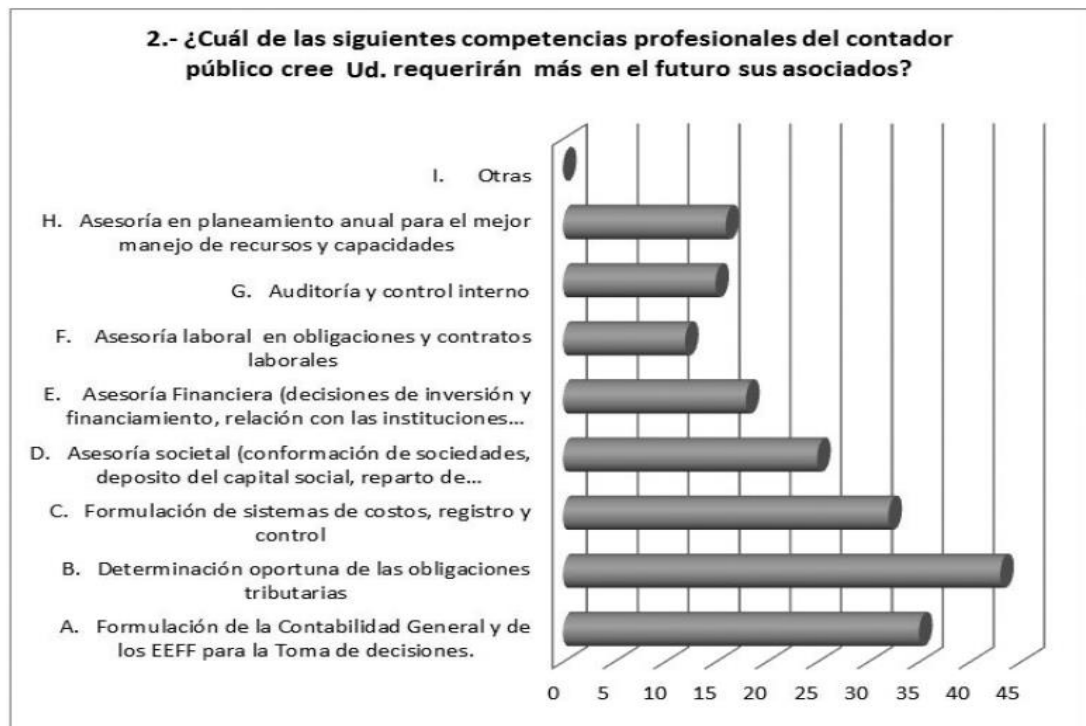


Gráfico 1.1. Competencias Requeridas

Fuente: QUIPUKAMAYOC Revista de la Facultad de Ciencias Contables (2013)

Elaborado por: QUIPUKAMAYOC Revista de la Facultad de Ciencias Contables (2013)

Por otro lado, los valores y la ética profesional también son parte del perfil del estudiante de contabilidad y auditoría, pero esto no es algo que debe ser inculcado sino tomado como un comportamiento diario que está regido por la ética, y el “Manual de Pronunciamientos Internacionales” en su ley número 4 “Valores profesionales, ética y actitudes” (2008, pág. 56) lo confirma al decir que: “*Los valores, la ética y actitud profesionales requeridos a los contadores profesionales incluyen el compromiso de cumplir con la normativa ética vigente en su área de actuación que debe estar en conformidad con el Código de Ética para Contadores Profesionales de IFAC*”.

Mesocontextualización

El Ecuador cuenta con el Instituto de Investigaciones Contables del Ecuador (IICE), órgano técnico de la Federación Nacional de Contadores del Ecuador (FNCE), el cual emitió el primer Código de Ética del Contador Ecuatoriano (CECE) en 1991 y posteriormente generó una actualización del mismo en el 2005, en donde se pueden apreciar ciertos cambios que fueron realizados con la finalidad de fomentar las responsabilidades sociales y objetivos que deben primar en el desarrollo de la práctica de los contadores ecuatorianos, en el país y en el entorno internacional. Además, el Código es un complemento para construir los niveles profesionales y la credibilidad en la práctica nacional.

Dentro del primer Código de Ética del Contador Ecuatoriano (1991, pág. 8) se puede encontrar que: *"Un Contador tiene la obligación de mantener su nivel de competencia a lo largo de toda su carrera profesional. Solamente deberá aceptar trabajos que él o su firma esperan poder realizar con capacidad profesional"*. Por lo tanto, un contador debe estar consciente de las competencias y habilidades que posee con el objetivo de que a futuro pueda desempeñar correctamente el trabajo que asuma, y además debe ser constante en su capacitación para ir a la par de la dinámica mundial.

En complemento con lo anterior, en el Código de Ética del Contador Ecuatoriano actualizado (2005, pág. 13) se habla de manera directa acerca de las competencias profesionales, así:

Artículo 7. Competencia Profesional

7.2 La competencia profesional se puede dividir en dos fases:

a) Consecución de la competencia profesional

Esto requiere inicialmente un alto nivel de educación general seguido por entrenamiento, exámenes específicos en temas profesionales relevantes y, es preferible un período de experiencia de trabajo.

b) Mantenimiento de la competencia profesional

Requiere una conciencia continua sobre los desarrollos que se dan en la profesión contable, incluyendo los pronunciamientos nacionales e

internacionales relevantes en contabilidad, auditoría y otras normas técnicas. Un contador debe adoptar un programa diseñado para asegurar control de calidad en el desempeño de servicios profesionales consistentes con los pronunciamientos o normas técnicas nacionales e internacionales apropiados.

Entonces, se puede considerar que la formación contable tanto a nivel nacional como internacional debe ser completa en todos los sentidos, tanto en conocimientos teóricos y prácticos como en las destrezas, principios y valores personales y profesionales.

Por último, en el Código de Ética del Contador Ecuatoriano (2005, pág. 7) se puede contemplar por un lado como las competencias específicas y la ética van de la mano, y que dentro de las funciones del contador-auditor no solo se engloban términos contables sino también varios roles en los que este profesional se puede desempeñar, entonces se aprecia lo siguiente:

Los auditores independientes ayudan a mantener la integridad y la eficiencia de los estados financieros que se presentan a las instituciones financieras como documentación parcial para los préstamos y a los accionistas para la obtención de capital;

Los ejecutivos financieros sirven en diferentes capacidades de administración financiera en las organizaciones y contribuyen al uso efectivo y eficiente de los recursos de la organización;

Los auditores internos proveen atestiguamiento sobre un sistema de control interno sólido que enriquezca la confiabilidad de la información financiera externa del empleador;

Los expertos tributarios ayudan a establecer confianza y eficiencia en la aplicación justa del sistema tributario; y

Los consultores gerenciales tienen una responsabilidad hacia el interés público al coadyuvar para la toma de decisiones administrativas.

Microcontextualización

En el Cantón Ambato se encuentra la Universidad Técnica de Ambato y en ella se destaca la Carrera de Contabilidad y Auditoría impartida en la Facultad de Contabilidad y Auditoría, la misma que tiene su origen en el Instituto Superior de

Contabilidad y Gerencia, y a partir del 14 de abril de 1969 funciona legalmente como una de las mejores Facultades del Alma Máter ambateña.

En la página web de la Universidad Técnica de Ambato (2016) se encuentra la misión de la facultad, la cual indica: *“La Facultad de Contabilidad y Auditoría formará profesionales líderes competentes, con visión humanista y pensamiento crítico a través de la Docencia, la Investigación y la Vinculación, que apliquen, promuevan y difundan el conocimiento respondiendo a las necesidades del país”*. Esta meta destaca el compromiso que tiene la facultad con la colectividad al entregar profesionales componentes que respondan a sus requerimientos.

En compensación, en la página web de la Facultad de Contabilidad y Auditoría (2016) se dan a conocer los objetivos de la Carrera de Contabilidad y Auditoría entre los cuales se puede sintetizar, la búsqueda de la formación y especialización de los profesionales con liderazgo, responsabilidad social y ambiental, con sólidos conocimientos científicos, tecnológicos y artísticos, que entiendan la realidad socioeconómica del Ecuador, de Latinoamérica y del mundo. Esto se complementa con el perfil del egresado que también se encuentra en la misma página web (2016), y manifiesta que el egresado de la carrera deberá:

Desarrollar el control y análisis de los procesos que generan información financiera en los sectores de su influencia, para apoyar la toma de decisiones, utilizando la comunicación verbal y no verbal, tecnologías de la información y procesos de investigación de fuente nacional o internacional.

Participar en el diseño de sistemas financieros de acuerdo a las buenas prácticas establecidas por la normativa nacional e internacional, proponiendo alternativas de mejoramiento que coadyuven a mantener una estructura financiera sólida de la empresa.

Participar en la evaluación y determinación de la razonabilidad de la información financiera, para fines internos y externos relacionados con el ámbito fiscal.

Promover el cumplimiento de las obligaciones tributarias, laborales, societarias, ambientales y productivas.

Desarrollar pensamiento crítico, responsabilidad social, ético y visión humanística, con capacidad de liderar proyectos productivos, para solucionar los problemas del contexto.

Promover la participación ciudadana para desarrollar procesos de transformación en la comunidad a través de programas de vinculación, con el fin de elevar la calidad de vida, de acuerdo con el plan del buen vivir.

Conocer en forma efectiva deberes y derechos ciudadanos, la realidad socio económica, cultural y ecológica del país; el dominio de un idioma extranjero y el manejo de herramientas informáticas.

Adicionalmente, en la Facultad de Contabilidad y Auditoría se encuentra la Comisión de Seguimiento a Graduados (2016), la cual al presentar el informe de seguimiento a los graduados del semestre ejecutado en el periodo Octubre 2015 - Marzo 2016 dio a conocer que encuestó a 86 profesionales de la facultad y en específico a 64 correspondientes a la Carrera de Contabilidad y Auditoría. Tras tabular las encuestas, los responsables expusieron varios aspectos referentes a los módulos que fueron de aporte para la formación de competencias profesionales de los graduados. Entre las preguntas más importantes están:

PROCESO DE ENSEÑANZA, APRENDIZAJE Y EVALUACIÓN
¿Según su criterio los módulos recibidos han sido?

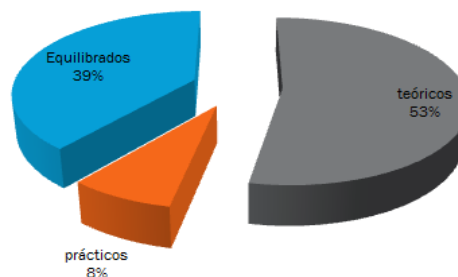


Gráfico 1.2. Módulos Recibidos

Fuente: COSEG (2016)

Elaborado por: COSEG (2016)

Estas cifras evidencian que la mayoría de los módulos que han sido impartidos a lo largo de la Carrera de Contabilidad y Auditoría son netamente teóricos, situación que es corroborada por el 53% de los 64 estudiantes.

Y finalmente, se destacan los módulos que han sido de mayor aporte para la formación de competencias específicas, entre los que en orden de importancia se pueden mencionar:

CURRÍCULUM
EN SU EJERCICIO PROFESIONAL, SEÑALE LOS MÓDULOS QUE HAN SIDO DE APORTE O UTILIDAD

ORDEN	SÍLABOS
1	Tributación
2	Contabilidad
3	Herramientas Informáticas de Contabilidad
4	Auditoría
5	Legislación Laboral y mercantil
6	Costos

Gráfico 1.3. Principales Módulos Utilizados

Fuente: COSEG (2016)

Elaborado por: COSEG (2016)

a.2. Formulación y análisis crítico

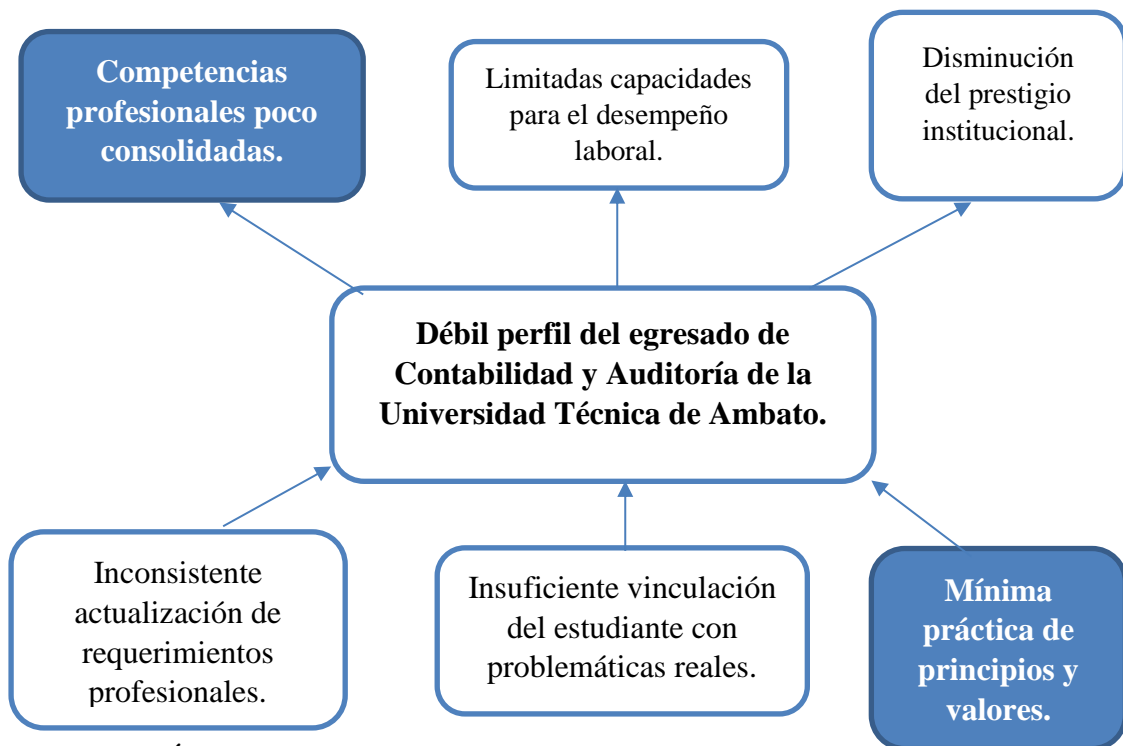


Gráfico 1.4. Árbol de problemas

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

La construcción del perfil profesional con el que debe salir un estudiante que culmina su carrera universitaria, es una tarea complicada que está encomendada a los directivos de las universidades. Por tal motivo, se ha abordado esta temática dentro de la Facultad de Contabilidad y Auditoría en la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Entre los diferentes factores que causan este problema se pueden destacar, la mínima práctica de principios y valores por parte de los estudiantes, lo cual en algunos casos se debe a la inestable base construida en el hogar, ya que todo empieza a formarse desde temprana edad y cada quien le da un sentido propio a cada uno de los conceptos mencionados. Y en otros casos depende de cómo cada persona determina sus reacciones ante ciertas circunstancias. Posteriormente, esto influirá en el ejercicio laboral, debido a que los principios y valores son el eje fundamental de la prestación de los servicios profesionales, al relacionarse con el desempeño eficaz y efectivo mediante la colaboración y resolución de los inconvenientes en los diferentes tipos de organizaciones. En consecuencia, la responsabilidad de suscribir y practicar los principios de la ética profesional afectará a la formación de competencias, que a su vez serán reflejadas en el ámbito laboral.

Otro elemento del que se puede hablar, es el originado por la inconsistente actualización de requerimientos laborales, que es resultado de sistemas educativos que no van a la par del desafío que plantea la cultura del trabajo, donde el aprendizaje permanente de valores, capacidades, destrezas y competencias técnicas y organizativas, y la capacidad de emprendimiento, están transformando el eje articulador de las demandas de la sociedad productiva que no están siendo satisfechas en su 100%.

En concordancia con lo anterior, se puede hacer alusión al análisis del campo profesional real, abriendo paso al tema de la vinculación del estudiante con la sociedad, que sería otra causa determinante del ineficiente perfil del egresado, debido a que mediante la nombrada experiencia el estudiante enriquece sus conocimientos específicos a través de las tareas a cumplir, desarrolla aptitudes y actitudes comportamentales generales, en fin, se transforma radicalmente y abre paso hacia el aprendizaje continuo de por vida cambiándose a sí mismo y al medio en donde se desarrolla. Y esto en efecto será el reflejo de la institución que los formó, siendo el determinante en el renombre de la misma.

Bajo estos antecedentes surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo se relacionan los principios y valores en la formación de competencias profesionales del estudiante de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato?

b. Justificación

En primera instancia es importante destacar que la presente investigación se basa en el análisis de los principios y valores profesionales en complemento con las principales competencias específicas adquiridas por el estudiante de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, dirigidas a desarrollar capacidades y habilidades que posibiliten una participación productiva de los futuros profesionales, orientándolos hacia una sociedad del conocimiento.

En palabras de Soto & Ferrada (2000): *“En la sociedad del conocimiento, las organizaciones tienen que desarrollar su misión con personas especialistas, que tengan claramente definidas sus tareas”*. De manera que, es esencial que en la formación de los profesionales se aliente a la ejecución de principios, la generación de creatividad, el desarrollo intelectual, la búsqueda de información y la adecuada selección de fuentes, que aporten a desarrollar la capacidad de identificar problemas y proponer alternativas de solución de una manera crítica e innovadora.

Por otra parte, el contador juega un papel trascendental dentro del campo profesional, ya que en la actualidad no solo es considerado como soporte contable sino que es una persona capaz de entablar diálogos constantes con los diferentes agentes sociales de empresas y establecer relaciones entre el conocimiento y el entorno en el cual actúa.

Otro punto muy importante que se puede mencionar es que vivimos en un mundo globalizado de constante evolución e innovación, en donde la economía, la ciencia y la tecnología han generado una serie de cambios culturales, sociales y de aprendizaje, y en el campo de la educación dicha variabilidad ha dado como resultado una afectación en el contenido y la forma de las mallas curriculares de los establecimientos de educación superior, para lo cual las universidades se han visto en la necesidad de trabajar conjuntamente con las organizaciones públicas y privadas para ir a la par de sus necesidades.

Tomando en consideración estos antecedentes, la presente investigación proporcionará información acerca de las verdaderas competencias profesionales que han sido alcanzadas por los estudiantes de los últimos semestres de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la mano de los principios y valores éticos.

Los resultados serán de aporte para la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato y para las futuras generaciones de egresados que serán beneficiadas con los cambios que se efectúen.

Además, la misma facultad y las comisiones que la conforman como la COSEG serán utilizadas como fuente de información y apoyo, debido a que cuentan con bases de datos que serán de mucha utilidad para la factibilidad del estudio. De igual manera, el investigador efectuará encuestas a todos los estudiantes a punto de iniciar con sus proyectos de titulación que asisten tanto a la modalidad presencial como semipresencial; para lo cual empleará recursos materiales, tecnológicos y económicos propios dado que no se trata de un trabajo de campo que demande demasiado tiempo y recursos.

En síntesis, el desarrollo de la presente investigación se justifica no solo por su aporte en la generación de nueva información, sino también por su contribución en el cumplimiento de los objetivos que deben alcanzar y trasladar al campo laboral los egresados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría.

Finalmente, es posible que el presente estudio pueda ser utilizado como base para futuras investigaciones que beneficiarán a la sociedad en su conjunto.

c. Objetivos

c.1. Objetivo General

Determinar la relación de los principios y valores en la formación de competencias profesionales del estudiante de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, para su desempeño eficiente en el ámbito laboral.

c.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la práctica de los principios y valores afines a los profesionales de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, para el fomento de la formación integral del individuo.
- Analizar las competencias profesionales más evidentes del estudiante de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, para la valoración de su perfil profesional.
- Evaluar una alternativa de solución que permita el fortalecimiento de los principios y valores en función de la formación de competencias profesionales del estudiante de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, para el mejoramiento de la competitividad laboral de los futuros contadores- auditores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

a. Antecedentes investigativos

En la investigación ejecutada por Hirsch (2003) denominada “Elementos significativos de la Ética profesional”, se abordan ideas como: *“la definición y caracterización de tres de los valores profesionales más importantes: autonomía, responsabilidad y competencia profesional”*. Y se hace énfasis en *“la construcción, actualización y conocimiento de los códigos profesionales de cada una de las disciplinas”*. La autora planteó como objetivos: a) *“Identificar los elementos que se requieren para estructurar un proceder ético habitual en el mundo del ejercicio profesional.”*; b) *“Presentar los valores, principios y procedimientos que los profesionales aplicarán en diferentes casos”*. Como conclusiones presentó: a) *“El tema de la ética profesional es de gran actualidad y de elevada sensibilidad social, por las faltas de moralidad de la vida pública y el ejercicio de las profesiones.”*; b) *“De los servicios de un profesional no sólo se espera competencia (dominio de los conocimientos teóricos y prácticos de su profesión), sino también una utilización adecuada de su conducta profesional ética”*.

En el estudio realizado por Becerra & García (2005) denominado “La formación del contador público como fuente de capital humano”, los autores se plantearon como objetivo: *“Analizar la formación del Contador Público egresado de la Universidad de Los Andes (ULA) de Trujillo, como fuente de capital humano para su desempeño profesional”*. Este trabajo se desarrolló con una profunda investigación y utilizando la técnica de la encuesta se aplicó un cuestionario a una muestra aleatoria de 47 profesionales contables. Los datos recogidos evidenciaron algunos resultados importantes como: a) *“Que la mayoría de los encuestados poseen un nivel de satisfacción de medio a bajo con su formación de pregrado, señalando como principales debilidades del Plan de Estudio las áreas tributaria y cambiaria, el manejo instrumental del inglés y el conocimiento de las normativas que rigen el sistema económico.”*; b) *“Se reconocen algunas fortalezas tales como: el aprendizaje y dominio de conceptos y Principios Contables de Aceptación General,*

las matemáticas y estadística, el manejo de la contabilidad computarizada y las habilidades para analizar e interpretar problemas contables". Con el aporte de esta información los autores concluyeron que: *"A pesar de las deficiencias, la realización de cursos de actualización, junto con las fortalezas en la formación de la carrera, ha contribuido a que el contador público egresado de la ULA de Trujillo constituya un capital humano con ventaja competitiva"*.

En la investigación ejecutada por Bolívar (2005) denominado "El lugar de la ética profesional en la formación universitaria", el autor se planteó como objetivo: *"Relacionar la formación en las prácticas de diferentes carreras universitarias con la enseñanza de las dimensiones éticas de los códigos deontológicos de las profesiones"*. Este estudio se desarrolló con una profunda investigación de campo utilizando la técnica del cuestionario aplicada a 1454 estudiantes de la Universidad de Granada. Los datos recogidos evidenciaron algunos resultados importantes como: a) *"En el primer caso (Derecho), los estudiantes afirman mayoritariamente que sí se les enseñan durante la carrera la mayoría de los principios de la ética profesional, sobre todo la defensa y promoción de los principios democráticos como base para la convivencia."*; b) *"En el caso de Enfermería y Trabajo social también se reconoce que la mayor parte de estos principios son enseñados "alguna vez" o en "bastantes ocasiones"."*; c) *"En las restantes carreras, la alta valoración que tienen los estudiantes sobre la ética y deontología de la profesión no se ve reflejada en la educación que reciben"*. Esta información permitió al autor arribar a las siguientes conclusiones: a) *"El alumno entiende y demanda que un "buen profesional" no es sólo el que es técnicamente competente, sino que –además- actúa de un modo responsable (éticamente)."*; b) *"El ejercicio profesional de la docencia tiene unos indudables principios éticos, en cuanto implica una responsabilidad social y repercute en las vidas de los alumnos"*.

En el trabajo investigativo de Grande (2007) denominado "El perfil profesional del contador público en el Instituto Politécnico Nacional ante las nuevas tendencias laborales", la autora se planteó como objetivos: a) *"Conocer la congruencia entre el perfil de formación y el perfil laboral demandado al Contador Público."*; b) *"Identificar la vigencia de la carrera de Contador Público."*; c) *"Fundamentar una propuesta a los perfiles de este profesional, que favorezca su inserción al mercado"*

laboral". Este estudio se desarrolló con una profunda investigación de campo utilizando la técnica de la encuesta aplicada a 145 egresados del Instituto Politécnico Nacional y 3 empleadores, a quienes se les aplicó un cuestionario de 24 ítems a los directivos de las organizaciones y 64 preguntas a los egresados. Los datos recogidos evidenciaron algunos resultados importantes como: a) *"Los conocimientos integrados por nivel de competencias demandadas para el Contador Público por los empleadores son el 66.4% básicas (saber), 33.6% particulares (saber hacer)."*; b) *"De los conocimientos no curriculares son en un 4% ventas, 2% crédito y cobranzas, 3.4% referente a las transferencias electrónicas y 0.7% finiquitos e incidencias."*; c) *"Otros conocimientos requeridos como apoyo en el desarrollo de actividades, consideradas como competencias básicas (saber), están en relación al idioma extranjero, paquetería contable y programas de cómputo,"*. Esta información fue necesaria para la verificación de la hipótesis misma que le permitió a la autora arribar a las siguientes conclusiones: a) *"La mayoría de los egresados está de acuerdo con que su actividad laboral coincide con sus estudios de licenciatura, es decir con sus competencias particulares (saber hacer)"*; b) *"Los egresados consideran que los programas de estudio, las prácticas o los estudios de casos prácticos se encuentran desactualizados con respecto a las demandas del mercado laboral."*; c) *"Las actitudes que no lograron adquirir son: el liderazgo, ser positivo y productivo, trabajar en equipo, ser cuidadoso y cauteloso emprendedor, ser puntual y formal, seguridad, capacidad de servicio, desarrollar su criterio profesional, adaptación al cambio y valores"*.

En el trabajo de investigación elaborado por González (2008) denominado "Influencia de la Ética del contador público en el control interno de las organizaciones" se aborda la temática de la ética profesional del Contador Público Venezolano como factor fundamental del control interno de las organizaciones, esta perspectiva pretende analizar la relación que existe entre los códigos de conducta tanto del profesional de la contaduría, como de la organización y los valores individuales del Contador, así como los aportes de una conducta ética dentro de una entidad, considerando al comportamiento ético como generador de beneficios económicos futuros y como factor clave para la obtención de información financiera confiable, tanto en su preparación como en la evaluación. Los datos recopilados

permitieron a la autora concluir que: a) *“La ética del Contador Público influye dentro del proceso de control interno a fin de proteger y resguardar los activos, verificar la exactitud y confiabilidad de los datos contables, traduciéndose esto en una información financiera confiable que permita la toma de decisiones por parte de la Gerencia.”*; b) *“La responsabilidad social que tiene el Contador Público originada por su ejercicio profesional lo obliga a cumplir con estándares internacionales que incluyen las normas técnicas así como los códigos de conducta”*.

En el trabajo de grado de Corrales & Otalvaro (2009) denominado *“El perfil profesional del Contador Público acorde con los Estándares Internacionales”*, los autores se plantearon como objetivos: a) *“Presentar una propuesta de formación para el Contador Público en Colombia.”*; b) *“Identificar las falencias que tiene la contaduría pública en Colombia frente a la contabilidad internacional”*. Este trabajo se desarrolló con una profunda investigación de carácter descriptiva comparativa entre la profesión contable y la contabilidad internacional. La información obtenida fue necesaria para la verificación de la hipótesis, misma que le permitió a los autores arribar a las siguientes conclusiones: a) *“Se requiere que las universidades replanteen el perfil del Contador Público, que se brinde una formación acorde con los estándares internacionales para que cuando el profesional salga al mercado laboral, sea capaz de desempeñarse con gran experticia.”*; b) *“El Contador Público debe tener un espíritu investigador, y estar constantemente actualizado en todo lo que concierne a su saber específico y tener una gran formación en valores para posteriormente llevarlos a la praxis y de esta manera enaltecer su labor profesional.”*; c) *“En el mundo han surgido grandes cambios que han generado sistemas que buscan tener una mayor cobertura de la economía de mercados, como es la globalización, la contaduría pública debe estar a la par para ofrecer aportes valiosos a las finanzas de las organizaciones y contribuir al fortalecimiento de la economía”*.

En el trabajo de investigación de Becerra & La Serna (2010) denominado *“Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad”*, los autores seleccionaron una muestra de 30 empresas de Perú, correspondientes a las principales organizaciones donde

trabajan los egresados de la Universidad del Pacífico. Este proyecto se desarrolló con una profunda investigación de campo utilizando la técnica de la entrevista que se aplicó a los responsables de la selección del personal en cada entidad. Entre las principales conclusiones del estudio se destacan: a) *“Todas las empresas de la muestra acuden al enfoque de competencias para sus procesos de selección.”*; b) *“Las competencias más demandadas incluyen las habilidades para sostener relaciones interpersonales, trabajar en equipo y orientarse al cliente.”*; c) *“Las empresas requieren personal analítico, proactivo, orientado a resultados y con capacidad para adaptarse a los cambios”*.

En la investigación realizada por López, Recio & Gómez (2011) denominada *“Importancia en las competencias y desempeños del contador público egresado de la Región Media de San Luis Potosí”*, los autores se plantearon como objetivo: *“Conocer las competencias y desempeños de los egresados de la carrera de Contador Público en la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media”*. En el estudio se determinó la necesidad de saber que conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y valores se deben forjar en los estudiantes, sin perder de vista la importancia que pueden tener las relaciones sociales, para lograr en los egresados un ejercicio profesional exitoso. Este trabajo se desarrolló con una profunda investigación de campo utilizando la técnica del cuestionario aplicada a 152 personas (estudiantes, profesores, egresados y empleadores) a quienes se les examinó con 35 ítems más 6 preguntas de tipo sociodemográficas. Tras tabular la información recogida, los autores concluyeron que: a) *“Los grupos de interés determinaron que tienen casi nada de importancia las relaciones sociales, en concordancia a los demás constructos del conocimiento.”*; b) *“Las actitudes se consideran muy importantes por los empleadores y los egresados, mientras que los profesores les dan importancia y los estudiantes poca importancia.”*; c) *“Entre los valores más importantes que debe poseer el profesional contable están la lealtad, puntualidad, honestidad, compromiso y responsabilidad”*.

En el proyecto de titulación de Santiago (2011) denominado *“Competencias del contador público en la sociedad del conocimiento”*, el autor definió como objetivos: a) *“Determinar las competencias exigidas por la sociedad del conocimiento que poseen los Contadores Públicos cuyos servicios profesionales son prestados en las*

organizaciones dependientes de la gobernación del estado Trujillo.”; b) “Describir las competencias contables financieras presentes en los Contadores Públicos cuyos servicios profesionales son prestados a la gobernación del estado Trujillo.”; c) “Identificar las competencias éticas que poseen los Contadores Públicos cuyos servicios profesionales son prestados a la gobernación del estado Trujillo”. Este trabajo se desarrolló con una profunda investigación de campo utilizando la técnica de la encuesta aplicada a 27 contadores públicos que trabajan en el gobierno del estado Trujillo, a quienes se les aplicó un cuestionario en formato de escala de Likert de 20 ítems con cinco alternativas de respuesta con un valor de Totalmente de Acuerdo = 5; De Acuerdo = 4; Neutral = 3; en Desacuerdo = 2 y Totalmente en Desacuerdo = 1. Los datos recogidos evidenciaron algunos resultados importantes como: a) “En cuanto a la conciencia moral, los resultados reflejan que el 56% de los Contadores consultados contestó estar de acuerdo con que la cultura presente en su organización influye en su comportamiento ético, en tanto que el 37% está totalmente de acuerdo y el 7% en desacuerdo.”; b) “Relativo a los conocimientos de los Contadores se detectó que, el 26% de ellos está totalmente de acuerdo con que aplicar constantemente capacidades para la indagación, el pensamiento lógico-abstracto y el análisis crítico es labor del Contador de hoy.”; c) “El 68% de los Contadores consideran que la Capacitación del contador en el análisis de diferentes situaciones, toma de decisiones y buen ejercicio organizacional es una habilidad intelectual del contador”. Esta información fue necesaria para la verificación de la hipótesis misma que le permitió al autor arribar a las siguientes conclusiones: a) “En relación con las competencias éticas se detectó la influencia de la cultura de la organización en su actuación profesional, lo cual es positivo si ésta apoya normas éticas, y negativo, si por el contrario las omite.”; b) “Se encontró la existencia de más vínculos de competencia que de compensación, y la solidaridad no siempre está presente cuando se necesita que las metas y objetivos de los Contadores se materialicen de una manera real y positiva.”; c) “En cuanto a las competencias contables financieras presentes en los Contadores Públicos se identificó que su presencia es débil, pues la mayoría de ellos en casi todos los casos mostró cierta incertidumbre respecto de las actuaciones relativas a estas competencias”.

En el trabajo de investigación de Dextre (2011) denominado “La dimensión humanística en la formación del contador público”, el autor presentó la importancia de la formación humanística del estudiante de la Carrera de Contabilidad teniendo en cuenta el carácter social del conocimiento contable cuyos principales objetivos son la preparación, interpretación y evaluación de la información financiera de los eventos económicos producidos. Esta información fue necesaria para crear un plan de estudios basado en la elaboración de juicios morales, con el objetivo de dar a conocer que la educación profesional solo es una parte de la formación humana. Este trabajo se desarrolló con una profunda investigación bibliográfica, lo cual permitió al autor arribar a las siguientes conclusiones: a) *“Es necesario considerar en la propuesta formativa de los futuros profesionales, los mecanismos apropiados para que desarrollen competencias que los predispongan a tomar decisiones y a emitir juicios.”*; b) *“Es particularmente importante, resaltar que la formación humanística se da durante todo el proceso de formación del estudiante en su vida universitaria hasta que egresa.”*; c) *“Un plan de estudios basado en competencias, específicas y generales es, hasta ahora, la mejor manera de asegurar una formación profesional integral.”*; d) *“Para lograr el propósito de formar integralmente al nuevo contador, las estrategias adoptadas en el aula deben incluir procesos colaborativos donde el profesor deja de ser un mero transmisor de conocimientos para convertirse en un administrador eficiente del proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación”*.

En el trabajo de titulación de Gómez (2012) denominado “Las competencias del perito contador y su relación con las demandas del mercado laboral”, el autor se propuso como objetivos: a) *“Identificar las competencias del perito contador recién egresado en relación a las demandas del mercado laboral.”*; b) *“Determinar cómo contribuyen las competencias con la estabilidad laboral y desarrollo profesional del perito contador.”*; c) *“Contribuir con el desarrollo de las competencias del perito contador para su desempeño laboral eficiente y eficaz desde su formación académica”*. Este estudio se desarrolló con una profunda investigación de campo utilizando la técnica de la encuesta aplicada a 137 alumnos del último año de la carrera determinados con muestreo probabilístico a quienes se les aplicó un cuestionario de 19 ítems. Los datos recogidos evidenciaron algunos resultados importantes como: a) *“Se determinó que las competencias influyen en el logro*

profesional, corroborado en un 85% de los encuestados.”; b) “Se determinó que el mercado laboral demanda de un Perito Contador: puntualidad, excelente presentación personal, conocimientos contables, aceptable personalidad, competencias conductuales y funcionales, capacidades mentales, motrices, sociales, valores, entre otros”. Esta información fue necesaria para la verificación de la hipótesis misma que le permitió al autor llegar a las siguientes conclusiones: a) “El trabajo del perito contador es fundamental para la administración y el uso eficiente de los recursos económicos; con los resultados del trabajo contable se toman las más importantes decisiones que mantienen el negocio en marcha.”; b) “Los principales requisitos que demanda el mercado laboral guatemalteco son: la puntualidad, excelente presentación personal, conocimientos específicos del puesto, personalidad aceptable, competencias, capacidades y valores bien cimentados.” ; c) “El perito contador debe ser competente para abrirse camino en el campo laboral, se puede determinar que algunas competencias son innatas y otras son desarrolladas mediante procesos formativos, por tanto, los peritos contadores deben integrar todo lo que las empresas contratantes pudieran requerir de ellos”.

En el estudio realizado por Reinoso (2012) denominado “La formación ética del contador público”, la autora planteó como objetivo: *“Analizar las bases éticas de los contadores públicos en Venezuela”*. Este trabajo se desarrolló mediante una investigación descriptiva, de tipo documental, con la ayuda de la técnica de recolección de información que fue la observación. Los datos obtenidos evidenciaron los siguientes resultados: a) *“Los valores éticos que sustentan el ejercicio profesional son integridad, objetividad, independencia, responsabilidad, confiabilidad, observancia a la norma, respeto entre colegas, conducta ética.”*; b) *“Solo un 30% de los pensum de estudios incluye un curso o seminario destinado al estudio de la ética profesional”*. Esta información fue necesaria para que la autora llegara a la siguiente conclusión: *“Es necesario realizar esfuerzos en la Federación de Colegios de Contadores para difundir el Código de Ética Profesional y que las universidades den mayor importancia a la ética en formación profesional de los estudiantes de Contaduría Pública”*.

En el proyecto de titulación de Moreno, Vargas & Bravo (2012) denominado “Gestión del conocimiento y rol profesional del Contador público en las operaciones

administrativas de la empresa PDVSA, distrito Oriental Carúpano proyecto Mariscal Sucre, Estado Sucre 2011 – 2012”, los autores plantearon como objetivos: a) *“Describir las funciones que realizan los contadores públicos en las diferentes Gerencias que integra PDVSA, Distrito Oriental Carúpano.”*; b) *“Identificar el rol que desarrolla el Contador público dentro de las operacionales administrativas de PDVSA, Distrito Oriental Carúpano.”*; c) *“Determinar los factores que inciden en el desenvolvimiento del Contador público dentro de las diferentes gerencias de PDVSA Distrito Oriental Carúpano”*. Este trabajo se desarrolló con una profunda investigación de campo utilizando la técnica del cuestionario aplicada a los 14 Contadores Públicos que laboran en PDVSA S.A. en el año 2012 determinados con muestreo probabilístico estratificado a quienes se les aplicó 37 ítems con escala de Likert. Los datos recogidos evidenciaron algunos resultados importantes como: a) *“El 85,72% de los encuestados (12 Contadores) manifestaron que si poseen conocimientos adquiridos en la Universidad; mientras que el 14,28% (2 Contadores) respondió en forma negativa, y (1 Contador) no respondió.”*; b) *“Un 57,14% de los encuestados (8 Contadores) dijeron ser proactivos y dinámicos a la hora de tomar decisiones en equipo debido a que sus gerentes les permiten un nivel de confianza para innovar y actuar a tiempo, mientras que el 14,28% (2 Contadores) respondió en forma negativa, y (4 Contadores) que representan el 28,58% manifestaron que ni lo uno ni lo otro.”*; c) *“Un 78,58% de los encuestados (11 Contadores) dijeron estar comprometidos con sus valores y ética profesional, mientras que el 14,28% (2 Contadores) respondió en forma negativa, y (1 Contador) que representa el 7,14% manifestó ser neutral”*. Esta información fue necesaria para la verificación de la hipótesis misma que permitió a los autores arribar a las siguientes conclusiones: a) *“El proyecto fue factible debido a que permitió identificar el rol importante que juega este profesional al ser colocado en cargos claves dentro de las diferentes Gerencias, desde sus perspectivas como analista de Gestión, planificador, Administrador de Contratos, Auditor Interno, Estimador de Costos, Líder de Presupuesto, entre otras funciones contables y financieras que denotan su accionar positivo dentro de la empresa Petróleos de Venezuela.”*; b) *“Los factores que inciden en el desenvolvimiento de la gestión del contador público, son aquellos propios de su puesto y cargo de trabajo dentro de las diferentes gerencias de PDVSA Distrito Oriental Carúpano, estos se deben al medio ambiente colaborativo*

con el resto del personal, el uso de herramientas tecnológicas que permiten sistematizar información y obtener resultados en tiempo real y efectivo.”; c) “Para determinar los procedimientos de la contabilidad del conocimiento y para reconocer el capital intelectual la empresa PDVSA, Distrito Oriental Carúpano dispone de dos fuentes fundamentales que contribuyen de manera determinante a la generación de conocimiento: la compra y las actividades de desarrollo interno”.

En el proyecto de titulación elaborado por Sánchez (2012) denominado “Las competencias laborales en el desempeño de la función del contador público en las fuerzas armadas nacionales: Clave en el éxito institucional”, el autor se planteó como objetivos: a) *“Establecer las competencias laborales en el marco de la función del contador público que labora en instituciones castrenses con el fin de caracterizar las competencias claves en su desempeño laboral.”*; b) *“Analizar los factores estratégicos que intervienen en la calificación de competencias laborales en el contador público de una institución castrense.”*; c) *“Establecer los componentes claves del desempeño en la actividad laboral que determinan las competencias del contador público en una organización castrense”*. Este trabajo se desarrolló con una profunda investigación de campo utilizando la técnica del cuestionario aplicada a los 8 jefes de los departamentos de contabilidad de las Instituciones de las Fuerzas Armadas determinados con muestreo no probabilístico intencional a quienes se les aplicó 27 preguntas. Los datos recogidos evidenciaron algunos resultados importantes como: a) *“Los consultados consideran con un 62% que los funcionarios y personal civil que laboran en la institución castrense demuestran ética, fomentan, la cultura y la solidaridad entre los miembros.”*; b) *“Con un 87% los consultados enfatizan que la nueva educación militar debe atender el momento histórico, caracterizado por una sociedad inminentemente cambiante y la continua innovación, los cuales demandan la conformación de nuevos modelos organizativos, estratégicos, curriculares, pedagógicos y andrológicos que den respuestas adecuadas a las dinámicas de transformación planteadas, tomando en consideración que la educación es el pilar de toda organización.”*; c) *“Un 100% de los consultados han considerado que reflejan el resultado exacto de la gestión contable, supervisando la correcta aplicación de los principios de contabilidad aceptados”*. Esta información fue necesaria para la verificación de la hipótesis misma que le

permitió al autor arribar a las siguientes conclusiones: a) *“El inicio del enfoque de competencia laboral está relacionado con la estrategia de competitividad originada en el afán de la empresa por diferenciarse en el mercado a través de la mejora de los recursos humanos.”*; b) *“En un mundo tan competitivo y tan cambiante como el que se percibe en la actualidad, ya no es sinónimo de éxito el tener las mejores estrategias publicitarias, financieras, entre otras, ahora lo que más diferencia a una compañía de otra, es la calidad de su gente.”*; c) *“La educación militar está enmarcada en principios filosóficos y del pensamiento educativo y social, por lo tanto el personal trabaja con ética, democracia, cultura, solidaridad e igualdad, reflejándolo en resultados producto de su actividad laboral en forma exacta”*.

En la investigación realizada por Hidalgo & Flores (2013) acerca de las “Principales competencias profesionales requeridas al contador público colegiado por Micro y Pequeñas empresas del Perú” los autores desarrollaron una exhaustiva investigación de campo y mediante la técnica de la encuesta aplicada a los máximos dirigentes de 9 de los gremios de las pymes más representativas del país evidenciaron algunos resultados importantes como: a) *“Cuando se preguntó sobre qué competencias profesionales del CPC requerirían más las mype; el de la Determinación de la Obligación Tributaria fue la primera como requerida “siempre”, así como: la formulación de sistemas de costos; asesoría societal (conformación de sociedades, etc.) y asesoría financiera, aún por encima de la formulación de la Contabilidad General y los EEFF.”*; b) *“Para los líderes de las mype; Entre las habilidades personales de los CPC se destacan: 1. Análisis, investigación, razonamiento, identificación y solución de problemas en situaciones cambiantes. 2. Aptitud y disposición para trabajar en equipo. 3. Destreza para analizar riesgos y modelos de decisiones”*. Esta información permitió a los autores arribar a las siguientes conclusiones: a) *“Las pymes requieren de los Contadores Públicos principalmente la Función Tributaria, este requerimiento y prioridad se estima se mantendrá a futuro.”*; b) *“Los líderes mype consideran que las carreras de más demanda futura son: Ingeniería Industrial, Contabilidad y Negocios Internacionales”*.

En el trabajo de titulación de Montero & Raffo (2013) denominado “Percepción acerca del desempeño laboral del contador público de la Universidad del Valle en las empresas de la ciudad de Cali”, los autores se plantearon como objetivos: a)

“Describir cuáles son las competencias que poseen los Contadores Públicos de la Universidad del Valle en su desempeño laboral en las empresas de la ciudad de Cali.”; b) “Conocer cuál es la percepción que existe por parte de los empresarios y/o jefes directos en las empresas de la ciudad de Cali, acerca del desempeño laboral del Contador Público egresado de la Universidad del Valle”. Este estudio se desarrolló con una profunda investigación de campo utilizando las técnicas de: la encuesta y entrevista, aplicadas a 77 egresados de Contaduría Pública de la Universidad del Valle a quienes se les aplicó un cuestionario de 17 ítems. Los datos recogidos evidenciaron algunos resultados importantes como: a) *“El 77,3% de los egresados tuvo un buen desempeño, el 20,5% un excelente desempeño, el 2,3% un aceptable desempeño y sin ningún resultado la opción deficiente desempeño.”; b) “El 84,4% considera que el profesional contable es proactivo, mientras que el 15,6% declara que es reactivo.”; c) “El 100% considera de forma unánime que dicho profesional cuenta con la suficiente preparación para llevar a cabo sus funciones de manera idónea y eficiente”.* Esta información fue necesaria para la verificación de la hipótesis misma que le permitió a los autores plasmar las siguientes conclusiones: a) *“Las empresas generalmente no basan su elección para seleccionar, contratar o vincular un egresado de una universidad en particular, lo que les interesa es que dicho egresado cumpla con los requisitos exigidos por la empresa, su perfil sea acorde al requerido y el resultado en las pruebas de selección sea satisfactorio.”; b) “Las competencias que de acuerdo a la percepción de los empresarios y/o jefes directos caracterizan al Contador Público de la Universidad del Valle, son el trabajo en equipo y cooperación, la orientación al resultado, el pensamiento analítico, la búsqueda de la información y la conciencia organizacional”.*

En el artículo desarrollado por Valero, Patiño & Duque (2013) denominado “Competencias para el programa de contaduría pública”, los autores desarrollaron una revisión documental la cual se basó en la recolección y revisión de bibliografía pertinente sobre el tema de competencias, las fuentes son primarias, ya que son documentos de construcción, tanto conceptual como normativo. La estructura se lleva a cabo en cuatro grandes apartados, en el primero se realiza una indagación sobre los antecedentes generales de las competencias, lo cual permite realizar un

abordaje a conceptos como la formación para el trabajo y la pedagogía del trabajo. En el segundo apartado se realiza una aproximación a las nociones de competencia, con el fin de establecer aspectos en común en las diferentes definiciones y establecer una postura al respecto. Así mismo, en el tercer apartado se incorporan las diferentes visiones institucionales sobre las competencias desde el enfoque de entidades como la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), el Proyecto Tuning, International Federation of Accountants (IFAC), entre otros; posteriormente, en el cuarto apartado se identifican los aspectos normativos del concepto de competencias en Colombia. Esta información les permitió a los autores arribar a las siguientes conclusiones: a) *“Uno de los principales aspectos polémicos en la formación de competencias parte de asumirse como un asunto de didáctica y de capacitación de docentes, o de organización del plan de estudios; lo cual implícitamente plantea una visión reduccionista de las interrelaciones que se deberían gestar.”*; b) *“La normatividad internacional y nacional, señala claramente que según el desarrollo de competencias: el contador público debe ser un profesional, capaz de trabajar en equipo, con gran capacidad técnica y ética; adaptativo a los cambios, con pensamiento crítico y conciencia social, de tal forma que esto representa una necesidad frente a las exigencias en los currículos de Contaduría Pública.”*; c) *“El concepto de competencias debe ser constituido a partir de recrear las diferentes interacciones y relaciones que existen entre el mundo del conocimiento, el cual es un dispositivo metodológico de construcción de los perfiles profesionales y disciplinarios, lo cual, debe considerarse en el diseño y rediseño de programas, pero considerando la realidad dentro de la cual se encuentra inmersa la educación”*.

En el trabajo de investigación elaborado por Patrón & Cisneros (2013) denominado “Requerimientos de las Pymes para la formación de contadores profesionales en el contexto actual”, los autores se plantearon como objetivo: *“Determinar las competencias profesionales que requieren las Pymes del Licenciado en Contaduría en los tiempos actuales”*. Este trabajo se desarrolló como un estudio de nivel exploratorio con un enfoque cualitativo en el cual participaron un total de 40 empresas. Los datos recogidos evidenciaron algunos resultados importantes como: a) *“En cuanto a si existe preferencia en la contratación del Licenciado en Contaduría*

(LC) por alguna institución de procedencia, 19 empresas (47%) señalan que no tienen preferencias, mientras que 21 empresas (53%) tienen preferencia por los egresados de la universidad mexicana debido a su nivel de preparación y desempeño laboral.”; b) “27 empresas (68%) señalan que los LC tienen los conocimientos que exigen los tiempos actuales para que sus empresas sean competitivas, mientras que 13 empresas (32%) comentan que requieren adquirir otros conocimientos.”; c) “Los empresarios consideran que 18 (45%) de los LC tienen las habilidades profesionales que exigen los tiempos actuales para que sus empresas sean competitivas, mientras que 22 (55%) opinan que requieren adquirir otras habilidades.”; d) “Las Pymes manifiestan que 35 (87%) de los LC tienen los valores requeridos por los tiempos actuales, mientras que 5 (13%) comentan que requieren reforzar ciertos valores”. Esta información permitió a los autores llegar a las siguientes conclusiones: a) “Las Pymes no se encuentran interesadas en el prestigio de la institución formadora de los Licenciados en Contaduría, sino que éstos cumplan con las expectativas de un buen desempeño y que contribuyan a alcanzar el éxito de las mismas.”; b) “Los empresarios consideran que a los estudiantes les falta capacidad para administrar y el manejo de ciertos programas de cómputo, pues no es lo mismo tener los conocimientos que ponerlos en práctica.”; c) “Los empresarios indican que los Licenciados en Contaduría necesitan reforzar ciertos valores tales como la responsabilidad, la honestidad y la lealtad, por citar algunos de ellos”.

En el trabajo de titulación realizado por Guibert (2013) denominado “El rol del contador público y su responsabilidad ética ante la sociedad”, el autor se planteó como objetivos: a) “Determinar si el Contador Público cumple con su responsabilidad ante la sociedad.”; b) “Demostrar si el análisis y registro de los hechos económicos de la empresa, inciden en el manejo contable profesional.”; c) “Precisar si la complementa de la labor contable con el Código de Ética Profesional, influyen en el grado de eficiencia y eficacia de su servicio profesional”. Este trabajo se desarrolló con una profunda investigación de campo utilizando las técnicas de: la entrevista, encuesta y análisis documental, las cuales se aplicaron a 381 Contadores inscritos en el Colegio de Contadores Públicos de Lima. Los datos recogidos evidenciaron algunos resultados importantes como: a) “Un alto porcentaje (84%) afirma que el Contador elabora los Estados Financieros con veracidad e

integridad, porque según ellos, el Contador registra la totalidad de la documentación que recibe. Pero hay un porcentaje (16%), que debe ser tenido en cuenta que insiste que el Contador está limitado por desconocimiento o por presión de la Administración.”; b) “Los Contadores encuestados coinciden en un 89% que si existe respeto en la aplicación de los PCGA, lo que influye favorablemente, para que el Contador cumpla y exija el cumplimiento de las obligaciones tributarias.”; c) “Sobre si existe complementación de su labor contable con el Código de Ética Profesional, sólo el 67% de los Contadores manifestaron que el Contador si lo hace”. Esta información fue necesaria para la verificación de la hipótesis misma que le permitió al autor arribar a las siguientes conclusiones: a) “El análisis y registro de los hechos económicos de la empresa, incide en el manejo contable profesional.”; b) “La elaboración de los Estados Financieros con veracidad e integridad, generan confianza de la sociedad en su profesionalismo.”; c) “Si existe complementación de su labor contable con el Código de Ética Profesional, entonces ello incide directamente en un servicio profesional eficiente y eficaz”.

En el estudio realizado por Colmenares, Cegarra & Da Costa Rivas (2014) denominado “Valores Éticos de los estudiantes de Contaduría Pública de NURR”, los autores se plantearon como objetivo: *“Examinar los valores éticos de los estudiantes de Contaduría Pública del NURR”*. La metodología correspondió al enfoque descriptivo, con diseño de campo; la población estuvo integrada por 50 estudiantes, a quienes se les aplicó un instrumento contentivo de 28 ítems. Los datos recogidos evidenciaron algunos resultados importantes como: a) *“El 79% de los estudiantes de Contaduría Pública de la Universidad de Los Andes, Núcleo Rafael Rangel, admiten que entre los valores humanos que los caracterizan se encuentran la justicia, libertad, igualdad, honestidad, solidaridad y responsabilidad, y que a través de ellos han logrado su desarrollo ético.”*; b) *“El 77% de la población encuestada, consideran estar formándose profesionalmente siguiendo los principios implícitos en el Código de Ética Profesional.”*; c) *“El 72% de los estudiantes encuestados, identifican entre las características de sus valores, que se destacan: la objetividad, polaridad y jerarquía, las cuales son consideradas como elementos necesarios para construir un mundo más humano”*. Esta información permitió a los autores arribar a las siguientes conclusiones: a) *“Para la mayoría de los estudiantes*

es importante su formación en valores, pues los guiarán de manera responsable, justa y honesta, representando una condicionante que deben poseer para conducirse profesionalmente y por ello reconocen estar formándose siguiendo los principios del código de ética profesional.”; b) “La formación profesional de los estudiantes de Contaduría Pública, está siendo guiada prosiguiendo los principios éticos establecidos por la Federación de Contadores Públicos de Venezuela, siendo fundamental que desde los inicios de la carrera se les enseñe su actuar como futuros profesionales, en un campo tan competitivo como lo es la Contaduría Pública”.

En el trabajo de titulación elaborado por Crissien & Rodríguez (2014) denominado “Impacto laboral y competencias de los graduados del programa de Contaduría Pública en la CUL.”, los autores se plantearon como objetivos: a) *“Determinar el grado de satisfacción de los graduados y empleadores frente a la formación de las competencias profesionales del programa de Contaduría Pública.”*; b) *“Identificar su vinculación laboral, y en qué sector económico se están desempeñando”*. Este trabajo se desarrolló con una profunda investigación de campo utilizando la técnica de la encuesta aplicada a 80 egresados del programa de contaduría CUL determinados con muestreo probabilístico estratificado a quienes se les aplicó un cuestionario. Los datos recogidos evidenciaron algunos resultados importantes como: a) *“De la situación laboral de los 80 egresados encuestados del programa de Contaduría CUL podemos decir que 67 Egresados, se encuentran laboralmente activos, de los cuales 56 lo hacen en un área relacionada con su perfil, representando el 70% del total de la muestra, seguido de un 14% que labora en un área diferente a la contaduría pública representados por 11 egresados. El desempleo se encuentra en el orden del 16% representado por 13 egresados de los encuestados”*; b) *“Las competencias que más se destacaron como relevantes para el buen desempeño de los Profesionales en Contaduría Pública reconocidas por los egresados fueron: liderazgo con un 41%, capacidad creativa con un aporte del 29%, toma de decisiones con un 55%.”*; c) *“Los egresados del programa de Contaduría Pública de la CUL, muestran uniformidad en sus apreciaciones con respecto a las competencias consideradas pertinentes por la universidad, siendo la más destaca su capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, habilidad en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y capacidad de aprender y*

actualizarse permanentemente”. Esta información fue necesaria para la verificación de la hipótesis misma que les permitió a los autores arribar a las siguientes conclusiones: a) *“El seguimiento a los graduados permite recolectar y sistematizar unas opiniones útiles para el desarrollo institucional y la búsqueda de la pertinencia, para asegurar un mejor impacto social.”*; b) *“Los graduados son la evaluación que el medio realiza de la universidad, lo cual puede confirmarse haciendo lectura de su desempeño laboral y de su interacción social; al mismo tiempo son evaluadores de la calidad de la educación que recibieron.”*; c) *“El egresado aparece como el principal producto, un producto en el que interactúan unos deseos profesionales y unas aspiraciones personales, estos elementos conforman su empleabilidad, condición necesaria para obtener los beneficios esperados de la educación superior, que se convertirán en referencia a la hora de evaluar la educación recibida”*.

b. Fundamentación científico – técnica

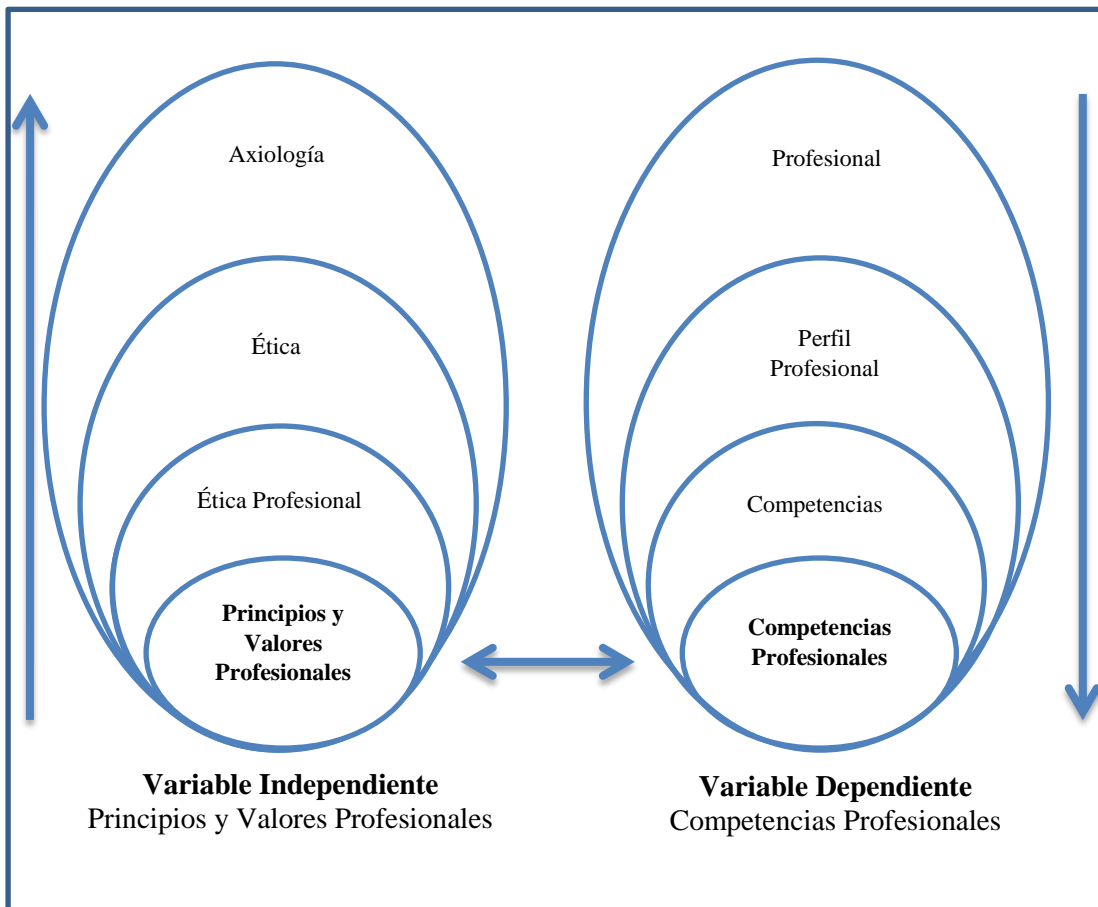


Gráfico 2.1. Red de Categorías Conceptuales
Elaborado por: Ríos, G. (2016)

b.1. Descripción conceptual de la variable independiente: “Los principios y valores profesionales”

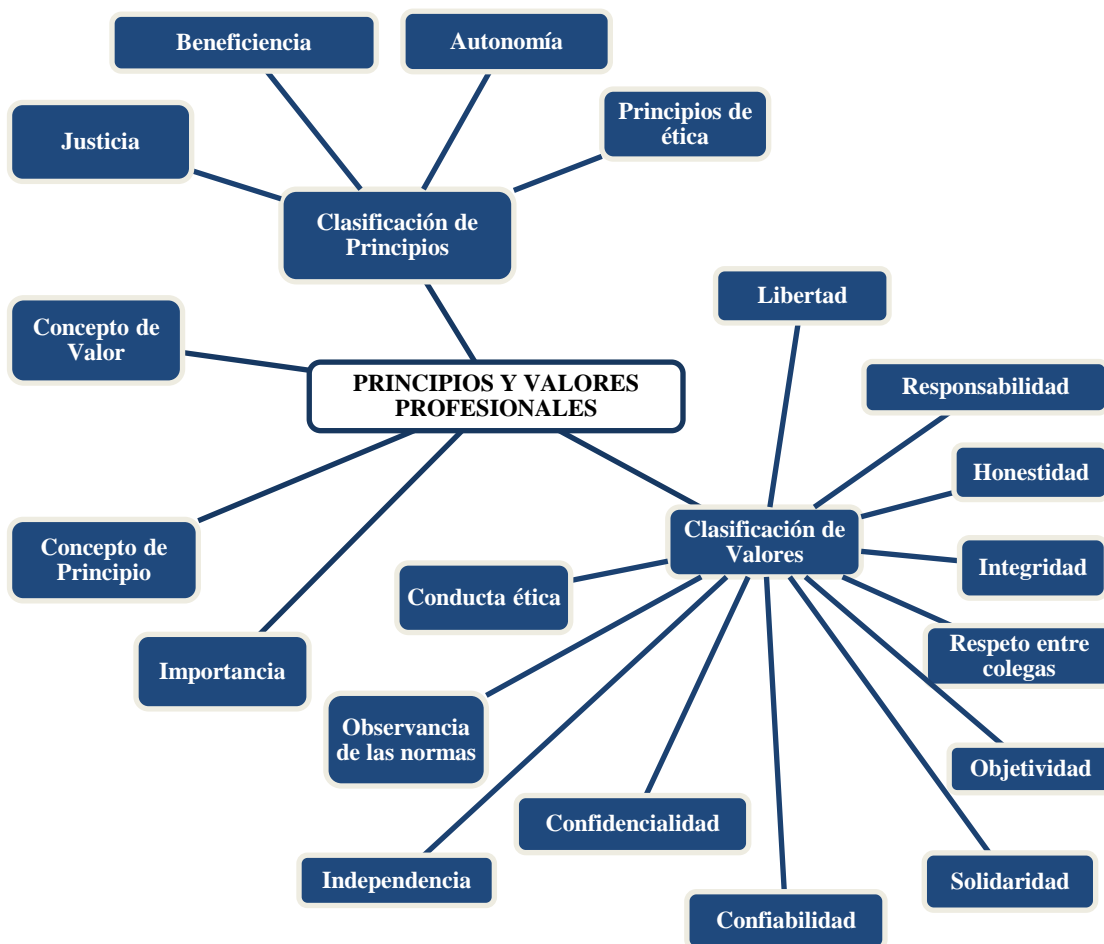


Gráfico 2.2. Constelación de Ideas – Variable Independiente
Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Axiología

En palabras de Loachamín (2012, pág. 28) la axiología *“proviene del griego axios (valioso o estimable) y logos (tratado) filosofía de los valores. Es la rama de la filosofía que estudia la naturaleza de los valores y juicios valorativos”*. En la misma línea de pensamiento para la Universidad Peruana de los Andes (2010, pág. 45) la axiología es *“la ciencia o teoría de los valores, se ha convertido en una rama importante de la filosofía, ha llegado a ocupar un lugar importante junto con las ramas tradicionales de la lógica, la epistemología, la ética y la estética.”*. Por lo que se llega a la idea que la axiología tiene por objeto el estudio de la naturaleza o esencia de los valores y los juicios de valor que puede desarrollar un individuo.

Adicionalmente, la axiología no sólo trata de los valores positivos, sino también de los valores negativos, analizando los principios que permiten considerar que algo es o no valioso, y considerando los fundamentos de tal juicio.

Además, al hablar de esta ciencia pura de los valores se puede destacar que consta de tres principios fundamentales, expresados por Estrada, Polo, Legorreta, Ruiz & Parra (2010, pág. 72) y son: *“todos los valores son positivos o negativos; hay una relación entre valor y deber; y la intuición emocional capta los valores ordenados en una jerarquía objetiva”*. Esto permite deducir, que el bien moral consiste en entender la voluntad de ejecutar un valor en relación con el deber de hacer el bien.

Ética

En palabras de Varó (2008, pág. 3) *“la ética se deriva de la palabra griega “ethos” que significa carácter o modo de ser y revela cómo entender y explicar el comportamiento moral de las personas”*. En adición, para Alatrística (2011, pág. 1) *“la ética depende del trato y la relación que cada persona aplique a los casos concretos que se le puedan presentar en el ámbito personal o social”*. Y para Vargas (2004, pág. 95) *“la ética es la congruencia que existe entre principios y valores, mediante la identificación de lo bueno y lo malo para sí y los demás”*. Entonces, se entiende que la ética se dedica netamente a las cuestiones morales enfocadas en la acción, es decir en los hechos. Y se orienta a la reflexión para que todo ser humano

tome decisiones de acuerdo al criterio de aquello que es correcto o aquello que es justo.

Y al decir que la ética se relaciona con la moral, Varó (2008, pág. 3) menciona que *“la ética es una reflexión filosófica sobre nuestro comportamiento moral orientada a buscar soluciones a los problemas que tiene una persona consigo misma y a los que genera la convivencia con otras personas. Así pues, la ética es la reflexión filosófica sobre la moral. Dicho de otro modo, el objeto de estudio de la ética es la moral”*.

Para complementar la idea de lo que abarca la palabra ética, se pueden dar a conocer algunas divisiones de la misma mediante la utilización de varios ejemplos establecidos por Varo (2008, pág. 4) entre los que se encuentran, la descripción de la vida cotidiana (ética descriptiva), este patrón en particular se constituye en el punto de partida sobre la relación entre la ética y la moral al analizar el comportamiento de las personas desde su habitud más común. Por otra parte, al criticar y reformular las normas morales vigentes en la vida de los individuos de acuerdo con los principios éticos se llega a la ética normativa. Y si los mencionados principios son revisados y cuestionados por una reflexión más profunda se alcanza a la metaética. Finalmente, tras esta doble revisión crítica, se podrán revelar normas, valores y principios morales concretos para orientar la conducta de los individuos en la vida cotidiana, llegando a la ética aplicada.

Siendo así, todos los conceptos indicados generan diversos aspectos derivados de la definición de la ética, Varó (2008, pág. 3) explica dos de ellos. El primero es acorde al carácter y modo de ser de las personas, los cuales están determinados por la herencia (genética o social) y, no se pueden cambiar. Así, pues, las normas y los valores morales son inmutables. El segundo enfoque que le da el autor a este término va acorde al uso, costumbre y hábito, que va de la mano del comportamiento moral. Los hábitos o costumbres son producto del acuerdo social y se pueden modificar mediante nuevos acuerdos sociales. Además, como los hábitos o costumbres se aprenden, es necesaria la educación moral para adquirir hábitos de “buen” comportamiento.

Ética profesional

En palabras de la Universidad Peruana de los Andes (2010, pág. 54) *“la ética profesional es la reflexión filosófica acerca de la moralidad del ejercicio profesional o, si se prefiere, es el estudio de la rectitud moral de la profesión”*. En la misma línea de pensamiento para González (2008, pág. 184) *“La ética profesional es el compendio de normas morales y de cómo se aplican a la vida de los profesionales dentro o fuera de una organización”*. Y para Bolívar (2005, pág. 96) *“La ética profesional comprende el conjunto de principios morales y modos de actuar éticos en un ámbito profesional, forma parte de lo que se puede llamar ética aplicada, en cuanto pretende –por una parte– aplicar a cada esfera de actuación profesional los principios de la ética general pero de una forma paralela”*. En este caso se sostiene que la ética profesional no solo comprende principios y valores morales, sino también abarca el comportamiento dentro de la organización a la que se está sujeto un individuo con respecto a lo que se debe hacer, es decir a los procedimientos que se deben llevar a cabo. Para complementar este pensamiento se citan los conceptos de capacidad y deberes profesionales. Y Castillo (2010, pág. 122) se refiere a ellos diciendo que *“la capacidad profesional apunta hacia la preparación intelectual, las destrezas y aptitudes, la ética (los valores y principios) y la física (salud y condiciones necesarias para el ejercicio de una profesión)”*. Es decir, que toda preparación tanto personal como profesional incide en el comportamiento de los colaboradores en las diferentes instituciones. Y en adición, los deberes profesionales consisten en *“saber actuar de acuerdo con la normativa moral, ética y deontológica establecida teniendo en claro los principios éticos y morales con los que se debe laborar en concordancia con cada profesión”*.

Entre otras ideas que aportan al tema, de acuerdo a Silva (2002, pág. 1) *“la exigencia de la ética de eficiencia, generada por el sentido ético del trabajo, toma al hombre respetándolo como un fin en sí mismo, y a su labor, como algo digno del mismo respeto que lo humano”*. Esto abre paso a establecer la relación del sentido ético del trabajo y la dignidad que cada empleado posee, lo cual no es tomado en cuenta por muchos empleadores, ya que con el objetivo de obtener mayores utilidades dejan de lado este aspecto trascendental. Y por ende, es importante que los trabajadores tengan claro el fundamento ético de “que hacer” el cual según Silva (2002, pág. 2)

debe ser declarado de tres maneras: Primero, públicamente declarado como en la protesta que se rinde cuando alguien en una institución educativa queda autorizado académica y moralmente para ejercer una profesión, esto es algo que va acorde a los principios y parámetros definidos en la institución en donde se labora, con los cuales el recurso humano debe estar de acuerdo. En segundo lugar, públicamente reconocido que es cuando en ese mismo acto la sociedad simbólicamente avala la autorización, es decir que todas las disposiciones aceptadas por el nuevo empleado deben estar facultadas por un ente regulador. Y en tercer lugar, públicamente retirado cuando la comunidad, a través de una figura de autoridad retira en una especie de degradación, el mencionado reconocimiento por una falla profesional o una infidelidad a su compromiso ético, se da cuando los principios y valores aceptados por el empleador y trabajador han sido incumplidos y con esto se ha faltado tanto a la profesión como a la sociedad.

Por último, alrededor del mundo existe una gran variedad de códigos de ética diseñados acorde a las exigencias y necesidades de cada una de las diversas carreras que existen. Pero debe quedar claro que estos no son un cinturón de fuerza y todo depende de las decisiones de cada profesional. Parafraseando a Silva (2002, pág. 3) se corrobora esto diciendo que la ética profesional no depende directamente de ciertas normas o códigos “de ética” de distintos gremios profesionales. Eso sucede naturalmente. Por lo tanto, la ética profesional más que una exigencia, es un compromiso que lo hace cada ser humano con la actividad en la que está laborando.

Principios y valores profesionales

Valores

En palabras de Colom (1991, pág. 76) *“los valores son un modelo ideal de realización personal que intentamos a lo largo de toda nuestra vida, plasmar en nuestra conducta”*. Sin embargo, para Derisi (1982, pág. 144) la palabra valor se conceptualiza como *“un bien abstractamente concebido, aprehendido como esencia universal valiosa, sin referencia inmediata a ningún bien u objeto valioso individual”*. Y para Poletti (1983, pág. 76) *“los valores son el conjunto de reglas de conducta, de leyes juzgadas conforme a un ideal, para una persona o colectividad.*

Los valores representan una forma de vivir, ellos están relacionados con la identidad de la persona y con el medio". Por consiguiente, el término valor ha existido desde el inicio de la humanidad debido a que es un elemento que posee cada persona, es nato en cada uno y pertenece a su naturaleza, mejora el comportamiento y hasta cierto punto llega a hacer más sensibles y humaniza las acciones perfeccionando el convivir diario con el entorno social.

Clasificación de los valores profesionales

Dentro de los valores profesionales que conforman el perfil del contador, existen varios conceptos emitidos por diferentes autores, entre los que se pueden dar a conocer:

Según Reinoso (2012, pág. 12) los valores que deben ser aplicados por los profesionales contables se ven plasmados a continuación:

Tabla 2.1. Principios básicos

PRINCIPIOS BÁSICOS	DESCRIPCIÓN
Integridad	Integridad es ser recto, sincero y justo.
Objetividad	Es utilizar la razón, la lógica para tomar decisiones, es ser equitativo.
Solidaridad	Es contribuir y colaborar con el gremio, las organizaciones del Estado o cualquier otra que así lo requiera.
Independencia	Es demostrar que no existen lazos e intereses particulares que hagan inclinar las opiniones a favor o en contra.
Responsabilidad	Es cumplir los compromisos adquiridos en una forma satisfactoria.
Confiabilidad	Significa tener reserva profesional.
Observancia de las normas	Es cumplir con las leyes o normativas emitidas por el Estado, los organismos particulares y con las disposiciones de la Federación de Colegios de Contadores Públicos.
Respeto entre colegas	Fomentar el respeto mutuo entre colegas y no realizar prácticas de competencia desleal.
Conducta ética	Es cumplir todos los principios éticos.

Fuente: Reinoso (2012)

Altarejos citado por Hirsch (2003, pág. 15) en base al cuadro anterior aporta con una definición correspondiente al valor de competencia profesional, ésta tiene relación con la observancia de las normas y la conducta ética. La autora explica que la competencia profesional *“exige que la persona tenga los conocimientos, destrezas y actitudes para prestar un servicio. Se refiere a la habilidad o capacidad para resolver los problemas propios del trabajo”*. Lo mencionado enfatiza en que el profesional contable debe demostrar sus actitudes, aptitudes, valores y conocimientos en casos prácticos de su diario vivir, siempre rigiéndose en las leyes y normativas que regulan su labor.

Otro valor destacado dentro de la temática es la objetividad, que es definida por la Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela que es citada por Colmenares, Cegarra & Da Costa Rivas (2014, pág. 551) y expresan *“Objetividad. Conlleva la obligación a todos los Contadores de no comprometer su juicio*

profesional bajo cualquier forma de actuación debido a sesgos, conflictos de interés o influencia de terceros". En la misma línea de pensamiento, para el Código de Ética del Contador (1990, pág. 16) la objetividad *"representa ante todo imparcialidad y actuación sin prejuicios en todos los asuntos que correspondan al campo de acción profesional del Contador Público"*. Por otro lado, un valor que se encuentra ligado a la objetividad es la independencia y según la Universidad Peruana de los Andes (2010, pág. 95) el contador debe poseerla debido a que *"en el desempeño de su función cualquiera que sea su campo de actuación, debe mantener independencia de criterio creciendo el mayor grado de objetividad e imparcialidad"*. En concordancia con la definición anterior, el Código de Ética del Contador (1990, pág. 16) manifiesta que *"en el ejercicio profesional, el Contador Público deberá tener y demostrar absoluta independencia mental y de criterio con respecto a cualquier interés que pudiere considerarse incompatible con los principios de integridad y objetividad, con respecto a los cuales la independencia, por las características peculiares de la profesión contable, debe considerarse esencial y concomitante"*.

La confidencialidad es otro aspecto fundamental que debe ser manejado por el contador-auditor y según la Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela citada por Colmenares, Cegarra & Da Costa Rivas (2014, pág. 552) *"Un Contador Público deberá mantener la confidencialidad, aun en su entorno social. El Contador Público deberá estar alerta a la posibilidad de una revelación inadvertida, particularmente en circunstancias que impliquen una larga asociación con un socio de negocios o un familiar cercano o familiar inmediato"*. Esto es complementado por la Universidad Peruana de los Andes (2010, pág. 119) al expresar que *"el Contador deberá mantener la confidencialidad de la información que obtenga en el desarrollo de sus trabajos, y no deberá revelar información alguna a terceros sin autorización específica a menos que tenga obligación legal"*.

Dentro de los valores profesionales, también se pueden acentuar valores morales como la responsabilidad, que en palabras de Marcano citado por Colmenares, Cegarra & Da Costa Rivas (2014, pág. 550) *"Se trata de uno de los valores humanos que nace a partir de la capacidad humana para poder optar entre diferentes opciones y actuar, haciendo uso de la libre voluntad, de la cual resulta la necesidad de asumir todas aquellas consecuencias que de estos actos se deriven"*. En

complemento, para la Universidad Peruana de los Andes (2010, pág. 95) *“el Contador Público que actué tanto en función independiente como dependiente asumirá responsabilidades en relación a los informes de cualquier tipo suscritos por él”*. Y para Altarejos citado por Hirsch (2003, pág. 12) la responsabilidad implica *“Hacerse cargo; la capacidad de responder por las propias acciones ante los otros y ante uno mismo; una obligación, pero no impuesta desde instancias externas, sino reconocida por los propios profesionales”*.

Otro valor moral que es parte del contador - auditor es el respeto, el cual orientado de manera profesional para la Universidad Peruana de los Andes (2010, pág. 96) tiene concordancia con *“Relación entre colegas. El Contador Público podrá asociarse para el ejercicio profesional asumiendo su responsabilidad, personal solidario e ilimitado”*. Y para el Código de Ética del Contador (1990, pág. 17) el respeto entre colegas consiste en que *“el Contador Público debe tener siempre presente que la sinceridad, la buena fe y la lealtad para con sus colegas son condiciones básicas para el ejercicio libre y honesto de la profesión y para convivencia pacífica, amistosa y cordial de sus miembros”*.

Para complementar Colmenares, Cegarra & Da Costa Rivas (2014, pág. 550) exponen los valores que en su criterio deben aplicar en el campo profesional los estudiantes de Contabilidad y Auditoría, estos son: *“Libertad. Es el estado de la persona que no es esclava, en el cual tiene la facultad de realizar algo por sí misma, por iniciativa propia”*; *“Honestidad. Consiste en tener actitudes congruentes con lo que se piensa. En comunicarse con la coherencia y la sinceridad necesarias para ejecutar una función excelente para la comunidad y debe ajustarse a los valores como la justicia y la equidad”*. La honestidad es un valor que va de la mano de la integridad, y la Universidad Peruana de los Andes (2010, pág. 118) lo complementa así *“Integridad. La honestidad supone que el contador debe ser recto, honesto y sincero al realizar un trabajo profesional deberá mantener incólume su integridad moral, cualquiera sea su campo de actuación en el ejercicio profesional”*. Siguiendo la misma línea de pensamiento, en el texto del Código de Ética del Contador (1990, pág. 15) se encuentra que *“Integridad. El Contador Público deberá mantener incólume su integridad moral, cualquiera que fuere el campo de su actuación en el*

ejercicio profesional. Conforme a esto, se espera de él rectitud, probidad, honestidad, dignidad y sinceridad, en cualquier circunstancia”.

Finalmente, la conducta ética es considerado como un valor que resume y engloba a los anteriores, y en palabras de la Federación de Colegios de Contadores Público de Venezuela citada por Colmenares, Cegarra & Da Costa Rivas (2014, pág. 552) manifiesta que *“Conducta ética. Conlleva a la obligación de cumplir con las leyes y regulaciones pertinentes y de evitar cualquier acción que pueda traer descrédito a la profesión. Esto incluye, acciones sobre las que un tercero razonable, con conocimiento de toda la información relevante, concluiría de manera negativa que afectan la buena reputación de la profesión”*. En adición, para el Código de Ética del Contador (1990, pág. 18) *“El Contador Público deberá abstenerse de realizar cualquier acto que pueda afectar negativamente la buena reputación o repercutir en alguna forma en descrédito de la profesión, tomando en cuenta que, por la función social que implica el ejercicio de su profesión, está obligado a sujetar su conducta pública y privada a los más elevados preceptos de la moral universal”*.

Principios

En palabras de Valencia (2007, pág. 53) *“los principios son el conjunto de valores, creencias, normas, que orientan y regulan la vida de una organización”*. No obstante, para Ibarra (2007, pág. 45) los principios profesionales son *“criterios de adhesión, los mismos que conllevan a la opción libre y decidida por parte del profesionista, lo cual constituye un ejercicio de libertad e independencia”*. Entonces, con el aporte de los mencionados autores se puede indicar que los principios tienen gran relación con los valores, al orientar a los individuos a un comportamiento idóneo en cualquier situación.

Clasificación de los principios profesionales

La clasificación de los principios profesionales que debe practicar el contador–auditor, determinada por Ibarra (2007, pág. 45) está conformada por tres elementos que son: el principio de beneficencia, el de autonomía y el de justicia. Y a cada uno de ellos los define de la siguiente manera:

El principio de beneficencia establece que el profesional nunca debe actuar en perjuicio del cliente, siempre debe buscar el beneficio o bienestar de quien solicita sus servicios.

El principio de autonomía comprende tanto la capacidad que tiene el profesional en tanto que experto en tomar decisiones respecto al problema propio de su ámbito profesional, como también recuperar lo que considere conveniente el cliente, así como su opinión y decisiones.

El principio de justicia recupera el sentido social de la profesión, es decir, plantea que cada profesión tiene el compromiso de buscar en los diferentes contextos y situaciones profesionales el bien común, que es la expresión de una vida digna donde prevalece la justicia y la equidad.

En contribución con las definiciones anteriores Etxeberria que es citado por Hirsch (2003, pág. 12) habla de la autonomía, dando a conocer los principales aspectos de ésta de la siguiente manera:

Se basa en el valor de la libertad.

Remite a la capacidad de construirse a sí mismo, de darse una determinación, a partir de las propias elecciones con la máxima libertad. Se vincula con la autorrealización (que es parte de la responsabilidad).

Se refiere a la capacidad personal de tomar decisiones en el ejercicio de la profesión. Se condena la presión externa (extra profesional), tanto por individuos, como por instituciones públicas y privadas en la configuración de la realización personal y en la toma de decisiones relevantes.

Marcano citado por Colmenares, Cegarra & Da Costa Rivas (2014, pág. 550) contribuye con otra definición, haciendo alusión a la justicia, diciendo que la misma *“es un principio que se construye día a día, es la voluntad firme de conceder a cada uno los derechos que tiene”*. Concepto que no se puede dejar de lado al momento de ejecutar cualquier profesión y en el ejercicio contable mucho menos, debido a que se deben hacer respetar los derechos y cumplir determinadas obligaciones a los individuos que corresponda.

Adicionalmente, la profesión contable de cada país cuenta con su propio código de ética, y todos han reconocido de manera homogénea las bases para la conformación

de los principios de ética aplicables a cualquier puesto en el que el contador–auditor se pueda desempeñar. Tales aspectos básicos, se refieren a:

Primer Principio. El deber que tiene todo contador público ante la sociedad y sus clientes o patrocinadores, de actuar con preparación y calidad profesional, servirles con lealtad, sostener un criterio libre e imparcial, guardar el secreto profesional y rechazar tareas que no cumplan con la moral.

Segundo Principio. El deber de respetar a sus colegas y colaboradores y; asegurar la calidad de los servicios profesionales que presta, fomentando la formación y desarrollo profesional de sus colaboradores.

Tercer Principio. El deber ante la profesión de dignificar la imagen profesional a base de calidad y mantenimiento las más altas normas profesionales y de conducta y; contribuir al desarrollo y difusión de los conocimientos propios de la profesión, colaborando con las instituciones profesionales y participando en la docencia e investigación en escuelas de reconocido prestigio. (Universidad Peruana de los Andes , 2010, págs. 123 - 124)

Tales principios éticos deberán ser aplicados tanto en el trabajo más sencillo como en el más complejo, sin ninguna excepción.

Importancia de los principios y valores

Para Aguilar (2008, pág. 16) *“los principios y valores son importantes para el desarrollo comportamental del ser humano facilitando el mejoramiento personal, profesional y laboral. Siendo más puntual, son importantes para una convivencia en armonía; invitan a crear una identidad propia de personas que buscan su dignidad; son pautas y guías de la conducta humana; permiten resolver conflictos y tomar decisiones”*. Por lo cual, es esencial que los principios y valores sean aplicados en todos los ámbitos en los que se desenvuelve un individuo, para de esta manera plasmar un comportamiento que los identifique y haga sobresalir ante la sociedad por actuar correctamente.

b.2. Descripción conceptual de la variable dependiente: “Competencias profesionales”

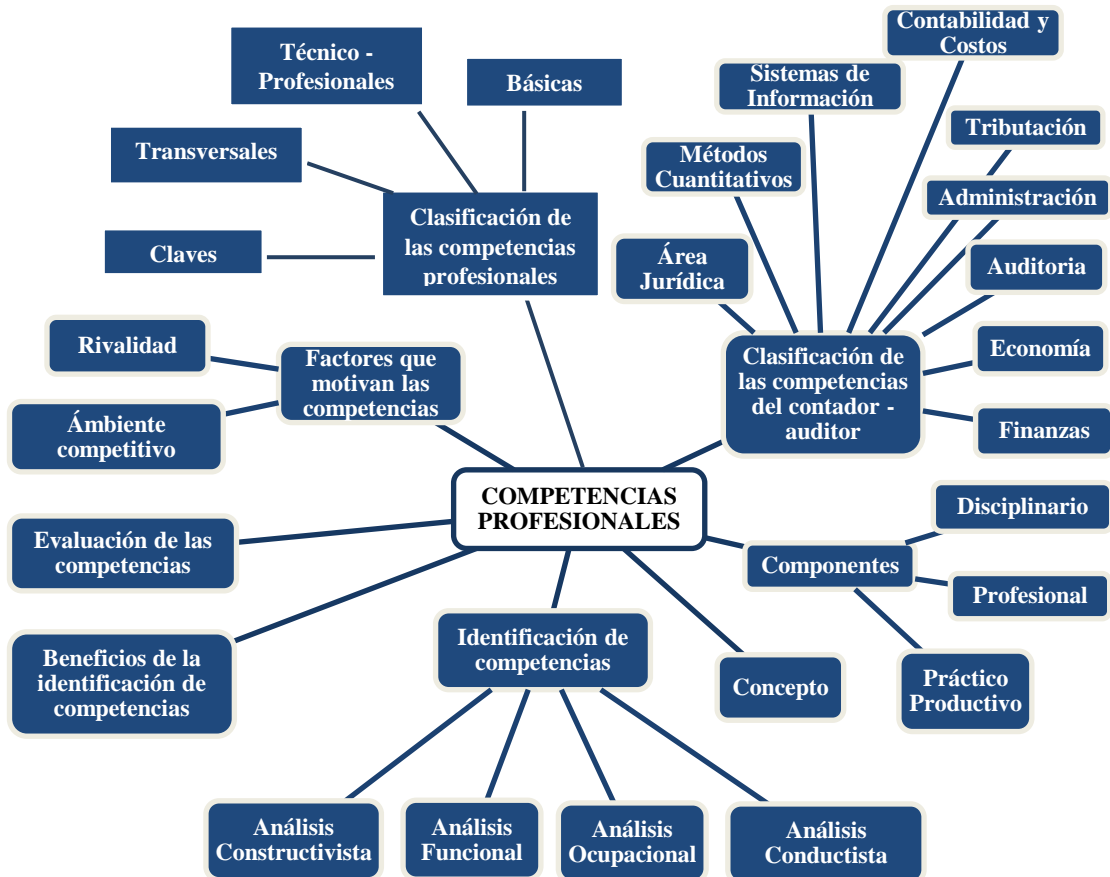


Gráfico 2.3. Constelación de Ideas – Variable Dependiente
Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Profesional

Para definir el término “profesional” es necesario conceptualizar el significado de “profesión” la cual en palabras de Zavala (2001, pág. 20) *“es todo trabajo, actividad u oficio que requiere de ciertos conocimientos y habilidades, los cuales se deben aprender y desarrollar en un proceso formativo, el cual necesariamente no requiere de una duración prolongada”*. En la misma línea de pensamiento para García (2011, pág. 12) el término profesión abarca *“el cúmulo de conocimientos adquiridos y ejercidos por una persona de manera paulatina, racional y objetiva de una rama determinada del conocimiento humano, con la finalidad de satisfacer ciertas*

necesidades de su comunidad”. Para la Universidad Peruana de los Andes (2010, pág. 92) *“una profesión es un grupo de individuos que comparten habilidades y capacitación específica. Dicho grupo es aceptado por la sociedad para encargarse de ciertos servicios o actividades que satisfacen las necesidades públicas*”. Y para Cortina & Conill (2000, pág. 15) una profesión es *“una actividad social cooperativa, cuya meta interna consiste en proporcionar a la sociedad un bien específico e indispensable para su supervivencia*”. Esto quiere decir que la profesión es una actividad permanente que sirve de medio de vida, en la cual se aplican todas las habilidades y conocimientos adquiridos en un programa de formación de un área en específico, los mismos que determinarán el ingreso a un grupo profesional determinado.

Para que una actividad se califique con el término de profesional y a quienes la realizan se les pueda llamar profesionales según Zavala (2001, pág. 23) deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Necesidad social por satisfacer, así como tener un espíritu de servicio social, responsabilidad legal y moral ante la comunidad.
2. Conocimientos científicos y técnicos de alta calidad, los cuales se logran a través de un proceso educativo con un plan de estudios determinado.
3. Cumplir las normas que son emitidas por los colegios, asociaciones o gremios que son de observancia general para sus agremiados y tienen como objetivo velar por el respeto a las disposiciones legales, dignificando a la profesión de que se trate.
4. Inspirar confianza al público que solicita sus servicios, desbordando el deseo de servir a la comunidad.
5. Los profesionales deben ser controlados por el Estado debido a su importancia e impacto en la sociedad, garantizándole a la misma que el ejercicio de la profesión se hará de acuerdo a las leyes.
6. Poseer cualidades naturales las cuales ha depurado y otras que ha desarrollado en el entrenamiento y la práctica profesional. Entre ellas se puede destacar la observación, la comunicación, el raciocinio lógico, la toma de decisiones, etc.

Ante estas definiciones, se conceptualiza al profesional contable, quien en palabras de Zavala (2001, pág. 25) es *“una persona que desarrolla procesos contables a través de un proceso lógico el cual le permite obtener información financiera, y proporciona medios de control sobre las operaciones que realiza el ente económico”*. En la misma línea de pensamiento para la Universidad Peruana de los Andes (2010, pág. 92) *“la profesión contable incluye a quienes han logrado un alto nivel de conocimientos de contabilidad a través del estudio y la experiencia. Dichos individuos emplean su experiencia para desarrollar sistemas de contabilidad, preparar y evaluar información contable, y asistir a quienes adoptan decisiones para el análisis e interpretación de dicha información”*. Y para López (1993, pág. 33) *“el profesional contable es aquel que satisface las necesidades de información financiera de los diversos usuarios e interesados en ella, mediante la elaboración y presentación de estados financieros, mismos que son empleados por los directivos de las entidades para tomar decisiones en beneficio de la empresa”*. Entonces, lo anterior resalta la importancia de la profesión contable en las organizaciones y la responsabilidad que este profesional tiene al dar fe pública sobre los documentos y estados financieros a su cargo, y la confianza que crea en cada uno de los procesos que lo involucran.

Perfil profesional

En palabras de Solar, citado por Gaibor (2012, pág. 47) *“el perfil profesional es el marco de referencia para organizar todo el proceso formativo, orienta la estructura curricular, las estrategias didácticas y los recursos del currículo y es el conjunto de rasgos que permiten a alguien ser reconocido como un profesional por la sociedad”*. En la misma línea de pensamiento para Grande (2007, pág. 15) *“el perfil profesional es un conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y aptitudes que deben reunirse para el ejercicio de una profesión”*. Y para CINDA (2002, pág. 146) *“el perfil profesional explica la concepción que la constitución y la sociedad tienen del desempeño, capacidades, actitudes y destrezas que requiere la persona para desempeñarse en determinada profesión”*. Ante estos conceptos se manifiesta que el perfil laboral o profesional es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.

Hawes (2001, pág. 3) comenta que existe una diferencia entre el perfil profesional y perfil de egreso, ya que el primero se proyecta desde el individuo hacia la sociedad y el segundo es la traducción institucional del primero, concretándolo en un programa de estudios, entonces para este autor el perfil profesional posee las siguientes características: Es una declaración de un planteamiento ante la institución y la sociedad; Tiene una dimensión de “formación”, que es su sello como parte del quehacer universitario; Tiene una dimensión de “desempeños”, relacionados con el hacer de una profesión; Tiene también una dimensión de “presencia cívica y ciudadana”, referente a los valores para desenvolverse en el ámbito social.

Así que, un profesional competente debe ser formado en base a un perfil profesional, para que así posea una dimensión en educación y desempeño que se caracterice por su eficiencia técnica, su utilidad social y su capacidad de detectar y resolver problemas, además de adaptarse al avance científico-técnico de su profesión y de su medio. Para fortalecer los aspectos anteriores, la Universidad Peruana de los Andes (2010, págs. 130-132) señala que una persona puede adquirir un perfil profesional básico y/o específico, los mismos contienen los siguientes puntos:

Perfil Básico

Es una persona con formación humanista, reflexiva y conocedora de su realidad para responder a los cambios permanentes de su entorno personal y frente a los desafíos que presenta su profesión en la sociedad actual.

Ejerce liderazgo en la gestión de actividades del desarrollo profesional, en lo personal, en lo empresarial y en lo social.

Es una persona con visión de la economía globalizada, dispuesto para actuar en un mundo cambiante de integración, de apertura económico, de competencia, de productividad y de calidad total.

Es un profesional dotado de una capacidad de trabajo para cumplir adecuadamente con las exigencias que le impone la realidad empresarial.

Responsable y honesto en la elaboración y presentación de la información contable para la toma de decisiones que satisfaga las necesidades de los usuarios.

Como se visualiza, estos aspectos son genéricos y por ende se aplican para cualquier profesional, mientras que al hablar puntualmente del contador – auditor se destacan los siguientes aspectos acorde al posible trabajo de este profesional:

Contador General de empresas e instituciones:

Organización de sistemas contables para las diferentes empresas del sector privado: Contabilidad Comercial, de Costos, de Servicios, Agropecuaria, entidades financieras, cooperativas, y demás instituciones privadas; Análisis e interpretación de estados financieros; Contador especializado en costos industriales, extractivas y servicios; Contador del Ejército, Marina, la Aviación y la Policía Nacional; Asesor Contable de instituciones educativas del sector público y privado; Contador General del sector público nacional a nivel de instituciones y empresas del Estado y de los gobiernos locales; Contador General de la nación.

Auditor y Perito Contable:

Auditor independiente en los aspectos financieros, tributarios, y de sistemas; Auditor interno de las entidades públicas y privadas; Auditor operativo y de administración; Perito contable judicial.

Administrador de Empresas e Instituciones:

Ejecutivo de más alto nivel de las entidades empresariales e institucionales del país; Gerente financiero de empresas e instituciones.

Asesor y consultor de empresas e instituciones:

Asesor en asuntos de finanzas y economía; Asesor laboralista y tributario; Consultor ejecutivo de empresas y/o instituciones.

Profesorado:

Docente Universitario en las áreas de contabilidad, administración y economía en las ramas de su competencia; Docente de Institutos Tecnológicos y Colegios Comerciales.

Investigador en Ciencias Contables:

Profesional investigador en el campo de las Ciencias Contables y financieras; Elaborador de proyectos y planes de investigación de interés nacional, tendientes a dar alternativas de solución a los problemas económico financiero.

En adición con el anterior perfil profesional, la Comisión Nacional de Acreditación de Chile (2007, págs. 2-3) propone el siguiente perfil para el estudiante de la carrera de contabilidad y auditoría de esta manera:

Participar en el diagnóstico, diseño, desarrollo, implementación y evaluación de sistemas integrados de información y control para la gestión global interna y externa de la organización.

Desarrollar auditorías externas, lo que significa planificar y ejecutar auditorías financieras, tributarias, de gestión, y emitir opinión independiente sobre la materia auditada.

Desarrollar auditorías internas, como una actividad de evaluación permanente e independiente dentro de una organización, destinada a validar operaciones contables, financieras y la gestión misma. Esto último implica evaluar el uso eficiente de los recursos de la organización y contribuir con la dirección como parte de un proceso efectivo de calidad.

Participar en la dirección de unidades estratégicas de gestión, tales como contabilidad financiera y de costos, planificación y control financiero, contraloría, tributación, y otras áreas de la administración.

Asesorar a las personas y a las organizaciones en materias propias de su especialidad.

Estos aspectos representan las habilidades y conocimientos que un empleado contable debe ejecutar y exponer en el desempeño de una determinada función, es decir las evidencias que debe revelar para demostrar su competencia.

Competencias

El concepto de competencia tiene su origen a finales de los años sesenta, pero desde los años ochenta las organizaciones empezaron a presentar un gran interés por este término como lo explica INTECAP citado por Cojulún (2011, pág. 13) el cual indica que *“desde los años ochenta, debido a la desactualización de los sistemas educativos y de formación profesional prevalecientes en países desarrollados, el término competencia tomó un nuevo empuje. Actualmente representa un factor clave para la competitividad de las instituciones y empresas que quieren estar a la vanguardia y así hacer negocios en los mercados globales”*. Y para Gil (2007, pág. 85) *“el concepto de competencia tiene su origen en trabajos de la psicología industrial y*

organizacional norteamericana de finales de la década de 1960 y principios de 1970. Con los estudios realizados desde esta época, el interés en las organizaciones se ha ido trasladando desde los puestos de trabajo, como elementos fundamentales, a las personas y a las competencias que éstas aportan". Por lo que, está demostrado que hoy en día en términos de recursos humanos se habla comúnmente de aptitudes, intereses y rasgos que representen parámetros para asociar a un profesional a la descripción de un puesto y sus requerimientos.

Ante estos antecedentes se puede continuar conceptualizando el término "competencia", y en palabras de Montero & Raffo (2013, pág. 88) "*las competencias son las características que están implícitas en las personas, las cuales se relacionan con el éxito en el desempeño laboral, es la combinación de recursos subyacentes en una persona como son el conocimiento, el saber hacer, las cualidades o aptitudes, y los recursos del medio laboral*". En la misma línea de pensamiento para Boyatzis que es citado por Gil (2007, pág. 85) "*la competencia se ha definido como una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo*". Adicionalmente para Epstein & Hundert (2005, pág. 226) "*una competencia consiste en convertir el saber en una acción, permitiendo que la persona realice con éxito una tarea, utilizando los conocimientos, habilidades, buen juicio y actitudes que posee, con la finalidad de desarrollarla de una manera eficaz*". Y para el Proyecto Tuning Educational Structures in Europe (2007, pág. 13) las competencias son "*una combinación dinámica de atributos, en relación a procedimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los encargados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo*". Entonces, una competencia es un elemento imprescindible para demostrar la capacidad, conocimientos y habilidades en el ejercicio profesional. Además, la flexibilidad y capacidad de adaptación resultan claves para el entorno laboral, como desarrollo general para que las personas hagan lo que saben.

Por otra parte, según Forgas (2005, pág. 11) hay una diferencia entre competencia y habilidad, por lo que menciona "*la habilidad es lineal y propia de un simple proceso productivo, mientras que la competencia es mucho más amplia y abarcadora pues implica: Saber, es decir poseer conocimientos alcanzados por diferentes vías; Saber*

hacer: que se refiere a dominar habilidades sociales, intelectuales, interpersonales y prácticas; Saber ser: Demostrar ética y valores en lo que se hace". Y CEDEFOP citado por Gaibor (2012, pág. 53) emite su criterio al respecto diciendo que:

La habilidad es la capacidad de realizar tareas y solucionar problemas, mientras que la competencia es la capacidad de aplicar los resultados del aprendizaje en un determinado contexto, además la competencia no se limita a elementos cognitivos (uso de teorías, conceptos o conocimiento implícito), abarca también aspectos funcionales (habilidades técnicas), atributos interpersonales (habilidades sociales y organizativas) y valores éticos, entonces la competencia es un concepto mucho más amplio que puede agrupar algunas habilidades.

Por consiguiente, se asume que a pesar de que las competencias y habilidades tienen definiciones diferentes, es inevitable que se complementen la una con la otra, especialmente en el ámbito laboral, ya que esto marcará la diferencia en el rendimiento del capital humano al demostrar lo que es capaz de hacer con los conocimientos que posee en la ejecución de sus actividades diarias.

En adición, para Guevara & Moreno (2015, pág. 31) las competencias en forma general combinan los saberes y áreas específicas de acción y aprendizaje, como se visualiza en el siguiente cuadro:

Tabla 2.2. Saberes y Áreas de acción y aprendizaje

ÁREA DE APRENDIZAJE	SABERES	ÁREAS DE ACCIÓN
Cognitiva	Saber (Saber)	Conocimiento
Psicomotora	Saber Hacer	Aptitudes/Habilidades
Afectiva	Saber Estar Saber Ser	Actitudes/Motivación Valores/Emociones

Fuente: Guevara & Moreno (2015)

Estos puntos representan los instrumentos que deben ser combinados para obtener juicios sobre las competencias que posee una persona, debido a que el saber ser y saber estar se relacionan con los conocimientos generales y específicos, y el saber hacer y saber (saber) con las acciones o exposición de las pruebas que corroboren los mencionados conocimientos en la práctica.

Niveles de ejecución de una competencia

Para medir la gradación de los niveles de ejecución de una competencia se pueden ilustrar cuatro niveles, como se detalla a continuación:

Nivel básico: la persona aplica la competencia en situaciones de rutina, de forma muy básica.

Nivel profesional: en este caso se utiliza con una cierta técnica y de forma más reflexiva. La tarea se realiza según se le solicite.

Nivel experto: la competencia se utiliza en situaciones muy cambiantes, inusuales o complejas. La tarea se ejecuta interaccionando con otras áreas, con otras tareas y pensando en los objetivos de la misma.

Nivel estratégico: la persona aplica la competencia con creatividad y es visto como un punto de referencia en su contexto de aplicación. Contribuye al establecimiento de nuevos objetivos en el desarrollo de tareas específicas. (Abell & Oxbrow, 2002, pág. 341)

Clasificación de las competencias

Existen diversos tipos de clasificaciones que han sido recogidas de acuerdo a los criterios de varios autores de la siguiente manera:

Para Montero & Raffo (2013, págs. 88 - 89) las competencias se clasifican en:

Competencias generales: Son aquellas que se requieren como mínimo para el desempeño de una situación estándar. Estas competencias se subdividen a su vez en competencias básicas como son la lectoescritura y la habilidad matemática, las competencias de comunicación, toma de decisiones, trabajo en equipo, destreza para el aprendizaje permanente.

Competencias transferibles: Posibilitan a las personas la capacidad de obtener nuevas competencias, adaptándose a los contextos y a la tecnología.

Por otra parte, para Contreras (2011, págs. 117 - 118) las competencias se dividen en las siguientes categorías:

a) Saber, saber hacer y saber ser; b) Básicas, Genéricas, Específicas; c) Básicas, Genéricas, Laborales de Gestión, Laborales Técnicas Específicas; d) Duras, Blandas; e) Técnicas, Metodológicas, Sociales,

Participativas; **f)** Cognitivas, Procedimentales, Actitudinales; **g)** Conocimientos, Habilidades, Actitudes, Valores; **h)** Transversales, Específicas de la Profesión, Específicas del Actuar Profesional de Gestión; **i)** Intrapersonales, interpersonales, profesionales y disciplinares; **j)** Conceptuales, Metodológicas, Humanas, de Alta Dirección.

Sin embargo, para el Proyecto Tuning Educational Structures in Europe (2007, págs. 14 - 15) las competencias son:

Competencias Genéricas: Capacidad de abstracción, análisis y síntesis; Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica; Capacidad para organizar y planificar el tiempo; Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión; Responsabilidad social y compromiso ciudadano; Capacidad de comunicación oral y escrita; Capacidad de comunicación en un segundo idioma de comunicación; Capacidad de investigación; Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente; Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas; Capacidad crítica y autocrítica; Capacidad para actuar en nuevas situaciones; Capacidad creativa; Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas; Capacidad para tomar decisiones; Capacidad de trabajo en equipo; Habilidades interpersonales; Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes; Compromiso con la preservación del medio ambiente; Compromiso con su medio socio – cultural; Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad; Habilidad para trabajar en contextos internacionales; Habilidad para trabajar en forma autónoma; Capacidad para formular y gestionar proyectos; Compromiso ético; Compromiso con la calidad.

En complemento, el proyecto manifiesta que acorde a cada profesión las competencias son específicas, como se explica a continuación:

Competencias Específicas

En la Segunda Reunión General del Proyecto uno de los avances más importante fue que los 4 grupos identificaron las competencias específicas. Trabajaron intensamente con los borradores nacionales que cada universidad aportó, y a través del debate alcanzaron consenso sobre una lista de competencias específicas para cada área temática.

Cada grupo de trabajo definió a quienes consultar las competencias específicas. De esta forma, el grupo de Administración de Empresas decidió hacerlo con graduados, empleadores y académicos. El grupo de Educación con graduados y académicos. El grupo de Historia con graduados, académicos y estudiantes. Por último el grupo

de Matemáticas decidió consultar a graduados, académicos y estudiantes.

Otra tipología es presentada por Spencer & Spencer que es citado por Gil (2007, págs. 85 - 86) quien manifiesta que existen:

Competencias esenciales, que serían las exigidas para una actuación media o mínimamente adecuada, y competencias diferenciadoras, que permiten distinguir a quienes sobresalen por sus actuaciones.

Se habla de competencias generales para aludir a aquellas en que se sustenta el aprendizaje durante toda la vida, incluyendo competencias básicas en el ámbito de la lectoescritura o la alfabetización matemática, y competencias de comunicación, trabajo en equipo, pensamiento crítico y reflexivo, toma de decisiones, dominio de nuevas tecnologías de la información o aptitud para el aprendizaje continuo. Complementarias a éstas serían las competencias transferibles o también competencias clave, que permiten a los ciudadanos ser capaces de adquirir por sí mismos nuevas competencias, adaptarse a las nuevas tecnologías y a nuevos contextos, propiciando así su movilidad en el mercado de trabajo. El desarrollo de estas competencias transferibles constituye no sólo un modo de responder a las demandas de los empleadores, sino de formar ciudadanos que se integren y contribuyan al desarrollo de la sociedad.

Y desde una visión integrada, la competencia profesional es la suma de cuatro componentes, según los cuales los sujetos saben (competencia técnica), saben hacer (competencia metodológica), saben ser (competencia personal) y saben estar (competencia participativa).

En cuanto a las competencias que se requieren frente a la solicitud de los empresarios y del mercado laboral Gil (2007, pág. 86) señala que existe otra clasificación, la cual abarca seis grupos genéricos de competencias, y se detallan a continuación:

Tabla 2.3. Competencias acorde al mercado laboral

GRUPOS	COMPETENCIAS
Competencia de desempeño y operativas	Orientación al resultado. Atención al orden y calidad. Espíritu de iniciativa. Búsqueda de información.
Competencias de ayuda y servicio	Sensibilidad interpersonal. Orientación al cliente.
Competencia de influencia	Persuasión e influencia. Conciencia organizacional. Construcción de relaciones.
Competencias directivas	Asertividad y uso formal del poder. Trabajo en equipo y cooperación. Liderazgo de grupos.
Competencias cognitivas	Pensamiento analítico. Pensamiento conceptual. Capacidades técnicas, profesionales y directivas.
Competencias de eficacia personal	Autocontrol. Confianza en sí mismo. Flexibilidad. Hábitos y/o compromiso de organización.

Fuente: Gil (2007)

Consecuentemente, se conceptualiza cada ítem del gráfico anterior parafraseando a Alvarez & Moreno (2002, págs. 5-8):

Competencias de desempeño y operativas

Orientación al resultado. Capacidad de buscar la mejor forma de trabajar ya que es una forma de reto personal en el cual se busca lograr resultados que no se han obtenido anteriormente.

Atención al orden y calidad. Capacidad por mantener un continuo control del orden respecto del entorno que le rodea, así como de llevar un control, seguimiento y revisión del trabajo y la información que maneja.

Espíritu de iniciativa. Capacidad que tienen los individuos para aportar ideas nuevas e innovadoras, concretándolas con hechos y acciones.

Búsqueda de la información. Habilidad por buscar y tratar de investigar de forma variada la información que le pueda ser útil.

Competencias de ayuda y servicio

Sensibilidad interpersonal. Habilidad para entender, comprender y contestar apropiadamente a los sentimientos e intereses de quienes lo rodean.

Orientación al cliente. Habilidad de ofrecer un servicio que llene las expectativas de los clientes.

Competencias de influencia

Persuasión e influencia. Capacidad de generar un impacto sobre los demás, impulsando, convenciendo e influyendo positivamente buscando alcanzar los objetivos de la organización.

Conciencia organizacional. Capacidad de comprender cuál es el lugar que ocupa el trabajador dentro de la organización, así como el nivel de responsabilidad y autoridad que le compete.

Construcción de relaciones. Habilidad para construir vínculos con otras personas que pueden ser los clientes, proveedores, compañeros de trabajo, entre otros.

Competencias directivas

Asertividad y uso formal del poder. Capacidad del individuo para dirigir el equipo de trabajo que está bajo su mando o dirección.

Trabajo en equipo y cooperación. Aptitud para trabajar con otras personas, a fin de conseguir las metas que la organización ha trazado.

Liderazgo de grupos. Capacidad de un trabajador para influenciar positivamente a su equipo para alcanzar los objetivos laborales. Esta capacidad consiste en transmitir la visión organizacional estableciendo un compromiso positivo en los demás.

Competencias cognitivas

Pensamiento analítico. Habilidad para entender las circunstancias y solucionar los inconvenientes derivados de una determinada problemática.

Pensamiento conceptual. Habilidad para reconocer en una circunstancia compleja puntos importantes, utilizando un razonamiento creativo o conceptual para su comprensión.

Capacidades técnicas, profesionales y directivas. Son el cúmulo de conocimientos obtenidos a lo largo tanto de su vida personal, académica como laboral.

Competencias de eficacia personal

Autocontrol. Habilidad para desempeñarse eficazmente en circunstancias de alta presión, oposición y complejidad, respondiendo con tranquilidad y alto rendimiento.

Confianza en sí mismo. Capacidad de tener seguridad y convencimiento respecto de la idoneidad con que realiza una labor.

Flexibilidad. Capacidad para comprender y considerar los diversos aspectos que se presentan en una situación, adaptándose y trabajando eficientemente en el momento cambiante.

Hábitos y/o compromiso de organización. Habilidad del individuo para dirigir su actuación hacia los requerimientos y objetivos de una organización en búsqueda del éxito de la misma.

Y finalmente, teniendo en cuenta la vinculación de las competencias a trabajos concretos, las competencias se diversifican en función de los diferentes puestos

considerados en una entidad. En esta dirección, Hooghiemstra (1992, pág. 24) sugiere una serie de competencias genéricas diferenciándolas entre distintos niveles de responsabilidad dentro de una organización, como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 2.4. Competencias acorde al puesto laboral

PUESTO	COMPETENCIAS
Ejecutivos	<ul style="list-style-type: none"> • Razonamiento estratégico. • Liderazgo del cambio. • Gestión de las relaciones.
Directores	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad. • Introducción del cambio. • Sensibilidad interpersonal. • Delegación de responsabilidades. • Trabajo en equipo. • Transferibilidad a diferentes entornos geográficos.
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad. • Motivación para buscar información y capacidad de aprender. • Orientación hacia el logro. • Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo. • Colaboración en grupos multidisciplinares. • Orientación hacia el cliente.

Fuente: Hooghiemstra (1992)

En síntesis, cada colaborador al ser partícipe de un proceso de selección para un cargo determinado, debe ser evaluado en base a las diversas competencias que posea, permitiéndole así a sus empleadores o superiores determinar cuál será su desempeño en la ejecución de futuras labores y las posibilidades de escalar en la organización.

Competencias profesionales

En palabras de Forgas (2005, pág. 12) la competencia profesional es *“el resultado de la integración esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiestan a través de un desempeño profesional, eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados”*. Alles (2000, pág. 29) define a las competencias profesionales como *“la combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos. La flexibilidad y capacidad de adaptación resultan claves para el*

nuevo tipo de logro que busca el trabajo y la educación, como desarrollo general para que las personas hagan algo con lo que saben”. Para CAPLAB (2004, pág. 4) “la competencia profesional significa poder actuar o desempeñarse en una determinada situación, con pleno control de ésta, de manera autónoma y conforme a lo esperado. Para ello no sólo se precisan conocimientos y capacidades técnicas, sino facultades de comunicación y cooperación, la aptitud para poder pensar y actuar dentro de sistemas e interdependencias”. Y para la Organización Internacional del Trabajo (1997, pág. 28) la competencia profesional es “la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”. Entonces, en base a las definiciones presentadas se entiende que las competencias profesionales se basan en elementos como: conocimientos, habilidades y valores útiles para un desempeño laboral eficiente, los cuales se expresan en la solución de problemas y garantizan un alto rendimiento de la profesión en un puesto determinado.

Identificación de competencias profesionales

Existen diversas metodologías utilizadas para la identificación de las competencias profesionales, las más utilizadas son:

El análisis funcional, es una metodología comparativa en donde se analizan las relaciones existentes en las empresas entre aptitudes, cualidades, valores y conocimientos de los trabajadores. Es una técnica utilizada para identificar las competencias profesionales inherentes a una función productiva mediante el desglose o desagregación y el ordenamiento lógico de las funciones productivas. Este puede llevarse a cabo en una empresa, un grupo de empresas o todo un sector de la producción o los servicios.

El análisis conductista, este método que pretende identificar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que influyen en el comportamiento laboral de la persona y lo relaciona con las tareas y ocupaciones que demanda el mercado de trabajo. El modelo conductista se basa en el conocimiento y experiencia de un grupo de expertos, para la identificación de las funciones y tareas, por lo que parte de lo específico a lo general. El análisis conductista toma de base para la elaboración de las competencias a los gerentes y trabajadores más aptos. (Marelli, 2000, pág. 42)

En complemento a los análisis detallados, Villa (2004, pág. 5) da a conocer el “análisis ocupacional” y explica que el mismo es *“el proceso de recolección, ordenamiento y valoración de la información relativa a las ocupaciones, tanto en lo que se refiere a las características del trabajo realizado, como a los requerimientos que éstas plantean al trabajador para un desempeño satisfactorio”*. Y siguiendo el pensamiento del mismo autor se expone dos conceptos adicionales de:

Análisis funcional. Considera el trabajo de cada uno en una relación sistémica con el logro del propósito de la organización o sector en el que se analiza, algunas de sus características son:

- Identifica conocimientos, actitudes, aptitudes y comprensión necesarios para un desempeño competente.
- Incluye las condiciones de calidad, seguridad y salud en el trabajo.
- Los trabajadores y trabajadoras, junto con los supervisores, participan para estructurar las competencias requeridas por la función que se analiza.
- Se aplica de lo general a lo particular.
- Por tratarse de un método de análisis de la situación de trabajo que posibilita la reflexión sobre ella tiene carácter formativo. Durante el proceso, los trabajadores, trabajadoras, empresarios y empresarias van adquiriendo un conocimiento acabado de los procesos productivos, sus dificultades y la forma de cómo resolverlos.

Análisis constructivista. Basado en la actividad del trabajo, es sin duda, el más participativo, puesto que se orienta desde la disfunción en el proceso productivo e incluye a las personas de menor nivel de calificación o rendimiento.

Los análisis detallados detectan lo que es capaz de hacer una persona, la forma en que se puede juzgar lo que está haciendo y las condiciones en las que el individuo demuestra sus aptitudes. Esto le proporcionará a una determinada organización una matriz de los conocimientos, habilidades y actitudes esperados en un puesto, sus criterios y evidencias de desempeño y el grado en que los ha cubierto cada uno de los ocupantes.

Beneficios de la identificación de competencias profesionales

La identificación de las competencias profesionales tiene múltiples beneficios para el trabajador y para la empresa, al buscar mejorar la competitividad en un determinado país.

Beneficios para los trabajadores, el enfoque de las competencias profesionales les permite tener una mayor participación en las operaciones de la empresa, lo que da como resultado un mayor nivel de compromiso, participación y lealtad hacia la misma.

Beneficios para las empresas, en primer lugar porque al gestionar el recurso humano por competencia laboral, se aseguran que las políticas y las acciones que tomen se orienten al cumplimiento de los objetivos de la organización y a la búsqueda de la mejora continua, a través de la estimulación de competencias laborales, en segundo lugar porque permite detectar las necesidades de capacitación de los empleados efectivamente. En tercer lugar todo este proceso de capacitación permite que la compañía obtenga mano de obra calificada y competente en sus áreas de experiencia, así como ofrecer mayores y mejores oportunidades de carrera dentro de la empresa a los trabajadores. En cuarto lugar la empresa verá una mejora notable en el clima organizacional de la misma. (Chiavenato, 2009, pág. 321)

Entonces, para las organizaciones en el caso de la selección de personal, resultará más fácil si se realiza a través de la identificación de competencias, pues el reclutador se concentrará en aquellos postulantes que cubran los requisitos propios de un determinado puesto. Y esto influirá en los empleados, quienes al tener claro las expectativas a cumplir las verán como áreas de oportunidad y las reforzaran constantemente.

Componentes de las competencias profesionales

Según el modelo académico del Instituto Politécnico Nacional (2007, pág. 76) las competencias profesionales están conformadas por los siguientes elementos:

Componente disciplinario. Incluye los campos pertinentes a la formación disciplinaria y al ámbito del conocimiento básico y aplicado. A este componente se asocian competencias (básicas y) genéricas que involucran conocimientos y actitudes que se traducen en capacidad de análisis, síntesis, comprensión y evaluación. Este tipo de competencias requiere de capacidades como el manejo de la expresión oral y escrita, matemáticas, capacidad para comprender datos e imágenes, capacidad para actuar con criterio y tomar decisiones. Por su parte, las competencias genéricas incluyen los

comportamientos para desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad profesional; entre ellas, analizar, interpretar, organizar, investigar, enseñar y planear.

Componente profesional. Abarca aquellos aspectos que distinguen una profesión de otra, como son sus marcos normativos, identidad, medios, lenguaje e instrumentos distintivos. A este componente se asocian competencias particulares que tienen que ver con el campo de actividad específico de una disciplina.

Componente práctico productivo. Incorpora los desempeños óptimos de actividades en las que se expresan las habilidades básicas para el desarrollo de tareas productivas e incluye competencias específicas asociadas a tareas particulares. Las competencias específicas, como parte del componente práctico productivo, garantizan cumplir con éxito las responsabilidades propias al ejercicio profesional.

Cada una de las competencias asociadas a los componentes, pueden a su vez contener tres tipos de subcompetencias:

La subcompetencia técnica se refiere a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes que trascienden los límites de una profesión e incluso de una familia profesional y tiene asociado el saber referencial que son los conocimientos de los diversos campos disciplinarios vinculados con la realización del contenido del trabajo.

La subcompetencia metodológica se refiere a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para ejecutar con calidad, los procesos de trabajo, actividades y tareas propios del conocimiento de que se trate y tiene asociado el saber hacer, que corresponde a la capacidad de llevar a cabo procedimientos y operaciones prácticas diversas, mediante la aplicación de medios de trabajos específicos (equipos e instrumentos).

La subcompetencia social o participativa se refiere a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes que proporcionan al individuo disposición al trabajo, capacidad de adaptación, intervención y transformación y tiene asociado el saber ser o estar, que se refiere a la capacidad de establecer y desarrollar las relaciones que son necesarias en el ámbito del trabajo. Este saber tiene especial relevancia bajo las formas de organización del trabajo que ahora se están extendiendo y en las que es indispensable una mayor participación en los procesos de organización y desarrollo del trabajo.

En extracto, los componentes de las competencias profesionales constan de disciplina, profesionalismo, práctica, destrezas, normas e intereses que conllevan a

obtener convicciones y asumir responsabilidades, predisposición al entendimiento y a la comunicación interpersonal, favoreciendo el comportamiento colaborativo. Estos elementos son requeridos y exigidos por los empleadores de manera continua. Y en consecuencia, cada profesional debe estar consciente de esta estructura integral y unir esfuerzos por poseerla y constantemente enriquecerla.

Evaluación de las competencias profesionales

En palabras de Gil (2007, pág. 87) *“la evaluación de competencias puede entenderse como un proceso por el cual se recoge información acerca de las competencias desarrolladas por un individuo y se comparan éstas con el perfil de competencias requerido por un puesto de trabajo”*. Para Contreras (2011, pág. 134) *“La evaluación de competencias es un proceso de recolección de datos a partir de fuentes variadas que, considerando las experiencias de aprendizaje, permiten dar cuenta del nivel de desarrollo de las competencias del estudiante”*. Y para Irigorin & Vargas (2002, pág. 135) *“la evaluación de competencias es un proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño laboral de una trabajadora o trabajador, con el propósito de formarse un juicio sobre su competencia a partir de un referente estandarizado e identificar aquellas áreas de desempeño que requieren ser fortalecidas mediante capacitación para alcanzar el nivel de competencia requerido”*. Por lo que se deduce que evaluar las competencias profesionales es un proceso que analiza las evidencias del desempeño laboral de un trabajador, es complejo en la medida en que las competencias tienen distintas propiedades pues son integradoras porque usan varios recursos y tienen un desarrollo incremental que se acumula a lo largo de toda la vida y evolucionan pues se desarrollan a través del tiempo.

Adoptando los objetivos de la evaluación de competencias profesionales elaborados por Grados, Beutelspacher & Castro (2006, pág. 17) se señala que:

La evaluación tendría dos finalidades u objetivos básicos: uno de tipo psicosocial y otro de tipo administrativo. Desde el punto de vista psicosocial, la evaluación contribuye al desarrollo individual y a la adaptación de las personas al ambiente laboral. Con este fin, la evaluación pretende conocer el rendimiento de los empleados, su conducta, sus cualidades, deficiencias, logros o su potencial de

desarrollo. Desde el punto de vista administrativo, la evaluación sirve a la selección del personal más adecuado para cubrir los puestos de trabajo de la organización, a la toma de decisiones sobre incrementos salariales o la puesta en marcha de acciones formativas, entre otros propósitos.

Entonces, la evaluación de competencias tiene una utilidad clara en el marco de las organizaciones, actuando por un lado como verdadero eje de las políticas desarrolladas en materia de gestión de recursos humanos, y por el otro sirve de base para el desarrollo armónico del ambiente laboral potenciando a cada individuo a su desenvolvimiento profesional.

Siguiendo con el pensamiento de Grados, Beutelspacher & Castro (2006, pág. 21) es posible concretar una serie de utilidades y funciones que cubren específicamente la evaluación de competencias profesionales cuando se enfocan a diferentes aspectos como: el punto de vista de la organización, de los trabajadores o de quienes desempeñan responsabilidades de supervisión, lo cual se ve a continuación:

Tabla 2.5. Evaluación de competencias profesionales

<p>Para la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Para fundamentar la planificación de los recursos humanos. • Como base para la selección de nuevo personal. • Como parte de la evaluación personal. • Para informar a la dirección sobre las actividades del personal. • Como base para la adopción de criterios en materia de política de personal (motivación, promoción, salario, corrección de deficiencias en el trabajo, etc.). • Como forma de determinar el grado de integración del personal con las finalidades y con la cultura de la organización. • Para motivar al trabajador hacia un mayor entendimiento de los principios y objetivos de la empresa. • Para propiciar la comunicación jefe-subordinado acerca del puesto de trabajo y de la realización de las tareas propias del mismo. • Para identificar necesidades de capacitación y desarrollo personal.
<p>Para los trabajadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Para conocer su situación en relación con las competencias exigidas por el puesto de trabajo que ocupa. • Como punto de referencia para identificar competencias que deben mejorarse o desarrollarse. • Para comprobar que sus competencias laborales son apreciadas por la organización. • Como medio para lograr una mejor situación dentro de la organización. (promoción, mayores beneficios, incentivos, etc.).
<p>Para los supervisores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Como vía para una evaluación sistemática de las personas. • Como medio de comprobar que el desempeño de los trabajadores contribuye a los fines y metas de la organización. • Para valorar el potencial de las personas y lo que puede esperarse de ellas. • Para la adopción de decisiones imparciales a la hora de determinar incrementar salarios, ascensos, traslados, etc. • Como coadyuvante para lograr mejores relaciones y mejor comunicación con los subordinados.

Fuente: Grados, Beutelspacher & Castro (2006)

De manera que, la evaluación de competencias profesionales atrae un sin número de beneficios para toda la organización, sin embargo para obtenerlos es imprescindible

que tanto la empresa como los trabajadores establezcan y conozcan los parámetros requeridos a ser evaluados, con el objeto de constituirlos en una herramienta que les sirva de guía en su ejercicio laboral y así aportar al crecimiento de la organización.

Clasificación de competencias profesionales

Guerrero (1999, págs. 346 - 348) propone la siguiente clasificación:

Básicas: Competencias comunes a todas las ocupaciones y que resultan imprescindibles para incorporarse al mercado de trabajo. Son facilitadas por el sistema educativo de formación básica e incluye las áreas de Lenguaje y comunicación, Matemáticas, Ciencia y tecnología, Cultura y sociedad y Subjetivas.

Técnico-profesionales: Competencias específicas de una profesión, vienen facilitadas por la formación profesional del nivel correspondiente. Se dividen en: Técnicas, metodológicas, sociales y participativas u organizacionales.

Transversales: Competencias que atraviesan las distintas ramas u ocupaciones de la producción y los servicios, según los diferentes niveles de realización profesional. Incluyen conocimientos aplicados: Idiomas, informática y de materias socioeconómicas (derecho, economía, sociología, o psicología).

Claves: Competencias que resultan esenciales para formar parte activa en las nuevas formas de organización del trabajo derivados de los avances tecnológicos y cambios en el comportamiento de los consumidores. Su orientación se dirige a la capacidad de aplicar de modo integrado habilidades y conocimiento en situaciones reales de trabajo. Sus características: Genéricas, esenciales, y permite la adecuación de un trabajo estable y de calidad.

Clasificación de competencias profesionales del contador - auditor

Para la Comisión de Acreditación de Chile (2007, págs. 5-7) las competencias profesionales que debe poseer un contador – auditor son:

Área de Contabilidad y Costos: Diseñar sistemas de información donde se apliquen adecuadamente la teoría contable a los hechos económicos, el registro de operaciones y se respeten las normas de control interno y legales vigentes; Elaborar, analizar e interpretar estados financieros, para apoyar y participar en la toma de decisiones; Aplicar los principios de contabilidad y las normas, tanto a nivel local como internacional, y participar en los procesos de generación de las

mismas; Diseñar sistemas de costos y analizar variaciones usando, entre otras, herramientas estadísticas y computacionales; Participar en el diseño e implantación de sistemas de información estratégicos; Traducir estados financieros locales para reportar al exterior.

Esta área se basa en los principios fundamentales que debe poseer el contador – auditor en lo referente a los sistemas de control y registro contable de las partidas que reflejen los movimientos financieros de una organización.

Área Jurídica: Conocer las bases del derecho civil, comercial y laboral; Evaluar la aplicación de las normas comerciales y laborales; Participar en los procesos de negociación colectiva, cuando corresponda.

Área Tributaria: Conocer e interpretar adecuadamente las leyes, reglamentos y demás disposiciones tributarias y verificar su aplicación; Optimizar la carga tributaria de la empresa y las personas a través de una adecuada planificación; Conocer las bases de la tributación internacional para analizar las principales diferencias que existen entre Chile y sus principales socios comerciales; Conocer el funcionamiento y actuación de los organismos fiscalizadores en materia tributaria, como también los principales trámites y obligaciones generales que debe cumplir todo contribuyente.

Aquí se evidencia la importancia de conocer e interpretar correctamente las leyes, normativas, regulaciones y resoluciones vigentes en cada país, debido a que su mala aplicación o desconocimiento podría generar inconvenientes monetarios y legales futuros en una organización en particular.

Área de Administración: Participar en la formulación, desarrollo y evaluación del plan estratégico de las organizaciones; Diseñar sistemas, procedimientos e indicadores para evaluar el desempeño de los miembros de la organización; Evaluar las estructuras organizacionales con el objeto de proponer las alternativas más adecuadas para el diseño de los sistemas de información y control; Participar en la gestión de recursos humanos, de comercialización, y de producción, entregando la información necesaria para la toma de decisiones en estas funciones; Concebir, diseñar, implementar y evaluar sistemas eficientes de control y de evaluación de desempeño para las organizaciones.

En los últimos años se ha destacado la relevancia que tiene la administración dentro del perfil del contador – auditor, ya que por su nivel de conocimientos se espera que

dicho profesional no sea considerado solo como un tenedor de libros, sino al contrario que su opinión prevalezca y aporte a las decisiones gerenciales.

Área de Métodos Cuantitativos: Aplicar la metodología matemática y estadística necesaria en el área de auditoría, costos y finanzas.

Área de Auditoría: Conocer y aplicar las normas de auditoría generalmente aceptadas; Planificar procesos de auditoría de cualquier naturaleza y aplicar los procedimientos necesarios para su ejecución; Auditar las áreas funcionales de la empresa, evaluar los sistemas de control interno y determinar el riesgo; Aplicar la tecnología de información en el proceso de auditoría; Identificar los riesgos inherentes a los negocios y sus efectos sobre la organización.

Otro elemento base dentro de la formación del contador – auditor, es la auditoría, este permite al profesional pasar del papel de generador de información a revisor de cuentas y cálculos sustentados en leyes, normas y reglamentos vigentes, que evidencien la razonabilidad de la información financiera.

Área de Sistemas de Información: Participar activamente en el diagnóstico, diseño, desarrollo evaluación, construcción y mantención de sistemas de información; Evaluar el uso y riesgo de la tecnología de información, analizar el impacto sobre los procesos y recursos humanos, identificar medidas para minimizarlos, y estar capacitado para proponer alternativas viables de solución.

Esta área representa el conocimiento en herramientas informáticas contables que necesariamente debe poseer el profesional en contabilidad y auditoría, puesto que tiene la obligación de ir a la par con la tecnológica conectando la información dentro de un mismo sistema.

Área de Finanzas: Participar en la determinación de la estructura financiera de la empresa y evaluar los riesgos inherentes; Conocer y comprender el funcionamiento del mercado de capitales y su importancia en las decisiones financieras; Evaluar alternativas de inversión y financiamiento.

Área de Economía: Comprender el entorno económico nacional e internacional y evaluar los efectos que las políticas fiscales y monetarias tendrán en la gestión de las organizaciones; Entender las estructuras de mercado.

El área económica y financiera exige que el profesional contable tenga una visión amplia tanto del entorno interno como externo, con el objetivo de que aporte con mejores ideas que vayan acorde a la realidad nacional e internacional.

Factores que motivan las competencias profesionales

Benavides (2002, pág. 23) da a conocer los elementos que influyen en la formación de competencias profesionales dentro del campo laboral, de la siguiente manera:

Ambiente competitivo. El ambiente competitivo usualmente se relaciona con las personas que compiten en un mercado laboral donde están implícitos los intereses de varios individuos para lograr desarrollarse y obtener éxito. El ambiente competitivo que existe hoy en día se ha generado en gran parte al uso constante de tecnologías de información, a consecuencia de la fuerte demanda de la industria, lo que origina a las organizaciones y empresas a desarrollar nuevas habilidades en sus trabajadores y colaboradores para enfrentar estos cambios, y no solamente adaptarse a este ambiente, sino para lograr una ventaja competitiva en el mismo.

Rivalidad. Es un factor importante dentro de la competencia, la rivalidad puede ser positiva o negativa depende del enfoque que se presente. Una fuerte rivalidad se desarrolla en el momento que una o más personas sienten la necesidad de mejorar su posición dentro de su entorno. Los movimientos competitivos usualmente conllevan, a su vez, reacciones de otras personas los cuales pueden ser a favor de la empresa o en contra, ya que pueden ocasionar diversas situaciones. La intensidad de la rivalidad resulta de la demanda de trabajo que se da en el mundo laboral, a menor demanda laboral mayor será la rivalidad por conseguir una vacante.

En consecuencia, desarrollar un trabajo en un ambiente plano en donde cada uno se limita o restringe a cumplir con las tareas que única y exclusivamente les son asignadas, no le permite al recurso humano evolucionar o buscar el crecimiento dentro de la organización, ya que no siente ninguna rivalidad o competencia. Por lo cual, existe la necesidad de motivar a los trabajadores a incrementar sus conocimientos, con el objetivo de perfeccionar sus habilidades e involucrarlos en el negocio, para posteriormente obtener como resultado un empleado multifuncional que busca el crecimiento personal y organizacional.

c. Preguntas directrices y/o hipótesis

c.1. Preguntas directrices

- ¿Cuáles son los principios y valores afines a los profesionales de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato?
- ¿Qué competencias profesionales son las más evidentes en los estudiantes de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato?
- ¿Qué alternativa de solución permitirá el fortalecimiento de los principios y valores en función de la formación de las competencias profesionales de los estudiantes de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato?

c.2. Hipótesis

Los principios y valores se relacionaron significativamente en la formación de competencias profesionales del estudiante de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

a. Modalidad, enfoque y nivel de investigación

a.1. Modalidad

El proyecto de investigación planteado por su estructura respondió a las siguientes modalidades:

Investigación de Campo

Según Arias (2012, pág. 31) la investigación de campo es “*aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes*”. Siguiendo este concepto, para Cázares, Christen, Jaramillo, Villaseñor & Zamudio (1999, pág. 18) la investigación de campo es “*aquella en que el mismo objeto de estudio sirve como fuente de información para el investigador. Consiste en la observación, directa y en vivo, de cosas, comportamiento de personas, circunstancias en que ocurren ciertos hechos; por ese motivo la naturaleza de las fuentes determina la manera de obtener los datos*”. En otras palabras, la investigación de campo responde a un proceso de recolección y presentación de información, basado en el análisis de fuentes que habitan en la realidad a investigar, las mismas que permitirán obtener afirmaciones relevantes del problema de estudio.

Adicionalmente, para Cázares, Christen, Jaramillo, Villaseñor & Zamudio (1999, págs. 18 - 19) “*las técnicas usualmente utilizadas en el trabajo de campo para el acopio de material son: la encuesta, la entrevista, la grabación, la filmación, la fotografía, etc.; de acuerdo con el tipo de trabajo que se esté realizando, puede emplearse una de estas técnicas o varias al mismo tiempo*”.

En efecto, la presente investigación fue de campo debido a que se dirigió a las fuentes primarias de información, las cuales estuvieron constituidas por los estudiantes legalmente matriculados en los novenos semestres de la Carrera de

Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato en los periodos Abril – Septiembre 2016 y Octubre 2016 – Marzo 2017, a quienes se les realizó preguntas acerca de los principios, valores y competencias profesionales formadas a lo largo de su carrera universitaria.

Investigación Bibliográfica-Documental

Para Bernal (2010, pág. 112) la investigación documental “*consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estados actuales del conocimiento respecto al tema objeto de estudio*”. Sin embargo, para Cázares, Christen, Jaramillo, Villaseñor & Zamudio (1999, pág. 18) la investigación documental “*depende fundamentalmente de la información que se recoge o consulta en documentos, entendiéndose este término, como todo material de índole permanente, es decir, al que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar, sin que se altere su naturaleza*”. En este sentido, la investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación y análisis de diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre un tema determinado, centrandose su desarrollo en las habilidades del investigador, como el olfato académico que utiliza para reconocer datos e información importante.

En complemento, según Cázares, Christen, Jaramillo, Villaseñor & Zamudio (1999, pág. 18) las fuentes documentales pueden ser “*documentos escritos, como libros, periódicos, revistas, actas notariales, tratados, encuestas y conferencias escritas; documentos fílmicos, como películas, diapositivas; documentos grabados, como discos, cintas y casetes*”.

Por tanto, la presente investigación fue bibliográfica–documental debido a que ayudó a detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques y teorías de diversas fuentes sobre el estudio planteado, fundamentándose en referencias documentales como libros, revistas, tesis, artículos, estudios documentados, proyectos, reportajes y otras publicaciones referentes a los principios, valores y competencias profesionales del contador-auditor.

a.2. Enfoque

La presente investigación se enmarcó dentro del enfoque cuantitativo, el cual de acuerdo a Pita & Pértegas (2002, pág. 72) trata de *“determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede”*.

En consecuencia, la investigación cuantitativa permite examinar la información recolectada y transformarla en datos numéricos, por lo cual dichos elementos deben estar claramente identificados y delimitados en la investigación.

Además, para Bernal (2010, pág. 100) las características de la investigación cuantitativa son:

Asume una postura objetiva, estudia conductas y otros fenómenos observables, genera datos numéricos para representar el ambiente social, emplea conceptos preconcebidos y teorías para determinar qué datos van a ser recolectados, emplea métodos estadísticos para analizar los datos e infiere más allá de los datos, emplea procedimientos de inferencia estadística para generalizar las conclusiones de una muestra a una población definida, es confirmatoria, inferencial y deductiva.

Por estas razones, en este estudio fue predominante el enfoque cuantitativo, ya que se sustentó en la medición de las particularidades del objeto de estudio proporcionadas por los estudiantes de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato. Adicionalmente, los datos fueron analizados y probados de manera científica, y específicamente de forma numérica al basarse fundamentalmente en la estadística, con la cual además se demostró la validez de la hipótesis planteada en el capítulo anterior.

a.3. Nivel de Investigación

Para la ejecución del presente proyecto se utilizaron los siguientes tipos de investigación:

Investigación Exploratoria

Según Hernández, Fernández & Baptista (2006, pág. 100) la investigación exploratoria “*se realiza cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes*”. Es decir, consiste en la revisión de temas o áreas desde nuevas perspectivas, con el objetivo de exponer un conocimiento más profundo sobre el tema a investigar.

De manera que, dentro de este nivel se procedió a analizar el problema planteado mediante el examen de la bibliografía existente, con el objetivo de lograr un acercamiento con la realidad que se investigó y así obtener elementos de juicio que permitieron reforzar el desarrollo del estudio planteado y otorgaron mayor seguridad al proceso investigativo.

Además, para efectuar este tipo de investigación se realizaron encuestas a los estudiantes legalmente matriculados en los novenos semestres de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato buscando saber su nivel de práctica en principios y valores como base para la formación de competencias profesionales.

Investigación Descriptiva

Para Hernández, Fernández & Baptista (2006, pág. 102) la investigación descriptiva “*busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis*”. En la misma línea de pensamiento para Gómez (2006, pág. 63) los estudios descriptivos “*buscan especificar las propiedades, las características y los aspectos importantes del fenómeno que se somete a análisis*”. Entonces, se sostiene que la investigación descriptiva pretende recaudar información acerca de las características más peculiares o diferenciadoras de un determinado fenómeno de estudio.

Adicionalmente, para Cid, Méndez & Sandoval (2007, pág. 29)

Un estudio descriptivo, igual que los demás tipos de investigación, solo que con más especificidad, empieza a determinar el objeto de

estudio (organización de las empresas, clima laboral, satisfacción de los clientes, productividad, preferencia, etc.). Luego establece instrumentos para medir adecuadamente el nivel de ese objeto de estudio; supone una adecuada familiarización con el objeto de estudio para poder saber cómo se va a medir lo que nos interesa.

Investigación Correlacional

Hernández, Fernández & Baptista (2006, pág. 63) menciona que *“la investigación correlacional tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables”*. Es decir, que este tipo de investigación tiene como finalidad medir el grado de relación existente entre dos o más variables en un contexto particular. La utilidad de esta investigación es que permite saber cómo una variable o concepto puede influir en el comportamiento de otra variable relacionada.

En términos estadísticos la investigación correlacional se conoce como asociación entre variables, la cual para Molina & Rodrigo (2010, pág. 1) representa:

Una parte básica del análisis de datos es en cuanto que muchas de las preguntas e hipótesis que se plantean en los estudios que se llevan a cabo en la práctica implican analizar la existencia de relación entre variables. La existencia de algún tipo de asociación entre dos o más variables representa la presencia de algún tipo de tendencia o patrón de emparejamiento entre los distintos valores de esas variables.

En consecuencia, la presente investigación permitió recoger datos sobre la base de la hipótesis, exponer y resumir la información y luego analizar minuciosamente los resultados a fin de extraer generalizaciones significativas que permitieron contribuir al conocimiento. Además, se estableció la presencia de una correlación estadística entre las variables; de esta manera, el investigador pudo comprobar el grado de relación entre los principios y valores y las competencias profesionales del estudiante de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

b. Población, muestra y unidad de investigación

b.1. Población

Arias (2012, pág. 81) define a la población como “*un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio*”.

Para efectos de la presente investigación, la población estuvo constituida por todos los estudiantes legalmente matriculados en el noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato tanto de la modalidad presencial como semipresencial en los periodos académicos Abril – Septiembre 2016 y Octubre 2016 – Marzo 2017. Bajo este contexto, la población que se consideró en el proyecto asciende a 200 alumnos matriculados en los periodos antes mencionados, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 3.1. Estudiantes de noveno semestre en el periodo académico Abril – Septiembre 2016

Semestre – Paralelo	Número de Alumnos
Noveno “A”	42
Noveno “B”	28
Noveno “C”	44
Noveno “D”- Semipresencial	12
TOTAL	126

Fuente: Facultad de Contabilidad y Auditoría (2016)

Tabla 3.2. Estudiantes de noveno semestre en el periodo académico Octubre 2016 – Marzo 2017

Semestre – Paralelo	Número de Alumnos
Noveno “A”	34
Noveno “B”	40
TOTAL	74

Fuente: Facultad de Contabilidad y Auditoría (2016)

Adicionalmente, se puede afirmar que, se cuenta con una población de tipo finita puesto que se conoce con certeza el número de elementos objetos de estudio.

b.2. Muestra

Para Cid, Méndez & Sandoval (2007, pág. 74) la muestra *“es la parte o fracción representativa de un conjunto de una población, universo o colectivo, que ha sido obtenida con el fin de investigar ciertas características del mismo”*.

En este sentido, en la presente investigación no se calculó una muestra, debido a que se empleó un muestreo no probabilístico intencional, en donde se tomó como objeto de estudio toda la población. Sin embargo, se deja constancia de la fórmula que se utiliza en esta parte del proyecto, la cual es:

$$n = \frac{z^2 p q N}{z^2 p q + N e^2}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confiabilidad = 95% = 1,96

p = Probabilidad de ocurrencia = 0,5

q = Probabilidad de no ocurrencia = 0,5

N = Población

e = Error de muestreo = 0,05

b.3. Unidad de Investigación

La unidad de investigación para este estudio fue los 200 estudiantes matriculados en el noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato de los periodos académicos Abril – Septiembre 2016 y Octubre 2016 - Marzo 2017, quienes participaron en la presente investigación.

c. Operacionalización de las variables

En palabras de Arias (2012, pág. 62) la operacionalización de variables es el *“proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores”*.

Por tanto, a continuación se presentan los cuadros de la operacionalización de las dos variables objeto de estudio en el presente trabajo de investigación:

c.1. Variable independiente: Principios y valores profesionales

Tabla 3.3. Variable independiente: Principios y valores profesionales

Conceptualización	Dimensiones/ Categorías	Indicadores	Ítems	Técnica/Instrumento
Los valores son el conjunto de reglas de conducta, de leyes juzgadas conforme a un ideal, para una persona o colectividad. Los valores representan una forma de vivir, ellos están relacionados con la identidad de la persona y con el medio. (Poletti, 1983, pág. 76)	Valores Sociales	Justicia	Buscar en diferentes contextos y situaciones profesionales el bien común.	Encuesta: Cuestionario
		Autonomía	Compromiso de actuar con integridad, objetividad e independencia en la aplicación de las normas profesionales.	Encuesta: Cuestionario
Los principios son criterios de adhesión, los mismos que conllevan a la opción libre y decidida por parte del profesionista, lo cual constituye un ejercicio de libertad e independencia. (Ibarra, 2007, pág. 45)	Valores Ético – Morales	Responsabilidad	Comprensión y sensibilidad frente a la responsabilidad social que implica el desarrollo de su trabajo.	Encuesta: Cuestionario
		Honestidad	Emitir resultados que expresan puntualmente la realidad analizada.	Encuesta: Cuestionario
		Respeto entre colegas	Realizar prácticas de competencia entre compañeros.	Encuesta: Cuestionario
		Solidaridad	Formar parte del Colegio de Contadores.	Encuesta: Cuestionario
		Confidencialidad	Conocer la importancia del secreto profesional.	Encuesta: Cuestionario
		Observancia con las normas	Observación de las normas profesionales de las organizaciones en las cuales se desempeña.	Encuesta: Cuestionario
Conducta ética	Dominar el Código de Ética del contador.	Encuesta: Cuestionario		

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

c.2. Variable dependiente: Competencias profesionales

Tabla 3.4. Variable dependiente: Competencias profesionales

Conceptualización	Dimensiones/ Categorías	Indicadores	Ítems	Técnica/Instrumento
<p>La competencia profesional es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. (Organización Internacional de Trabajo, 1997, pág. 28)</p>	<p>Área de Contabilidad</p>	Aplicación Contable de Sociedades	<p>Elaborar, analizar e interpretar estados financieros, para apoyar y participar en la toma de decisiones.</p>	<p>Encuesta: Cuestionario</p>
		Aplicación de Contabilidad Gubernamental		
		Empleo de la Contabilidad por la Gerencia		
		Aplicación de la Contabilidad en Instituciones Financieras		
	<p>Área de Costos</p>	Aplicación de Sistemas de Costos		<p>Encuesta: Cuestionario</p>
		Determinación de Costos de Producción		
		Gerencia Estratégica de Costos		

Área Tributaria	Manejo de Instrumentos Jurídicos Tributarios	Conocer e interpretar adecuadamente las leyes, reglamentos y demás disposiciones tributarias y verificar su aplicación.	Encuesta: Cuestionario
	Aplicación Tributaria		
Área de Administración	Aplicación de Principios de Administración	Diseñar sistemas, procedimientos e indicadores para evaluar el desempeño de los miembros de la organización.	Encuesta: Cuestionario
	Gestión de la Producción		
Área de Métodos Cuantitativos	Aplicación de Cálculo Matemático	Aplicar la metodología matemática y estadística necesaria en el área de auditoría, costos y finanzas.	Encuesta: Cuestionario
	Aplicación de Programación Lineal		
	Aplicación Investigación Operativa		
	Aplicación Estadística Inferencial		
Área de Auditoria	Fundamentación de la Auditoría	Planificar procesos de auditoría de cualquier naturaleza y aplicar los procedimientos necesarios para su ejecución.	Encuesta: Cuestionario
	Ejecución de Auditoria Financiera		
	Ejecución Informes de Auditoría		

		Ejecución Auditoria de Gestión	
Área de Sistemas de Información	Empleo del Excel contable	Participar en el diagnóstico, diseño, desarrollo evaluación, construcción y mantención de sistemas de información.	Encuesta: Cuestionario
	Utilización softwares contables		
Área de Finanzas	Gestión Financiera	Participar en la determinación de la estructura financiera de la empresa y evaluar los riesgos inherentes.	Encuesta: Cuestionario
Área de Economía	Aplicación de Principios de Economía	Comprender el entorno económico nacional e internacional y evaluar los efectos que las políticas fiscales y monetarias tendrán en la gestión de las organizaciones.	Encuesta: Cuestionario
	Análisis Microeconómico		
Área Jurídica	Manejo de Instrumentos Jurídicos Empresariales	Conocer las bases del derecho civil, comercial y laboral.	Encuesta: Cuestionario
	Manejo de Instrumentos Jurídicos Laborales		

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

d. Descripción detallada del tratamiento de la información

Al finalizar la etapa de selección del diseño de investigación y determinación de la población a ser analizada, la siguiente etapa consistió en la recolección de la información y el procesamiento de la misma. Y Herrera, Medina & Naranjo (2010, pág. 114) lo complementan exponiendo que *“la construcción de la información se opera en dos fases: plan para la recolección de la información y plan para el procesamiento de información”*.

d.1. Plan de recolección de la información

Esta fase comprende el conjunto de elementos y estrategias metodológicas que fueron empleadas durante el proceso de recolección de datos relevantes para la verificación de la hipótesis de acuerdo con el enfoque detallado anteriormente. Bajo este contexto, el plan para la presente investigación respondió a las siguientes preguntas:

a) ¿Para qué? La recolección de información permitió cumplir el objetivo general de la investigación que es:

- Determinar la relación de los principios y valores en la formación de competencias profesionales del estudiante de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, para su desempeño eficiente en el ámbito laboral.

b) ¿De qué personas u objetos? Los elementos que sirvieron como fuente de recolección de datos fueron los estudiantes legalmente matriculados en los novenos semestres de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato en los periodos académico Abril – Septiembre de 2016 y Octubre 2016 - Marzo 2017.

c) ¿Sobre qué aspectos? La recolección de datos estuvo orientada a descubrir los principios y valores practicados, y su relación en la formación de competencias profesionales en los estudiantes de los novenos semestres de la Carrera de

Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, matriculados en los periodos académico Abril – Septiembre de 2016 y Octubre 2016 - Marzo 2017.

d) ¿Quién o quiénes? La obtención de información fue responsabilidad exclusiva del investigador: Gabriela Cristina Ríos Urrutia, puesto que no es necesaria la intervención de un mayor número de colaboradores.

e) ¿A quiénes? Los individuos de la población objeto de estudio que proporcionaron la información fueron los estudiantes de los novenos semestres de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, matriculados en los periodos académicos Abril – Septiembre 2016 y Octubre 2016 - Marzo 2017, pues, son la única fuente válida de información.

f) ¿Cuándo? El desarrollo del trabajo de campo se dividió en dos fases, la primera se cumplió en el mes de agosto al culminar el periodo Abril – Septiembre 2016 y la segunda fase un mes después de iniciado el semestre Octubre 2016 - Marzo 2017, es decir en el mes de noviembre.

g) ¿Dónde? El lugar que fue seleccionado para la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos es la ciudad de Ambato, en la ubicación física de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

h) ¿Cuántas veces? La técnica de recolección de información fue aplicada por una sola vez, ya que el estudio corresponde a una investigación transaccional.

i) ¿Cómo? La técnica principal que se utilizó para obtener información fue la encuesta, por cuanto se constituyó en un proceso descriptivo que requirió de consulta masiva para detectar las ideas y opiniones de los involucrados respecto a la problemática con un tiempo y costo relativamente bajos.

j) ¿Con qué? El instrumento que se empleó en la investigación fue un cuestionario previamente estructurado, el cual contuvo exclusivamente preguntas cerradas a fin de que los encuestados se sujeten a las posibilidades de respuesta preestablecidas. Para su estructuración se tomaron en cuenta los elementos considerados en la operacionalización de variables.

En síntesis, la recolección de la información busca obtener datos relevantes que posteriormente se convertirán en información, debido a que será extraída de ambientes cotidianos de los participantes de la unidad de investigación.

d.2. Plan de procesamiento de la información

En esta fase estuvieron cifradas las esperanzas de comprobación de los supuestos, se estructuraron cuadros y tablas para obtener matrices de datos con el objetivo de analizar e interpretar los resultados y consecuentemente presentar conclusiones. Los datos recogidos proporcionaron números abstractos y fue el investigador el encargado de darles sentido apoyándose en la estadística y otras herramientas.

Para la presente investigación los datos recogidos se transformaron siguiendo procedimientos como:

Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.

Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.

Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis: cuadro de una sola variable, cuadro con cruce de variable, etc.

Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis).

Estudio estadístico de datos para presentación de resultados. (Herrera, Medina, & Naranjo, 2010, pág. 125)

En lo que respecta a la presentación de datos, esta se efectuó mediante tres procedimientos distintos que fueron:

Representación Escrita: Consiste básicamente en incorporar en forma de texto los datos estadísticos recopilados, se aplica cuando los datos no son numerosos.

Representación Tabular: Consiste en ordenar los datos numéricos en filas y columnas, con las especificaciones correspondientes, según el tipo y características de dichos datos con el fin de mejorar su comprensión.

Representación Gráfica: Es el método gráfico para mostrar los datos obtenidos, un buen gráfico debe cumplir con cualidades como ser sencillo, ser adaptable al tipo de variables presentadas, reflejar con exactitud los datos. (Ander, 1995, pág. 349)

Adicionalmente, se señala que la tabulación de los datos recogidos y la presentación de resultados, se realizó a través del programa Microsoft Office Excel, el cual permitió cuantificar y representar de manera idónea la información obtenida debido a las múltiples herramientas que posee.

d.3. Plan de análisis e interpretación de resultados

Esta sección abarca los siguientes aspectos:

- a) **Análisis de los resultados estadísticos**, destacando la presencia de tendencias o relaciones de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- b) **Interpretación de los resultados**, contando con el apoyo del marco teórico, en los aspectos pertinentes.
- c) **Comprobación de hipótesis**. Para ello se aplicó el método estadístico que más se ajustó a la metodología seleccionada: Análisis de correlación simple, el cual permitió verificar la relación entre principios, capacidades y competencias.
- d) **Establecimiento de conclusiones y recomendaciones**. Las conclusiones se derivaron de la verificación de la hipótesis y del cumplimiento de los objetivos específicos; mientras que las recomendaciones procedieron de la consecución del tercer objetivo específico y de las conclusiones establecidas. Al final los resultados obtenidos confirmaron el Marco Teórico.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

a. Principales resultados

Tras culminar la etapa de recolección de información y con la finalidad de demostrar el cumplimiento de los objetivos planteados en el presente proyecto de investigación, se inició con el proceso de análisis de datos, el cual se subdividió en:

1. Revisión detenida de la información obtenida. En este paso se realizó un análisis minucioso a las encuestas aplicadas, con el propósito de detectar posibles errores como respuestas en blanco e ilegibilidad de la contestación.

2. Codificación de los datos. Las preguntas del cuestionario fueron elaboradas en base a la escala de Likert, por lo tanto se utilizó dicha numeración como código para cada respuesta. El significado de la valoración utilizada es el siguiente: 1 Nunca, 2 Ocasionalmente, 3 Habitualmente, 4 Siempre y 5 Extraordinariamente.

3. Tabulación de los datos. La tabulación de la información obtenida se realizó de manera electrónica mediante los programas Microsoft Office Excel e IBM SPSS Statistics 20.0 (Statistical Package for the Social Sciences) (2011), en los cuales se elaboró una matriz en donde constan las respuestas de cada encuestado.

4. Presentación de la información. Para cada categoría del cuestionario se elaboró un gráfico estadístico, el cual facilitó el análisis e interpretación de los datos. Además, la información está organizada en tablas que dan a conocer las frecuencias y porcentajes de cada ítem.

Adicionalmente, los datos recogidos provienen de la muestra detallada en el capítulo anterior, la cual consta de 200 estudiantes legalmente matriculados en los novenos semestres de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato en los periodos académicos Abril – Septiembre 2016 y Octubre 2016 – Marzo 2017.

a.1. Resultados

Las encuestas constan de 48 preguntas relacionadas con las variables de estudio, y están agrupadas en 13 categorías correspondientes al siguiente orden: Principios Éticos (PE), Capacidades Intelectuales (CI), Capacidades para Relacionarse con otras Personas (CRP), Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos (CSIP), Área de Contabilidad y Costos (ACC), Área Tributaria (AT), Área de Administración (AA), Área de Métodos Cuantitativos (AMC), Área de Auditoría (AAUD), Área de Sistemas de Información (ASI), Área de Finanzas (AF), Área de Economía (AE) y Área Jurídica (AJ). Cada grupo tiene un promedio, cuyo valor puede ascender hasta 5. Con esta aclaración, a continuación se presentan los resultados obtenidos en el proceso de análisis:

1. Género

Tabla 4.1. Género

GÉNERO	f	%
FEMENINO	170	85,00
MASCULINO	30	15,00
TOTAL	200	100,00

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

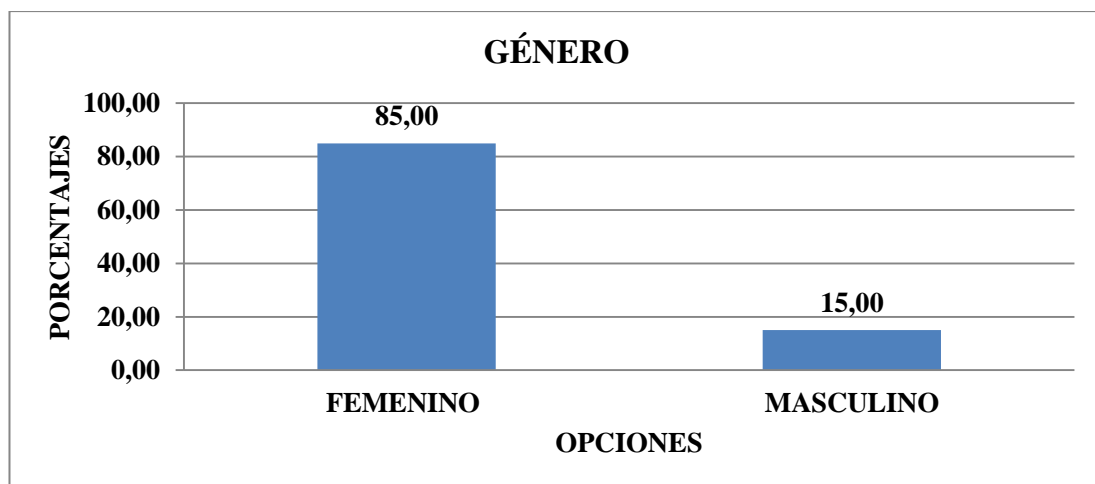


Gráfico 4.1. Género

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Análisis: Tomando como base la muestra de 200 alumnos, se expone que el 85% que son 170 estudiantes corresponden al género femenino y el 15% restante que son 30 al masculino.

Interpretación: La preferencia hacia carreras técnicas como Administración, Comercio o Contabilidad y Auditoría siempre han sido un patrón repetitivo a la hora de elegir una profesión por las mujeres. Esto es corroborado por los datos presentados en los que se demuestra que la mayoría de los estudiantes de Contabilidad y Auditoría corresponden al género femenino.

2. Edad

Tabla 4.2. Edad

EDAD	F	%
De 21 a 24	172	86,00
De 25 a 28	23	11,50
De 29 a 32	4	2,00
De 33 a 36	1	0,50
TOTAL	200	100,00

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

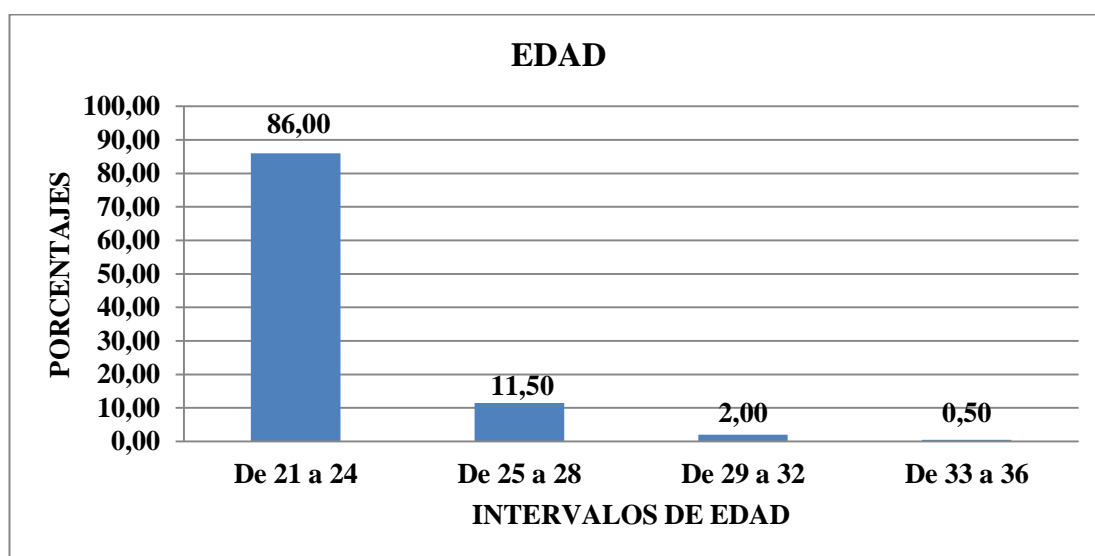


Gráfico 4.2. Edad

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Análisis: La muestra está dividida en cuatro segmentos, en el intervalo de 21 a 24 años está la mayoría de los estudiantes que son 172 representados por el 86%, de 25 a 28 años 23 que son el 11,50%, de 29 a 32 años 4 que son el 2% y de 33 a 36 tan solo 1 que significa el 0,50% del total de la muestra.

Interpretación: El resultado anterior se debe a que la mayoría de los estudiantes inicia su vida universitaria a los 18 años, por lo tanto la culminan en un promedio de

21 a 24 años, esto es ratificado por el porcentaje encontrado en el intervalo mencionado.

3. Situación laboral

Tabla 4.3. Situación laboral

OPCIONES	f	%
SI TRABAJAN	72	36,00
NO TRABAJAN	128	64,00
TOTAL	200	100,00

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

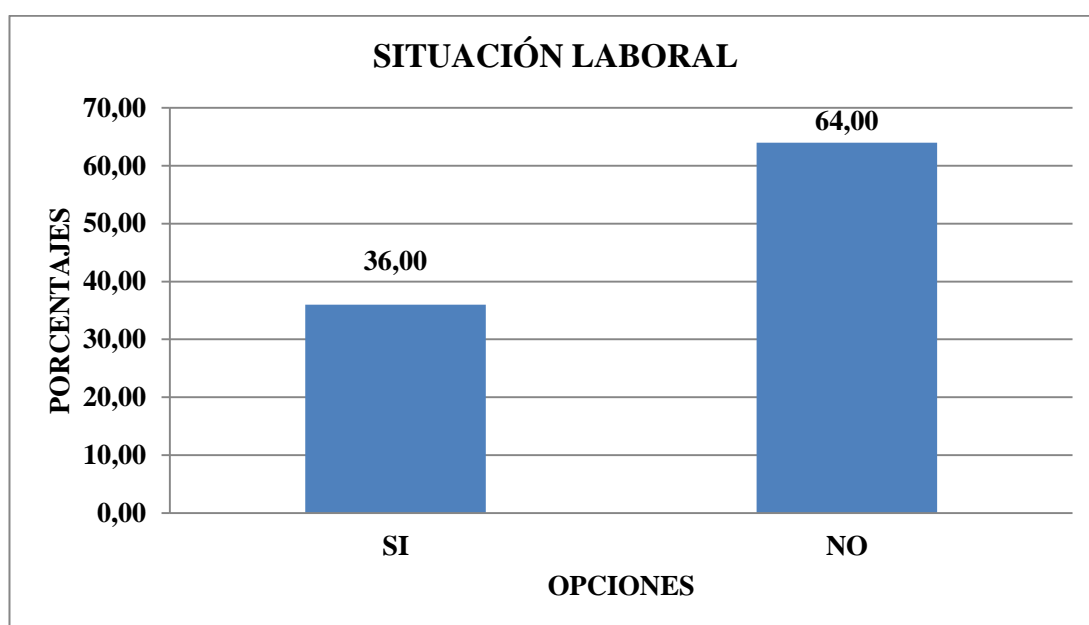


Gráfico 4.3. Situación laboral

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Análisis: La situación laboral de los estudiantes muestra que tan solo 72 alumnos que son el 36% trabajan, mientras que 128 que son el 64% no tienen empleo.

Interpretación: La mayoría de los estudiantes a lo largo de su vida universitaria prefieren dedicar su tiempo a los deberes, lecciones y a cumplir con todos los requerimientos solicitados por la universidad para culminar la carrera, en vez de solicitar un empleo.

4. Tipo de empresa donde laboran

Tabla 4.4. Tipo de empresa donde laboran

EMPRESA	F	%
PÚBLICA	7	3,50
PRIVADA	65	32,50
NINGUNA	128	64,00
TOTAL	200	100,00

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

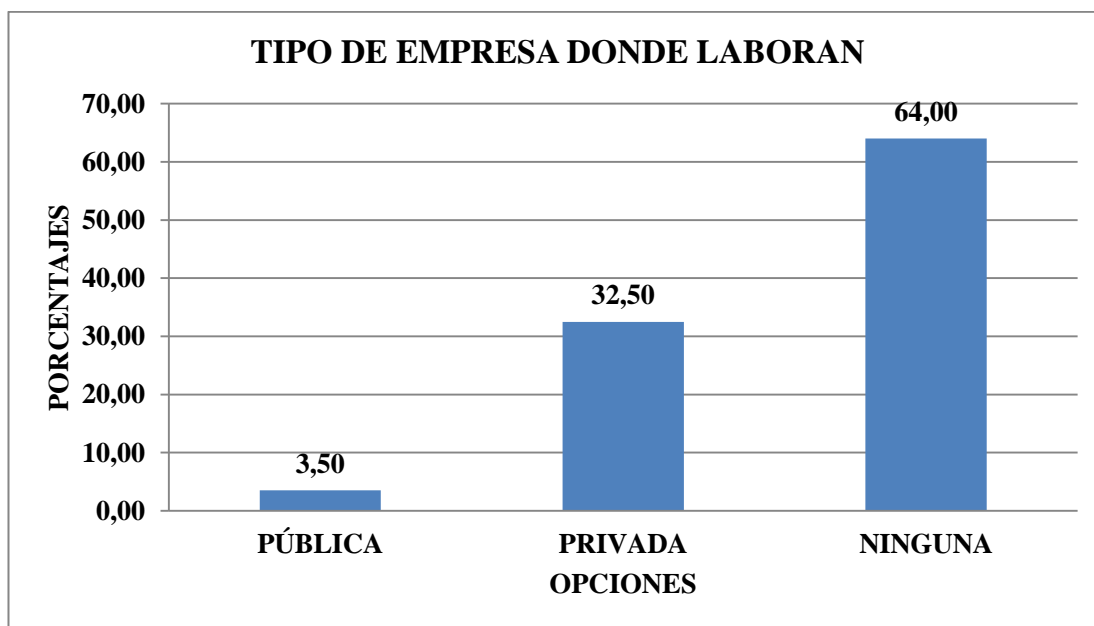


Gráfico 4.4. Tipo de empresa dónde laboran

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Análisis: La parte de la muestra que se encuentra económicamente activa está dividida en un 3,50% que trabaja en la empresa pública y son 7 estudiantes, y el 32,50% que está vinculado con organizaciones del sector privado y corresponde a 65 alumnos. Mientras que, el 64% que son 128 estudiantes no poseen empleo y obviamente no se ubican en ningún tipo de empresa.

Interpretación: Los alumnos que se encuentran trabajando han tenido mayor acogida en las empresas del sector privado, debido a que las entidades del sector público son más exigentes con los requisitos de ingreso, entre estos está el título de tercer nivel.

5. Modalidad de estudio

Tabla 4.5. Modalidad de estudio

MODALIDAD	f	%
PRESENCIAL	188	94,00
SEMIPRESENCIAL	12	6,00
TOTAL	200	100,00

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

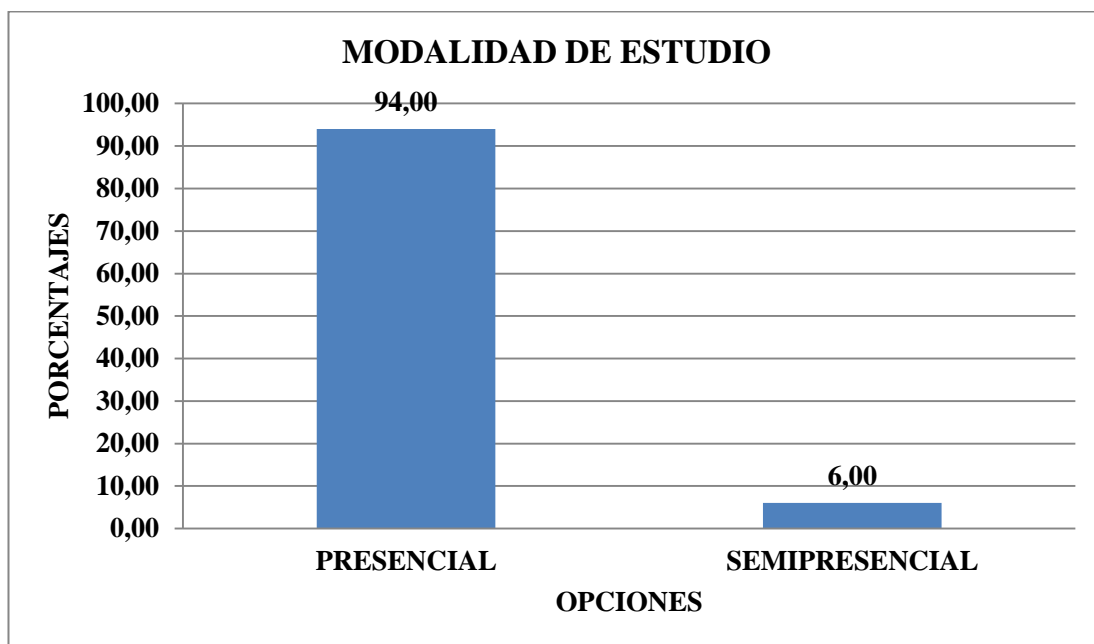


Gráfico 4.5. Modalidad de estudio

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Análisis: De los 200 alumnos objetos de estudio, el 94% que son 188 estudiantes asistieron a la modalidad presencial y el 6% que son 12 a la semipresencial.

Interpretación: La modalidad de estudio semipresencial posee pocos alumnos debido a que las facultades de la Universidad Técnica de Ambato ofrecían en ciertas carreras tan solo un cupo de 40 estudiantes (1 curso) para esta modalidad. Además, la demanda de estudiantes era mínima.

6. Periodo académico

Tabla 4.6. Periodo académico

P. ACADÉMICO	f	%
ABRIL-SEPT. 2016	126	63,00
OCTUBRE 2016-MARZO 2017	74	37,00
TOTAL	200	100,00

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

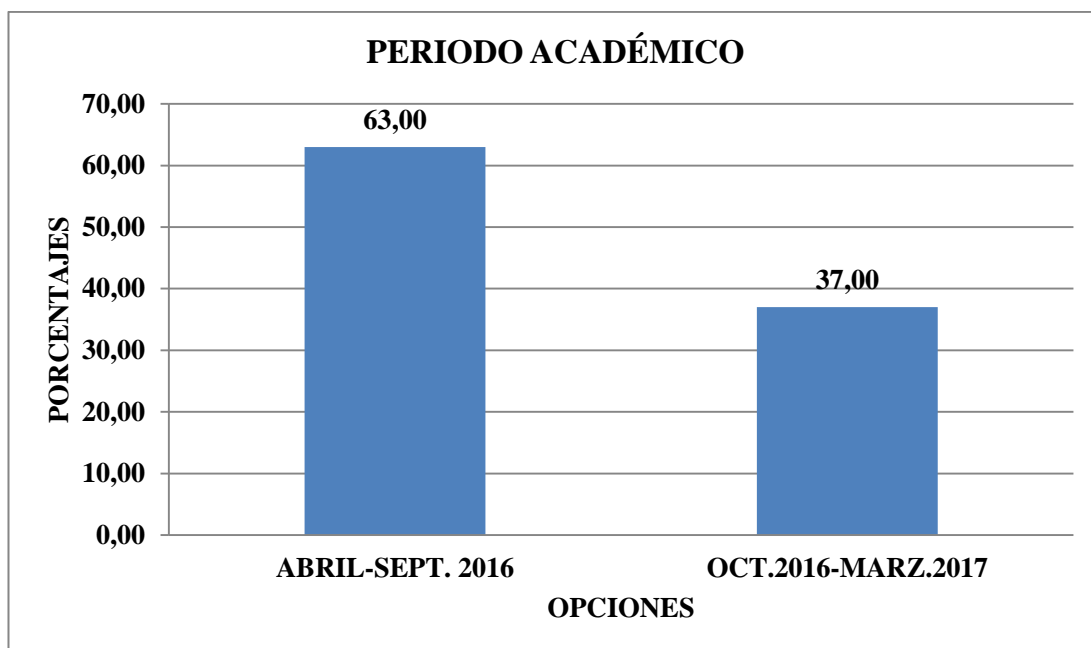


Gráfico 4.6. Periodo académico
Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Análisis: El presente proyecto de investigación se desarrolló con una muestra dividida en dos periodos académicos, al distribuirlos en porcentajes se expone que el 63% que son 126 estudiantes asistieron al periodo Abril – Septiembre 2016 y el 37% que son 74 alumnos al periodo Octubre 2016 – Marzo 2017.

Interpretación: La disminución de los alumnos en el periodo Octubre 2016 – Marzo 2017, se debe a que en el Ecuador desde el año 2012 el ingreso a las universidades empezó a ser responsabilidad de la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), entidad que regula el cupo de las carreras de cada universidad y tiene la potestad de enviar al estudiante a cualquiera de las 5 posibles profesiones seleccionadas en el proceso de inscripción.

7. Situación laboral de hombres y mujeres

Tabla 4.7. Situación laboral hombres y mujeres

GÉNERO	SI	NO	TOTAL
HOMBRES	18	12	30
MUJERES	54	116	170
TOTAL	72	128	200

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Tabla 4.8. Situación laboral hombres y mujeres %

GÉNERO	SI %	NO %	TOTAL
HOMBRES	9,00	6,00	15
MUJERES	27,00	58,00	85
TOTAL	36	64	100

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

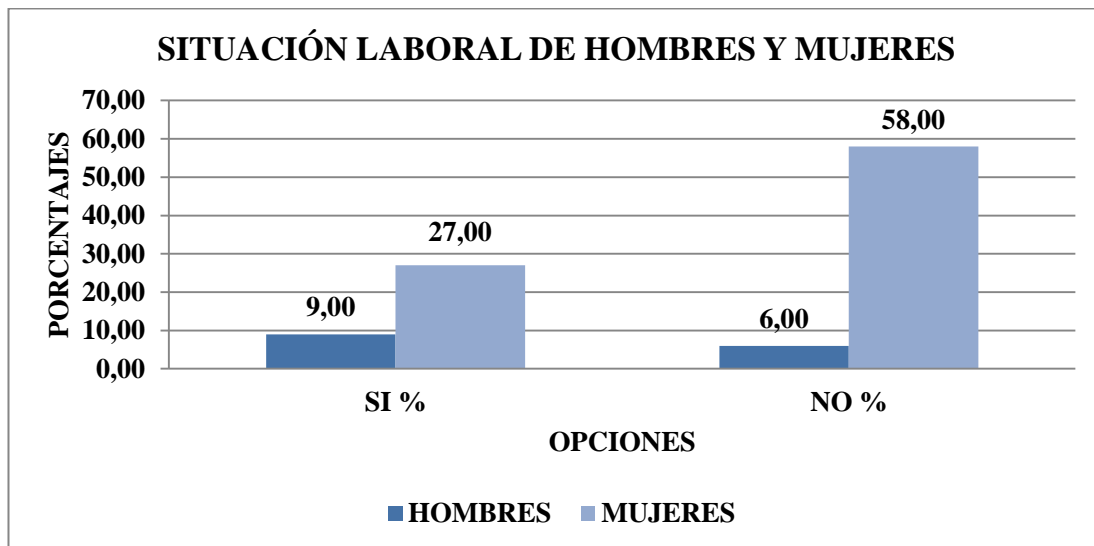


Gráfico 4.7. Situación laboral de hombres y mujeres

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Análisis: En cuanto a la situación laboral, los hombres que trabajan están representados por el 9% que son 18 estudiantes, y los que no tienen empleo son el 6% que corresponden a 12. Mientras que, las mujeres que se encuentran económicamente activas son el 27% representado por 54 jóvenes, y las que aún no trabajan son el 58% que constituyen 116 alumnas.

Interpretación: Debido a los horarios y requerimientos universitarios, en su mayoría los estudiantes prefieren no trabajar, y este es un patrón que se repite tanto en el género masculino como femenino.

8. Tipo de empresa en la que laboran hombres y mujeres

Tabla 4.9. Tipo de empresa en la que laboran hombres y mujeres

EMPRESA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PÚBLICA	4	3	7
PRIVADA	14	51	65
NINGUNA	12	116	128
TOTAL	30	170	200

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Tabla 4.10. Tipo de empresa en la que laboran hombres y mujeres %

EMPRESA	HOMBRES %	MUJERES %	TOTAL
PÚBLICA	2,00	1,50	3,5
PRIVADA	7,00	25,50	32,5
NINGUNA	6,00	58,00	64
TOTAL	15	85	100

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

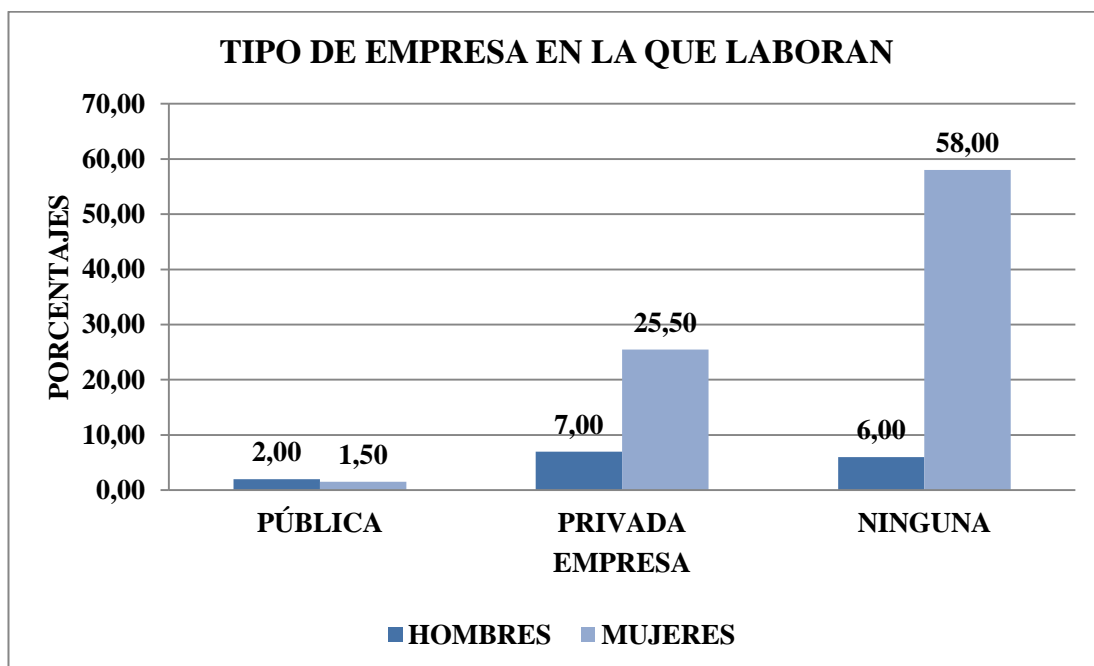


Gráfico 4.8. Tipo de empresa en la que laboran hombres y mujeres

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Análisis: El tipo de empresa donde están ubicados por una parte los hombres está representado por un 2% que son 4 en la empresa pública, un 7% en la privada que son 14 y un 6% que son 12 en ninguna. Por otro lado, un 1,50% de las mujeres que son 3 laboran en instituciones públicas, un 25,50% que son 51 en las entidades privadas y un 58% que son 116 en ninguna.

Interpretación: Las empresas privadas les dan más oportunidades laborales a los estudiantes universitarios. Esto se debe a que en las mencionadas entidades es mucho más fácil acceder o crear una vacante.

9. Modalidad de estudio acorde al género

Tabla 4.11. Modalidad de estudio acorde al género

MODALIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PRESENCIAL	30,00	158,00	188
SEMIPRESENCIAL	0,00	12,00	12
TOTAL	30	170	200

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Tabla 4.12. Modalidad de estudio acorde al género %

MODALIDAD	HOMBRES %	MUJERES %	TOTAL
PRESENCIAL	15,00	79,00	94
SEMIPRESENCIAL	0,00	6,00	6
TOTAL	15	85	100

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

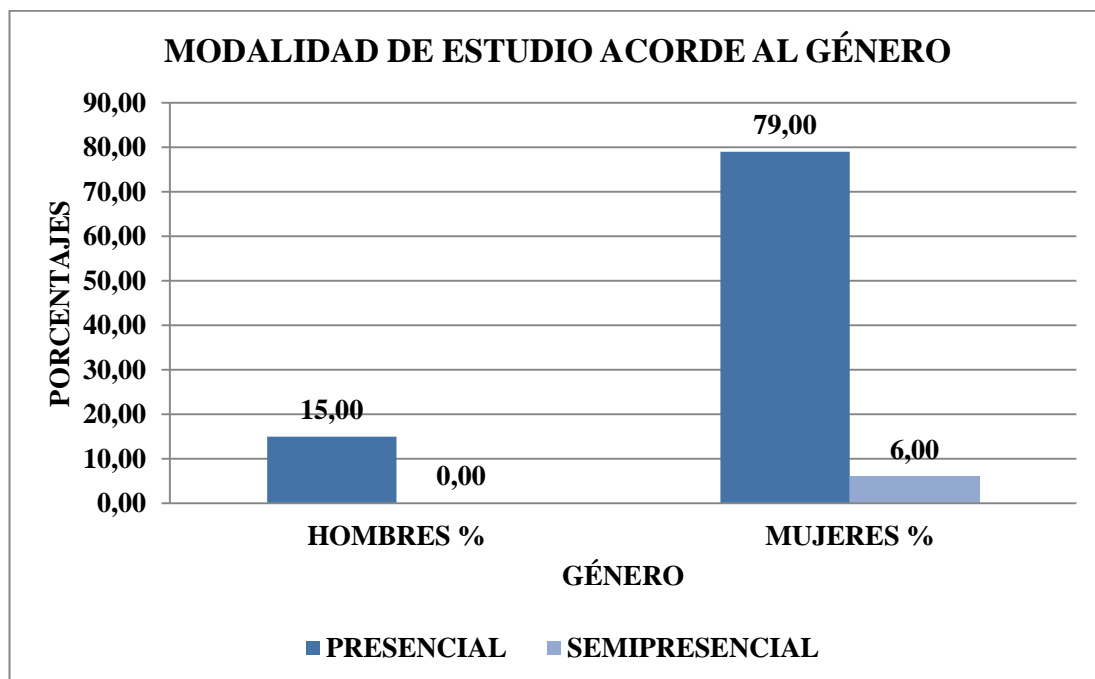


Gráfico 4.9. Modalidad de estudio acorde al género

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Análisis: En la modalidad presencial existe un 15% que son 30 hombres y un 79% que son 158 mujeres. Y en la semipresencial la totalidad de mujeres son 12 y representan el 6% del 100% de la muestra.

Interpretación: La preferencia de los estudiantes de ambos géneros es mucho mayor hacia la modalidad presencial. Por tanto, la mínima demanda y las exigencias de la educación superior han hecho que la modalidad de estudio semipresencial ya no esté dentro de la oferta académica de la Universidad Técnica de Ambato.

10. Género acorde al periodo académico

Tabla 4.13. Hombres y mujeres acorde al periodo académico

P. ACADÉMICO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ABRIL-SEPT. 2016	12,00	114,00	126
OCT.2016-MARZ.2017	18,00	56,00	74
TOTAL	30	170	200

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Tabla 4.14. Hombres y mujeres acorde al periodo académico %

P. ACADÉMICO	HOMBRES %	MUJERES %	TOTAL
ABRIL-SEPT. 2016	6,00	57,00	63,00
OCT.2016-MARZ.2017	9,00	28,00	37,00
TOTAL	15,00	85,00	100

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

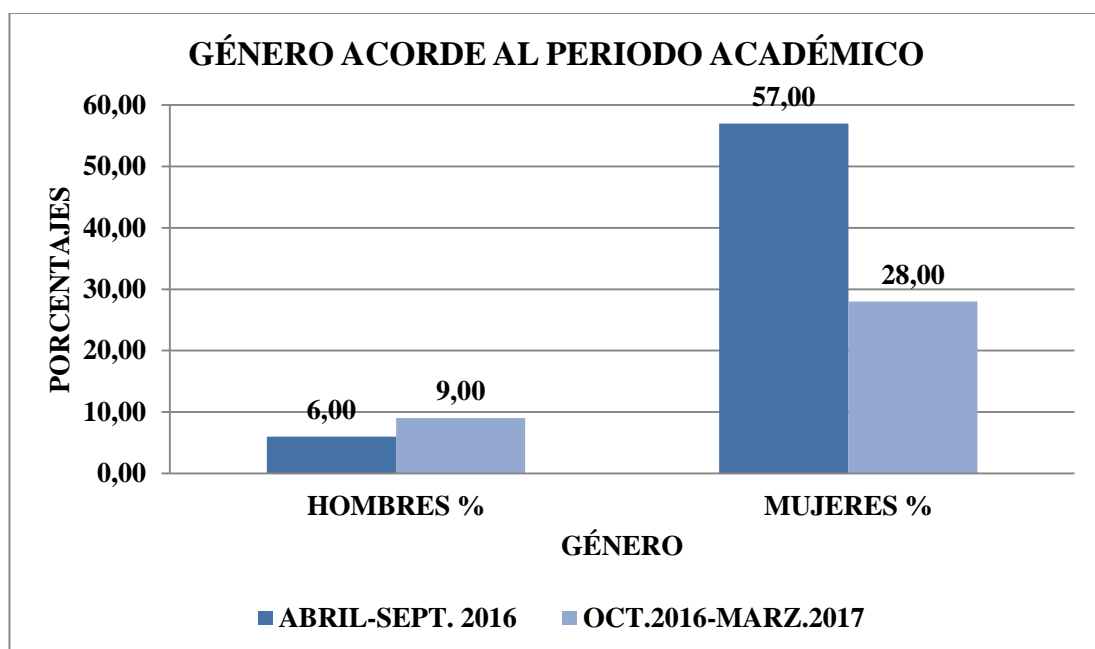


Gráfico 4.10. Género acorde al periodo académico

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Análisis: En el periodo académico Abril – Septiembre 2016 se encuentra un 6% que son 12 hombres y el 57% que son 114 mujeres. Mientras que, en el periodo Octubre 2016 – Marzo 2017 existen 8 hombres que son el 9% y 56 mujeres que son el 28%.

Interpretación: Al dividir los datos de un periodo académico a otro de acuerdo al género, se puede evidenciar en el periodo Octubre 2016 – Marzo 2017 como tanto hombres como mujeres están nivelando su número de participación en la carrera, esto es producto de la intervención de la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) en el ingreso a las universidades. Entonces, a pesar de que las carreras técnicas son la primera opción para el género femenino, también son una de las alternativas escogidas por el masculino y en muchas de las ocasiones ésta es la seleccionada para ellos.

11. Situación laboral acorde a la edad

Tabla 4.15. Situación laboral acorde a la edad

EDAD	SI	NO	TOTAL
De 21 a 24	53,00	119,00	172
De 25 a 28	16,00	7,00	23
De 29 a 32	2,00	2,00	4
De 33 a 36	1,00	0,00	1
TOTAL	72	128	200

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Tabla 4.16. Situación laboral acorde a la edad %

EDAD	SI %	NO %	TOTAL
De 21 a 24	26,50	59,50	86,00
De 25 a 28	8,00	3,50	11,50
De 29 a 32	1,00	1,00	2,00
De 33 a 36	0,50	0,00	0,50
TOTAL	36,00	64,00	100

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

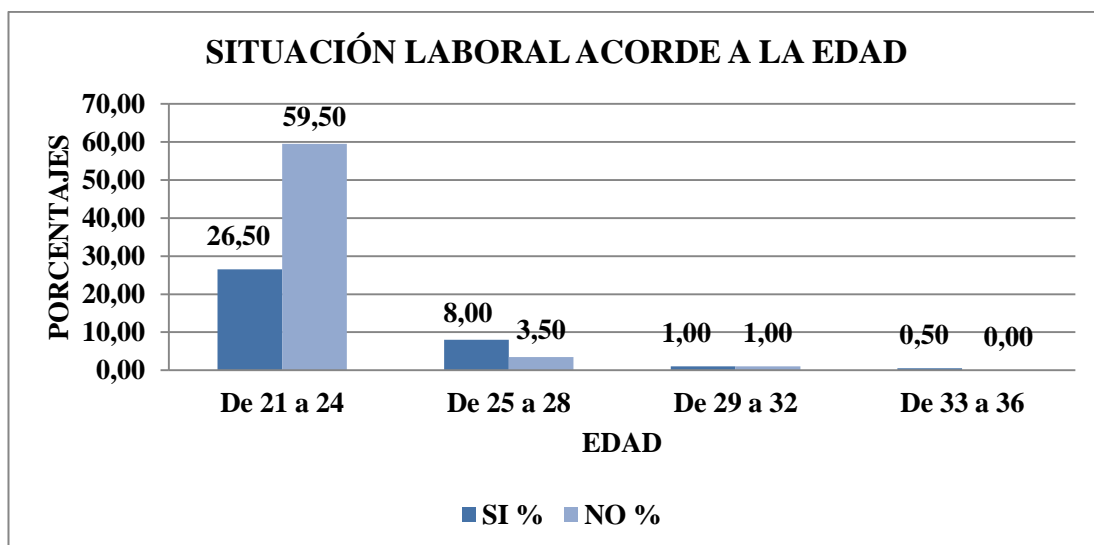


Gráfico 4.11. Situación laboral acorde a la edad

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Análisis: De los estudiantes que han cumplido de 21 a 24 años el 26,50% si trabaja estos son 53 estudiantes y el 59,50% que son 119 no lo hacen, de los que tienen de 25 a 28 años el 8% si labora y son 16 alumnos y el 3,50% que son 7 no lo realizan, en los estudiantes de 29 a 32 años el 1% si trabaja y el otro 1% no, esto está constituido por 2 alumnos respectivamente, y finalmente el alumno que se encuentra de 33 a 36 años si trabaja y representa el 0,50%.

Interpretación: Como se detalló en el ítem 2 la mayoría de la población se encuentra en el intervalo de 21 a 24 años y al tener una elevada preferencia a estudiar antes que trabajar generan el porcentaje más alto de desempleo.

12. Situación laboral acorde a la modalidad de estudio

Tabla 4.17. Situación laboral acorde a la modalidad de estudio

MODALIDAD	SI	NO	TOTAL
PRESENCIAL	62,00	126,00	188
SEMIPRESENCIAL	10,00	2,00	12
TOTAL	72,00	128,00	200

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Tabla 4.18. Situación laboral acorde a la modalidad de estudio %

MODALIDAD	SI %	NO %	TOTAL
PRESENCIAL	31,00	63,00	94,00
SEMIPRESENCIAL	5,00	1,00	6,00
TOTAL	36,00	64,00	100

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

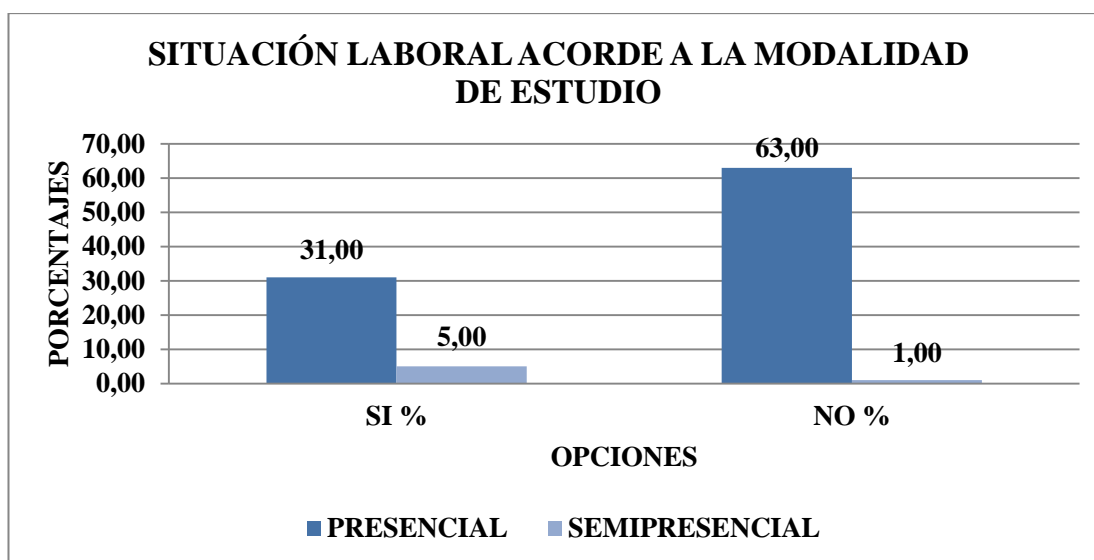


Gráfico 4.12. Situación laboral acorde a la modalidad de estudio

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Análisis: De los estudiantes que asistieron a la modalidad presencial un 31% que son 62 alumnos si se encuentran trabajando y un 63% que son 126 no lo hacen. Por otro lado, los estudiantes de la modalidad semipresencial están representados por un 5% que son 10 alumnos que si están laborando y un 1% que son 2 estudiantes que no.

Interpretación: Los datos muestran que los alumnos de la modalidad de estudio semipresencial se encuentran casi totalmente empleados, en contraste solo la mitad de los estudiantes de la modalidad presencial trabajan. Esto es resultado de que al elegir estudiar solo un día a la semana existe más tiempo para conseguir y dedicarse a un empleo.

13. Situación laboral acorde al periodo académico

Tabla 4.19. Situación laboral acorde al periodo académico

P. ACADÉMICO	SI	NO	TOTAL
ABRIL-SEPT. 2016	34,00	92,00	126
OCT.2016-MARZ.2017	38,00	36,00	74
TOTAL	72	128	200

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Tabla 4.20. Situación laboral acorde al periodo académico %

P. ACADÉMICO	SI %	NO %	TOTAL
ABRIL-SEPT. 2016	17,00	46,00	63,00
OCT.2016-MARZ.2017	19,00	18,00	37,00
TOTAL	36,00	64,00	100

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

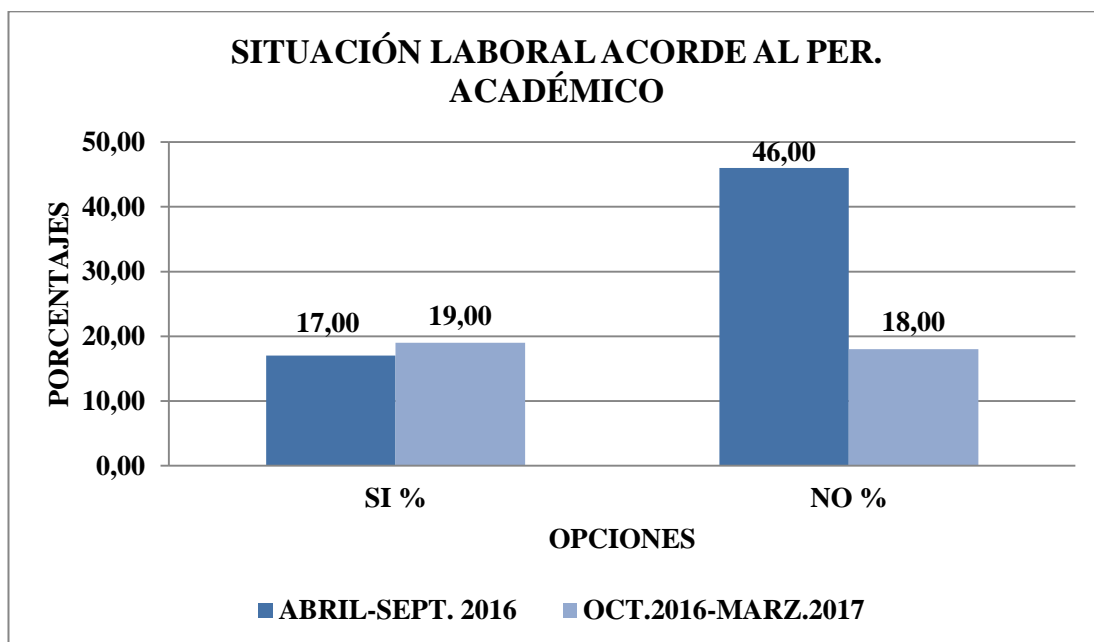


Gráfico 4.13. Situación laboral acorde al periodo académico

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Análisis: De los estudiantes que asistieron al periodo académico Abril – Septiembre 2016 el 17% si trabaja y están representados por 34 estudiantes y el 46% que son 92 no labora. Mientras que, los estudiantes del periodo Octubre 2016 – Marzo 2017 el 19% si labora y el 18% no, estos son 38 y 36 alumnos respectivamente.

Interpretación: Al separar la situación laboral de los estudiantes de un periodo académico a otro, se evidencia que los universitarios a pesar de su preferencia por estudiar en vez de trabajar, han comenzado a sentir la necesidad de tener un ingreso

adicional. Esto puede ser producto de la creciente crisis económica por la que está atravesando el Ecuador.

14. Categorías en general

Tabla 4.21. Promedio general de categorías

CATEGORÍAS	VALOR
PE	3,97
CI	4,00
CRP	4,02
CSIP	3,94
ACC	3,86
AT	3,82
AA	3,81
AMC	3,88
AAUD	3,99
ASI	3,90
AF	3,89
AE	3,95
AJ	3,96

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

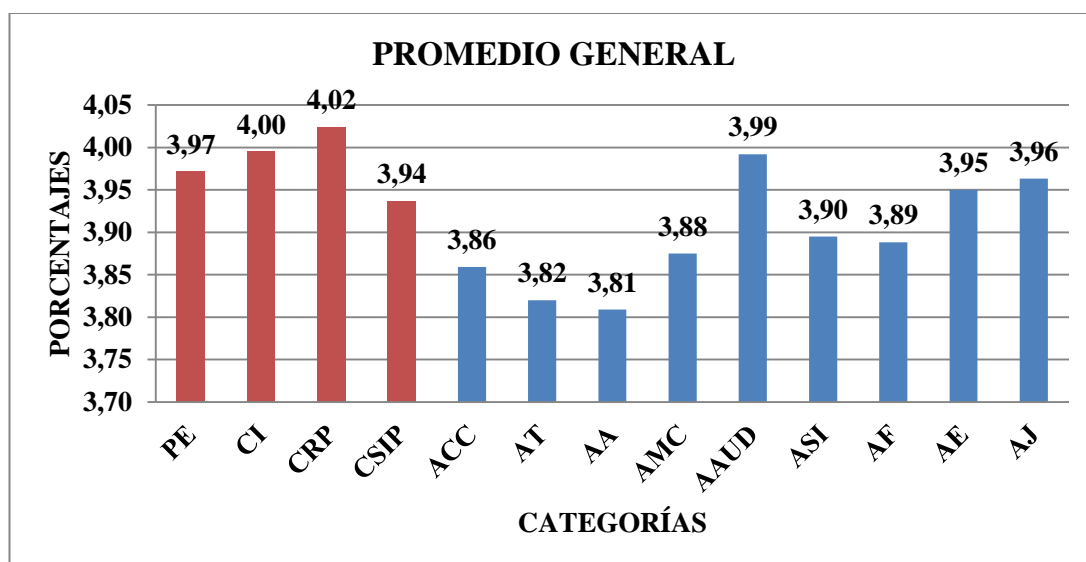


Gráfico 4.14. Promedio general de categorías

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Análisis: El promedio general de los 200 estudiantes se da a conocer en las 13 categorías en las que fueron agrupadas las 48 preguntas, estas son: Principios Éticos 3,97/5, Capacidades Intelectuales 4,00/5, Capacidades para Relacionarse con otras

Personas 4,02/5, Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos 3,94/5, Área de Contabilidad y Costos 3,86/5, Área Tributaria 3,82/5, Área de Administración 3,81/5, Área de Métodos Cuantitativos 3,88/5, Área de Auditoría 3,99/5, Área de Sistemas de Información 3,90/5, Área de Finanzas 3,89/5, Área de Economía 3,95/5 y Área Jurídica 3,96/5.

Interpretación: La competencia en la que los estudiantes tienen una mayor puntuación es en el Área de Auditoría con un promedio de 3,99/5 que representa el 79,80% de cumplimiento, esto se debe a que los alumnos le ponen más dedicación a los módulos referentes a este bloque, ya que se constituyen en las principales herramientas profesionales para un contador-auditor. En cambio, la menor puntuación está en el Área de Administración con un valor de 3,81/5 que refleja un 76,20% de conocimientos, lo mencionado se debe a la mínima carga horaria y por ende la ausencia de temas que complementen ha dicho componente curricular.

15. Categorías acorde al género

Tabla 4.22. Categorías acorde al género

CATEGORÍAS	HOMBRES	MUJERES
PE	3,69	4,02
CI	3,80	4,03
CRP	3,81	4,06
CSIP	3,89	3,95
ACC	3,80	3,87
AT	3,74	3,83
AA	3,57	3,85
AMC	3,73	3,90
AAUD	3,85	4,02
ASI	3,75	3,92
AF	3,97	3,87
AE	4,00	3,94
AJ	3,94	3,97

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

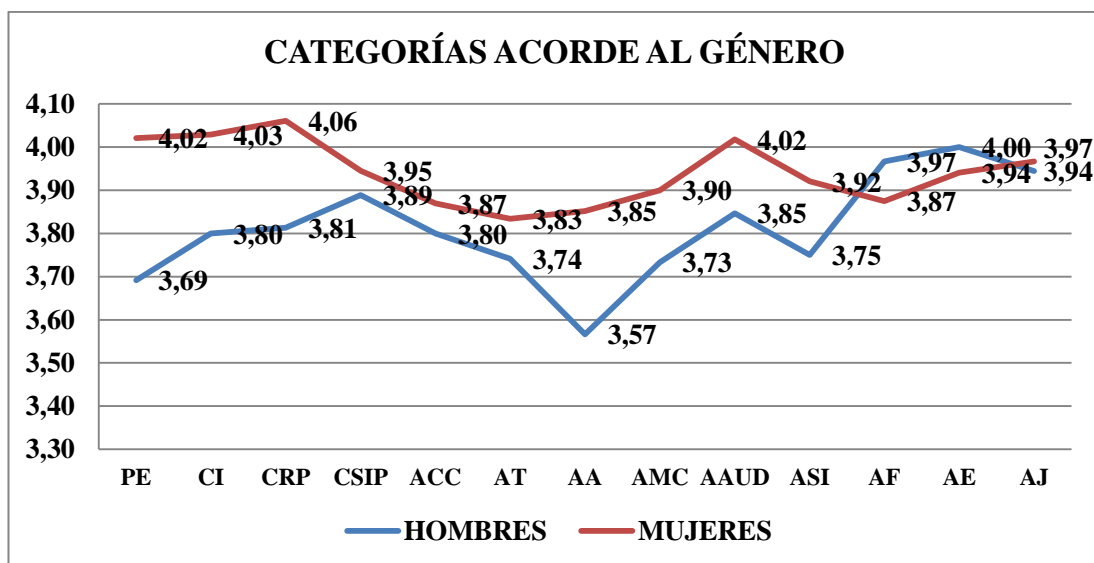


Gráfico 4.15. Categorías acorde al género
 Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Análisis: Al separar a la población de acuerdo al género se encontró que por un lado los hombres poseen las siguientes puntuaciones: Principios Éticos 3,69/5, Capacidades Intelectuales 3,80/5, Capacidades para Relacionarse con otras Personas 3,81/5, Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos 3,89/5, Área de Contabilidad y Costos 3,80/5, Área Tributaria 3,74/5, Área de Administración 3,57/5, Área de Métodos Cuantitativos 3,73/5, Área de Auditoria 3,85/5, Área de Sistemas de Información 3,75/5, Área de Finanzas 3,97/5, Área de Economía 4,00/5 y Área Jurídica 3,94/5. Mientras tanto, las mujeres obtuvieron en: Principios Éticos 4,02/5, Capacidades Intelectuales 4,03/5, Capacidades para Relacionarse con otras Personas 4,06/5, Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos 3,95/5, Área de Contabilidad y Costos 3,87/5, Área Tributaria 3,83/5, Área de Administración 3,85/5, Área de Métodos Cuantitativos 3,90/5, Área de Auditoria 4,02/5, Área de Sistemas de Información 3,92/5, Área de Finanzas 3,87/5, Área de Economía 3,94/5 y Área Jurídica 3,97/5.

Interpretación: La categoría en la que los hombres se destacan es en el Área de Economía con una puntuación de 4,00/5 valor que representa el 80% de dominio del componente académico, esto significa que al género masculino le llama más la atención la producción, intercambio y distribución de bienes y servicios, entre otras características de la economía. Por otra parte, las mujeres alcanzaron su valor máximo en el Área de Auditoría con un promedio de 4,02/5 que representa el

80,40% de conocimiento en la categoría, lo cual refleja la inclinación directa del género femenino hacia los módulos más importantes dentro de su formación profesional.

16. Categorías acorde a la edad

Tabla 4.23. Categorías acorde a la edad

CATEGORÍAS	De 21 a 24	De 25 a 28	De 29 a 32	De 33 a 36
PE	3,94	4,16	4,19	4,75
CI	3,95	4,22	4,20	5,00
CRP	3,98	4,28	4,35	5,00
CSIP	3,90	4,19	4,00	5,00
ACC	3,84	3,98	3,83	4,83
AT	3,77	4,12	3,88	5,00
AA	3,77	3,98	4,00	5,00
AMC	3,83	4,22	3,75	5,00
AAUD	3,97	4,14	3,95	5,00
ASI	3,87	4,04	3,88	4,50
AF	3,85	4,14	3,83	5,00
AE	3,95	4,04	3,25	5,00
AJ	3,96	4,04	3,42	5,00

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

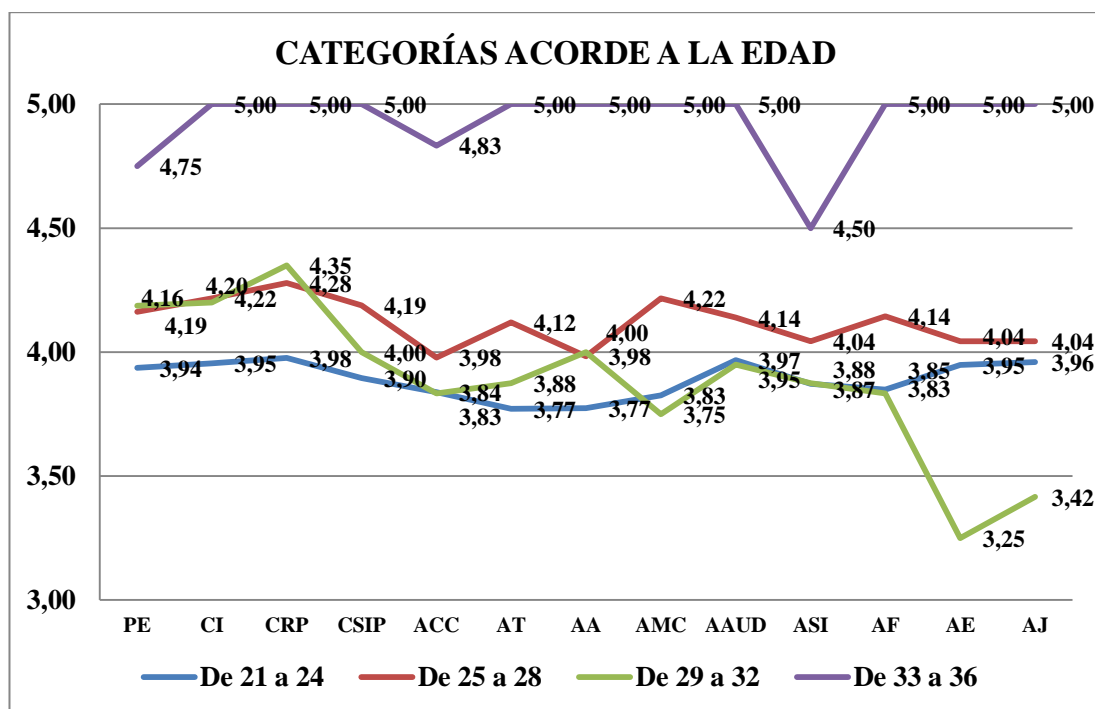


Gráfico 4.16. Categorías acorde a la edad

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Análisis: Acorde al intervalo de edad en el que fue clasificada la muestra se encontraron los siguientes resultados: Los estudiantes que tienen de 21 a 24 años obtuvieron en: Principios Éticos 3,94/5, Capacidades Intelectuales 3,95/5, Capacidades para Relacionarse con otras Personas 3,98/5, Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos 3,90/5, Área de Contabilidad y Costos 3,84/5, Área Tributaria 3,77/5, Área de Administración 3,77/5, Área de Métodos Cuantitativos 3,83/5, Área de Auditoría 3,97/5, Área de Sistemas de Información 3,87/5, Área de Finanzas 3,85/5, Área de Economía 3,95/5 y Área Jurídica 3,96/5. Los estudiantes que están en el grupo de 25 a 28 años tienen en: Principios Éticos 4,16/5, Capacidades Intelectuales 4,22/5, Capacidades para Relacionarse con otras Personas 4,28/5, Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos 4,19/5, Área de Contabilidad y Costos 3,98/5, Área Tributaria 4,12/5, Área de Administración 3,98/5, Área de Métodos Cuantitativos 4,22/5, Área de Auditoría 4,14/5, Área de Sistemas de Información 4,04/5, Área de Finanzas 4,14/5, Área de Economía 4,04/5 y Área Jurídica 4,04/5. Los estudiantes que tienen de 29 a 32 años poseen las siguientes puntuaciones en: Principios Éticos 4,19/5, Capacidades Intelectuales 4,20/5, Capacidades para Relacionarse con otras Personas 4,35/5, Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos 4,00/5, Área de Contabilidad y Costos 3,83/5, Área Tributaria 3,88/5, Área de Administración 4,00/5, Área de Métodos Cuantitativos 3,75/5, Área de Auditoría 3,95/5, Área de Sistemas de Información 3,88/5, Área de Finanzas 3,83/5, Área de Economía 3,25/5 y Área Jurídica 3,42/5. Y el estudiante que pertenece al grupo de 33 a 36 años tiene los siguientes resultados en: Principios Éticos 4,75/5, Capacidades Intelectuales 5,00/5, Capacidades para Relacionarse con otras Personas 5,00/5, Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos 5,00/5, Área de Contabilidad y Costos 4,83/5, Área Tributaria 5,00/5, Área de Administración 5,00/5, Área de Métodos Cuantitativos 5,00/5, Área de Auditoría 5,00/5, Área de Sistemas de Información 4,50/5, Área de Finanzas 5,00/5, Área de Economía 5,00/5 y Área Jurídica 5,00/5.

Interpretación: Los estudiantes de acuerdo a cada intervalo de edad demostraron que se destacan en diferentes categorías. Los alumnos de 21 a 24 años alcanzaron su máxima puntuación en el Área de Auditoría demostrando su atención y preferencia

hacia una de las áreas principales de su profesión. Los estudiantes de 25 a 28 años exponen ser mejores en el Área de Métodos Cuantitativos debido a que en el mundo laboral uno de los requerimientos más importantes es el razonamiento lógico y cálculos aplicados a las diferentes situaciones prácticas-contables de cada organización. Para los alumnos de 29 a 32 años el componente académico de mayor conocimiento es el Área de Administración, ya que seguramente sus puestos de trabajo tienen relación con dicho bloque y por lo tanto lo han aprovechado al máximo. Finalmente, el estudiante que se encuentra de 33 a 36 años declara dominar todas las competencias profesionales impartidas por la universidad, esto es producto de varios años de experiencia laboral, y además el desenvolverse en un mundo práctico le ha permitido compartir más dudas que han sido complementadas y resueltas en clases.

17. Categorías acorde al periodo académico

Tabla 4.24. Categorías acorde al periodo académico

CATEGORÍAS	ABRIL-SEPT. 2016	OCT.2016-MARZ.2017
PE	4,15	3,66
CI	4,06	3,88
CRP	4,09	3,91
CSIP	3,94	3,93
ACC	3,88	3,82
AT	3,84	3,78
AA	3,95	3,58
AMC	3,93	3,78
AAUD	4,04	3,91
ASI	3,99	3,73
AF	3,96	3,77
AE	4,00	3,86
AJ	3,98	3,93

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

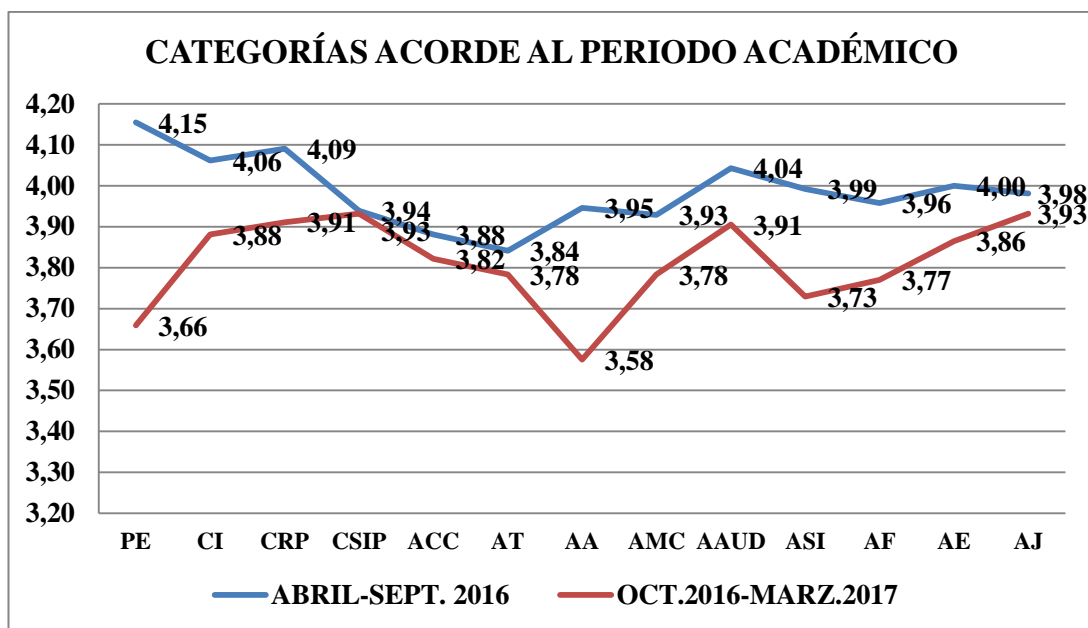


Gráfico 4.17. Categorías acorde al periodo académico
 Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Análisis: Los estudiantes que asistieron al periodo académico Abril – Septiembre 2016 obtienen los siguientes resultados en: Principios Éticos 4,15/5, Capacidades Intelectuales 4,06/5, Capacidades para Relacionarse con otras Personas 4,09/5, Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos 3,94/5, Área de Contabilidad y Costos 3,88/5, Área Tributaria 3,84/5, Área de Administración 3,95/5, Área de Métodos Cuantitativos 3,93/5, Área de Auditoria 4,04/5, Área de Sistemas de Información 3,99/5, Área de Finanzas 3,96/5, Área de Economía 4,00/5 y Área Jurídica 3,98/5. En cambio, los alumnos del periodo académico Octubre 2016 - Marzo 2017 presentan la siguiente valoración en: Principios Éticos 3,66/5, Capacidades Intelectuales 3,88/5, Capacidades para Relacionarse con otras Personas 3,91/5, Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos 3,93/5, Área de Contabilidad y Costos 3,82/5, Área Tributaria 3,78/5, Área de Administración 3,58/5, Área de Métodos Cuantitativos 3,78/5, Área de Auditoria 3,91/5, Área de Sistemas de Información 3,73/5, Área de Finanzas 3,77/5, Área de Economía 3,86/5 y Área Jurídica 3,93/5.

Interpretación: Acorde al periodo académico se destaca que los estudiantes del periodo Abril – Septiembre 2016 obtuvieron el mayor promedio en Principios Éticos y en el Área de Auditoria, lo cual destaca la fuerte práctica de principios y valores ligados a la dedicación e interés a todos los sílabos correspondientes a auditoria. En

contraste, para los alumnos del periodo académico Octubre 2016 – Marzo 2017 el componente curricular con mayor calificación es el Área Jurídica, lo cual demuestra que los docentes han logrado llegar al estudiante dejándole clara la legislación nacional aplicable al área empresarial y laboral.

18. Categorías acorde a la situación laboral

Tabla 4.25. Categorías acorde a la situación laboral

CATEGORÍAS	SI LABORA	NO LABORA
PE	3,88	4,03
CI	3,99	4,00
CRP	4,03	4,02
CSIP	4,04	3,88
ACC	3,91	3,83
AT	3,84	3,81
AA	3,78	3,83
AMC	3,97	3,82
AAUD	3,96	4,01
ASI	3,88	3,91
AF	3,93	3,86
AE	3,99	3,93
AJ	3,99	3,95

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

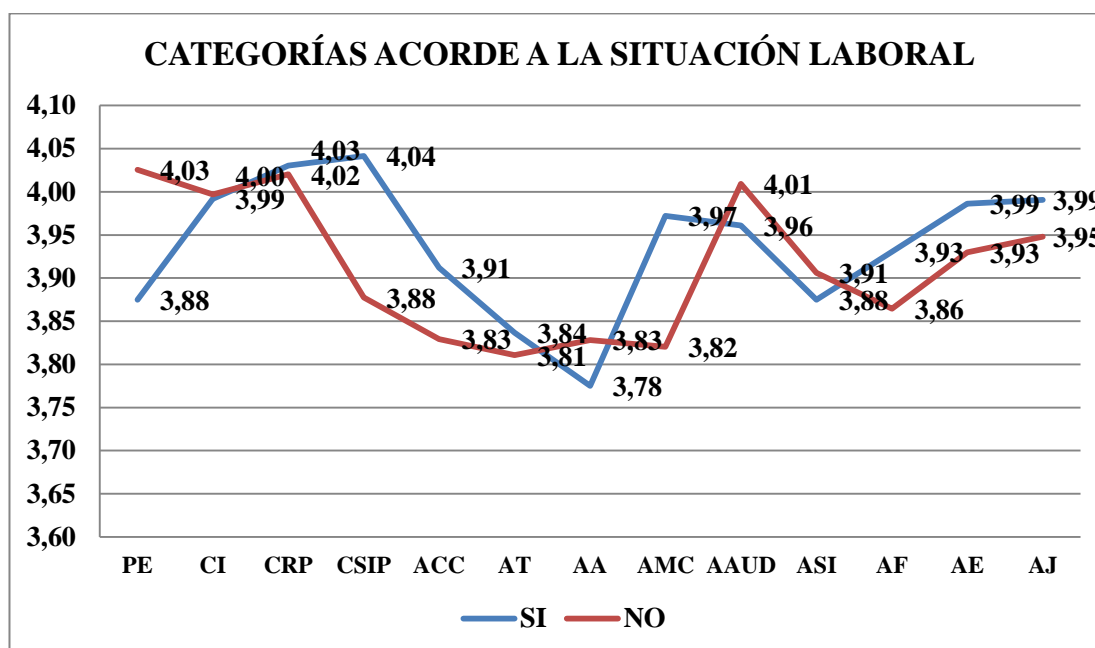


Gráfico 4.18. Categorías acorde a la situación laboral

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Análisis: Los estudiantes que trabajan obtuvieron en: Principios Éticos 3,88/5, Capacidades Intelectuales 3,99/5, Capacidades para Relacionarse con otras Personas 4,03/5, Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos 4,04/5, Área de Contabilidad y Costos 3,91/5, Área Tributaria 3,84/5, Área de Administración 3,78/5, Área de Métodos Cuantitativos 3,97/5, Área de Auditoria 3,96/5, Área de Sistemas de Información 3,88/5, Área de Finanzas 3,93/5, Área de Economía 3,99/5 y Área Jurídica 3,99/5. Mientras que, los estudiantes que no forman parte del mundo laboral exponen los siguientes resultados en: Principios Éticos 4,03/5, Capacidades Intelectuales 4,00/5, Capacidades para Relacionarse con otras Personas 4,02/5, Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos 3,88/5, Área de Contabilidad y Costos 3,83/5, Área Tributaria 3,81/5, Área de Administración 3,83/5, Área de Métodos Cuantitativos 3,82/5, Área de Auditoria 4,01/5, Área de Sistemas de Información 3,91/5, Área de Finanzas 3,86/5, Área de Economía 3,93/5 y Área Jurídica 3,95/5.

Interpretación: En lo que corresponde a los estudiantes que si trabajan, ellos se destacaron en el Área de Economía y Área Jurídica, debido a que el desenvolverse en el mundo práctico los lleva a querer aprovechar al máximo este tipo de módulos que tienen que ver con la legislación, situación y modelos económicos del país. Por otra parte, los alumnos que no trabajan obtuvieron la máxima calificación en Principios Éticos y en el Área de Auditoria debido a que aparte de la fuerte práctica de principios y valores que reflejan, también demuestran la inclinación por querer ser auditores antes que contadores.

19. Categorías acorde al tipo de empresa donde trabajan

Tabla 4.26. Categorías acorde al tipo de empresa donde trabajan

CATEGORÍAS	PÚBLICA	PRIVADA	NINGUNA
PE	3,25	3,94	4,03
CI	3,43	4,05	4,00
CRP	3,89	4,05	4,02
CSIP	3,71	4,08	3,88
ACC	3,98	3,91	3,83
AT	3,71	3,85	3,81
AA	3,51	3,80	3,83
AMC	3,71	4,00	3,82
AAUD	3,69	3,99	4,01
ASI	3,93	3,87	3,91
AF	3,81	3,94	3,86
AE	3,93	3,99	3,93
AJ	4,00	3,99	3,95

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

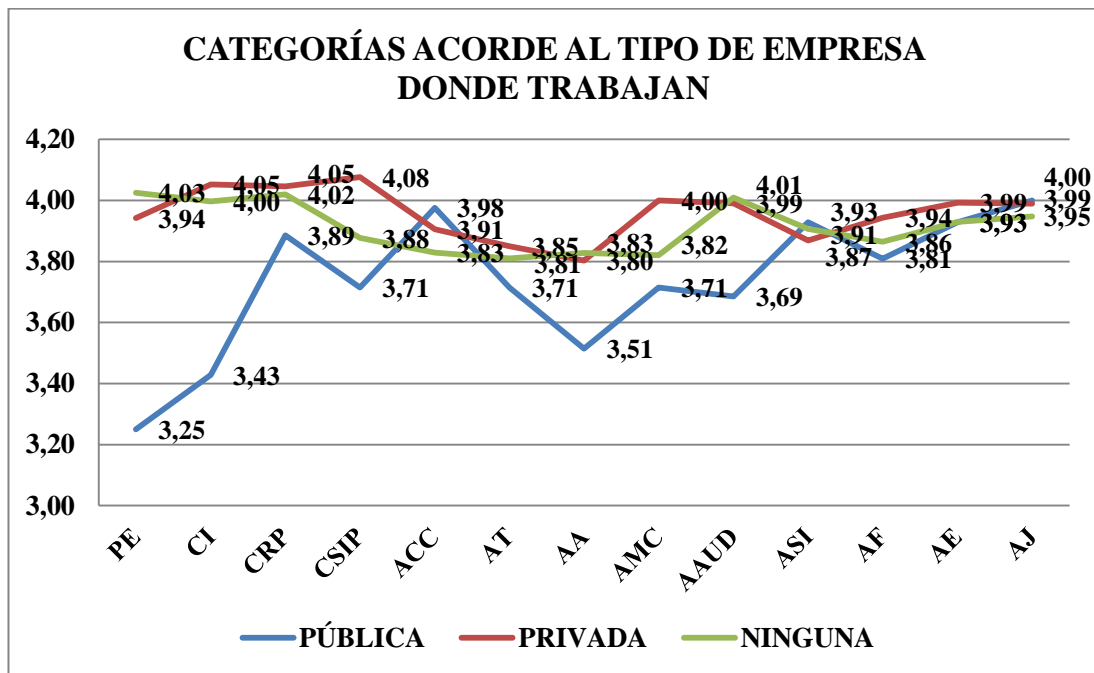


Gráfico 4.19. Categorías acorde al tipo de empresa donde trabajan

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Análisis: Los alumnos que trabajan en las empresas del sector público generaron los siguientes resultados en: Principios Éticos 3,25/5, Capacidades Intelectuales 3,43/5, Capacidades para Relacionarse con otras Personas 3,89/5, Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos 3,71/5, Área de Contabilidad y Costos 3,98/5, Área Tributaria 3,71/5, Área de Administración 3,51/5, Área de Métodos

Cuantitativos 3,71/5, Área de Auditoría 3,69/5, Área de Sistemas de Información 3,93/5, Área de Finanzas 3,81/5, Área de Economía 3,93/5 y Área Jurídica 4,00/5. Los estudiantes que laboran en organizaciones privadas obtienen en: Principios Éticos 3,94/5, Capacidades Intelectuales 4,05/5, Capacidades para Relacionarse con otras Personas 4,05/5, Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos 4,08/5, Área de Contabilidad y Costos 3,91/5, Área Tributaria 3,85/5, Área de Administración 3,80/5, Área de Métodos Cuantitativos 4,00/5, Área de Auditoría 3,99/5, Área de Sistemas de Información 3,87/5, Área de Finanzas 3,94/5, Área de Economía 3,99/5 y Área Jurídica 3,99/5. Y los alumnos que no trabajan reflejan los siguientes valores en: Principios Éticos 4,03/5, Capacidades Intelectuales 4,00/5, Capacidades para Relacionarse con otras Personas 4,02/5, Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos 3,88/5, Área de Contabilidad y Costos 3,83/5, Área Tributaria 3,81/5, Área de Administración 3,83/5, Área de Métodos Cuantitativos 3,82/5, Área de Auditoría 4,01/5, Área de Sistemas de Información 3,91/5, Área de Finanzas 3,86/5, Área de Economía 3,93/5 y Área Jurídica 3,95/5.

Interpretación: De acuerdo al tipo de empresa, los estudiantes que trabajan en las entidades del sector público tienen el puntaje más alto en el Área Jurídica debido a que al laboral en entidades del gobierno deben estar al tanto de las leyes y normativas vigentes aplicables al sector en el que se desenvuelven. Por otro lado, los alumnos que laboran en empresas privadas tienen la calificación más alta en el Área de Métodos Cuantitativos ya que necesitan realizar cálculos razonados en base a seguimientos operativos que van acorde a la actividad económica de la empresa. Y finalmente los estudiantes que no trabajan en ninguna institución tienen el valor más alto en Principios Éticos y en el Área de Auditoría como se mencionó en el ítem anterior.

20. Categorías acorde a la modalidad de estudio

Tabla 4.27. Categoría acorde a la modalidad de estudio

CATEGORÍAS	PRESENCIAL	SEMIPRESENCIAL
PE	3,96	4,21
CI	3,97	4,35
CRP	4,01	4,27
CSIP	3,93	4,08
ACC	3,87	3,76
AT	3,82	3,75
AA	3,79	4,08
AMC	3,87	4,00
AAUD	3,98	4,12
ASI	3,90	3,88
AF	3,87	4,14
AE	3,94	4,13
AJ	3,94	4,31

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

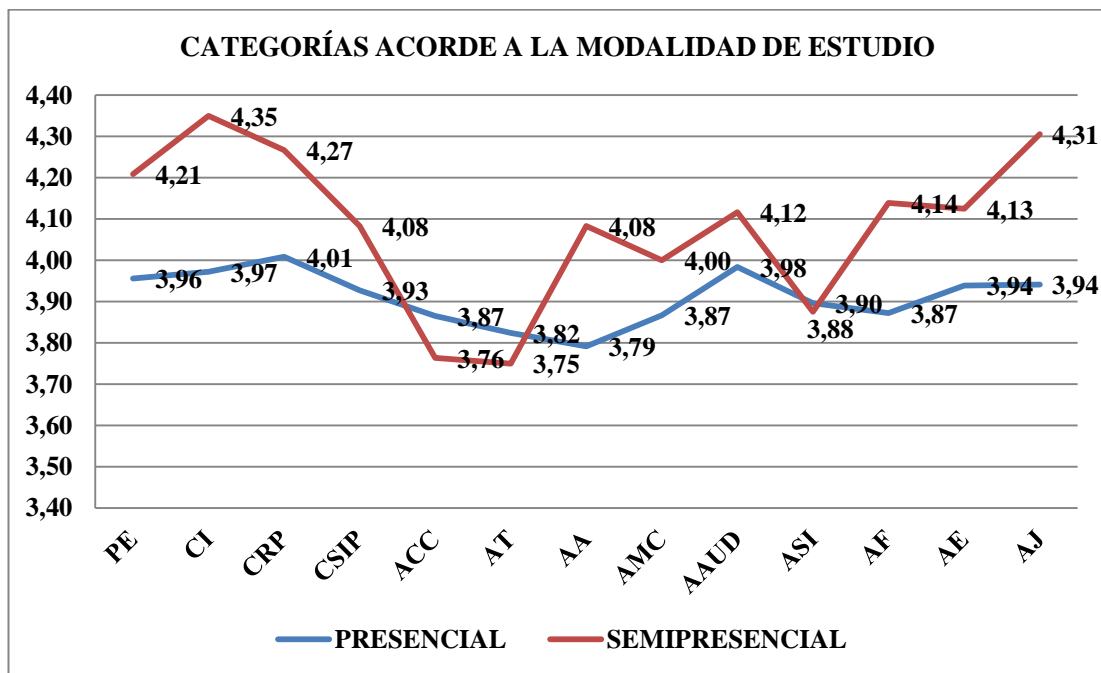


Gráfico 4.20. Categorías acorde a la modalidad de estudio

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Análisis: Los estudiantes que forman parte de la modalidad presencial presentaron los siguientes resultados en: Principios Éticos 3,96/5, Capacidades Intelectuales 3,97/5, Capacidades para Relacionarse con otras Personas 4,01/5, Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos 3,93/5, Área de Contabilidad y Costos 3,87/5, Área Tributaria 3,82/5, Área de Administración 3,79/5, Área de Métodos Cuantitativos 3,87/5, Área de Auditoria 3,98/5, Área de Sistemas de

Información 3,90/5, Área de Finanzas 3,87/5, Área de Economía 3,94/5 y Área Jurídica 3,94/5. En cambio, los alumnos que asistieron a la modalidad de estudio semipresencial generaron los siguientes valores en: Principios Éticos 4,21/5, Capacidades Intelectuales 4,35/5, Capacidades para Relacionarse con otras Personas 4,27/5, Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos 4,08/5, Área de Contabilidad y Costos 3,76/5, Área Tributaria 3,75/5, Área de Administración 4,08/5, Área de Métodos Cuantitativos 4,00/5, Área de Auditoría 4,12/5, Área de Sistemas de Información 3,88/5, Área de Finanzas 4,14/5, Área de Economía 4,13/5 y Área Jurídica 4,31/5.

Interpretación: Con relación a la modalidad de estudio, los alumnos de la modalidad presencial tienen la calificación más alta en Principios Éticos, esto es producto de que en las aulas de clases de manera indirecta siempre se imparte y guía a la práctica de principios y valores. Por otra parte, los estudiantes de la modalidad semipresencial obtuvieron el mayor promedio en el Área Jurídica debido a que casi la totalidad de los alumnos que corresponden a esta modalidad trabajan y por lo tanto tienen la preocupación de ejercer su profesión acorde a la correcta aplicación de la normativa nacional vigente.

a.2. Verificación de la hipótesis

Aplicación del estadígrafo Análisis de Correlación Simple para comprobar la relación existente entre las variables: “Principios y valores profesionales” y “Competencias profesionales” en los estudiantes de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

1. Planteamiento de hipótesis

a) Modelo lógico

H₀ = Los principios y valores no se relacionaron significativamente en la formación de competencias profesionales del estudiante de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

H_1 = Los principios y valores se relacionaron significativamente en la formación de competencias profesionales del estudiante de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

b) Modelo matemático

$$H_0: r = 0$$

$$H_1: r \neq 0$$

c) Modelo estadístico

$$y = bx + c$$

$$c = \frac{\sum Y}{n} - \frac{b\sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \sum(XY) - \sum Y * \sum X}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

2. Determinación de las correlaciones internas

Tabla 4.28. Correlaciones Internas

		CORRELACIONES												
		PE	CI	CRP	CSIP	ACC	AT	AA	AMC	AAUD	ASI	AF	AE	AJ
PE	Correlación de Pearson	1												
	Sig. (bilateral)													
CI	Correlación de Pearson	,626**	1											
	Sig. (bilateral)	,000												
CRP	Correlación de Pearson	,544**	,716**	1										
	Sig. (bilateral)	,000	,000											
CSIP	Correlación de Pearson	,359**	,566**	,618**	1									
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000										
ACC	Correlación de Pearson	,343**	,495**	,608**	,662**	1								
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000									
AT	Correlación de Pearson	,313**	,511**	,490**	,485**	,650**	1							
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000								
AA	Correlación de Pearson	,372**	,438**	,446**	,483**	,605**	,627**	1						
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000							
AMC	Correlación de Pearson	,270**	,411**	,396**	,390**	,488**	,550**	,622**	1					
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000						
AAUD	Correlación de Pearson	,391**	,499**	,502**	,437**	,560**	,651**	,750**	,678**	1				
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000					
ASI	Correlación de Pearson	,276**	,419**	,369**	,454**	,542**	,557**	,657**	,501**	,681**	1			
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000				
AF	Correlación de Pearson	,320**	,479**	,452**	,463**	,568**	,606**	,627**	,501**	,664**	,700**	1		
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000			
AE	Correlación de Pearson	,243**	,352**	,366**	,437**	,526**	,514**	,553**	,398**	,547**	,601**	,714**	1	
	Sig. (bilateral)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
AJ	Correlación de Pearson	,264**	,444**	,419**	,443**	,475**	,495**	,456**	,424**	,570**	,532**	,635**	,675**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Elaborado por: Ríos, G. (2016)

Para la interpretación de la correlación se sigue la recomendación de Rubin & Levin (2010, pág. 542), que en su análisis explica: “los coeficientes de correlación expresan numéricamente tanto la fuerza como la dirección de la correlación en línea recta. Tales coeficientes de correlación se encuentran generalmente entre -1,00 y +1,00 como sigue:

- 1,00 Correlación negativa perfecta
- 0,95 Correlación negativa fuerte
- 0,50 Correlación negativa moderada
- 0,01 Correlación negativa débil
- 0,00 ninguna correlación
- +0,01 Correlación positiva débil
- +0,50 Correlación positiva moderada
- +0,95 Correlación positiva fuerte
- +1,00 Correlación positiva perfecta”.

Entre las múltiples combinaciones calculadas, los índices de Pearson están entre 0.243 y 0.750 y el coeficiente de determinación que les corresponde equivale a r^2 0,0590 y 0.5625 respectivamente. Valores que son encontrados con el uso del programa IBM SPSS Statistics 20.0.

3. Conclusión

En función de estos datos se puede concluir que existe una Correlación Positiva que va de Fuerte a Moderada en la correlación interna entre las variables: “Principios y valores profesionales” y “Competencias profesionales” del estudiante de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato. En conclusión, los valores presentados aseguran con un elevado grado de certeza, que la aplicación del cuestionario tuvo el efecto esperado, por lo tanto la efectividad es máxima.

b. Limitaciones del estudio

Las limitaciones del presente proyecto de investigación se derivan principalmente de la falta de experiencia laboral de la mayoría de los estudiantes de noveno semestre de

la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, debido a que al no poseer empleo no se puede asegurar con mayor certeza la verdadera valoración de sus respuestas en la encuesta. Por otra parte, el cuestionario fue aplicado en las aulas de clases y los estudiantes pudieron contestarla sin leer o al sentirse de alguna manera evaluados escoger valores altos.

Adicionalmente, el número de la muestra fue ubicado acorde a las encuestas recogidas, debido a que en la secretaria de la Carrera de Contabilidad y Auditoría existen las listas de estudiantes por cada módulo y no hay un número total de ellos.

c. Conclusiones

1. La dependencia entre las variables “Principios y valores profesionales” y “Competencias profesionales” es altamente significativa y se relaciona directamente en la formación del estudiante de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato. Por ende, al reflejar sólidas bases para la construcción del conocimiento profesional, el estudiante augura un excelente desempeño en el ámbito laboral.

2. La práctica de principios y valores por parte del estudiante de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato tiene un promedio general de 3,97/5, lo cual refleja que los alumnos de dicho nivel cumplen con esta práctica en un 79,40% es decir, que los Principios Éticos siempre se encuentran presentes en su rutina diaria, debido a que los estudiantes aprecian la importancia y el valor de actuar conforme a ellos. Entre los principios y valores que se destacan en el alumnado están: integridad, objetividad, independencia, observancia de las normas y responsabilidad.

3. Las competencias profesionales más notables del estudiante de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato son: el Área de Auditoría con un valor de 3,99/5 que refleja el 79,80% de dominio y el Área Jurídica con un promedio de 3,96/5 que representa el 79,20% de conocimiento.

4. Las competencias profesionales menos fortalecidas del estudiante de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de

Ambato son: el Área de Administración con un promedio de 3,81/5 que representa el 76,20% de conocimiento, el Área Tributaria con un valor de 3,82/5 que significa el 76,40% de dominio y el Área de Contabilidad y Costos con una puntuación de 3,86/5 que determina un 77,20% de comprensión en los módulos.

5. Por medio del presente proyecto de investigación se detectó que los 41 módulos específicos existentes en la malla curricular de la Carrera de Contabilidad y Auditoría son dominados como mínimo en un 76,20/100% por los estudiantes, lo cual refleja un alto grado de conocimientos y el buen trabajo que realizan los docentes de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato en formar profesionales contables.

d. Recomendaciones

1. A pesar de la buena práctica de principios y valores por parte de los estudiantes de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, se debe seguir potencializando e impartiendo las definiciones asociadas a la ética profesional basándose en el Código de Ética del Contador Ecuatoriano.

2. Aunque los módulos pertenecientes al Área de Contabilidad y Costos no obtuvieron el puntaje más bajo dentro de las competencias del contador, estas requieren ser fortalecidas, ya que conjuntamente con los sílabos del Área de Auditoría son las categorías principales y esenciales en la formación del contador – auditor.

3. Debido a la mínima carga horaria el Área de Administración requiere ser más atendida por parte de los estudiantes de noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, y más impulsada por parte de los docentes, para así llegar a un mayor dominio del componente curricular.

e. Modelo Operativo de la propuesta de solución

Para proponer una alternativa de solución, se tomó como base el Ranking Web de Universidades (2016) y se escogió a las cinco primeras Instituciones de Educación

Superior del Ecuador que se encuentran posicionadas en el portal. Cabe destacar que la Universidad San Francisco de Quito y la Escuela Politécnica Nacional no poseen la Carrera de Contabilidad y Auditoría, motivo por el cual no fueron tomadas en cuenta a pesar de poseer un lugar importante dentro del ranking.

Tabla 4.29. Ranking Mundial

RANKING	RANKING MUNDIAL	UNIVERSIDAD	CATEGORÍA
1	2008	Pontificia Universidad Católica del Ecuador	B
2	2029	Escuela Superior Politécnica del Litoral	A
3	2198	Universidad Técnica Particular de Loja	B
4	2284	Universidad de Cuenca	A
5	3425	Universidad Politécnica Salesiana Ecuador	B

Elaborado por: Ríos, G. (2017)

La información se cotejó con la categorización entregada por el CEACES (Concejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior) a cada Institución de Educación Superior, y este fue el parámetro para escoger a las Universidades que serán tomadas como base para la presente investigación. Las Universidades en categoría A son: Escuela Superior Politécnica del Litoral y Universidad de Cuenca. Y de la categoría B se consideró a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador por su puesto en el ranking.

Dentro del proyecto de investigación los promedios generales de las competencias profesionales de los estudiantes encuestados revelaron que las áreas que necesitan ser mejorados son: Área de Administración, Área Tributaria y Área de Contabilidad y Costos. Esta información fue apoyada por la base de datos de la COSEG (Comisión de Seguimiento a Graduados) en la que se exponen los módulos que necesitan ser

reforzados según los graduados encuestados en el periodo académico Abril – Septiembre 2016, la información se presenta en el siguiente gráfico:



Gráfico 4.21. Módulos que necesitan ser reforzados

Fuente: COSEG (2016)

Elaborado por: Ríos, G. (2017)

Esto quiere decir que la mayoría de los estudiantes encuestados declararon que los módulos que necesitan ser fortalecidos son los correspondientes a: Tributación, Contabilidad y Costos.

Entonces, para potencializar el Área de Administración, primero se analizó la malla curricular que maneja la Universidad Técnica de Ambato, la cual consta de 7 módulos administrativos. Estos sílabos enfatizan constantemente en la planificación, organización, dirección, ejecución y control de procesos; en gestionar la producción o recursos humanos; en emprender o vender mediante el uso de planes estratégicos; todo de una manera muy completa pero conceptual y no práctica. Por lo tanto, los sílabos deben direccionarse a no sólo formular planes estratégicos sino desarrollarlos y crear sistemas de evaluación de procesos para así controlarlos constantemente. Establecer indicadores y sistemas de medición a los procesos de diferentes tipos de empresas con el objetivo de no descuidar sus recursos financieros. Esta temática podría ser abordada dentro de un módulo denominado “Administración Financiera” que es impartido en varias Instituciones de Educación Superior como: Escuela Superior Politécnica del Litoral y Universidad de Cuenca.

Para mejorar el Área Tributaria se comparó la malla curricular de la Universidad Técnica de Ambato con las otras tres Universidades seleccionadas y se constató que los módulos son similares en todas, por lo que solo se recomienda que los docentes que imparten la asignatura se mantengan constantemente actualizados en cuanto a las leyes, reglamentos y disposiciones tributarias, así como los diferentes tramites y obligaciones que debe cumplir cada tipo de contribuyente. Un gran aporte que también podría ser tomado en cuenta para esta área, es que no solo se imparta la tributación nacional sino también se dé a conocer los parámetros internacionales bajo los que trabajan los principales socios comerciales del Ecuador como: Estados Unidos, Bolivia, Colombia, Perú, España, Argentina, México, entre otros.

Para fomentar el Área de Contabilidad y Costos se analizó los módulos que la conforman frente a las otras tres mallas curriculares escogidas y se determinó que los sílabos que pertenecen a la mencionada área son muy completos y similares entre las Universidades seleccionadas. Sin embargo, para mejorar el contenido se podría dar apertura a otro tipo de contabilidad como la “Contabilidad aplicada Hotelera y de la Salud”, que es impartida en la Universidad de Cuenca.

Por otro lado, sería importante reforzar tópicos como:

- **Diseñar Sistemas de Información Contable.** Éstos permiten organizar de una mejor manera la información financiera, fiscal y administrativa de las empresas, de manera que sea útil para los diferentes usuarios de la misma y aporte a tomar decisiones.
- **Generar Sistemas de Información Estratégica.** Éstos consienten en procesar los datos referentes a costos de una entidad, con el propósito de analizar variaciones e innovar productos, servicios o procesos.

También es significativo que el estudiante esté preparado para traducir estados financieros locales para reportar al exterior.

Adicionalmente, una de las áreas más utilizadas por el profesional contable es el Área de Auditoria y a pesar de poseer la calificación más alta en el presente proyecto de investigación esta podría ser mejorada a través de módulos como: Auditoria de

Aplicaciones Informáticas, Auditoría y Contabilidad Forense y Base de datos para Auditores.

Finalmente, al haber hablado de la importancia de la ética profesional y de la práctica de principios y valores del contador-auditor, se sugiere insertar en la malla curricular de la Carrera de Contabilidad y Auditoría el silabo de “Ética personal, social y profesional” perteneciente a la malla curricular de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. El módulo permitirá al alumno tener un espacio de reflexión acerca de su manera de actuar tanto en el ámbito personal, profesional como social. Entonces, él verá la importancia de reflejar una buena imagen en todas sus actividades diarias y obviamente guiar con transparencia la información financiera-contable a su cargo. Además, es trascendental que el estudiante conozca el Código de Ética de la Universidad Técnica de Ambato y más aún el Código de Ética del Contador Ecuatoriano.

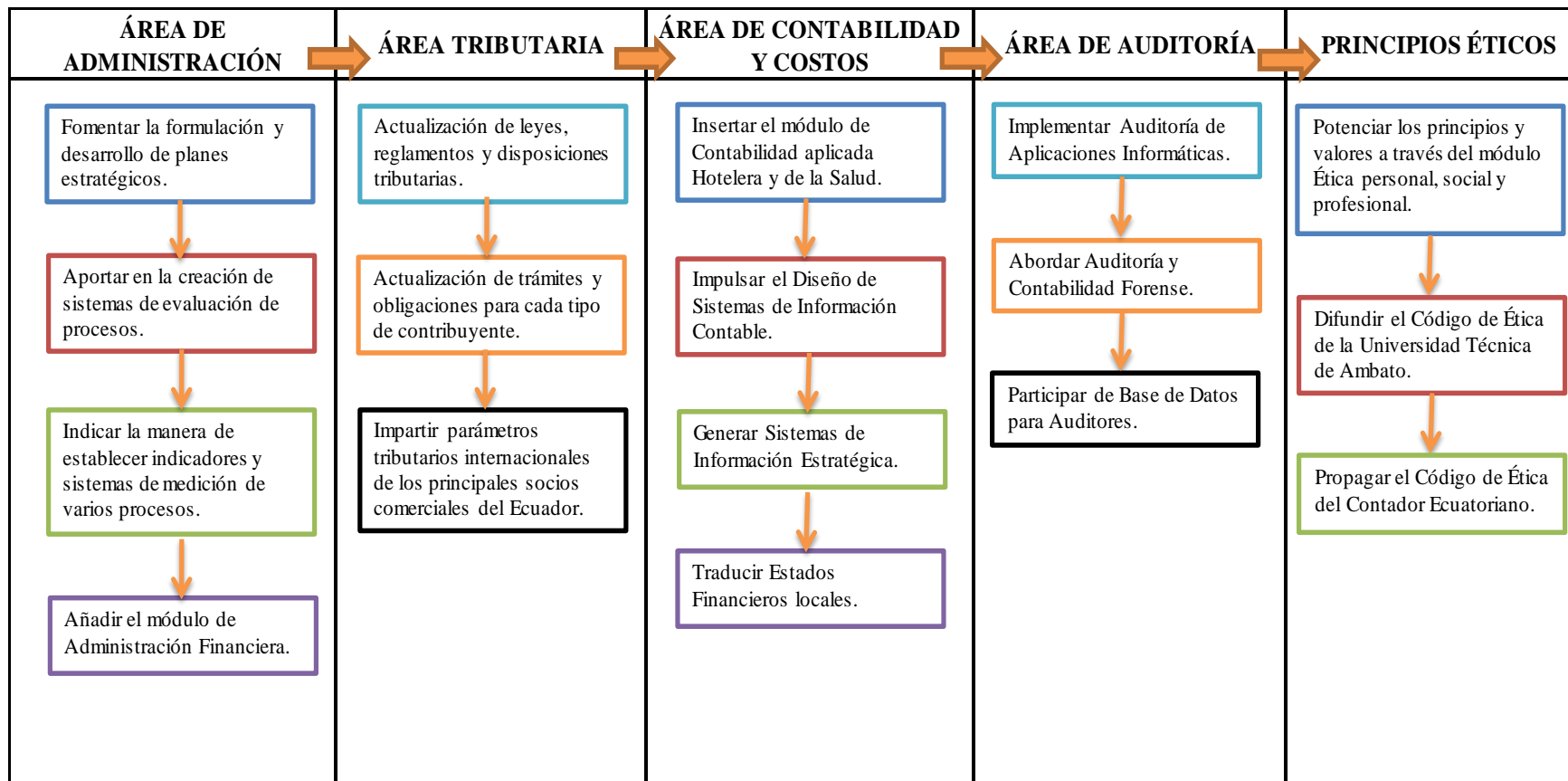


Gráfico 4.22. Modelo de propuesta
Elaborado por: Ríos, G. (2017)

Referencias bibliográficas

- Abell, A., & Oxbrow, N. (2002). *Comptiendo con el conocimiento: los profesionales de la información en la era de la gestión del conocimiento*. Londres: Library Association Publishing.
- Aguilar, E. (2008). *Vivencia en valores*. Quito: CODEU.
- Alatrística Gironzini, M. Á. (Abril de 2011). *Ética profesional*. Recuperado el 17 de Noviembre de 2016, de Ética profesional: <http://www.reocities.com/miguelalatrística/ETICAPROFESIONAL.htm>
- Alles, M. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Alvarez, C., & Moreno, C. (Octubre de 2002). *Formación basada en competencias emprendedoras para la modernización del estado* . Recuperado el 10 de Junio de 2016, de Formación basada en competencias emprendedoras para la modernización del estado : <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/clad/clad0043647.pdf>
- Ander, E. (1995). *Técnicas de Investigación Social* (Veinticuatroava ed.). Buenos Aires: Lumen.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (Sexta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Becerra, A., & La Serna, C. (2010). *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico - empresarial en la actualidad*. Universidad del Pacífico. Lima: Universidad del Pacífico.
- Becerra, L., & Garcia, L. (2005). La formación del contador público como fuente del capital humano. *Revista Venezolana de Gerencia*, 564.
- Benavides, O. (2002). *Competencias y competitividad diseño para organizaciones latinoamericanas*. Medellín: Nomos.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Colombia: Pearson.
- Bolívar , A. (2005). El lugar de la ética profesional en la formación universitaria. *Revista mexicana de investigación educativa*, 10(24), 93 - 123.
- Bravo, N. (2007). *Proyecto Tunning Europa*. Bilbao, España: Universidad de Deusto.
- CAPLAB. (Enero de 2004). *La formación por competencias laborales* . Recuperado el 09 de 06 de 2016, de La formación por competencias laborales :

<http://www.caplab.org.pe/descargas/la%20formacion%20por%20competencias%20laborales.pdf>

- Castillo, C. (2010). Fundamentos de los Códigos de Ética de los colegios profesionales. *Educación*, 119 - 141.
- Cázares , L., Christen, M., Jaramillo, E., Villaseñor , L., & Zamudio, L. (1999). *Técnicas actuales de investigación documental* (Quinta ed.). México: Trillas S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos* (Novena ed.). México: Elsevier.
- Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2007). *Investigación, fundamentos y metodología* (Segunda ed.). México: Pearson.
- CINDA. (2002). *Indicadores universitarios: Experiencia y desafíos internacionales*. CINDA. Santa Magdalena: CINDA.
- Cojulún, M. (2011). *Competencias laborales como base para la selección de personal*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Colmenares , L., Cegarra, M., & Da Costa Rivas, M. (2014). Valores Éticos de los estudiantes de contaduría pública de NURR. *Universidad de Los Andes*, 547 - 556.
- Colom, C. (1991). *Los valores, identidad y prácticas enfermeras*. Paris: Centro Cristiano de Salud Ocupacional.
- Comisión Nacional de Acreditación de Chile . (7 de Marzo de 2007). *Criterios de evaluación para carreras de contador público y/o contador auditor*. Recuperado el 2 de Junio de 2016, de Criterios de evaluación para carreras de contador público y/o contador auditor: <https://www.cnachile.cl/Criterios%20de%20carreras/contabilidad.pdf>
- Comite de Ética y ejercicio profesional del Instituto de Investigaciones Contables del Ecuador. (17 de Julio de 1991). *Código de Ética del Contador* . Recuperado el 8 de Mayo de 2016, de <http://app.ute.edu.ec/content/3266-39-7-1-2-9/CODIGO%20DE%20ETICA%20DEL%20CONTADOR.pdf>
- Contreras, J. (2011). Formación de competencias: tendencias y desafíos en el siglo XXI. *Universitas*, 109 -138.
- Corrales , G., & Otalvaro , F. (2009). *El perfil profesional del contador público acorde a los estándares internacionales*. Universidad San Buenaventura . Medellín: Universidad San Buenaventura.
- Cortina , A., & Conill, J. (2000). *10 palabras claves en ética de las profesiones*. Madrid: Verbo divino.

- COSEG. (2016). *Encuesta a graduados Octubre 2015 - Marzo 2016*. Recuperado el 5 de Mayo de 2016, de <http://fca.uta.edu.ec/SistEgresados/IndexEgresados.php>
- Crissien Borrero, E., & Rodríguez Quezada, N. (2014). *Impacto laboral y competencias de los graduados del programa de Contaduría Pública en la CUL*. Universidad de la Costa - CUC. Barranquilla: Universidad de la Costa - CUC.
- Derisi, O. (1982). *La participación del ser*. Buenos Aires.
- Dextre, J. (2011). La dimensión humanística en la formación del contador público. *Revista Contabilidad y Negocios*, 49 - 55.
- Epstein, R., & Hundert, E. (2005). Definición y evaluación de las competencias profesionales. *JAMA*, 226 - 235.
- Estrada, R., Polo, S., Legorreta, L., Ruiz, M., & Parra, R. (2010). *Importancia de los valores para el ejercicio ético de la profesión*. Recuperado el 10 de Junio de 2016, de Importancia de los valores para el ejercicio ético de la profesión: http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_SisInfoFin/Demet_Polo/importanciavalores.pdf
- Facultad de Contabilidad y Auditoría. (2016). Recuperado el 7 de Mayo de 2016, de http://fca.uta.edu.ec/objetivos_contap.html
- Facultad de Contabilidad y Auditoría. (2016). *Perfil del Egresado*. Recuperado el 7 de Mayo de 2016, de http://fca.uta.edu.ec/informa_contap.html
- Federación Internacional de Contadores. (Agosto de 2008). *Manual de los Pronunciamientos Internacionales de Formación*. Recuperado el 7 de Mayo de 2016, de http://www.ifac.org/system/files/downloads/Spanish_Translation_Normas_Internacionales_de_Formacion_2008.pdf
- Fernández, P., & Pértegas, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Unidad de Epistemología clínica y bioestadística*, 76.
- Ferrada, S., & Soto, G. (2000). *Competencias Profesionales Que Requieren Los Auditores De Estados Financieros*. Recuperado el 7 de Mayo de 2016, de <http://www.capic.cl/capic/portada/vol3/Art%202%20Soto%20Ferrada.pdf>
- Forgas, J. (2005). *Las competencias profesionales, un nuevo enfoque* (Segunda ed.). Quito: Ceforcom.
- Gaibor, I. (2012). *Incidencia de la formación de posgrado en las competencias profesionales de los psicólogos clínicos graduados en las cuatro primeras promociones de la Universidad Técnica de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

- García, E. (2011). *Importancia de las prácticas profesionales en la formación del Lic. en Contaduría*. Universidad Veracruzana. Veracruz: Universidad Veracruzana.
- Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XXI*, 83 - 106.
- Gómez, J. (2012). *Las competencias del perito contador y su relación con las demandas del mercado laboral*. Universidad de San Carlos de Guatemala . Guatemala : Universidad de San Carlos de Guatemala .
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Primera ed.). Córdoba: Brujas.
- González, M. (2008). Influencia de la ética del contador público en el control interno de las organizaciones. *Faces*, 181 - 192.
- Grados, J., Beutelspacher, O., & Castro, M. (2006). *Evaluación de competencias laborales*. Sevilla: Eduformas.
- Grande, B. (2007). *El perfil profesional del contador público en el instituto politécnico nacional ante las nuevas tendencias laborales*. Instituto Politécnico Nacional. México: Instituto Politécnico Nacional.
- Guerrero, A. (1999). El enfoque de las competencias profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo. *Revista Complutense de Educación*, x, 335 - 360.
- Guevara, D., & Moreno, F. (2015). *Percepción sobre las competencias personales y profesionales del médico familiar de los usuarios del centro de medicina familiar Vozandes "La Y" y el hospital del día "Eloy Alfaro" del IESS de la ciudad de Quito en el año 2015*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Guibert Alba, G. M. (2013). *El rol del contador público y su responsabilidad ética ante la sociedad*. Universidad de San Martín de Porres. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Hawes, G. (2001). *Perfil de egresado*. Universidad de Chile, Educación de Ciencias de la Salud. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). México: McGraw-Hill.
- Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2010). *Tutoria de la Investigación Científica* (Cuarta ed.). Ambato: Gráficas Corona.
- Hidalgo, M., & Flores, A. (Junio de 2013). Principales Competencias Profesionales requeridas al Contador Público Colegiado en Perú. *QUIPUKAMAYOC Revista de la Facultad de Ciencias Contables*, 21(39), 16.
- Hirsch, A. (2003). Elementos significativos de la ética profesional. *Reencuentro*(38), 9 - 18.

- Hooghiemstra, T. (1992). *Gestión integrada de recursos humanos*. Bilbao: Deusto.
- Ibarra, G. (2007). Ética y Valores Profesionales . *Universidad Nacional Autónoma de México*, 44 - 50.
- Instituto Politécnico Nacional. (2007). *Instituto Politécnico Nacional*. Recuperado el 9 de Junio de 2016, de Instituto Politécnico Nacional: http://www.ipn.mx/SiteCollectionDocuments/RYSDDocentes/PUBLICACION_I8437.pdf
- Instituto de Investigaciones Contables del Ecuador. (2005). *Código de Ética del Contador Ecuatoriano*. Recuperado el 8 de Mayo de 2016, de <https://titomayorga.wikispaces.com/file/view/C%C3%B3digo+Etica+Contador.pdf>
- Irigorin , M., & Vargas , F. (2002). Competencia laboral. *CINTERFOR*, 247-252. Obtenido de Competencia laboral.
- Ley del Contador. (13 de Diciembre de 1990). *Ley 43 de Diciembre 13 de 1990*. Recuperado el 02 de Junio de 2016, de Ley 43 de Diciembre 13 de 1990: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_col_ley43.pdf
- Loachamín, J. (2012). *Los principios morales y espirituales y su influencia en el desarrollo comportamental de los niños de cuarto grado de educación básica de la escuela "José Gabriel Navarro"*. Universidad Técnica de Ambato. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- López , H., Recio, R., & Gómez, D. (2011). Importancia en las competencias y desempeños del contador público egresado en la Región Media de San Luis Potosi. *Universidad Autónoma de San Luis Potosi*, 3 - 22.
- López, E. (1993). *Inducción a la profesión contable*. México: Thomson.
- Marelli, A. (2000). *Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencias*. México: McGraw - Hill.
- Molina, G., & Rodrigo , M. (2010). *Estadísticos de asociación entre variables*. Recuperado el 16 de Julio de 2016, de Estadísticos de asociación entre variables: http://ocw.uv.es/ciencias-de-la-salud/pruebas-1/1-3/t_08-1.pdf
- Montero, S., & Raffo, A. (2013). *Percepción acerca del desempeño laboral del contador público de la Universidad del Valle en las empresas de la ciudad de Cali*. Universidad del Valle. Cali: Universidad del Valle.
- Moreno, S., Vargas, J., & Bravo, A. (2012). *Gestión del conocimiento y rol profesional del contador público en las operaciones administrativas de la empresa PDVSA*. Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. Carúpano: Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.
- Norman , N., Hadlai, H., & Dale, B. (Agosto de 2011). IBM SPSS Statistics 20.0.

- Organización Internacional de Trabajo. (1997). *Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas*. Guanajuato.
- Patrón Cortés, R. M., & Cisneros, E. (2013). Requerimiento de las PYMES para la formación de contadores profesionales en el contexto actual. *Revista de educación en Contabilidad, Finanzas y Administración de Empresas*(4), 97 - 110.
- Poletti, R. (1983). *La necesidad de hablar de los valores profesionales*. París: Centro cristiano de profesionales de la salud.
- Ranking Web de Universidades. (Julio de 2016). *Ranking Web de Universidades*. Recuperado el 17 de Enero de 2017, de Ranking Web de Universidades: http://www.webometrics.info/es/Latin_America_es/Ecuador
- Reinosa, D. (2012). La formación ética del contador público. *Universidad Nacional Experimental Sur del Lago*, 2 - 17.
- Rubin, D., & Levin, R. (2010). *Estadística para administración y economía* (Séptima ed.). México, México: Pearson educación.
- Sánchez, E. (2012). *Las competencias laborales en el desempeño de la función del contador público en las fuerzas armadas nacionales: Clave en el éxito institucional*. Tesis, Universidad de Carabobo, Bárbula .
- Santiago, H. (2011). *Competencias del contador público en la sociedad del conocimiento*. Universidad de Los Andes. Trujillo: Universidad de Los Andes.
- Silva Camarena, J. M. (2002). ¿Qué es la ética profesional? *Contaduría y administración*, 1 - 7.
- Universidad Peruana de los Andes . (2010). *Deontología Profesional* . Recuperado el 28 de Mayo de 2016, de Deontología Profesional : http://www.cacvirtual.upla.edu.pe/distancia/as_cf.php/10/deontologia%20profesional%20-%20final.pdf
- Universidad Técnica de Ambato. (2016). Obtenido de http://www.uta.edu.ec/v2.0/index.php?option=com_content&view=article&id=79&Itemid=58
- Valencia, H. (2007). La definición de los principios en el derecho internacional contemporáneo. *Facultad de Derecho y ciencias políticas*, 69 - 124.
- Valero, G., Patiño, R., & Duque, O. (2013). Competencias para el programa de contaduría pública. *Universidad de Antioquia*, 11 - 36.
- Vargas, Z. (2004). Desarrollo Moral, Valores y Ética. *Educación*, 91 - 104.
- Varó, Á. (2008). *Ética*. Recuperado el 28 de Mayo de 2016, de Ética: <https://www.nodo50.org/filosofem/IMG/pdf/etica1c.pdf>

Villa , A. (2004). La gestión por competencias: un modelo para la gestión de recursos humanos en las organizaciones sanitarias. *Enfermería global*, 1 - 8.

Zavala, P. (2001). *Introducción a la contaduría*. México: Thomson Learning.

Anexos

Anexo 1. Encuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA



OBJETIVO: Autovalorar las competencias y/o comportamiento del egresado de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

INSTRUCCIONES: Responda con toda sinceridad de acuerdo a la siguiente escala valorativa en el rango que Ud. crea conveniente.
Escala de valoración: 1= Nunca; 2= Ocasionalmente; 3= Habitualmente; 4= Siempre; 5= Extraordinariamente.

OBSERVACIONES: Deben ser contestadas todas las preguntas.

DESARROLLO:

Género: Masculino () Femenino ()

Edad: _____ Años cumplidos

Actualmente está laborando: Si () No ()

Empresa: Pública () Privada ()

N.	PRINCIPIOS / COMPETENCIAS	1	2	3	4	5
1	Compromiso de actuar con integridad, objetividad e independencia en la aplicación de las normas profesionales.					
2	Observación de las normas profesionales de las organizaciones en las cuales se desempeñe.					
3	Comprensión y sensibilidad frente a la responsabilidad social que implica el desarrollo de su trabajo.					
4	Actitud positiva hacia el aprendizaje continuo para mantener su competencia e idoneidad profesional.					
5	Capacidad de análisis, investigación, reflexión lógica abstracta, razonamiento inductivo y análisis crítico.					
6	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas en situaciones complejas.					
7	Capacidad para organizar el trabajo, seleccionar y asignar prioridades con los recursos disponibles.					
8	Capacidad de reaccionar frente a situaciones nuevas, adaptarse a los cambios y prever las necesidades inherentes a ellos.					
9	Capacidad de aplicar su criterio profesional frente a problemas no previstos por los conocimientos teóricos.					

10	Capacidad para trabajar en equipos, en procesos de consulta, para organizar y delegar tareas, para motivar y formar otras personas.				
11	Capacidad para relacionarse con personas de diversa formación cultural e intelectual.				
12	Capacidad para negociar soluciones y acuerdos.				
13	Capacidad para trabajar en un contexto multicultural.				
14	Capacidad para transmitir y compartir experiencias.				
15	Capacidad para describir, analizar, sintetizar, representar y diseñar procesos de negocios y sistemas asociados.				
16	Capacidad para conocer y aplicar las herramientas de tecnología de la información y del procesamiento de datos en el ejercicio profesional.				
17	Capacidad para evaluar el grado de incorporación de tecnología a los procesos de información de los negocios, su efecto, riesgos inherentes, su control, el nivel de servicio y la dependencia de los negocios ante el uso de tecnología.				
18	Diseñar sistemas de información donde se apliquen adecuadamente la teoría contable a los hechos económicos, el registro de operaciones y se respeten las normas de control interno y legales vigentes.				
19	Elaborar, analizar e interpretar estados financieros, para apoyar y participar en la toma de decisiones.				
20	Aplicar los principios de contabilidad y las normas, tanto a nivel local como internacional, y participar en los procesos de generación de las mismas.				
21	Diseñar sistemas de costos y analizar variaciones usando, entre otras, herramientas estadísticas y computacionales.				
22	Participar en el diseño e implantación de sistemas de información estratégicos.				
23	Traducir estados financieros locales para reportar al exterior.				
24	Conocer e interpretar adecuadamente las leyes, reglamentos y demás disposiciones tributarias y verificar su aplicación.				
25	Optimizar la carga tributaria de la empresa y las personas a través de una adecuada planificación.				
26	Conocer las bases de la tributación internacional para analizar las principales diferencias que existen entre Ecuador y sus principales socios comerciales.				
27	Conocer el funcionamiento y actuación de los organismos fiscalizadores en materia tributaria, como también los principales trámites y obligaciones generales que debe cumplir todo contribuyente.				
28	Participar en la formulación, desarrollo y evaluación del plan estratégico de las organizaciones.				
29	Diseñar sistemas, procedimientos e indicadores para evaluar el desempeño de los miembros de la organización.				
30	Evaluar las estructuras organizacionales con el objeto de proponer las alternativas más adecuadas para el diseño de los sistemas de información y control.				
31	Participar en la gestión de recursos humanos, de comercialización, y de producción, entregando la información necesaria para la toma de decisiones				

	en estas funciones.					
32	Concebir, diseñar, implementar y evaluar sistemas eficientes de control y de evaluación de desempeño para las organizaciones.					
33	Aplicar la metodología matemática y estadística necesaria en el área de auditoría, costos y finanzas.					
34	Conocer y aplicar las normas de auditoría generalmente aceptadas.					
35	Planificar procesos de auditoría de cualquier naturaleza y aplicar los procedimientos necesarios para su ejecución.					
36	Auditar las áreas funcionales de la empresa, evaluar los sistemas de control interno y determinar el riesgo.					
37	Aplicar la tecnología de información en el proceso de auditoría.					
38	Identificar los riesgos inherentes a los negocios y sus efectos sobre la organización.					
39	Participar activamente en el diagnóstico, diseño, desarrollo evaluación, construcción y mantención de sistemas de información.					
40	Evaluar el uso y riesgo de la tecnología de información, analizar el impacto sobre los procesos y recursos humanos, identificar medidas para minimizarlos, y estar capacitado para proponer alternativas viables de solución.					
41	Participar en la determinación de la estructura financiera de la empresa y evaluar los riesgos inherentes.					
42	Conocer y comprender el funcionamiento del mercado de capitales y su importancia en las decisiones financieras.					
43	Evaluar alternativas de inversión y financiamiento.					
44	Comprender el entorno económico nacional e internacional y evaluar los efectos que las políticas fiscales y monetarias tendrán en la gestión de las organizaciones.					
45	Entender las estructuras de mercado.					
46	Conocer las bases del derecho civil, comercial y laboral.					
47	Evaluar la aplicación de las normas comerciales y laborales.					
48	Participar en los procesos de negociación colectiva, cuando corresponda.					

Curso..... Paralelo.....

Modalidad.....

Semestre comprendido de Octubre 2016-Marzo 2017

Gracias por su colaboración

Fuente: Comisión de Acreditación de Chile (2007)

Elaborado por: Ríos, G. (2017)