



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ADMINISTRATIVAS Y DEL COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA EN FINANZAS Y AUDITORÍA

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE INGENIERO EN FINANZAS - CONTADOR PÚBLICO - AUDITOR**

**TEMA: EL EFECTO DEL PRINCIPIO DE COMPETENCIA Y
DILIGENCIA, DISPUESTO POR LA IFAC, EN EL PRESTIGIO
PROFESIONAL DE LOS CONTADORES EN LA ZONA 3 DEL ECUADOR**

**AUTORES: CALVOPÍÑA OÑA, WASHINGTON JOSÉ
MORETA RIVERA, ANDREA XIMENA**

DIRECTOR: BENAVIDES ECHEVERRÍA, IRALDA EUGENIA

LATACUNGA

2019



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y DEL
COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA EN FINANZAS Y AUDITORÍA

CERTIFICADO DEL DIRECTOR

Certifico que el trabajo de titulación, *“EL EFECTO DEL PRINCIPIO DE COMPETENCIA Y DILIGENCIA, DISPUESTO POR LA IFAC, EN EL PRESTIGIO PROFESIONAL DE LOS CONTADORES EN LA ZONA 3 DEL ECUADOR”* fue realizado por los señores: *Calvopiña Oña, Washington José y Moreta Rivera, Andrea Ximena*, el mismo que ha sido revisado en su totalidad, analizado por la herramienta de verificación de similitud de contenido; por lo tanto cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustenten públicamente.

Latacunga, 02 de mayo del 2019.

A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to read 'Iralda Eugenia Benavides Echeverría'.

ING. IRALDA EUGENIA BENAVIDES ECHEVERRÍA

C.C. 0501654156



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y DEL
COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA EN FINANZAS Y AUDITORÍA

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Nosotros **WASHINGTON JOSÉ CALVOPÍÑA OÑA** y **ANDREA XIMENA MORETA RIVERA**, declaramos que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: **“EL EFECTO DEL PRINCIPIO DE COMPETENCIA Y DILIGENCIA, DISPUESTO POR LA IFAC, EN EL PRESTIGIO PROFESIONAL DE LOS CONTADORES EN LA ZONA 3 DEL ECUADOR”**; es de nuestra autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Consecuentemente el contenido de la investigación mencionada es veraz.

Latacunga, 02 de mayo del 2019.

Washington José Calvopiña Oña

C.C. 0503578908

Andrea Ximena Moreta Rivera

C.C. 0504063850



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y DEL
COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA EN FINANZAS Y AUDITORÍA

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **CALVOPÍÑA OÑA, WASHINGTON JOSÉ** y **MORETA RIVERA, ANDREA XIMENA** autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación “**EL EFECTO DEL PRINCIPIO DE COMPETENCIA Y DILIGENCIA, DISPUESTO POR LA IFAC, EN EL PRESTIGIO PROFESIONAL DE LOS CONTADORES EN LA ZONA 3 DEL ECUADOR**” en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad.

Latacunga, 02 de mayo del 2019.

Washington José Calvopiña Oña

C.C. 0503578908

Andrea Ximena Moreta Rivera

C.C. 0504063850

DEDICATORIA

A Dios, a la Virgen, y a los ángeles que durante todo este camino hicieron de mí una persona con alta conciencia moral y sobretodo una persona de mucha Fe y convicción en que todo lo bueno puede pasar. A mis padres, abuelitos, tíos, hermanas, primos, a mi mejor amiga, y a mi tutora. A todos ustedes, este trabajo simboliza cada uno de los sacrificios que hicieron por mí.

Washington José

DEDICATORIA

El presente trabajo, lo dedico a todas aquellas personas que directa o indirectamente, aportaron con un granito de arena para que se haga posible, es así que me permito mencionar a Dios, quien, a pesar de tantos obstáculos, guio mi camino con toda su misericordia, ayudándome a limpiar lo que lastimaba mi corazón e impulsándome a dar lo mejor de mí.

A mi padre Luis, quien en todo momento ha sido mi fuerza y mi debilidad a la vez, ya que, con todo su amor, me ha ido enseñando a forjar mi carácter y personalidad, basado en principios, humildad y perseverancia, acompañándome de la mano en los buenos y malos momentos.

A mi madre quien a pesar de estar lejos de mí lado me acompaña en mi mente y corazón, animándome a cumplir mis sueños, metas y objetivos, resaltando siempre la importancia de ante todo ser feliz. A mis hermanos, sobrinos, familia en general, de la cual siempre he sentido su apoyo y motivación, para no desanimarme nunca.

Sin duda, a Washington, quien ha sido el mejor amigo con el que he podido contar en todo este camino universitario duro de recorrer. Finalmente, pero no menos importante, a mi novio David, que esta; y, con la ayuda de Dios, estará en mi vida por muchos años más, dándome fuerza, ánimos, seguridad y protección en cada paso que doy.

Andrea Ximena

AGRADECIMIENTO

Gracias infinitas a cada una de las personas que hicieron de este camino, un medio más tangible al éxito. Sin duda alguna el ser una persona agradecida, es sumamente valioso en un mundo tan egoísta y efímero como este. Es por ello que mi agradecimiento eterno a quienes vieron en mí a un ser con cualidades para llevar a cabo esta etapa. A Dios, a la Virgen, a mis padres, abuelitos, tíos, hermanas, primos, a mi mejor amiga, a mi tutora y docentes. A todos ustedes, me faltaría tiempo para expresar cuanto agradezco a la vida por tenerlos junto a mí.

Washington José

AGRADECIMIENTO

“La gratitud da sentido a nuestro pasado, trae paz al presente, y crea una visión para el mañana”

Realmente la labor realizada por mi padre Luis en el transcurso de estos años, es un acto que no podre acabar de agradecer nunca, todo lo que actualmente soy, es gracias a su paciencia y dedicación, para enseñarme que es correcto y que no, sus malas noches pensando en cómo premiarme por mis esfuerzos, o como regañarme por mis faltas, ha sido lo que ha influenciado a que mi sentimiento de gratitud hacia él sea infinito.

Agradezco a mi madre, a mis hermanos y a toda mi familia por el aprecio y palabras de aliento y motivación cuando más lo he necesitado, para levantarme y salir adelante con más ganas. A mi mejor amigo Washington, quien, a pesar de los malos momentos, siempre estuvo ofreciéndome su apoyo incondicional.

Agradezco a mi David, quien, con su amor, paciencia, y fuerza, supo calmar mis momentos de desesperación y frustración, gracias a lo cual, el sentimiento de superación invadió mi corazón, para conseguir el futuro que todo ser humano desea.

Finalmente, a la Ing. Iralda Benavides, quien a más de compartir sus conocimientos conmigo, compartió lecciones de vida, mismas, que nos permiten enfrentar los obstáculos futuros de una mejor manera

Andrea Ximena

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA

CERTIFICADO DEL DIRECTOR.....	i
AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD	ii
AUTORIZACIÓN.....	iii
DEDICATORIA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xvi
RESUMEN.....	xviii
ABSTRACT	xix

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Planteamiento del problema	3
1.2.1. Macro.....	3
1.2.2. Meso	6
1.2.3. Micro	8
1.2.4. Árbol de Problemas	11

1.3.	Descripción resumida del proyecto	12
1.4.	Justificación e Importancia.....	13
1.5.	Objetivos.....	15
1.5.1.	Objetivo General	15
1.5.2.	Objetivos específico	16
1.6.	Variables de la Investigación.....	16
1.6.1.	Variable independiente	16
1.6.2.	Variable dependiente	16
1.7.	Hipótesis	16
1.8.	Operacionalización de Variables.....	17

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Fundamentación Teórica-Filosófica.....	22
2.1.1.	Teoría Epistemológica: Una perspectiva hacia Sócrates y Platón.....	22
2.1.2.	Teoría Epistemológica, un postulado Socrático	23
a.	Mayéutica según Sócrates	26
2.1.3.	Pensamiento Filosófico de Platón	27
a.	Teoría Ética de Platón	27
b.	Teoría de las Ideas	28
2.2.	Fundamentación Conceptual	30
2.2.1.	Competencia Profesional.....	30
a.	Origen de la Competencia Profesional	30
b.	Concepto Competencia Profesional	32

c.	Aptitudes, actitudes y valores.....	33
d.	Enfoques de la Competencia Profesional	37
e.	Tipología de la Competencia Profesional.....	40
2.2.2.	Diligencia Profesional	41
a.	Concepto Diligencia Profesional.....	41
b.	Comportamiento Profesional.....	42
c.	Responsabilidad Profesional	44
d.	Cultura Organizacional.....	48
2.2.3.	Prestigio Profesional.....	55
a.	Imagen Del Contador, El prestigio en la Actualidad.....	55
b.	Criterios del Prestigio Profesional.....	57
c.	Factores del Prestigio Profesional	58
2.3.	Fundamentación Legal	60
2.3.1.	Relación de los Códigos IFAC	61
2.3.2.	Misión del Código de IFAC	62
2.3.3.	Composición del Código	62
2.3.4.	Principios Fundamentales a ser tratados en el Código de IFAC	63

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1.	Modalidad de la investigación.....	64
3.2.	Tipos de investigación.....	65
3.2.1.	Investigación de Campo	65
3.2.2.	Investigación Documental.....	65

3.3.	Metodología de la Investigación	66
3.3.1.	Método Exploratorio	66
3.3.2.	Método Analítico.....	66
3.4.	Población y Muestra	67
3.4.1.	Población	67
3.4.2.	Muestra	68
3.5.	Tipos de Muestro	70
3.5.1.	Muestras Probabilísticas	70
3.5.2.	Muestras no Probabilísticas o Dirigidas	70
3.6.	Fuentes de Información	71
3.7.	Técnicas de Recolección de Datos	71
3.7.1.	Encuesta.....	71
3.7.2.	Cuestionario.....	72
3.8.	Validez y confiabilidad.....	72
3.9.	Técnica de análisis de datos	73
3.10.	Técnica de comprobación de hipótesis.....	74

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.	Análisis de los resultados	75
4.2.	Discusión de los resultados	75
4.3.	Comprobación de Hipótesis	96
4.4.	Comprobación de hipótesis Zona 3 – Ecuador.....	97
4.4.1.	Variables de investigación.....	97

4.4.2. Planteamiento de hipótesis	97
4.4.3. Establecimiento del nivel de significancia	97
a. Tabla Cruzada 1 – Comprobación de hipótesis	97
b. Tabla Cruzada 2 – Comprobación de hipótesis	102
c. Tabla Cruzada 3 – Comprobación de hipótesis	106
d. Tabla Cruzada 4 – Comprobación de hipótesis	110
e. Tabla Cruzada 5 – Comprobación de hipótesis	113
f. Tabla Cruzada 6 – Comprobación de hipótesis	117
g. Tabla Cruzada 7 – Comprobación de hipótesis	121
4.5. Resumen cruce de variables Zona 3 – Ecuador	125
4.5.1. Decisión Estadística para Comprobación de Hipótesis	126
4.6. Resumen cruce de variables por provincia	126
4.6.1. Decisión Estadística para Comprobación de Hipótesis	128

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.....	129
5.2. Recomendaciones	131

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de Variables</i>	17
Tabla 2 <i>Aptitudes - Competencia Profesional</i>	35
Tabla 3 <i>Actitudes - Competencia Profesional</i>	36
Tabla 4 <i>Valores - Competencia Profesional</i>	36
Tabla 5 <i>Enfoque Crítico - Grupos Organizacionales</i>	39
Tabla 6 <i>Tipología Competencia Profesional</i>	40
Tabla 7 <i>Virtud, Valor, Actitud</i>	43
Tabla 8 <i>Elementos básicos de la definición de cultura organizacional</i>	49
Tabla 9 <i>Categorías de sistemas culturales</i>	49
Tabla 10 <i>Roles dominantes de la persona a la hora de trabajar en equipo</i>	51
Tabla 11 <i>Contadores públicos activos Zona 3 - Ecuador</i>	68
Tabla 12 <i>Contadores públicos Zona 3 - Ecuador en relación de dependencia</i>	68
Tabla 13 <i>Encuestas por provincia</i>	69
Tabla 14 <i>Género de los contadores</i>	76
Tabla 15 <i>Edad del contador</i>	77
Tabla 16 <i>Provincia</i>	78
Tabla 17 <i>Sector en el que trabaja</i>	79
Tabla 18 <i>Experiencia Profesional</i>	80
Tabla 19 <i>Principio Competencia y Diligencia Profesional</i>	81
Tabla 20 <i>Trabajo en Equipo</i>	82
Tabla 21 <i>Viaje de Emergencia</i>	84
Tabla 22 <i>Amenazas</i>	85

Tabla 23 <i>Exposición</i>	87
Tabla 24 <i>Prestigio Profesional</i>	88
Tabla 25 <i>Prestación de Servicios</i>	90
Tabla 26 <i>Trabajo complementario</i>	92
Tabla 27 <i>Asignación de actividades</i>	93
Tabla 28 <i>Errores cometidos</i>	95
Tabla 29 <i>Cruce de Variables P.6 y P.7</i>	98
Tabla 30 <i>Prueba de Chi Cuadrado entre P.6 y P.7</i>	99
Tabla 31 <i>Tabla distribución Chi Cuadrado P.6 y P.7</i>	100
Tabla 32 <i>Cruce de Variables P.6 y P.8</i>	102
Tabla 33 <i>Prueba de Chi Cuadrado entre P.6 y P.8</i>	103
Tabla 34 <i>Tabla distribución Chi Cuadrado P.6 y P.8</i>	104
Tabla 35 <i>Cruce de Variables P.9 y P.11</i>	106
Tabla 36 <i>Prueba de Chi Cuadrado entre P.9 y P.11</i>	107
Tabla 37 <i>Tabla distribución Chi Cuadrado P.9 y P.11</i>	108
Tabla 38 <i>Cruce de Variables P.9 y P.10</i>	110
Tabla 39 <i>Prueba Chi Cuadrado entre P.9 y P.10</i>	111
Tabla 40 <i>Tabla distribución Chi Cuadrado P.9 y P.10</i>	111
Tabla 41 <i>Cruce de Variables P.13 y P.14</i>	113
Tabla 42 <i>Prueba de Chi Cuadrado entre P.13 y P.14</i>	114
Tabla 43 <i>Tabla de distribución Chi Cuadrado P.13 y P.14</i>	115
Tabla 44 <i>Cruce de Variables P.13 y P.15</i>	117
Tabla 45 <i>Prueba de Chi Cuadrado entre P.13 y P.15</i>	118

Tabla 46 <i>Tabla distribución Chi Cuadrado P.13 y P.15</i>	119
Tabla 47 <i>Cruce de Variables P.6 y P.11</i>	121
Tabla 48 <i>Prueba Chi Cuadrado entre P.6 y P.11</i>	122
Tabla 49 <i>Tabla distribución Chi Cuadrado P.6 y P.11</i>	123
Tabla 50 <i>Resumen cruce de variables para comprobación de hipótesis</i>	125
Tabla 51 <i>Resumen cruce de variables para comprobación de hipótesis</i>	126

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Principios fundamentales éticos para el contador – IFAC</i>	2
Figura 2. <i>Consejos Federación Internacional de Contabilidad</i>	4
Figura 3. <i>Árbol de Problemas</i>	11
Figura 4. <i>Principios fundamentales IFAC</i>	63
Figura 5. <i>Enfoque de la Investigación</i>	64
Figura 6. <i>Género del Contador</i>	76
Figura 7. <i>Edad del Contador</i>	77
Figura 8. <i>Provincia</i>	78
Figura 9. <i>Sector en el que trabaja</i>	79
Figura 10. <i>Experiencia Profesional</i>	80
Figura 11. <i>Principio Competencia y Diligencia Profesional</i>	81
Figura 12. <i>Trabajo en Equipo</i>	83
Figura 13. <i>Viaje de Emergencia</i>	84
Figura 14. <i>Amenazas</i>	86
Figura 15. <i>Exposición</i>	87
Figura 16. <i>Prestigio Profesional</i>	89
Figura 17. <i>Prestación de Servicios</i>	91
Figura 18. <i>Trabajo Complementario</i>	92
Figura 19. <i>Asignación de actividades</i>	94
Figura 20. <i>Errores cometidos</i>	95
Figura 21. <i>Campana de Gauss P.6 y P.7</i>	101
Figura 22. <i>Campana de Gauss P.6 y P.8</i>	105
Figura 23. <i>Campana de Gauss P.9 y P.11</i>	109

Figura 24. <i>Campana de Gauss P.9 y P.10</i>	112
Figura 25. <i>Campana de Gauss P.13 y P.14</i>	116
Figura 26. <i>Campana de Gauss P.13 y P.15</i>	120
Figura 27. <i>Campana de Gauss P.6 y P.11</i>	124

RESUMEN

El establecimiento de normas, reglamentos, leyes y principios, se convierten en la base fundamental para vivir en una sociedad civilizada, un individuo, sin duda alguna debe ejercer su profesión de la mano con normativas, códigos, reglamentos y principios, que hagan de ellos profesionales íntegros y capaces de desenvolverse eficientemente. El objetivo principal de la investigación es, reconocer el efecto del principio de Competencia y Diligencia, dispuesto por la IFAC, en el prestigio profesional de los contadores en la Zona 3 del Ecuador. El principio de Competencia y Diligencia Profesional, hace relación a la capacidad que debe poseer el Contador para que los servicios que presta a sus clientes se realicen satisfactoriamente. Consecuentemente, en la investigación, se rotula cinco capítulos, partiendo del Primer Capítulo, en donde se señala la problemática; el Segundo Capítulo; en el cual se traduce todo el campo bibliográfico; el Tercer Capítulo, en donde se señala un tipo de metodología exploratoria y analítica, en la cual se recolecta y analiza información, con el fin de garantizar la calidad de fundamentos teóricos y estudio de campo; en el Cuarto Capítulo; se presentan los resultados obtenidos y en el Quinto Capítulo se exponen las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, la investigación se orienta en parámetros concebidos por Sócrates y Platón, que reflejan características básicas de la ética, es decir, pauta que el individuo en toda acción deberá mantener su conducta en un marco que se apegue a la práctica del bien.

PALABRAS CLAVES:

- **COMPETENCIAS PROFESIONALES**
- **PRESTIGIO PROFESIONAL**
- **CONTADORES PÚBLICOS**
- **ÉTICA PROFESIONAL**
- **FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE CONTADORES**

ABSTRACT

The establishment of norms, regulations, laws and principles, become the fundamental basis to live in a civilized society, an individual, without any doubt, he must exercise his profession hand in hand with regulations, codes, regulations and principles that make them Integrious professionals capable of efficiently functioning. The main objective of the investigation is to recognize the effect of the principle of Competence and Diligence, provided by IFAC, on the professional prestige of accountants in Zone 3 of Ecuador. The principle of Professional Competency and Diligence, is related to the capacity that the Accountant must possess so that the services he provides to his clients are carried out satisfactorily. Consequently, in the investigation, five chapters are labeled, starting from the First Chapter, where the problem is indicated; the Second Chapter; in which the entire bibliographic field is translated; the Third Chapter, where a type of exploratory and analytical methodology is indicated, in which information is collected and analyzed, in order to guarantee the quality of theoretical foundations and field study; in the Fourth Chapter; the results obtained are presented and in the Fifth Chapter the conclusions and recommendations are presented. Finally, the research is based on parameters conceived by Socrates and Platon, which reflect basic characteristics of ethics, that is, a guideline that the individual in all actions must maintain his conduct in a framework that adheres to the practice of good.

KEY WORDS:

- **PROFESSIONAL COMPETENCES**
- **PROFESSIONAL PRESTIGE**
- **PUBLIC ACCOUNTANTS**
- **PROFESIONAL ETHICS**
- **INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS**

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes

Es consecuente que, dentro de los parámetros fijados en la investigación, se fundamente una base clara de estudio que, para el desarrollo de la misma, toma presencia en la ética que el profesional de la Contabilidad debe otorgar a esta rama encargada de cuantificar, medir y analizar una realidad.

La profesión de la Contabilidad, se centra en principios que se conviertan en pilares fundamentales para la ayuda del contador, esto bajo el margen relativo a funciones de decisión y administración de recursos que una entidad ponga a disposición. Para este punto es necesario marcar una breve referencia de la palabra ética, señalando lo que la Real Academia Española (2018) menciona, “Del latín *ethicus*, la ética hace referencia al conjunto de normas morales que rigen la conducta de las personas en cualquier ámbito de la vida. Ética profesional, cívica, deportiva.”

Otro punto importante en la contaduría, es el Código de Ética promulgado por la Federación Internacional de Contadores, que si bien este código fija principios básicos como la integridad, objetividad, confidencialidad, comportamiento profesional es la competencia y diligencia profesional la que direccionará toda la investigación. Un punto importante es señalar lo que el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (2009) señala,

El principio de competencia y diligencia profesionales impone las siguientes obligaciones a todos los profesionales de la contabilidad: (a) Conservar el conocimiento y la aptitud profesionales al nivel preciso para permitir que los clientes, o la entidad para la que trabaja, reciban un servicio profesional competente, y (b) Actuar con diligencia, de conformidad con las normas técnicas y profesionales aplicables, cuando se llevan a cabo actividades o se prestan servicios profesionales. (p. 14).

Así mismo, es relevante pautar que el inconveniente radica en la poca disposición que los profesionales de la contabilidad tienen hacia los principios del código y sobre todo a la barrera que otorgan los expertos hacia un mundo completamente globalizado en todas sus ramas y que depende de una actualización constante hacia los estándares que se han convertido en una herramienta necesaria de trabajo.



Figura 1. Principios fundamentales éticos para el contador – IFAC

Modelar problemas que se deriven de la ineficiente actuación de los contadores dentro de los parámetros éticos establecidos en códigos y leyes, como es el caso del principio de competencia y diligencia profesional, hacen que se aborden problemáticas enfocadas en diferentes escenarios; es así que es conveniente referirse a Bermúdez (2015),

Todos meten o quieren meter mano en el “pastel” de la actualización profesional. Hasta entidades extranjeras. Este pastel representa muchos miles de millones de pesos anuales y es una fuente importante de sostenimiento de varias organizaciones gremiales y firmas de contadores. La cuestión es que no hay supervisión y control de la calidad. Todos anuncian ser muy buenos, cuando no los mejores. Pero “del dicho hay hecho hay mucho trecho”. La educación de adultos tiene sus propias características, empezando por asumir el hecho de que el adulto solo aprende lo que le da la gana. Así las cosas, hay quienes están abogando por las certificaciones, las que suponen, como mínimo, la aprobación de un examen. Nosotros compartimos esta tendencia. Al contrario de otros, pensamos que las universidades son las más calificadas para hacerla realidad. (p. 1).

Es merecedor en este caso afirmar la problemática que Hernando Bermúdez expresa en su artículo “*La competencia profesional supone la actualización profesional*”; en el mundo se aborda las capacitaciones con mucha ligereza y no en todos los casos, los profesionales buscan dotar a su mente de conocimientos que sean importantes; y como menciona el autor no existe supervisión y calidad, sino, modelos orientados a la parte vulnerable del ser humano su bolsillo (dinero). Es así que la problemática parte de esa orientación errónea y equivoca que los profesionales de la contabilidad, exponen al querer ser más competentes en su profesión.

La contabilidad es una rama celosa, pues exige que el contador y los fraudes asuman una relación perspicaz, el mantener esta metáfora figuraría el hecho que la contabilidad al ser una ciencia exacta no permitiría errores de forma y de fondo. De aquí que un contador no pueda asumir un personaje omnisciente, pues esta rama y los gobiernos, son conjuntos variables, y al serlo hacen que se deba tomar en cuenta, un aprendizaje continuo, que haga al profesional tomar las aptitudes y actitudes que les permitan ser valorados.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Macro

La Federación Internacional de Contadores (IFAC), es una organización de reconocimiento internacional, que imperiosamente basa y sustenta su funcionamiento en la promulgación de códigos y manuales que permitan dentro de la profesión contable fijar requisitos, parámetros y principios de conducta, que promocien la buena gestión del contador. Es en 1977 que esta organización inicia con interés al desarrollo de estructuras, de economías fuertes y sostenibles. La Federación Internacional de Contadores (2014), menciona que,

Como parte de su obligación de interés público, IFAC contribuye al desarrollo, adopción e implementación de normas internacionales de ética de alta calidad principalmente mediante su apoyo al IESBA. IFAC proporciona recursos humanos, gestión de instalaciones, apoyo en comunicaciones y financiación a este consejo independiente emisor de normas. Así mismo facilita el proceso de presentación de candidaturas y la selección de los miembros del Consejo. (p. 2).

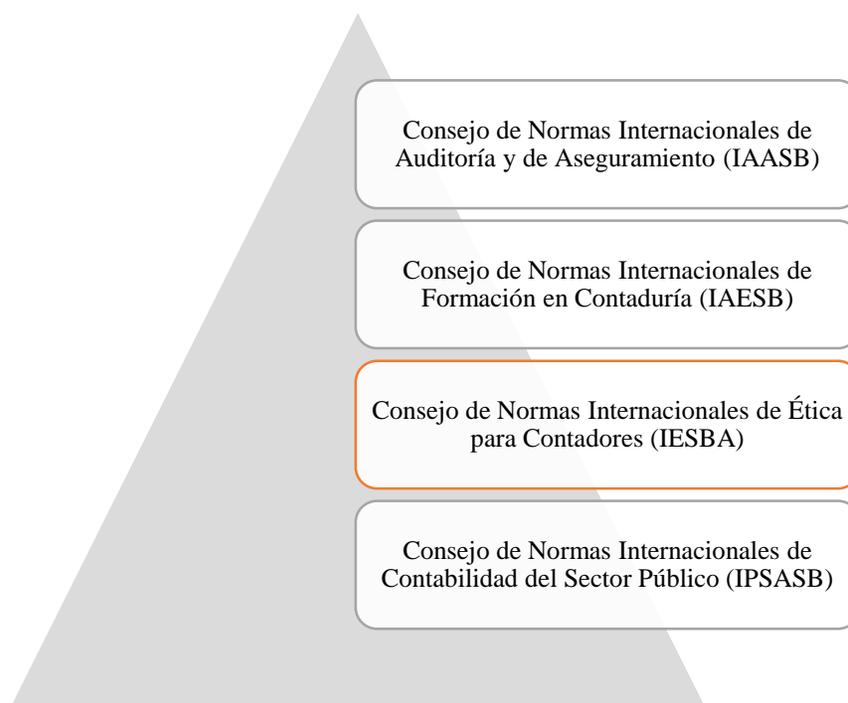


Figura 2. Consejos Federación Internacional de Contabilidad

Es consecuente que dentro de este análisis se identifique al Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (IESBA), que al tener el apoyo de la Federación de Contadores (IFAC) se convierte en el organismo encargado de emitir normas y desarrollar el Código de Ética para profesionales de la Contabilidad, todo esto bajo estándares internacionales que permitan la vinculación de estas publicaciones hacia países no angloparlantes pero que tengan la necesidad de fijar a su lengua natal cada una de las publicaciones que el Consejo realice. Por consiguiente, es necesario referirse a lo expuesto por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (2009),

El objetivo de IESBA, tal y como se indica en sus Términos de Referencia, es servir al interés público mediante la emisión de normas de ética de alta calidad para profesionales de la contabilidad. El objetivo de IESBA a largo plazo es la convergencia de las normas de ética para profesionales de la contabilidad contenidas en el Código, incluyendo las normas de independencia del auditor, con aquellas que emiten reguladores y emisores de normas nacionales. (p. 1).

De manera semejante esto hace un breve hincapié en la ética de los negocios a nivel mundial y por ello se expone lo que Deloitte (2009) menciona acerca de este tema,

Existen muchos avances en la concepción de la ética dentro del mundo de los negocios, pero sobre todo a partir de 1973 cuando en el Tercer Foro de Davos se propuso un código de comportamiento ético para la gestión de las empresas, el cual culminó con la interesante reflexión de que el código es ciertamente un medio necesario, pero no el objetivo final de toda dirección de empresas. (p. 1).

Es siempre bien visto que se conciban estándares éticos, pues como se menciona es un medio necesario que se trueca como un reflejo de la conducta que todo profesional en cualquier área está llamado a cumplir para bienestar propio y de la institución. Sin embargo, en el mundo se han escuchado varios escándalos que ponen en duda el papel de la ética en la profesión contable. Casos como los de ENRON en donde se aclara que esta empresa se derribó en el 2001, siendo en ese momento la quiebra más notoria en la historia de Estados Unidos. Es tal el fraude, que la firma fue tumbada por un enfático esquema de chantaje contable, pensado por sus directivos (CNNMoney, 2015).

Por otro lado, el fraude contable de OLYMPUS en el cual ejecutivos de esta empresa asintieron una estafa por un importe de 1.700 millones de dólares que duró más de diez años. Este evento casi hizo quebrar a la entidad japonesa de electrónicos (CNNMoney, 2015). Una vez mencionados estos bullicios es claro concebir, como ejecutivos y de manera semejante contadores se ven afectados de manera negativa, pues obviamente no trabajan bajo el esquema normativo legal, infringiendo aquella diligencia que los profesionales responsables deben acoger como medio de trabajo, respetando y asiendo respetar todas aquellas normas vigentes, es así que se da la imperiosa necesidad de preguntarse qué tan factible es normar la conducta de los profesionales de la Contabilidad. Por lo expuesto anteriormente Hernández (2009) expone,

El incumplimiento de las responsabilidades ha ido tomando mayor importancia en los últimos años, ya que el fraude constituye un flagelo que está adquiriendo fuerza día a día, ayudado, en gran parte, por una mayor complejidad en los negocios, la creciente globalización de los movimientos de fondos, las dificultades implícitas en el trato con diferentes culturas y un mayor uso de tecnologías. (p. 81).

Ahora bien, el mundo evoluciona al igual que el hombre, e ir a la par de esta cadena es fundamental para que la persona sea más competitiva y tenga una mejor noción del escenario en el que se ve expuesta. Los profesionales de la contabilidad han de concebir a la rama de la competencia y diligencia como el actuar único que les permita hacer de sus actividades el eje fundamental para arrancar su buen juicio y armonizar sus conocimientos hacia las necesidades que un mundo globalizado requiere. Es ahí donde los expertos han de actuar a partir de una concepción más amplia y han de desafiar a las barreras que limitan sus conocimientos.

1.2.2. Meso

América Latina no solamente goza de aspectos similares en ámbitos culturales y geográficos, sino también de efectos que regulan la conducta de las personas, esto bajo el margen relativo al comportamiento de los profesionales. Si se estudia el perfil de los expertos en el ámbito de la contabilidad y con regulaciones que proponen se logre la identificación de instrumentos financieros a nivel general como el caso de las Normas Internacionales de Contabilidad, netamente se identifica un patrón similar de estudio.

Así mismo, es debido señalar que América Latina comprende dentro de su oferta académica y en países como Ecuador, México, Venezuela, Colombia, etc, una serie de grados competentes a la Contabilidad y sus diferentes ramas. Una vez mencionado lo anterior, es debido exponer que cada uno de los países que conforman estas regiones otorgan a disposición del Contador el código de ética, que claro está, en algunos casos enmarcan similitudes muy parecidas al Código de Ética mostrado por la Federación Internacional de Contadores.

A pesar de que cada país que comprende esta región goza de manuales que promulgan la buena práctica de los profesionales, no ha sabido desligarse de escándalos financieros o políticos que amenazan y condicionan la capacidad y diligencia que los expertos otorgan a las ramas que estudian. Rusconi & Cubillos (s.f.) en su artículo “*Ética y los problemas de desarrollo en América Latina*” mencionan que,

En la actualidad, los habitantes de América Latina sabemos que el modelo globalizador es un modelo de mercado que condiciona la cultura y las prácticas sociales, los proyectos políticos y las propuestas de desarrollo. Esto no puede ya tomarnos por sorpresa. (p. 1).

Se requiere que los profesionales de la contabilidad asuman nuevos retos que minimicen las capacidades del asaltante al incumplimiento de la ley. Abordar casos como el de SALUDCOOP en Colombia durante el año 2011 y en donde se obliga a sus altos directivos a devolver 1.4 millones de pesos, que habían sido desviados de manera ilícita (El Colombiano, 2015), y los casos de corrupción en Gobiernos como Argentina y Brasil, hacen que los profesionales concienticen cada una de las tareas que realizan; y como se demanda a los mismos se apeguen a las normativas de cada país, para lograr convertirse en ese personal idóneo que toda entidad requiere para laborar. Es aquí donde se puede acotar lo que Margolis (2017) indica en su publicación *“America Latina necesita mas denunciantes”*

Decir “basta” a los negocios sucios es una cosa; señalar a los culpables es muy otra. El carácter sistémico del fraude y la corrupción en América Latina desalienta a los no conformistas, y la complicidad de los funcionarios gubernamentales en ejercicio y los ejecutivos de alto rango hace de los denunciantes blancos más vulnerables. (p. 1)

El problema va más allá de un mero criterio, y es que el profesional a cargo de las transacciones económicas no se liga por completo a las transformaciones y a los medios por los cuales se suscitan las actividades ilegales, ya sea por desconocimiento, o la baja recepción a los medios actuales que se requieren para resolver el asunto, dando como resultados contadores poco diligentes y competentes en su rama.

Cabe destacar que, el profesional en Contabilidad, también se ve ligado a obedecer órdenes por parte de sus superiores, debido al miedo de perder sus puestos de trabajo, sin tomar en cuenta que estas disposiciones pueden ser ejercidas de manera negativa, yéndose en contra de los principios éticos que integran el accionar de las personas, es decir, están siendo competentes con sus jefes, satisfaciendo intereses personales, más no, prevaleciendo su responsabilidad social; además de ello viéndose falta la diligencia a la hora de desempeñar sus labores, sin basarse en normas, principios, reglamentos, etc., que se empleen en su desarrollo profesional.

De acuerdo con lo anteriormente mencionado, es importante marcar que un profesional debe ser íntegro y ético, ya que, de ello dependerá su desempeño y reconocimiento profesional. La contabilidad tiene como propósito el bien común, nadie trabaja de manera egocentrista ni mucho menos poco reciproca; y es que se debe comprender que toda profesión presenta un escenario de servicio a la comunidad, que se base en el bien común, haciendo de este modo que las personas fomenten en su mente la ética ante todas las circunstancias. Todos los trabajos, como las profesiones son universales, es entonces que se menciona la relación directa con el ser humano; pero también en una mención indirecta en el tratamiento de objetos. Tanto educadores, contadores, periodistas, abogados, psicólogos, etc. Para todos aquellos profesionales es notable la presencia de normas éticas en su profesión, ya que durante todo el desarrollo de su trabajo tratan directamente con las personas. (Servicio de Impuestos Internos, 2014)

Es así, como el trabajo del profesional en Contaduría es arduo y con un alto grado de compromiso, debido a que es muy importante, el saber cómo desempeñar las tareas encomendadas, ligadas siempre, a las normativas vigentes empleadas para un eficiente y satisfactorio desempeño, siendo competente y diligente, de tal manera, que el contador latinoamericano no pierda credibilidad ante la sociedad.

1.2.3. Micro

Ecuador sin duda alguna se ha convertido en una zona potencial de eventos que suscitan el preguntarse ¿cómo es que habiendo y existiendo leyes de carácter formativo profesional se siguen vulnerando y deteriorando profesiones como la Contabilidad? Es aquí cuando abordar el tema de la ética y sus principios hacen que se deba focalizar que tan importante es que los profesionales conozcan las reglas que dan normalidad y excelencia al trabajo que realicen.

Como es de entender dentro de la investigación se aborda ampliamente criterios y conceptos referentes a la competencia y diligencia que el profesional de la contabilidad ha de otorgar a su trabajo, es en este punto que afrontar un concepto claro de este principio hará que se entienda de mejor manera el pilar en el cual se fundamentara este parámetro dentro del análisis el problema. La Federación Nacional de Contadores del Ecuador (2006) alude al principio de competencia y diligencia profesional como,

Un contador deberá ejecutar sus servicios profesionales con el debido cuidado, competencia y diligencia. Tiene la obligación de mantener sus conocimientos y habilidades profesionales en el nivel requerido para asegurar que una entidad auditada o un empleador reciben las ventajas de un servicio profesional basados en desarrollos actualizados en práctica, legalidades y técnica. (p. 6).

Está claro que al realizar una revisión prudente entre los principios expuestos por la Federación Internacional de Contadores y la Federación Nacional de Contadores del Ecuador, se establece un patrón muy similar para el principio de la competencia y diligencia profesional, en el que se logra entender que el profesional de esta rama deberá siempre estar a la par de los requerimientos que involucre un mundo cambiante y que está en constante movimiento tecnológico.

A simple vista se puede notar que respecto a esto los profesionales toman resistencia hacia los cambios, y esto es debido a una cultura conservadora que limita las capacidades para enfrentar nuevos retos. Esto ha hecho que asaltantes abusen de esos vacíos de información para maximizar los efectos negativos a la sociedad. Es aquí donde vale destacar lo que Cruz & Toapanta (2017) mencionan,

La cooperativa de ahorro y crédito Acción Rural, intervenida por la SEPS Superintendencia de Economía Popular y Solidaria según el boletín de prensa No. 110-2015, llegó a determinar la liquidación de la misma por razones tales como; presentación de estados financieros ficticios, ingresos sin sustento, ascendiendo a un monto de 3,7 millones de dólares, gastos no registrados, bienes inmuebles sobrevalorados, anticipos de sueldos que no han sido devueltos, poniendo en evidencia el mal manejo de los recursos por parte de los administradores de la cooperativa, todos los aspectos anteriormente mencionados tienen una conexión directa con las actividades laborales que realiza el contador debido a que es aquel que se encarga del registro y control de cada movimiento que realizaba la cooperativa, accediendo a alterar los libros evitando los controles legales y perdiendo así la credibilidad por parte de sus socios. (p. 8).

Es así como, por todo lo mencionado anteriormente se ha visto necesario enfocarse en el principio de la competencia y diligencia profesional, teniendo en cuenta que el contador deberá mantener su credibilidad a buen juicio, esto con la finalidad de otorgar una razonabilidad a los instrumentos financieros que desarrolle y maneje dentro de la entidad que pertenezca, obteniendo grandes ventajas de carácter formativo como es su prestigio profesional.

En este espacio que se instituye que tan apto es el profesional de la Contabilidad, y se puntualiza que, si bien el profesional de la Contabilidad debe ser hábil, inteligente, con un buen criterio, y una persona que se apegue a la ley, es cuando problemas como el interés inapropiado del empresario la poca disposición del contador en un mundo globalizado, el poco control y supervisión de la calidad en certificaciones para contadores, aparecen y hacen que se incumplan aquellos discernimientos éticos que armonizan el actuar de los profesionales. Sin embargo, es significativo resaltar que uno de los problemas en los que esta investigación se ve enfocada es acerca de la ineficiente competencia y diligencia del contador, y como este problema puede causar repercusiones en su prestigio profesional.

1.2.4. Árbol de Problemas

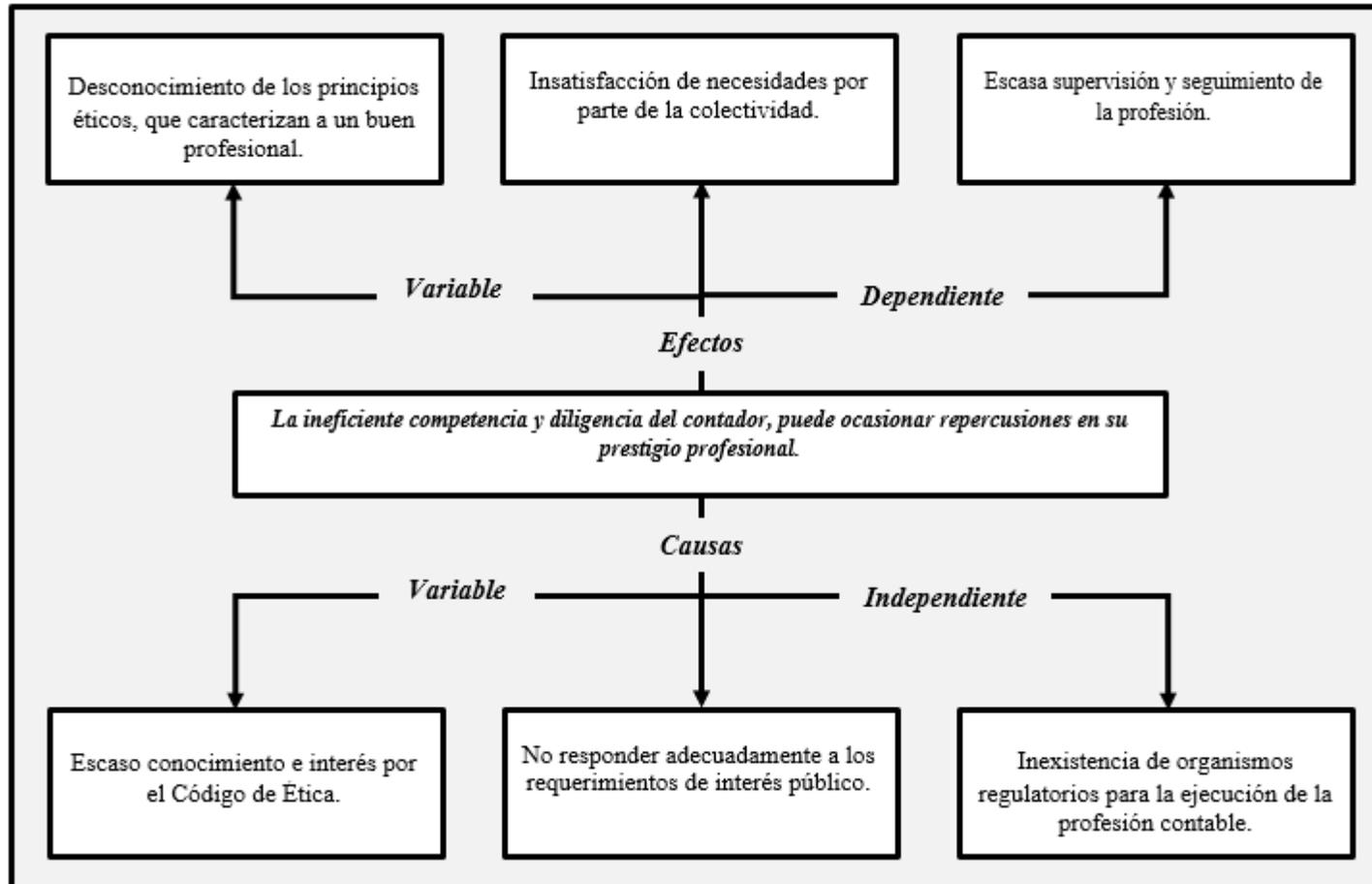


Figura 3. Árbol de Problemas

1.3. Descripción resumida del proyecto

El establecimiento de normas, reglamentos, leyes y principios, se convierten en la base fundamental para vivir en una sociedad civilizada, en la cual cada uno de sus integrantes o individuos, sigan un patrón de comportamiento similar a los demás, más sin embargo es claro que al ser seres humanos, la manera de pensar, actuar y proceder es completamente diferente, ya sea, por su formación, costumbres o experiencia.

Con el pasar del tiempo se ha identificado, como los seres humanos, cuentan con la necesidad de realizarse tanto como personas y profesionales, con la única finalidad de mejorar su calidad de vida, enmarcado en la realización de un trabajo bien hecho, prevaleciendo su responsabilidad profesional, que, a su vez, conlleva al reconocimiento de la sociedad.

Un individuo, sin duda alguna debe ejercer su profesión de la mano de normativas, códigos, reglamentos y principios, que hagan de ellos profesionales íntegros y capaces de desenvolverse eficientemente, más aún, si es el caso de un profesional en Contabilidad, considerando la confianza que debe proporcionar en cada uno de los procesos en los que se involucra.

El objetivo principal de la investigación es, reconocer el efecto del principio de Competencia y Diligencia, dispuesto por la IFAC en el prestigio profesional de los contadores en la Zona 3 – Ecuador. Cabe destacar que la Competencia y Diligencia Profesional, hacen relación a la capacidad e idoneidad que debe poseer el Contador para que los servicios que presta a sus clientes se realicen satisfactoriamente. Así mismo la adecuada diligencia o, el obrar responsable y cuidadosamente, será lo que otorgue prestigio y distinga a unos profesionales de otros.

Finalmente se menciona que, en la presente investigación, se aplicará un tipo de metodología exploratoria y analítica, en la cual se recolecta y analiza información, con el fin de garantizar la calidad de fundamentos teóricos y Estudio de Campo, que se basa en el empleo de técnicas o pasos, para de esa manera obtener los resultados necesarios para el respectivo reconocimiento del efecto que tiene el principio de Competencia y Diligencia en el Prestigio Profesional.

1.4. Justificación e Importancia

Es de relevancia el estudio de la ética profesional, es en este caso, abordar el código de ética promulgado por la Federación Internacional de Contadores IFAC, seguido de sus principios, hacen fuerza para normar la buena práctica de los profesionales a la rama contable. Es también el momento propicio para que, dentro de los principios mencionados por la Federación antes mencionada, se otorgue una participación amplia a la Competencia y Diligencia Profesional.

Trabajar bajo parámetros normativos, apegados a la ley, ser profesionales cultos, inteligentes, y aptos, son factores representativos del principio sometido a esta investigación, no obstante, es tan importante resaltar este principio ya que el mismo se sujeta a estándares que permiten a los profesionales tener un amplio conocimiento que genere un juicio idóneo para todo ámbito.

Hoy en día es necesario que el profesional tenga la capacidad de apegarse a los cambios que el mundo requiere, es así que ser competitivo es un factor clave que motive al contador a una instrucción importante que vaya a la par de la diligencia, es decir apegado a normativas que regulen el actuar de las personas.

El estudio de este principio comprende parámetros que como se aborda en la problemática han constituido barreras a la actuación del contador, esto debido al inapropiado interés en los campos que la contabilidad se presenta. El contador sin duda alguna juega un papel importante en todo el contexto económico, involucrándose de lleno a los cambios que un mundo globalizado requiere, es de este modo que la capacitación constante refleja un actuar correcto para el profesional y sobretodo aborda parámetros de experiencia y juicio que les permite entender todo cambio.

En este momento se requiere que el contador, minimice todas aquellas dificultades que se exhiban en su escenario laboral, es así que la inexperiencia y el desconocimiento debe convertirse en un recurso vago para las concepciones de la Contabilidad. Al hablar de recurso vago se hace un breve criterio a aquellas aptitudes que debe hacer frente el contador para superarlas y eliminarlas de su actuar. Es evidente que exteriorizar causas como el desconocimiento, la inexperiencia, y la desacreditación hacen que esta investigación se oriente al estudio de los efectos, siendo esto una parte importante que todo contador debe analizar para entender de manera más viable su proceder ético.

Hablar de un contador diligente y competente es, abordar por completo aquellos parámetros que al buen juicio suponen la superación de retos diarios para el profesional, precisar en este texto que la tecnología es parte fundamental para un mundo cambiante, y que de una u otra manera para el contador supondría una herramienta de provecho para el accionar de sus deberes y la seguridad de sus recursos.

El mundo evoluciona a pasos agigantados, y cada vez los retos exigen un conocimiento pleno de la tecnología; y es que este campo, sin duda alguna es una de las herramientas importantes a la hora de minimizar el tiempo y el trabajo, para facilitar cada una de las labores del profesional; y cumplir con los objetivos propuestos. Además otorga un cierto grado de seguridad ante cualquier reporte, mitigando la posibilidad de alteraciones. (Rosales, 2015)

De acuerdo con lo que se manifiesta anteriormente, es preciso destacar que un profesional que sepa manejar adecuadamente medios tecnológicos tendrá ventaja ante los demás profesionales de su especialización, debido a que la mejora continua va de la mano con el empleo de nuevos medios, técnicas o herramientas que faciliten y contribuyan satisfactoriamente en la ejecución de las actividades encomendadas. Hace de los profesionales entes más competentes.

El comportamiento humano responde a varias circunstancias que se pueden presentar a través de la experiencia, en ocasiones, este comportamiento se puede tornar erróneo, y es ahí, donde la implementación de reglas, reglamentos, normativas o códigos, juegan un papel importante, ya que, sirven de guía y apoyo para enmarcarse en la ejecución de conductas positivas que permitan vivir en sociedad, más aún, si se trata de profesionales que se asocian directamente con intereses económicos y financieros como son los contadores, prevaleciendo su compromiso y responsabilidad social.

La convicción de todo profesional sea cual sea el campo en el que se desempeña, debe ser el servir a la sociedad, siendo un aporte positivo para el engrandecimiento del país, basado en principios éticos que hagan de ellos, individuos responsables, prevaleciendo ante los demás profesionales, otorgando seguridad, respeto y sobre credibilidad ante el mundo. Es por ello que la Federación Internacional de Contadores (IFAC), emplea un Código de Ética, debido a la preocupación generada porque los profesionales en Contabilidad, ejecuten su trabajo de manera adecuada, ligada a los parámetros legales bajo los que deben estar.

A pesar de la creación del Código de Ética del Contador, se ha podido identificar como el mismo no ha sido empleado eficientemente, esto debido a sucesos fraudulentos reconocidos a nivel mundial, dejando la inquietud del porque se dan este tipo de eventos, siendo esta, la razón principal para dar paso a la ejecución de esta investigación. Las razones pueden ser varias, mas, sin embargo, se hace énfasis en que el profesional en Contabilidad si es competente y diligente al momento de realizar sus actividades, lo que de verdad es preocupante, es el hecho de que cumplen con este principio, pero enmarcados en intereses de sus superiores, es decir, de lo que los empresarios buscan para engrandecer sus empresas.

Así es como se desea enrumbar hacia el desarrollo de la investigación, con el fin de entender que es lo que sucede con el Contador y por qué no se cumple con los principios implementados, será acaso por falta de interés, por falta de compromiso con la sociedad, por miedo a contraer inestabilidad laboral, por la negativa a la implementación de nuevas tecnologías, o por el simple hecho del desconocimiento.

En tanto, se podría justificar la importancia de esta investigación a un nivel teórico, en virtud de la exposición que se otorga a parámetros de competencia, diligencia, y prestigio, pautando la formación de conceptos y criterios que fundan la parte narrativa de esta exploración. En un ámbito practico, este resultaría importante en favor que se van adecuar aspectos de carácter idiosincráticos de las personas, respecto a sus capacidades y adecuación al juicio ético de su profesión. Por otro lado, en el aspecto metodológico y relacionado con la relevancia social del proyecto, el estudio de una población definida y segmentada a través de una muestra, marcaría el inicio hacia estudios que instruyan un nuevo enfoque para la profesión contable marcada por los principios éticos.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Analizar el efecto del principio de Competencia y Diligencia, dispuesto por la IFAC en el prestigio profesional de los Contadores en la Zona 3 – Ecuador; mediante la exploración documental y de campo.

1.5.2. Objetivos específico

- Desarrollar el marco teórico y conceptual a través de una moldura narrativa, que facilite el entendimiento pleno de las variables de acción (Competencia - Diligencia - Prestigio Profesional), empleando fuentes de información primarias y secundarias.
- Examinar los resultados obtenidos a través de la aplicación de instrumentos de recolección de datos, para el análisis referente a las secuelas que ocasiona el principio de Competencia y Diligencia en los profesionales de la Contabilidad.
- Elaborar como producto de la investigación realizada un artículo científico en el que se plasme los resultados obtenidos y; a su vez, sirva de guía para investigaciones futuras.

1.6. Variables de la Investigación

1.6.1. Variable independiente

Competencia y Diligencia profesional

1.6.2. Variable dependiente

Prestigio Profesional

1.7. Hipótesis

- **H_0** : La Competencia y Diligencia Profesional, principio dispuesto por la IFAC, no presenta efecto en el prestigio de los contadores.
- **H_1** : La Competencia Profesional, principio dispuesto por la IFAC, presenta efecto en el prestigio contadores.

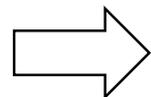
1.8. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

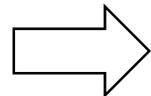
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método
COMPETENCIA PROFESIONAL	Enfoques	Enfoque Genérico	¿Se estará en la capacidad de emitir juicios críticos ante las autoridades empresariales?	Encuesta dirigida a profesionales de la contabilidad en la Zona 3 – Ecuador
		Enfoque Conductista	¿A pesar de estar en desacuerdo con posibles alternativas de decisión empresarial, no se harán notar las divergencias existentes?	
		Enfoque Integral	¿Para una adecuada toma de decisiones, se considerará la búsqueda de alternativas más idóneas?	
	Tipología	Competencia Técnica	¿Se estará en la capacidad de responder eficientemente a las necesidades laborales del área en el que se desempeñe?	

CONTINÚA

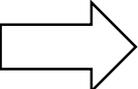


	Competencia Metodológica	¿Se estará en la capacidad de responder a posibles eventualidades dentro de las empresas, a través de la aplicación de procesos bien desarrollados, que sirvan como lineamientos para sucesos futuros?
	Competencia Social	¿Se estará en la capacidad de responder eficientemente a las necesidades laborales del área en el que se desempeñe?
	Competencia Participativa	¿Se estará en la capacidad de responder a posibles eventualidades dentro de las empresas, a través de la aplicación de procesos bien desarrollados, que sirvan como lineamientos para sucesos futuros?
Capacidades intrínsecas y extrínsecas	Actitudes	¿Considera necesario que su actuación profesional se base en gran medida a orientaciones internas como aptitudes y valores, y externas como actitudes, mismas que mejoran en el desarrollo de su profesión?
	Aptitudes	

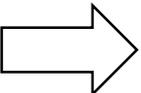
CONTINÚA



		Valores	
		Valores	
	Comportamiento Profesional	Formación	¿Considera que puede realizar adecuadamente cualquier actividad, función o servicio que se le sea encomendado, siempre y cuando sea en base a su línea de formación tanto profesional como ética?
		Experiencia	
		Actitud	
DILIGENCIA PROFESIONAL	Responsabilidad Profesional	Tipos de Responsabilidad Profesional	
	Cultura Organizacional	Trabajo en Equipo	¿Podría desempeñarse igual o mejor aún, si trabaja en equipo, considerando que, para ello, se debe escuchar y respetar diferentes puntos de vista para llegar a un fin?

CONTINÚA 

		Liderazgo	¿Considera que esta apto para manejar un grupo de personas, aportando activamente en la toma de decisiones para lograr una mejora continua?
		Proactividad	
	Factores	Factores Objetivos	¿Se contará con la preparación técnica y profesional adecuada para desempeñarse en el ámbito laboral?
		Factores Subjetivos	
PRESTIGIO PROFESIONAL		Reconocimiento Social	
	Criterios	Grado de Responsabilidad	¿Es consciente de la incidencia que su actuar genera en el ámbito laboral, para alcanzar el reconocimiento profesional?
		Nivel de Conocimiento	

CONTINÚA 

	Manejo de aptitudes y habilidades	
Imagen del Contador	Imagen del Contador en la Actualidad	¿Su actuación como profesional, se basa en estereotipos que fijan al contador como un ente de constatación?

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamentación Teórica-Filosófica

2.1.1. Teoría Epistemológica: Una perspectiva hacia Sócrates y Platón.

El desarrollo de la ética es un tema de gran complejidad, que sin duda alguna ha significado el interés de varios filósofos. Es tal la importancia que el tratamiento de la ética recibe, que es a partir de su conceptualización en diferentes períodos de evolución del hombre en fondo y forma, que la misma presenta un margen sumamente importante en cualquier actividad originaria del individuo. Este parámetro se contempla como un mecanismo de formación, que vincula y orienta al ser humano en cuanto a conducta y costumbres.

Modelar señalamientos y doctrinas que estudien la conducta ética, entorno al “*deber ser*” ha sido uno de los bienes que forman la diligencia del individuo, partiendo del postulado discerniente entre el bien y el mal, no obstante, este estudio ha significado tesis y cuestionamientos que, para autores como Sócrates y Platón, simbolizan características epistemológicas en el hombre, es decir el conocimiento. Brevemente, estos autores asimilan dentro de su conjunto de ideas al conocimiento y a la sabiduría como virtudes orientadas al bien, mientras que la ignorancia significaría la carente capacidad o la ausencia de ética.

Los postulados que han moldeado a la ética a favor de cuestionamientos previamente señalados por los filósofos, recaen en la influencia directa a las normativas y postulados que regulan, fundamentan y justifican el buen juicio del individuo. Partiendo de estos fundamentos es concerniente que las normativas se esclarezcan en favor de principios que regulen el accionar del individuo en todo ámbito. Para este objeto se establece un estudio orientado a los principios éticos, manifestados por la Federación Internacional de Contadores, asumiendo nociones permitentes a la competencia y diligencia.

Para el caso en estudio la teoría epistemológica hace hincapié hacia postulados de conocimiento, que, orientados al margen ético, moldean la estructura filosófica de esta investigación, asumiendo hechos de gran envergadura y que conciben el estudio de parámetros de competencia y diligencia, como estándares de sabiduría, discernimiento, idoneidad e inteligencia a un nivel apropiado. Es aquí donde vale mencionar lo que Guillén (2006) menciona,

Como dirán los clásicos como Sócrates o Aristóteles, quien miente se hace mentiroso, quien es valiente valeroso, quien dice la verdad es persona sincera... La ética constituye una dimensión propia del ser humano, pues en la medida en que éste es racional y libre, se hace responsable de su obrar. Ante esta realidad, se puede «encender la luz» y observar esta dimensión o se puede ignorar, pero las consecuencias de obrar de un modo u otro, conforme a normas éticas o en contra de ellas, son inevitables. (p. 6).

2.1.2. Teoría Epistemológica, un postulado Socrático

El postulado socrático, como su nombre lo indica, es una proposición realizada por uno de los pioneros en el material ético y moral, Sócrates, quien ciertamente es colonizador en el estudio de la conducta humana. A este filósofo se le atribuye el nacimiento de la moral en Europa. Después de su muerte en el año 399 a.c, al suicidarse bebiendo cicuta, su discípulo Platón, sería quien tomaría sus ideas para desarrollarlas y en cierto modo adoptarlas a sus conjeturas.

Sócrates nació en la ciudad de Atenas; de este filósofo se conoce fue parte de la guerra de Peloponeso contra ciudades griegas como Esparta. Es entonces que este filósofo tiene la oportunidad de convertirse en un pensador sumamente complejo y de gran contexto participativo, al incluir al diálogo como una herramienta para confrontar y debatir. Todo esto se agruparía en la mente del autor y ayudaría en un futuro a moldear todos aquellos paradigmas e indagaciones filosóficas. (Torres, 2018)

Una vez concluida la guerra, Sócrates, intenta plasmar sus ideales en las enseñanzas que cultivaba a partir del diálogo en las plazas públicas, de ahí que no se deje un testimonio escrito de su saber; más a la posterioridad sus discípulos Jenofonte y Platón asumirán sus ideas para exponerlas y ampliarlas.

De este modo que se conciba el tratamiento de Sócrates en un escenario ateniense, es decir en el no necesariamente se escribían libros, una inexistente literatura en prosa. Rosero (2010), en el aporte de filosofía clásica al pensamiento psicológico expone,

Sócrates se dedicó a enseñar la virtud y la ética en las plazas públicas, y mantuvo la idea de que el verdadero filósofo debía tener muy claro que su conocimiento era limitado. Pasó la mayor parte de su tiempo buscando una respuesta a la justicia, al amor y a la verdad; enseñó a la juventud a reflexionar sobre sus propios actos, mantuvo siempre la idea de que los sofistas eran unos comerciantes del conocimiento e intentó desprenderse del pensamiento superficial de los habitantes de su época, despreciando el lujo en el que ellos vivían. (p. 21).

Como se entiende Sócrates, no era partidario del grupo sofista, y esto explicaría la representación de que el conocimiento es un conjunto finito de ideas, que cubriría solamente aspectos básicos de aprendizaje, recurriendo asimismo a un constante reajuste de conocimientos. Es por ello que cambia el objeto de la filosofía y apelaría a la misma como una reflexión del hombre y la sociedad. De este modo los sofistas se mudarían en pensadores, que, con sus trampas dialécticas, lograrían desequilibrar el juicio del individuo, justificándose en doctrinas referidas a cultura, costumbres y leyes. Para esto Sócrates intentaría moldear el concepto de ética, en favor de forjarla como una virtud. Plasmando esta idea como un saber que lleva hacer el bien.

Sócrates es considerado como el amante de la virtud, el saber y la verdad. Era tal su amor por estas ramas, que se convertían en una base clara para su razonamiento ante las cosas humanas, la ignorancia y el conocimiento, el arte, el bien y el mal, la Nación, la esclavitud, la libertad. Durante su vida combinaba cada doctrina y hacía estudios profundos de la misma, hasta al momento de llegar a postular uno de sus pensamientos más conocidos el que menciona: el ser humano libre es aquel que posee conocimientos, y el ser humano esclavo es aquel ser que carece de conocimientos. Es entonces que se puede referir a la teoría epistemológica como una razón, que otorga las nociones básicas del conocimiento humano, para comprender las cualidades y relaciones de hechos o informaciones que son concebidas por las personas a partir de la experiencia y la educación. Netamente se reflexionaría en el ámbito profesional como las competencias a las que se ve ligado el experto en diferentes áreas, haciendo de las experiencias una herramienta imprescindible de diálogo que forja en las personas el defender sus creencias.

Consecuentemente a esto, la teoría epistemológica propuesta por Sócrates, plasma una serie de lineamientos que servirían como punto de partida para que intelectuales dirijan sus estudios hacia las ramificaciones del proyecto plasmado por este filósofo. Esta teoría se tutelaba a partir de un conocimiento práctico que orienta en el individuo la obtención plena del bien, dentro de una visión maximalista de la ética, dando una mira a la excelencia personal. Terrones (2009), menciona que el conocimiento se desenvuelve de mejor manera al hacerlo práctico, argumentando que la persona mediante las acciones que realiza, es capaz de encontrar el conocimiento verdadero; menciona también que el conocimiento teórico no hace en la persona un mayor ente de discernimiento. Es entonces que la persona puede ir adquiriendo mayor conocimiento en cuanto su búsqueda se convierta en una verdad que el individuo forja y aprende.

Sócrates, sostenía que el conocimiento logra oponerse a la ignorancia. Y es en este punto, donde el inconformismo del autor se hace notar, pues dentro de la inadaptación concebida por la sociedad, se sostenía que artistas, filósofos y científicos poseían una sabiduría inmensurable, es tal la oposición que Sócrates maneja ante esta disyuntiva, que él se consideraba un ser ignorante, en mundo de ignorancia. Con la mayéutica, terminología acuñada por el propio científico, demostraba que la verdad se encontraba en el diálogo y los cuestionamientos que surgían de dicha conversación, esto obligaba al oyente a diseñar más ideas. Por lo tanto, de ahí que se postule su más célebre frase *“Solo sé que nada sé”*.

El inconformismo de Sócrates lo llevo a enfrentarse a la ignorancia del pueblo y al conocimiento de aquellos que se creían omnisapientes, aunque algo curioso es que Sócrates no se consideraba un sabio que conocía toda la verdad del universo, todos los hombres de aquella época se creían gozaban de gran conocimiento e inteligencia, sin embargo Sócrates era consciente de que su aprendizaje y conocimiento eran limitados y que a lo largo del tiempo aprendería muchas cosas más. Al asumir una postura de ignorancia este filosofo hacia ver a las personas cuál es su conocimiento real, interrogaba a las mismas para luego hacerlas conocer las incongruencias de sus respuestas. Es entonces que Sócrates forja la mayéutica, técnica en donde mediante interrogantes se podía concebir el mayor entendimiento de las cosas. (Terrones, 2009)

Esto lleva a pensar que la teoría de Sócrates aborda al conocimiento de los contadores públicos como un medio de retroalimentación constante, no solo es una cuestión de acumulación de ideas, trata al dialogo y las preguntas que se generen, como el conducto para encontrar la verdad, y de ese modo asumir la realidad. Ciertamente esta doctrina se presenta como el argumento válido en la generación de nuevos conocimientos y de la actuación del individuo bajo parámetros que se enfoquen en la conducta ética.

a. Mayéutica según Sócrates

“El método socrático de la mayéutica utilizó la ironía, en el que mantuvo una actitud de no conocer nada, únicamente puso en juego la dialéctica con el propósito de que su interlocutor descubriera la verdad por sus propios medios.” (Rosero, 2010, p. 21). Como método ha significado una parte sustancial en el estudio que realizó Sócrates, puesto que acuña brevemente aquel sistema de diálogos, en el que mediante intervenciones y preguntas se puede llegar a concluir una verdad que se asemeje al conocimiento de total de la humanidad.

En una doctrina meramente ética, este paraje es afrontado como un objetivo de vivir practicando el bien; a esto que el bien como el mal sean dentro de un contexto moral acciones que aluden al juicio que una persona puede llegar a tomar como forma de vida, como calidad de vida, agregándose al prestigio como acciones deseables que causen un bien común. Para conocer el bien hay que preguntarnos ¿Qué tanto de lo que creemos o sabemos está basado en ideas verdaderas?. En efecto el descubrir la verdad y la realidad de las cosas, es una técnica en que la mayéutica se fusionaría como un fragmento del conocimiento. El cuestionamiento como la capacidad interlocutora, hace que la verdad este aún más cerca.

“Esta técnica consiste en interrogar a una persona para hacer que llegue al conocimiento a través de sus propias conclusiones y no a través de un conocimiento aprendido y concepto preconceptualizado. Se basa en la capacidad intrínseca de cada individuo, la cual supone la idea de que la verdad está oculta en el interior de uno mismo.” (Cunalata, Acosta, & Torres, 2017)

Es tan importante el valor que este autor dio a la mayéutica, que consecuentemente a la introducción de este método, no creyó necesario crear largos discursos, que abrumen a la sociedad, ni persuadan la realidad de las cosas. Sino que veía en el dialogo, en el debate de pensamientos, la proyección más idónea para la obtención en tiempo real de conocimiento.

Una plática entre profesionales de la contabilidad haría que el conocimiento se plasme de tal forma que pueda ser divulgado de persona a persona. Esto ocurría con el Código de Ética, en cuanto el mismo sea divulgado más fácil podrá comprenderse, a la vez que cimentaría como una base normativa a seguir para alcanzar una actuación correcta en el campo laboral.

2.1.3. Pensamiento Filosófico de Platón

“Platón, (427-347 a.C.), filósofo griego nacido en Atenas, fue el creador de un sistema filosófico y de un método de exposición de la filosofía que le convierte, probablemente, en el filósofo más influyente de toda la historia.” (Ávila, 2011 p. 1). Para dar paso a la fundamentación del tema planteado, es necesario identificar aquellos datos relevantes de uno de los filósofos más influyentes en el mundo, es así como menciona, Ávila (2011),

Aunque el verdadero nombre de Platón era Aristocles, era conocido por el apodo de Platón debido a su gran envergadura y a su ancha frente. Como descendiente de una familia aristocrática, tuvo una educación esmerada en todos los ámbitos del conocimiento. Su educación filosófica estuvo durante un cierto tiempo a cargo del filósofo heracliteano Crátilo, aunque su verdadero maestro fue Sócrates. (p. 1).

Es así, como Platón va adquiriendo enseñanzas y a la vez, se va direccionando hacia el pensamiento y posición característica de Sócrates, quien al ser su maestro deja una importante ideología, para ser fortalecida y transmitida por parte de Platón para el mundo entero. El plantearse líneas filosóficas, otorga pautas para contribuir al entendimiento humano, ya que, dicho entendimiento presenta vías muy subjetivas.

a. Teoría Ética de Platón

“La teoría ética de Platón descansa en la suposición de que la virtud es conocimiento y que este puede ser aprendido. La consecuencia de esto es que aquel que se comporta de forma inmoral lo hace desde la ignorancia.” (Pérez, 2015 p. 1).

Es así, como se puede llegar a determinar que, a partir del pensamiento de Platón, queda denotado que el conocimiento es una parte de entre muchas que caracterizan al ser humano como virtuoso, siendo un factor que se lo va desarrollando a través del tiempo, de experiencias y del aprendizaje. El aporte de Platón para la conceptualización de la ética permite identificar el protagonismo que juega el conocimiento, como menciona, Ciudadano 014-Q (2012),

La ética platónica es una ética intelectualista ya que afirma que el mero conocimiento de lo que es bueno hace que el hombre actúe con bondad; el mal es una mera ignorancia de lo que nos conviene ya que, según el filósofo griego, el bien moral coincide con la felicidad: si se quiere el bien es porque es bueno no sólo éticamente sino porque es bueno para la felicidad propia. (p. 1).

Dentro de las características más distintivas del ser humano está, el actuar bajo conocimientos, principios, leyes, normativas, entre otras, que permiten desenvolverse en un medio óptimo y de convivencia armónica con los demás, un término importante a emplear, es la competencia, mismo que se basa en la respuesta que se provee a los diferentes requerimientos, tanto personales como profesionales, llegando así, a conseguir la felicidad, atribuida a la satisfacción de haber realizado bien las cosas.

b. Teoría de las Ideas

“Consiste en defender la existencia de las ideas frente a lo material, las ideas son esencias, aquello por lo que el objeto o ser es lo que es.” (Cataika, 2010 p. 2). Cabe destacar que el ser humano, es evaluado o considerado ante los demás, por su conocimiento, por su desempeño en varios aspectos, llamense estos, laborales, personales, deportivos, filosóficos, entre muchos más, que delimitan la diferenciación de unos con otros, siendo características que van más allá de lo material, y profundizan la esencia de cada individuo. Dentro de la Teoría de las Ideas, se presentan tres casos particulares en los cuales el filósofo Platón, encaminó su tratamiento.

El profesional que tenga conocimiento claro de los códigos que su profesión demanda, se convierte en un ser capaz de evaluar y defender sus propias ideas y las de los demás. Priorizando que su esquema mental o su paradigma toma validez debido a su conocimiento de regulaciones que fija al profesional como un ser que es ético o no lo es..

El primer caso es la materia y la idea, en la cual se enrumba el entendimiento de las cosas y su desenvolvimiento en la sociedad, para responder este planteamiento el filósofo formó una teoría llamada la “Teoría del Conocimiento”, en donde se expone dos tipos de realidades. El mundo de las apariencias, o de las sombras, escenario en donde los sentidos toman gran protagonismo. Este mundo se rodea de objetos anómalos o imperfectos, y sujetos que están a constante mutación. El mundo de las ideas, o de la luz, escenario en donde el conocimiento hace del ser humano un ente que contemple las formas perfectas, universales, e ideales. (Hiru.eus, 2016)

El interés por parte de Platón, es bastante amplio por delimitar que el conocimiento es uno de los factores indispensables que resaltan en el ser humano, sin duda alguna, un individuo que goze de amplios conocimientos, tendrá mayores opciones de considerarse como un ser humano de bien, encaminado al cumplimiento de objetivos y metas, para conseguir el éxito que toda persona tiene como misión. Otro de los casos que toma en cuenta el filósofo Platón para delimitar su pensamiento es el alma y el conocimiento.

El alma es la esencia plena del ser humano. Se ajusta a tres fibras: la que se entiende, la voluntad, y la que se elige de las anteriores. Es entonces que el alma se contempla como todo lo aprendido antes de nacer, así el conocimiento no es otra cosa que recordar lo aprendido. El alma ha conocido la realidad verdadera, misma que se identifica con el bien. En cuanto al conocimiento, la idea del bien, a de convertirse en el objeto que haga del ser humano un ente justo, virtuoso, veraz, que participe del mundo de la ideas, y por tanto del bien.

El conocimiento permite a través del mismo, emitir juicios de valor fundamentados de lo que en la vida se presenta, es por ello que los seres humanos poseen características similares, sin embargo, lo que diferencia a unos de otros es el grado de conocimiento que se pueda poseer, ya sea, por recepción de conocimientos en instituciones educativas, como los desarrollados por la experiencia o de forma empírica, es decir, la fundamentación a través del tiempo. Como tercer punto considerado para el entendimiento de la filosofía empleada por Platón, se tiene la educación y la virtud.

La educación y la virtud, a lado del conocimiento forman en Platón un cuestionamiento si puede el ser humano aprender la virtud, si tiene la posibilidad de mejorar su propia naturaleza. La misión que orienta a la educación del ser humano, asimismo como el aprendizaje de la virtud no persigue un dominio de las otras personas, sino el dominio de sí mismo. El conocimiento y la educación por si solas, no llegan a ser transmitidas, tienen la necesidad de ser comunicadas, pues a partir de ello se podría neutralizar el conocimiento verdadero. (Hiru.eus, 2016)

El traspaso de la información a través del tiempo es lo que ha permitido desarrollar en los seres humanos, ese interés por la búsqueda de la excelencia, de tal manera, que se empleen medios para fortalecer el enriquecimiento de los conocimientos. La presente filosofía emitida por Platón, ha sido considerada para resaltar lo que a Competencia y Diligencia Profesional se refiere, ya que, abarca ideologías importantes, mismas que van de la mano con este principio emitido por IFAC, considerando que un individuo que posee variedad de conocimientos, será un individuo que responda eficientemente a las solicitudes y cumplimiento de leyes, normas, códigos y reglamentos que el mercado laboral demanda, tanto para la consecución de objetivos y metas empresariales, como para el goce y deleite de una vida plena y satisfactoria.

2.2. Fundamentación Conceptual

2.2.1. Competencia Profesional

a. Origen de la Competencia Profesional

En el recorrido histórico se puede reafirmar una serie de aspectos que enlazan a la competencia como un concepto que conjuga las nuevas exigencias, en cualquier ámbito de la actividad humana. Definiéndose como una serie de capacidades y destrezas que adopta la persona para desempeñar de mejor manera cualquier ámbito de realización, y haciendo parte de este medio al conocimiento, valores, práctica, y comprensión.

Los resultados que se obtengan a partir de un individuo competente se manifestarán como afirmaciones que se acercan a los verdaderos resultados del aprendizaje. Es así que la Asociación Universitaria de Profesores de Didáctica de las Ciencias Sociales (2007) puntualiza,

Las competencias se entienden como conocer y comprender (conocimiento teórico de un campo académico, la capacidad de conocer y comprender), saber cómo actuar (la aplicación práctica y operativa del conocimiento a ciertas situaciones), saber cómo ser (los valores como parte integrante de la forma de percibir a los otros y vivir en un contexto social).

El poseer una competencia o conjunto de competencias significa que una persona, al manifestar una cierta capacidad o destreza o al desempeñar una tarea, puede demostrar que la realiza de forma tal que permita evaluar el grado de realización de la misma. Las competencias pueden ser verificadas y evaluadas, esto quiere decir que una persona ni posee ni carece de una competencia en términos absolutos, pero la domina en cierto grado, de modo que las competencias pueden situarse en un continuo. (p. 21).

La competencia profesional, sin duda alguna ha sabido involucrarse de lleno en el aspecto evolutivo del individuo, con el medio educativo y productivo, siendo partícipe de enfoques que han permitido desarrollar de una manera amplia la formación de la mano de obra. Esencialmente la competencia profesional como noción, emerge, en Estados Unidos en los años 80, con la necesidad de mejorar la alineación educativa con el escenario laboral. El Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía (1991), menciona,

El concepto de Competencia Profesional emergió en los años ochenta como elemento del debate que se vivía en los países industrializados sobre la necesidad de mejorar la relación del sistema educativo con el productivo, en orden a impulsar una adecuada formación de la mano de obra.

Su desarrollo como punto de encuentro entre formación y empleo ha tenido lugar, progresivamente, durante la primera mitad de los noventa a partir de las distintas experiencias internacionales que desde este enfoque se fueron materializando. Estados Unidos, Canadá, Australia, Reino Unido, España..., avanzaron diferentes experiencias que fueron configurando un nuevo escenario en la forma de entender la formación para el trabajo. (p. 11).

No obstante, dentro de este aspecto es válido aclarar, que la competencia profesional se mostraría dentro de este milenio como un puntal para que países emergentes latinoamericanos adopten esta dirección como un tratamiento que permita mitigar aquellas falencias en los niveles formativos. Afianzando cada vez más las relaciones educativas con el cambiante mundo laboral.

Es de conocimiento que las competencias son meramente desarrolladas por los estudiantes, pero cabe mencionar que las mismas pueden ser alteradas positivamente en el contexto formativo. La Asociación Universitaria de Profesores de Didáctica de las Ciencias Sociales (2007), dentro de sus estudios encaminados a la competencia profesional señala,

Es además un lenguaje que puede ser comprendido por los organismos profesionales y otros grupos y representantes de la sociedad interesados en la educación. Se considera que el desarrollo de las competencias en los programas educativos puede contribuir significativamente a abrir un área importante de reflexión y trabajos conjuntos a nivel universitario en Europa sobre: el nuevo paradigma educativo; la necesidad de calidad y el incremento del acceso al empleo y la ciudadanía responsable y la creación del Espacio Europeo de Educación Superior. (p. 29).

De hecho, es claro notar que la educación, en virtud de los procesos de cambio en el mundo, como la globalización, la tecnología, los nuevos modelos de comunicación, y demás respaldos administrativos, hacen de este curso instructivo, el nivel perfecto para que las personas alcancen un nuevo paradigma que les permita recoger cada elemento de interés, logrando crear la simetría perfecta entre la práctica y la teoría.

Sin duda alguna la pauta de la competencia profesional ha sabido desembocar en la gestión del recurso humano el horizonte por el cual se plasman cambios que para el siglo XXI, simbolizarían nuevos tratamientos para el talento humano, siendo así que los mismos ya no representarían desafíos, sino que se convertirían en seres beneficiarios de conocimientos y nuevos esquemas de trabajo.

b. Concepto Competencia Profesional

Es en este esquema que vale mencionar algunas de las definiciones que, a virtud de grandes autores, han sabido asimilar gran parte del tratamiento que recibe la competencia, ya sea como una manifestación individual, o como un señalamiento conjugado con el profesionalismo. Entonces, es innegable que dentro de este tratamiento del origen de la competencia profesional se plasme el punto de vista de varios autores.

Para Bogoya (2000), la competencia hace alusión a una “actuación idónea que emerge de una tarea concreta, en un contexto, con sentido, donde hay un conocimiento asimilado con propiedad y el cual actúa para ser aplicado en una situación determinada, de manera suficientemente flexible como para proporcionar soluciones variadas y pertinentes”. (p. 11).

Por otro lado, Gómez (2005) presenta una breve reflexión epistemológica de la palabra en estudio, notándose una mención respecto a la palabra competencia, es así que este autor indica “Sobre competencias existen muchas definiciones. Competencia viene del latín *competentia*, “disputa o contienda entre dos o más personas”. Competente (del latín *competens*) se dice “de la persona a quien compete o incumbe alguna cosa”. (p. 46).

Asimismo, en un señalamiento referente a la competencia profesional como capacidades del individuo para laborar en niveles adecuados de trabajo, y orientados a una ejecución eficaz de actividades relacionadas a conocimientos, actitudes, valores y demás. Vale señalar lo que Gonczi & Athanasou (1996) mencionan,

La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de los atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones y que involucra a las diferentes dimensiones de la persona. Este enfoque holístico integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo, de tal manera que incorpora la ética y los valores como elementos del desempeño competente. (p. 47).

En virtud, a lo expuesto anteriormente, vale resaltar que la competencia profesional involucra una serie de directrices que enrumban de forma general la calidad del trabajo, adentrándose a criterios que prestan una cierta similitud en cuanto a las acciones que todo profesional debe cumplir, a partir de sus habilidades y aptitudes, logrando tomar las mejores decisiones y que su ambiente de trabajo sea el óptimo.

c. Aptitudes, actitudes y valores

Hoy en día, las empresas han tornado su planteamiento respecto al talento humano como la combinación idónea entre valores, aptitudes y actitudes que significarían en el contexto laboral, guías de desempeño, de acuerdo a los perfiles de los trabajadores. En un universo tan complejo y que busca respuestas rápidas ante posibles cambios estructurales o tecnológicos en la sociedad, preparar o guiar a las personas a la adaptación y creación de nuevos paradigmas señalarían una corriente que persigue la actualización continua de conocimiento, permitiéndoles alcanzar estándares de calidad. Lara (2011), señala,

El movimiento de la gestión por competencias, cuyo concepto fue planteado por primera vez por David MacClelland en su artículo *Testing for Competence rather than for Intelligence* (*American Psychologist*, enero, 1973), plantea que las organizaciones en su búsqueda de capital humano, no sólo se basan en aspectos tales como los conocimientos y habilidades, sino también en otros que pueden predecir un desempeño altamente satisfactorio en un puesto de trabajo (tales como sentimientos, creencias, valores, actitudes y comportamientos). Esta visión ha propiciado el enriquecimiento de los perfiles de los empleados y elevado las exigencias en los futuros profesionistas dentro de las universidades y escuelas técnicas. (p. 5).

Es pertinente, que, dentro de este aspecto, se puntualice, como la competencia ha sido vinculada de gran manera con la formación académica de los individuos, partiendo como una herramienta de fortalecimiento para la maximización de oportunidades. Esto implicaría un señalamiento que enfatiza un orden lógico, hacia el moldeamiento de un profesional integral, que tenga la capacidad de conocer y discernir de forma coherente y legal las decisiones que estén en sus manos.

Un profesional con estándares completos en cuanto a su nivel competitivo, logra alcanzar satisfacción profesional y personal que conduce a la excelencia del desempeño laboral., en el artículo “Las competencias profesionales en el mercado laboral” se marca un aspecto bastante claro referente a este parámetro, Mestres (2011) menciona que en la actualidad, el profesional competente sabe resolver problemas, comprendiendo y siendo parte de la solución de forma autónoma. No es suficiente que los conocimientos se orienten tan sólo en lo aprendido en la etapa de formación, es claro que las empresas hoy en día buscan profesionales que cuenten con habilidades, conocimientos y aptitudes que permitan desafiar cada problema; cumpliendo con las responsabilidades que cada tarea de su profesión amerita.

Entonces, una aptitud puede ser entendida como la habilidad que tiene una persona hacia la búsqueda de respuestas rápidas, y que le otorgan grandes ventajas respecto a las demás, la actitud ha de referirse a la adaptabilidad y la respuesta que la misma tiene en cuanto a la inteligencia emocional, esto, en relación de su capacidad de reacción. Y por último los valores señalarán un compendio de virtudes que destacan en el individuo su forma de actuar bajo el margen ético posible, aportando de forma positiva en el grupo empresarial. Así pues, se detallarán algunas aptitudes, actitudes, y valores que hacen en la persona ser un profesional competente.

En la Tabla 2, se mencionan aquellas aptitudes que dentro del plano profesional llegarían a convertirse en habilidades que tendrá el profesional como ventaja para generar una respuesta rápida, respondiendo a las necesidades empresariales.

Tabla 2

Aptitudes - Competencia Profesional

Aptitudes	
Liderazgo	Habilidad necesaria para fijar objetivos y orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores y motivación.
Sensibilidad organizacional	Capacidad para percibir el impacto y las implicaciones de decisiones y actividades en otras partes de la empresa.
Planificación y organización	Capacidad para establecer eficazmente un orden apropiado de actuación personal o para terceros, con el objetivo de alcanzar una meta.
Habilidad de control	Reconocimiento de la necesidad de control y del mantenimiento de este sobre métodos, personas y asuntos; implica la toma de decisiones que aseguren este control.
Análisis de problemas	Eficacia en el momento de identificar un problema, buscar datos pertinentes al respecto, reconocer la información relevante y encontrar las posibles causas del mismo.
Toma de decisiones	Agudeza para tomar decisiones, afirmar opiniones, tomar parte en algo o comprometerse en un asunto o tarea personalmente.
Creatividad	Capacidad para proponer soluciones imaginativas en situaciones de negocios. Innovación. Capacidad para identificar alternativas radicales en contraposición a los métodos y enfoques tradicionales.

Fuente: Lara (2011)

En la Tabla 3, se presentan aquellas capacidades que se involucran con la adaptabilidad del profesional y el medio, involucrando ciertas características intrínsecas de la persona

Tabla 3

Actitudes - Competencia Profesional

Actitudes	
Adaptabilidad	Capacidad para permanecer eficaz dentro de un entorno cambiante, como el momento de enfrentarse con nuevas tareas, responsabilidades o personas.
Tenacidad	Capacidad para perseverar en un asunto o problema hasta que éste quede resuelto o hasta comprobar que el objetivo no es alcanzable en un periodo razonable.
Niveles de trabajo	Establecimiento de grandes metas o modelos de conducta para uno mismo, para los otros y para la empresa. Insatisfecho con el promedio del rendimiento.

Fuente: Lara (2011)

La Tabla 4, presenta aquellas virtudes adquiridas o las que el profesional desarrolla a lo largo de su experiencia, haciendo que el individuo actúe bajo parámetros éticos.

Tabla 4

Valores - Competencia Profesional

Valores	
Flexibilidad	Disposición para adaptarse fácilmente a nuevas circunstancias o situaciones con el objetivo de alcanzar una meta.
Integridad	Obrar con rectitud y probidad inalterables.
Iniciativa	Influencia activa en los acontecimientos en lugar de aceptación pasiva de los mismos, visión de oportunidades en ellos. Da lugar a la acción.

Compromiso	Sentirse obligado con el logro de objetivos; se traduce en un refuerzo extra, aunque no siempre sea en beneficio propio.
------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Lara (2011)

d. Enfoques de la Competencia Profesional

- **Enfoque Conductista**

Abordar el tema del Enfoque Conductista es adentrarse a una conceptualización que basa su propuesta en tomar cada una de las actividades que el profesional ejerce en favor de constituir su ejecución de forma idónea, es decir no importa la relación existente entre tareas, su importancia radica en la totalidad de las mismas. Gómez J. (2015) señala,

[P]retende realizar una especificación transparente de competencias de manera que no existan desacuerdos respecto a lo que constituye una ejecución satisfactoria. Este enfoque no se preocupa por las conexiones entre las tareas e ignora la posibilidad de dicha ligazón que podría propiciar su transformación (la totalidad no es más que la suma de las partes). (p. 51).

No obstante, este enfoque también podría ser abordado de manera, consecuente, y ampliando su trasfondo, a un criterio de educación formativa, que se liga al conocimiento del profesional. Tomando así una conjetura que no obedece de manera satisfactoria al dinamismo para asimilar las cosas, es decir el enfoque conductista prolonga un medio mecánico para captar la información, lo que hace de este enfoque el menos satisfactorio en cuanto a la formación profesional. En este análisis vale manifestar lo que Serrano & Pons (2011) indican,

El aprendizaje como adquisición de conocimientos es una metáfora que llega hasta los años setenta y en ella el aprendiz tiene un papel más activo, pero no llega a tener el control sobre el proceso de aprendizaje. Sin embargo, en la década de los ochenta se produce un nuevo cambio que conduce a un estudiante activo, autónomo, autorregulado, que conoce sus propios procesos cognitivos y llega a tener en sus manos el control del aprendizaje. Estas transformaciones en la interpretación del sujeto que aprende se deben a un cambio de paradigma en la psicología de la educación que ha conducido desde el paradigma conductista (aprendizaje como adquisición de respuestas) hasta el paradigma constructivista (aprendizaje como construcción de significados) (p. 1).

- **Enfoque Genérico**

Enfoque que considera y prioriza aspectos generales de conocimiento, habilidades, destrezas y capacidades que han de formar a un profesional de la contabilidad. Este enfoque radica en atributos que no podrán ser transferibles de una persona a otra, concibiéndose como una parte válida de desarrollo para el individuo. Galdeano & Valiente (2010) rotulan,

Las competencias genéricas son aquellas que no sólo tienen un componente técnico, sino también uno esencialmente humano. Son las habilidades y recursos que todos tenemos, por el simple hecho de ser humanos, y que por lo tanto ponemos en juego en las áreas donde nos movemos. Ahora bien, tener esas habilidades en potencia no significa que estén desarrolladas. Generalmente no se valora la necesidad de entrenar a las personas para que desarrollen esas habilidades al máximo. Gran parte de los problemas de efectividad y sufrimiento que enfrentamos en el mundo está relacionado con incompetencias que presentamos en la forma de conversar y relacionarnos con los otros. (p. 30).

Entonces se ha de discurrir al enfoque genérico, en un campo basado a las competencias como un diseño en base a lo esencialmente humano. Estas aptitudes, valores, habilidades, y demás bases que diseñan este enfoque se exteriorizaran en favor de la mitigación ocurrida de la incompetencia laboral. Se considera la evolución de cada una de las habilidades del individuo al máximo.

Grupos del Enfoque Genérico

De este modo también se puede plasmar, el medio organizativo que este enfoque presenta respecto a las competencias. En la Tabla 5, se incluirán un compendio de habilidades, capacidades y destrezas que ha de generar el individuo a favor de potenciar las prácticas de producir y generar, servicios adecuados que efectivicen el buen juicio de su labor. A continuación, se presentan los grupos organizativos a partir de una tabla resumen.

Tabla 5*Enfoque Genérico - Grupos Organizacionales*

Grupos – Enfoque Genérico	
Competencias Instrumentales	Se incluyen habilidades cognitivas, capacidades metodológicas, destrezas tecnológicas y destrezas lingüísticas. Ejm: Capacidad de análisis, Comunicación Oral y Escrita, Toma de decisiones, Conocimientos en Informática, etc.
Competencias Interpersonales	Se incluyen las capacidades individuales y las destrezas sociales. Ejm: Trabajo en equipo, Razonamiento Crítico, Compromiso ético, etc.
Competencias Sistémicas	Destrezas y habilidades del individuo relativas a la comprensión de sistemas complejos. Ejm: Adaptación a nuevas situaciones, Experiencia previa, Aprendizaje Autónomo, Autoevaluación, etc.

Fuente: Galdeano & Valiente (2010)

- **Enfoque Integral**

Este enfoque contempla relaciones entre escenarios funcionales y los escenarios fundamentalmente humanos, es decir las habilidades aptitudes, y actitudes se verán enmarcadas en favor de la situación que el individuo considere necesario. En tanto este enfoque relacionaría de manera general y completa cada uno de los escenarios en donde la solución sea la más eficaz para el momento. Gómez J. (2015), dentro de esta moldura enfatiza,

Considera combinaciones complejas de atributos (conocimiento, habilidades destrezas, actitudes y valores) y la función que en una situación particular los profesionales atribuyen. En este caso, la competencia es relacional, es decir, dependiendo de las necesidades de la situación se implicarán unos u otros atributos en la búsqueda de la solución más idónea de la misma. (p. 51).

A todo esto, vale agregar, que este enfoque a diferencia de los mencionados anteriormente revela situaciones completamente distintas, pues ahora ya se contemplan parámetros de fondo y forma, y sobre todo se conceptualiza como un medio de relación entre situación y habilidad. Detallando acciones que hoy en día se contemplan como necesarias.

De este modo también vale mencionar lo expuesto por Paredes & Inciarte (2013) en su artículo “*Enfoque por competencias. Hacia la integralidad y el desempeño profesional con sentido social y crítico*” en donde marcan,

[E]l enfoque por competencias representa un cambio de paradigma, ciertamente la llamada sociedad del conocimiento ha contribuido a la construcción de una realidad dinámica y cambiante, generando crecientes presiones sobre las instituciones sociales y, de manera muy especial, sobre las instituciones educativas. Esta inminente necesidad de responder con prontitud a las exigencias de la sociedad y de la academia, ha dado paso a la adopción de nuevos enfoques curriculares. No obstante, la implementación del enfoque por competencias no es una simple cuestión de moda, su adopción va mucho más allá que un asunto de orden técnico o metodológico. Existen ciertas implicaciones que resultan ineludibles a la hora de asumir dicho enfoque. (p. 129).

e. Tipología de la Competencia Profesional

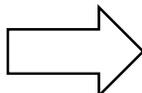
La competencia profesional, al estudiar la formación y accionar humano dentro de una atmósfera dinámica, otorga hacia los profesionales administrativos, orientaciones que no solo fijan esquemas técnicos si no dimensiones que se orientan hacia esquemas de conocimientos, de procesos, de estudios sociopolíticos, y la capacidad de trabajo participativo en un ámbito laboral. Es por ello que al reflexionar acerca de la tipología, es válido referenciar lo presentado por Bunck (1994). En la Tabla 6 se detalla las siguientes tipologías de competencias en un nivel profesional siendo:

- Competencia Técnica.
- Competencia Metodológica.
- Competencia Social.
- Competencia Participativa.

Tabla 6

Tipología Competencia Profesional

Competencia Profesional		
Tipos	Referencia	Contenido

CONTINÚA 

Competencia Técnica	Profesional que domina por completo las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para realizarlo de manera óptima.	Relacionada con la profesión, Profundiza la profesión, Amplía la profesión.
Competencia Metodológica	Profesional que identifica procedimientos adecuados a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, encontrando una solución y transfiriéndolas adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo	Pensamiento, Trabajo, Planificación, Realización y Control autónomo.
Competencia Social	Profesional que potencializa el trabajo con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra efectividad en el trabajo de equipo además del entendimiento interpersonal.	Disposición al trabajo, Honradez, Cooperación, Intervención.
Competencia Participativa	Profesional que participa activamente de su trabajo dentro de la organización, es capaz de organizar y decidir. Tiene la capacidad de aceptar cualquier tipo de responsabilidades.	Capacidad de relación, Capacidad de responsabilidad, Capacidad de Dirección
Competencia de Acción		

Fuente: Bunck, (1994)

2.2.2. Diligencia Profesional

a. Concepto Diligencia Profesional

“La diligencia es un deber genérico de todo sistema de responsabilidades.” (Bermúdez, 2015).

“[E]l debido cuidado, o diligencia profesional, no es otra cosa que el deber de obrar responsablemente.” (Bermúdez, 2015, p. 1).

A continuación, se menciona de lo que trata el principio de Competencia y Diligencia Profesional, para un mejor entendimiento de estos términos en conjunto, de acuerdo con lo establecido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (2009),

El principio de competencia y diligencia profesionales impone las siguientes obligaciones a todos los profesionales de la contabilidad:

- (a) Mantener el conocimiento y la aptitud profesionales al nivel necesario para permitir que los clientes, o la entidad para la que trabaja, reciban un servicio profesional competente, y
- (b) Actuar con diligencia, de conformidad con las normas técnicas y profesionales aplicables, cuando se llevan a cabo actividades o se prestan servicios profesionales. (p. 18).

El término diligencia, hace referencia al cumplimiento de normas, leyes, reglamentos, códigos, entre otros instrumentos que permiten desempeñarse bajo un referente legal, resguardando la respuesta a los diferentes requerimientos que pueden presentarse en el mundo laboral, siempre y cuando estos obedezcan aquellos principios éticos que deben prevalecer en el desarrollo de cada uno de los individuos.

b. Comportamiento Profesional

“Se entenderá como el accionar o proceder de los seres humanos u organismos frente a las incitaciones y la relación con su entorno”. (Narváez, 2013)

Al comportamiento profesional, se lo puede definir de varias maneras, en diversos aspectos, ya que, es algo bastante subjetivo, por lo que a continuación se menciona, según el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (2009), que,

El principio de comportamiento profesional impone la obligación a todos los profesionales de la contabilidad de cumplir las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de evitar cualquier actuación que el profesional de la contabilidad sabe, o debería saber, que puede desacreditar a la profesión. (p. 18).

Debido a las diferentes circunstancias que se presentan en el diario transcurrir de los profesionales, se moldea su comportamiento, siendo el óptimo factible, un comportamiento basado en principios, valores, moral y sobre todo en el comprometimiento con los demás, al realizar sus funciones adecuadamente, sin faltar al derecho de las demás personas.

“En un comportamiento concreto no solamente influyen los valores abstractos (principios), sino otros mucho más específicos relacionados con las consecuencias percibidas de elegir una alternativa u otra.” (Loayssa & Ruiz, 2006, p. 511). En la Tabla 7 se analiza de manera simplificada las nociones básicas de virtud, valor y actitud, en el ámbito profesional.

Tabla 7

Virtud, Valor, Actitud

Virtud, Valores y Actitudes
<p>Virtud: es una disposición para actuar bien, no es un sentimiento ni una capacidad. Es lo que nos permite hacer nuestro trabajo bien y también aquellos estados del carácter que hacen a una persona ser buena persona. Aristóteles</p>
<p>Valores: son las cualidades y consecuencias a las que se otorga importancia o significación, utilidad o mérito. Los juicios de valor están presentes en prácticamente todas las decisiones.</p>
<p>Actitudes: orientación continuada del individuo frente al mundo. Se relacionan con creencias y reacciones emocionales (afectivas) que condicionan el comportamiento, predisponiendo al individuo a actuar siguiendo un patrón de conducta determinada (que puede ser virtuoso o no). Las actitudes son más estables que las opiniones, pero menos que los rasgos de la personalidad</p>

Fuente: Loayssa & Ruiz (2006)

- **Formación y Valores**

“La educación en valores es un proceso sistémico, pluridimensional, intencional e integrado que garantiza la formación y el desarrollo de la personalidad consciente; se concreta a través de lo curricular, extracurricular y en toda la vida universitaria.” (Arana & Batista, 1999, p. 8).

Existe una relación directa entre la formación y la existencia de valores, que caracterizan a un ser humano, de tal manera, que se fundamente su actuar, así menciona, Arana & Batista (1999),

El objetivo constituye el sentido fundamental de la actividad del individuo, se expresa en el proyecto de vida que es “el conjunto de representaciones mentales sistematizadas sobre cuya base se configuran las actitudes y disposiciones teóricas del individuo, y que para ejercer una dirección auténtica de la personalidad, este modelo debe tomar una forma determinada en la actividad social del individuo y en las relaciones con las personas. Es decir, la característica directriz de este modelo ideal se expresa no solo en lo que el individuo quiere ser, sino en su disposición real y sus posibilidades internas y externas de lograrlo y de darle una forma precisa en el curso de su actividad. (p. 8).

El ser humano, en las diferentes etapas por las que atraviesa en su vida, la formación, capacitación, aprendizaje, son la base fundamental que le permite salir de un mundo de desconocimiento, enriqueciendo su actuar, su desempeño y a la vez sus relaciones interpersonales, por lo que, a más de adquirir conocimientos generales, la aplicación de valores los hace entes distintivos.

c. Responsabilidad Profesional

Para un mejor entendimiento de lo que a Responsabilidad Profesional se refiere, es importante delimitar cada uno de estos términos como se menciona a continuación, según, Consejo Mexicano de Arbitraje Médico (2013),

Responsabilidad: significa admitir, aceptar las consecuencias de los actos realizados consciente y libremente, de subsanar el perjuicio producido y el daño a un tercero.

Profesional: es hablar de la profesión como una capacidad cualificada con la que la persona a través de su actividad realiza su vocación dentro de un trabajo, que determina su participación en la sociedad, le sirve de medio de subsistencia y que a la vez la valora positivamente en la economía del país. (p. 2).

Todo profesional, sea en el campo en el que se desempeñe, está en la obligación de responder eficientemente a los diferentes requerimientos, cumpliendo con su delimitación de funciones por las que se formó, capacitó y actualizó, teniendo en cuenta las diferentes repercusiones que estas actividades pueden presentar en un momento determinado, ya sean estas, positivas o negativas.

“La responsabilidad se ha convertido en un concepto clave en ámbitos de deontología profesional; ésta ha cobrado protagonismo en la actualidad respecto de “como debería” manejarse un profesional hoy para establecer que su acción haya sido responsable.” (Garcés & Zuluaga, 2013, p. 166).

El tratamiento de la Diligencia está directamente relacionado con la Responsabilidad Profesional, ya que un profesional responsable, sin duda acatará el cumplimiento de normativas que respalden la realización de sus actividades, desligándolo de cualquier tipo de eventualidad o irregularidad que puedan dar motivos a dudas de una adecuada gestión profesional.

- **Características de un Profesional Responsable**

Para poder considerar que un Profesional es responsable, debe poseer características que así lo demuestren, por lo que Castañeda (2015) resaltando entre las principales:

- Atento
- Apasionado
- Consciente
- Cuidadoso
- Comprometido
- Dedicado

Las características anteriormente mencionadas, permiten identificar el grado de responsabilidad con la que puede contar un individuo, claro está, que no es su totalidad, ya que, puede cumplir con estas peculiaridades con los demás, pero, que la realidad sea distinta a lo que presenta ser, sin embargo, cabe destacar que mayormente quienes cumplan con estos requisitos serán aquellas personas que enfrentas las consecuencias de sus actos.

- **Puntos de vista de la Responsabilidad Profesional**

“La responsabilidad profesional es la respuesta o capacidad de dar una razón justa o adecuada, ante quien nos interroga con derecho, por lo que está a nuestro cuidado el desempeño y ejercicio de nuestra vocación”. (Canales, 2013, p. 76).

Los profesionales en Ciencias Económicas juegan un papel fundamental en el saber caracterizarse como profesionales responsables, debido a la gestión que en su vocación se realiza, por lo que se puede analizar desde diferentes puntos de vista, de acuerdo a Canales (2013),

Responsabilidad Profesional según el Derecho Privado: Para abordar el tema de la responsabilidad profesional, es necesario primeramente hacer un análisis de la “relación del profesional, con su cliente”. En ese sentido tenemos que aclarar que la forma más común de vinculación es a través de un “contrato atípico” (escrito o no, según sea acordado por las partes). (p. 76).

En este caso se puede visualizar la responsabilidad que se ejerce al realizar un contrato en el cual se detalla la obligación de hacer u ofrecer un servicio a los clientes, basado en parámetros legales y de calidad, de tal manera que se satisfaga las diferentes necesidades por las que se está dando paso a la elaboración de un contrato, señalando los acuerdos entre ambas partes. Otro punto de vista en el que Canales (2013), se basa para aclarar de mejor manera de lo que trata la Responsabilidad Profesional, señala,

Responsabilidad Penal: cuando se habla de responsabilidad penal de un profesional se está en presencia de un daño causado por una acción denominada “delito” que no es susceptible de una indemnización pecuniaria, sino de una pena, la cual puede ser de prisión o reclusión, multa e inhabilitación. Quien establecerá la sanción será en definitiva el derecho penal que podría denominarse también un derecho correctivo. Una distinción que puede resultar útil para entender el alcance de este marco jurídico. (p. 84).

A pesar de que los profesionales cuentan con normas, reglamentos, códigos entre otros instrumentos de lineamiento a seguir para un adecuado cumplimiento de sus funciones, existen quienes no las cumplen a cabalidad, razón por la cual, se debe buscar sanciones acordes a las faltas cometidas, de tal manera, que se identifique el error cometido para no hacerlo reiteradamente y así, evitarse cualquier inconveniente que perjudique a su prestigio personal y profesional.

Como otro punto de vista en el que Canales (2013), se basa para aclarar de mejor manera de lo que trata la Responsabilidad Profesional, señala,

Responsabilidad Profesional según el Derecho Tributario: En términos generales conviene aclarar, que sólo poseen responsabilidad tributaria los sujetos pasivos, o los responsables de la obligación impositiva que se encuentren designados en la Ley.

La especial relación que une al profesional con su cliente (verdadero sujeto obligado), ha llevado al fisco a suponer muchas veces, que el Contador Público en el ejercicio de su profesión, ayuda al empresario mediante la prestación de su servicio profesional, a evadir sus obligaciones fiscales. En este marco y en términos generales, podemos definir a la “evasión fiscal”, al incumplimiento de la obligación tributaria por procedimientos ilícitos y el término de “elusión” como aquel procedimiento legítimo, por el cual se economiza el pago de tributos por parte de un sujeto obligado. (p. 89).

El principal factor en el que se evidencia la falta de responsabilidad por parte de los profesionales en Ciencias Económicas es en el Derecho Tributario, ya que, la evasión fiscal, es uno de los objetivos principales de los empresarios, llevando a solicitar, se cumpla con este tipo de requerimientos, desobedeciendo a las leyes implantadas, mismas que podrían provocar consecuencias bastantes graves que perjudiquen la imagen profesional de los Contadores.

- **Buenas Prácticas Relacionadas con la Responsabilidad Profesional**

A continuación, se mencionan aquellos puntos importantes que se podrían tomar en cuenta para adquirir la responsabilidad necesaria que será empleada en el medio laboral, cualquiera que sea la profesión a desempeñar, según Universidad Politécnica de Cartagena (2015),

- Conocer las consecuencias de las acciones que se pretenden realizar antes de ponerlas en práctica, y a la vez asumir las consecuencias de las acciones puestas en marcha.
- No esquivar las responsabilidades y funciones del profesional, en favor del cumplimiento de las labores.
- Ante una decisión tomada, explicar las razones ante las personas que recae la acción. Argumentando dicha decisión a través de un marco legal o reglamentario.
- Al detectar o cometer un error, se deberá notificar de manera pronta, el perjuicio que puede causar este error en los departamentos que el profesional crea pertinentes.
- Capacitarse constantemente para conservar y optimizar los conocimientos y habilidades profesionales.
- Entregar a tiempo los trabajos encomendados, y si existiera un retraso justificar adecuadamente los motivos del mismo.

- Cada una de las colaboraciones que la empresa realice con otras organizaciones, deberán basarse en marco de calidad, en donde se prepondere el nombre de la entidad ante toda situación de madera fiable y segura.

Lo que diferencia a unos profesionales de los demás, entre otros aspectos como el conocimiento, proactividad, respuesta a los requerimientos; es la responsabilidad con la que asumen sus actos, en el reconocimiento de tareas o hechos fallidos y a su vez, en la búsqueda de posibles soluciones para contrarrestarlos, el solo hecho de ser humanos, conlleva a equivocaciones continuas, pero el indagar acerca de procedimientos de mitigación de estos errores, marcará una gran diferencia.

d. Cultura Organizacional

Para considerar a un profesional idóneo dentro de las organizaciones, debe desempeñar sus funciones adecuadamente, considerando un alto grado de cultura dentro de la misma, por lo que a continuación menciona, García (2006),

El concepto de cultura aplicado a la organización se fue gestando desde el aporte de la escuela de las relaciones humanas, cuando a partir de los experimentos desarrollados por Elton Mayo (1972), se empiezan a reconocer los aspectos subjetivos e informales de la realidad organizacional. Mayo (1972), se interesó por indagar acerca de los factores que inciden en el desempeño del trabajador, llegando a la conclusión que el ambiente del grupo al cual pertenece el individuo incide significativamente en la percepción que éste tiene acerca de los aspectos objetivos de la organización. (p. 164).

El éxito de toda organización, es contar con personal altamente capacitado, proactivo, y con ganas de contribuir al desarrollo de la empresa en la cual trabaja, ya que a la vez, esto representa mejoras en sus retribuciones económicas. La cultura organizacional abarca todo aquello que se realiza basado en el conocimiento de lo que es el bien y el mal, otorgando elementos básicos de entendimiento en la formación de su concepto, tal como se indica en la Tabla 8.

“Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en símbolos, los mitos, el lenguaje y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización” (TPM, 2007, p. 1).

Tabla 8*Elementos básicos de la definición de cultura organizacional*

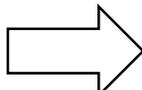
Conjunto de valores y creencias esenciales	Los valores son afirmaciones acerca de lo que está bien o mal de una organización. Creencia es la percepción de las personas entre una acción y sus consecuencias. Valores y creencias se concretan por medio de normas, cuyo papel es especificar el comportamiento esperado.
La cultura compartida	No es suficiente con que existan valores y creencias a título individual, deben ser valores y creencias sostenidos por una mayoría de los miembros de la organización.
Imagen integrada	Es la configuración de la identidad de la empresa. La identidad proporciona continuidad en el tiempo, coherencia a pesar de la diversidad, especificidad frente al exterior y permite a sus miembros identificarse con ella.
Fenómeno persistente	Es resistente al cambio. Esta inercia social puede tener implicaciones tanto positivas como negativas. No obstante, la cultura organizativa evoluciona constantemente.

Fuente: Altagracia & Rodriguez (2012)

Los elementos mencionados anteriormente, demuestran aquellos aspectos importantes a ser tomados en cuenta para la correcta creación y desarrollo de una cultura organizacional, con la única finalidad de contribuir activamente al surgimiento de la misma en el mercado, siempre y cuando no se desobedezca a aquellos principios éticos que caracterizan a cada uno de los individuos.

Tabla 9*Categorías de sistemas culturales*

Fuertes o débiles	Según la intensidad con que los rasgos culturales impulsan las conductas de los individuos. Cuanto mayor sean esos rasgos, se impondrán más firmemente sobre las conductas, no sólo de los integrantes de la organización, sino sobre otros pertenecientes a otras organizaciones.
-------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

CONTINÚA 

Concentradas o fragmentadas	Según el grado de autodeterminación de la cultura por parte de las unidades componentes de una organización.
Tendientes al cierre o a la apertura	Según la permeabilidad del sistema a los cambios del entorno.
Autónomas o reflejas	En virtud de si las pautas son singulares o imitación de un modelo externo.

Fuente: TPM (2007)

Como se indica en la Tabla 9 y a pesar de que existen varias categorías de los sistemas culturales, la base primordial de la implementación de cualquiera de ellas es el realizar las actividades encomendadas, bajo parámetros o lineamientos normados por principios y reglamentos que resalten el actuar de cada uno de los individuos que conforman una unidad económica y se relacionan con otros colaboradores.

- **Trabajo en Equipo**

“Trabajar en equipo consiste en colaborar organizadamente para obtener un objetivo común. Ello supone entender las interdependencias que se dan entre los miembros del equipo y sacar el máximo provecho de ellas en aras a la consecución de la (misión) común.” (Cardona & Wilkinson, 2006, p. 3).

Dentro de las organizaciones, la realización de trabajo en equipo es indispensable para la obtención de resultados positivos para la misma, y es que se debe tener en cuenta, que esto nace con la necesidad de relacionarse y encontrar el complemento preciso con otras personas de la entidad para lograr los retos que se presenten. En algunos casos sería imposible el alcance de metas sin la necesidad de integrar personas a la realización de una tarea, y esto se convertiría en un factor que se contrapone a lo que un entorno organizativo marca, pues no se cumplirían con las metas propuestas. El trabajo en equipo aúna habilidades y destrezas del personal para derribar cualquier barrera que obstaculice las tareas diarias. (randstand, 2016)

Para que un negocio marche bien, cualquiera que sea la actividad económica a la que este se dedique, un trabajo en equipo bien conformado y liderado va a tener consideraciones positivas en la producción o toma de decisiones de este, por ello el saber tomar en cuenta y tolerar la opinión de los demás, será la clave de los individuos que se conformen para plantear objetivos a corto o largo plazo, y la búsqueda de medios para su cumplimiento.

La personalidad en el Trabajo en Equipo

Para desempeñarse activamente en un grupo, demostrar la verdadera personalidad permitirá generar mayor confianza con los miembros del grupo, por ello según, Cardona & Wilkinson (2006) mencionan,

En el juego de las interdependencias entre los miembros de un equipo, la personalidad se revela como uno de los factores claves de la aptitud.

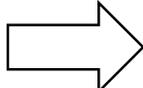
Todo tenemos unos rasgos de temperamento heredados genéticamente y un determinado carácter fruto de la educación, circunstancias y experiencias vividas y nuestra libertad personal. La personalidad sería la suma de temperamento y carácter. Al trabajar en equipo, la personalidad se manifiesta en la tendencia a asumir determinados roles y evitar otros. Es lo que Belbin y su equipo analizaron y probaron en múltiples equipos de trabajo. Los resultados han desembocado en el conocido “test de Belbin” que arroja luz sobre cuál es el rol dominante de la persona a la hora de trabajar en equipo. (p. 4).

A la hora de verse involucrado con otros individuos, la necesidad de llegar a un conceso implica en gran magnitud, la aplicación de la tolerancia, ya que, los seres humanos se diferencian de otros por cada una de las personalidades con las que cuentan, que, generalmente están dadas por diversas eventualidades suscitadas en el transcurso de la vida. La Tabla 10, muestra algunos patrones dominantes en los que una persona llegaría a involucrarse a la hora de trabajar en equipo.

Tabla 10

Roles dominantes de la persona a la hora de trabajar en equipo

Creativo	Es el rol imaginativo, que resuelve problemas difíciles, que encuentra soluciones novedosas nuevas maneras de abordar las situaciones.
----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

CONTINÚA 

Investigador de recursos	Es el rol extrovertido, entusiasta, comunicativo, que explora las oportunidades y desarrolla contactos.
Coordinador	Es el rol maduro, que inspira confianza.
Impulsor	Es el rol retador, dinámico que se crece bajo presión y que tiene la capacidad y el coraje de sobreponerse a los obstáculos.
Evaluador	Es el rol serio, que analiza todas las opciones h sabe y sabe realizar juicios preciosos y estratégicos.
Cohesionador	Es el rol cooperativo, perceptivo, apacible y diplomático, que sabe escuchar y evita el conflicto.
Implementador	Es el rol disciplinado, conservador, de confianza, que tiene capacidad practica de acción
Finalizador	Es el rol perfeccionista, concienzudo, ansioso, que busca para eliminarlos, todo tipo de errores u omisiones y que acaba la tarea a tiempo

Fuente: Cardona & Wilkinson (2006)

Entre las características principales con las que debe contar un profesional para desenvolverse eficientemente en su puesto de trabajo dentro de una organización, debe cumplir con consideraciones claras de como es su personalidad, dando a conocer a los demás, su posición ante las diferentes eventualidades que podrian desarrollarse en un periodo de tiempo determinado, a fin de presentar resultados optimos, que contribuyan a las mejoras empresariales.

- **Liderazgo**

Existe una necesidad de liderazgo en nuestra sociedad, en nuestros hogares, en nuestras organizaciones y negocios públicos y privadas. Se requiere del liderazgo que conduzca hacia el futuro, que tenga visión y valentía, gente con la capacidad de surcar nuevos mares y abrir nuevos caminos.

El liderazgo es una preocupación constante para todas aquellas personas que necesitan motivar, guiar e inspirar en el ejercicio de las funciones directivas que tienen asignadas. El liderazgo es la capacidad de provocar un rendimiento extraordinario en gente normal y corriente.

El liderazgo es la aptitud de conseguir seguidores. Que proviene de la posición, del dinero o de la autoridad (lo que se llama liderazgo atribuido) tiene una vida corta. La única clase de liderazgo que perdura es aquel en donde la gente decide que van a seguir la dirección, la guía y la visión de otra persona. (Tracy, 2015).

Teorías del Liderazgo

Cuando las personas le están decidiendo que lo respetan como líder, no están pensando en sus atributos. Están observando sus acciones para saber quién es usted realmente, si es respetable, si se debe confiar en usted o si usted puede hacer un mal uso de autoridad por interés personal (Liderazgo (2002),

- Teoría del Atributo: algunas veces los atributos de la personalidad pueden llevar a las personas de una manera natural a funciones de liderazgo, aunque esto no es común. También se le conoce como la teoría del “líder que nace o líder natural.”
- Teoría de Grandes Acontecimientos: una crisis o un acontecimiento importante puede generar cualidades extraordinarias de liderazgo en una persona ordinaria.
- Teoría del Liderazgo Transformador: las personas pueden decidir convertirse en líderes aprendiendo destrezas de liderazgo. (p. 70).

Es así como se pueden determinar que existen varias teorías en lo que se refiere al liderazgo, todos los seres humanos pueden ser líderes, siempre y cuando se maneje adecuadamente ese poder o prestigio ganado con los demás, debido a un comportamiento adecuado, basado en normativas, principios, valores y el sentido de velar por sí y por los demás.

Los Once Principios del Liderazgo

Cuando se refiere a la responsabilidad compartida, los buenos líderes saben el concepto de “ser, hacer, conocer,” inherente a los once principios fundamentales del liderazgo a saber de acuerdo a Icart, I. B., & Belzunegui, Á, (1999),

- Conózcase a sí mismo y trate de mejorar.
- Sea técnicamente capaz.
- Busque y asuma la responsabilidad por sus acciones.
- Indague maneras de conducir a su organización hacia nuevos horizontes.
- Tome decisiones firmes y oportunas.
- Mantenga informada a las personas.
- Desarrolle un sentido de responsabilidad en los demás.
- La comunicación es clave para esta responsabilidad.
- Prepare a sus empleados como un equipo.
- Use toda la capacidad de su organización.
- Conozca a sus empleados y vele por su bienestar. (p. 45).

El liderazgo convierte una visión en realidad. Para influir sobre los seguidores de modo que muestren disposición al cambio, los líderes necesitan una serie específica de aptitudes que guíen sus acciones. Estas aptitudes se pueden concebir como las herramientas interiores para motivar a los empleados, dirigir los sistemas y procesos, y guiar a la organización hacia metas comunes que le permitan alcanzar su misión.

- **Proactividad**

La proactividad es una de las cualidades que se manifiesta de forma positiva en el ser humano, en donde claramente se plasman las mejores habilidades del individuo. Es decir, toma la iniciativa, toma ventaja de los hechos, es responsable por lo que suceda y toma las decisiones que considera pertinente en los momentos adecuados. (Gestion.Org, 2014). Actualmente, se necesitan dentro de las organizaciones, personas proactivas que contribuyan con el desarrollo de la misma.

Las personas proactivas concentran todas sus habilidades en el círculo problemático y buscan soluciones hacia los problemas que afectan su entorno. La energía que estas personas presentan es tan positiva que encaminan ese círculo a un breve cierre y eliminación de problemas. En el escenario organizacional o empresarial, a los profesionales a diario se les presentan grandes problemáticas a las cuales deben dar solución, además deben obedecer a los cambios que su gestión estratégica enmarca en favor de la obtención de los resultados. Cada uno de los esfuerzos deben estar focalizados en solucionar problemas evitando cualquier excusa, que lleve al vulneramiento de la consecución de objetivos. (Escuela Europea de Excelencia, 2015)

Aquel profesional que se desenvuelve bien dentro de la empresa es considerado como una pieza fundamental para el cumplimiento de objetivos de la organización, pero, un individuo que vaya mucho más allá de lo ya planteado y previsto hará sin duda alguna que se desee trabajar con más personas así para lograr lo propuesto, teniendo como reciprocidad, la voluntad de los empresarios como de los demás colaboradores.

Características de las personas proactivas

Para un individuo ser considerado como proactivo, se deben resaltar las siguientes características, de acuerdo a Escuela Europea de Excelencia (2015),

- Conocer sus potencialidades y debilidades.
- Hacer de los problemas oportunidades.
- Controlar adecuadamente sus emociones.
- Asimilar de forma inmediata los cambios para conseguir metas.
- Aprender de los fracasos y asimilar nuevas ideas. (p. 1).

El ser proactivos, permite a los empleados, llevar la delantera en comparación con otros colaboradores, ya que, no se necesita decirles que hacer, la simple identificación de que alguna actividad esta inconclusa, hace que se tome la iniciativa de realizarla o culminarla, independientemente de si es o no su responsabilidad, en este caso resalta el compromiso por la consecución de objetivos y metas.

2.2.3. Prestigio Profesional

a. Imagen Del Contador, El prestigio en la Actualidad

Como se ha referido, el actuar bajo un margen de prestigio genera en el individuo un estilo de vida enrumbado a la calidad, es entonces que dentro de este efecto no solo se ha de referir a un protocolo de vestimenta, pues este aplicaría solo el inicio hacia un nuevo moldeamiento para los contadores. Entonces, hoy en día esta imagen debe ser tratada como posturas que ha de tomar el contador para ser un profesional dispuesto a dirigir su compromiso hacia aspectos de conocimiento y discernimiento.

En la actualidad, los escándalos financieros, han hecho del contador, un ser que pocas veces es tratado adecuadamente, y se ha concebido una imagen errónea del mismo, haciendo que los propios contadores, no asuman la posición más pertinente para el desarrollo de su trabajo. Inequívocamente, estos expertos de la administración numérica han sabido mostrarse necios hacia la actualización continua y al marco legal que los legisla. Y es aquí que el perfil del contador se suministra de forma vertiginosa hacia la organización.

Las organizaciones, a través del tiempo han sufrido muchos cambios, lo que los ha llevado a actualizarse constantemente para el empleo de nuevos procesos y aspectos de carácter tributario, a pesar de ello, el contador no ha perdido su amplio conocimiento, para a partir de ello, analizar e interpretar la información, misma que se convierte en una herramienta de gran ayuda para los altos mandos. (Potes, 2016).

Las transformaciones que el autor menciona en el desempeño han hecho que la imagen del contador se conciba como un parámetro clave para armonizar las funciones entre experto y organización. Debido a este parámetro, es importante que el contador tome una postura que se incline a eliminar esa doctrina equivocada de que el contador solo sirve para cuadrar cuentas. En la actualidad al contador se lo denomina como un gran aporte para las organizaciones. Antiguamente, se le consideraba al profesional en contabilidad, como aquel individuo que se remangaba la camisa, pero con el pasar del tiempo, se ha convertido en un apoyo de la gerencia, al ser parte protagonista a la hora de tomar decisiones a través del correcto análisis de las finanzas ganándose la confianza y voluntad por parte del personal administrativo, financiero y gerencial de una organización. (Flores, 2016).

Concebir una nueva imagen para el contador, inicia con la eliminación de estereotipos que condicionan el ejercicio de este experto, es así que la idea de un contador con gafas, calculadora y gorrito es meramente una condicionante que no agrega valor alguno para esta ciencia. Evaluar la evolución de la contabilidad y su agente activo- contador es avanzar hacia la creación de normas, hacia la revalorización del profesional. Ramírez (2015) menciona,

[L]as organizaciones deben reevaluar estas premisas si cuentan con un verdadero profesional, debidamente preparado para prestar los servicios que, como asesor, puede brindar y, en últimas, afectar de manera positiva las decisiones más importantes y formular recomendaciones efectivas, con base en lo que ha visualizado a través de los estados financieros de la empresa (...) El mercado de hoy sabe y espera que, a raíz de los cambios que se están presentando al interior de las organizaciones, gracias a la Ley de convergencia hacia el modelo de las Normas Internacionales de Información Financiera -NIIF- y de las Normas Internacionales de Aseguramiento de la Información - Nias-, el contador de hoy esté a la altura de las expectativas y nuevos retos que estos cambios traerán para las compañías y sus respectivas implicaciones de orden financiero y tributario. (p. 1).

Como es de entenderse y bajo los criterios expuestos anteriormente, la imagen del contador en la actualidad trata de eliminar estereotipos que no difunden el verdadero valor que este profesional mantiene en la organización. Los nuevos paradigmas para el contador señalan actividades dinámicas que ya no vinculen necesariamente el trabajo numérico, si no que tengan la capacidad de generar y afrontar nuevos retos bajo el marco legal y normativo.

b. Criterios del Prestigio Profesional

Los criterios a razón lingüística se fundamentan en condiciones subjetivas que validan la acción, a favor de aprobarla tal cual es. Al contemplarlos dentro de este marco, funcionarían como base para validar el prestigio profesional que un individuo tendría en razón de sus deberes con la colectividad. También podrían ser concebidos como un conducto que dirige a la profesión hacia lineamientos que la sociedad acepte oportunos para validar esta reputación.

El prestigio profesional, puede ser valorado, a través de ciertos criterios que proporcionan confianza hacia la población, mediante el empleo de alguna actividad, siempre y cuando, se respete el derecho fundamental de los individuos. Cada uno de los criterios son considerados bajo un marco orientativo, en donde se guía al sujeto con los valores esenciales del mismo. (Vizcaíno, s.f.).

Es entonces que dentro de este margen se podrían señalar, varios criterios que guardan relación con niveles adecuados de reconocimiento, a favor de enfatizarlos con la comprensión de la sociedad.

- **Reconocimiento social de la profesión.**

Aborda parámetros que surgirían a partir de la valoración, y el paradigma que se oriente en relación con la profesión del individuo. Es decir, como contempla la sociedad a la rama en estudio, fijación de estereotipos que vinculan al profesional con las actividades en las que se desenvuelve.

- **Responsabilidad del Profesional en la organización**

Hace referencia al desarrollo de actividades que marcan el actuar del experto dentro de la organización, aludiendo el cumplimiento de tareas, y sabiendo que el resultado de la misma implica el cuestionamiento de sus conocimientos. Cuan mayor es el nivel de responsabilidad del individuo en la empresa, mayor será su posición en la misma.

- **Nivel de Conocimientos del profesional**

Alude a la formación profesional y la actuación del mismo en relación de sus instrucciones de aprendizaje. Toma conciencia y se responsabiliza de las tareas que se le encomienda, con la finalidad de obtener el producto o servicio deseado. En una medida proporcional se orienta a escenarios teóricos y prácticos, asumiendo también las experiencias y manifestándolas en los casos.

- **Manejo de aptitudes y habilidades**

Virtudes que se valoran por encima de las demás, trayendo bienestar en el trabajador y empresario. Mejora la eficacia y eficiencia en la realización de trabajos. Cimentada en cualidades esencialmente humanas del trabajador que persigue la mejora continua a través de la potencialización de las mismas.

c. Factores del Prestigio Profesional

Debido a que el prestigio, es una manera de sobresalir ante los demás, por el desarrollo de la profesión, bajo estándares legales, competentes y normativos, conlleva a tener en cuenta factores para su adecuado tratamiento.

La sociedad es un sistema presidido por reglas en donde claramente se puede orientar a las personas a ejecutar cualquier actividad en el escenario laboral. Si bien cada individuo orienta estas reglas a su beneficio; es que se entiende que el prestigio es un componente subjetivo, siendo necesario que se conduzcan algunos factores generales a este componente. En este punto se abordaran factores objetivos y subjetivos al prestigio profesional, en donde se destacaran aspectos frecuentes del ser humano y su desenvolvimiento en el trabajo.

A pesar de que los individuos en todas las partes del mundo cuentan con lineamientos o directrices a ser cumplidos para vivir armónicamente en sociedad, éstas no se cumplen a cabalidad, teniendo como resultado la existencia de inconformidades por parte de la población, lo cual involucra, el posicionamiento y determinación tanto de valores como de principios.

- **Factores Objetivos**

Uno de los factores del prestigio profesional es el factor objetivo, es así que Vizcaíno (s.f.) menciona,

Los factores objetivos del prestigio están constituidos por aquellas manifestaciones estandarizadas que son empleadas en la mayoría de las sociedades contemporáneas occidentales para determinar el nivel de reconocimiento en los ámbitos laboral, artístico, deportivo, científico y similares. Los elementos objetivos son, entre otros:

- la preparación técnica y/o profesional,
- la experiencia laboral y,
- el nivel de ingresos (p. 1)

Actualmente, se puede considerar que, para ganar prestigio en el mercado, sea cualesquiera el ámbito en el que el individuo se desempeñe, ya sean estos, la medicina, la pedagogía, la contaduría, entre otras. Los factores que llevan a delimitarlo, es el nivel competente en el que el profesional se encuentra, es decir, la preparación que posee, para responder a los requerimientos empresariales, a más de ello la experiencia adquirida a través del tiempo, lo cual permite fortalecer conocimientos y ser mejor en lo que se hace.

- **Factores Subjetivos**

Otro de los factores con los que consta el prestigio profesional, son los factores subjetivos, estos factores tienen la característica que son de orden personal, por ello que su base fundamental es de origen íntimo, este factor estaría dirigido de acuerdo al criterio de cada una de las personas. Se consideran factores subjetivos aquellos que cuentan con cualidades que se desarrollan de forma intrínseca en el individuo, entre los que se pueden mencionar, los de carácter físico como el color de piel, sexo, etc; también aquellos de orden intelectual, y por último los de carácter éticos. (Vizcaíno, s.f.).

Aquellos factores subjetivos, son los que se definen por cada individuo de diferente manera, ya que se basa en la percepción, creencias, idiosincrasia, inclusive en las costumbres y valores desarrollados a través del tiempo y del medio en el que se evoluciona todo ser humano, por ejemplo, se puede considerar que una persona es más responsable que otra por su nivel educativo, aunque para otros individuos, esto no sea así.

2.3. Fundamentación Legal

Al ser el tema planteado: *El efecto del principio de Competencia y Diligencia, dispuesto por la IFAC, en el Prestigio Profesional de los Contadores en la Zona 3 - Ecuador*, es importante describir a continuación el orden legal con el cual se preside esta indagación. El Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (2009), establece que,

El presente Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad ha sido elaborado por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (International Ethics Standards Board of Accountants (“IESBA”), un organismo independiente cuya finalidad es el establecimiento de normas. El IESBA desarrolla y emite, en interés público, normas de ética de alta calidad y otros pronunciamientos para que sean utilizados por los profesionales de la contabilidad en todo el mundo. Anima a los organismos miembros de la IFAC a que fijen niveles elevados de ética para sus miembros y promueve las buenas prácticas de ética a nivel global. El IESBA también fomenta que se debatan internacionalmente las cuestiones de ética con las que se enfrentan los profesionales de la Contabilidad. (p. 3).

A través de este Código lo que se pretende es delimitar lineamientos a seguir por parte de todos los profesionales que ejercen tan ardua y noble labor, como lo es la Contabilidad, de una manera más garante, eficiente y comprometida con el desarrollo de una gestión profesional sostenible y que abarque posibles eventualidades que se pueden presentar dentro de las organizaciones a nivel mundial.

IFAC, fundada en 1977, está compuesta por 159 miembros y asociados en 124 países en todo el mundo, que representan aproximadamente 2,5 millones de contadores en la práctica independiente, industria y comercio, el sector público y la educación. (Federación Internacional de Contadores, 2014)

2.3.1. Relación de los Códigos IFAC

Si bien es cierto cada uno de los manuales, códigos, reglamentos, entre otros, son instrumentos que sirven de directriz para todas aquellas personas que desempeñan actividades enmarcadas en lo que a la contaduría se refiere, con la finalidad de desempeñar de mejor manera su labor, es importante concebir la relación de los mismos. Es así que la Federación Internacional de Contadores (2014), alude

La Federación Internacional de Contadores pone en manifiesto de los profesionales una serie de manuales y códigos que tienen por objeto promover e imponer normativas que sean reconocidas internacionalmente como el medio para asegurar la veracidad y calidad de la información.

Es por ello que se debe resaltar que el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y de Aseguramiento (IAASB), el Consejo de Normas Internacionales de Formación en Contaduría (IAESB), el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (IESBA), el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSASB) siguen un proceso inexorable que ayuda al desarrollo de normas de alta calidad para el interés público de forma transparente, eficiente y de forma efectiva. (p. 5).

Los organismos que emplean las Normas o Códigos lo hacen con la visión de que se regulen las actividades ejercidas en un marco basado en la ley, evitando cometer delitos o faltando a lo establecido en un determinado país, esto con la finalidad de que no se pierda la confianza y credibilidad, en una profesión tan ardua y llena de responsabilidad como lo es la Contabilidad.

2.3.2. Misión del Código de IFAC

Todo organismo, se plantea una misión, que es la razón de ser de su existencia, así de acuerdo con el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (2009), se menciona,

Servir al interés público, seguir fortaleciendo la profesión contable en el mundo, contribuir al desarrollo de economías internacionales sólidas mediante el establecimiento de normas profesionales de alta calidad y la promoción de la adherencia a las mismas, fomentar la convergencia internacional de dichas normas y pronunciarse sobre cuestiones de interés público allí donde la especialización de la profesión es más relevante. (p. 2).

La profesión contable, debido a su propia actividad a ejercer, conlleva una gran responsabilidad y compromiso con la sociedad, ya que se maneja dinero en grandes cantidades, mismo que al no ser tratado adecuadamente, puede tener consecuencias graves, en las que se vean involucrados varios individuos, y a la vez, se desmerite la profesión a ojos del mundo entero.

2.3.3. Composición del Código

Para una mejor identificación de los puntos con los que cuenta el Código en mención, y estimando que el mismo aborda tres partes importantes en el manual de ética, el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (2009), expone,

El presente Código contiene tres partes. La Parte A establece los principios fundamentales de ética profesional para los profesionales de la contabilidad y proporciona un marco conceptual que éstos aplicarán con el fin de:

- (a) Identificar amenazas en relación con el cumplimiento de los principios fundamentales,
- (b) Evaluar la importancia de las amenazas que se han identificado, y
- (c) Cuando sea necesario, aplicar salvaguardas para eliminar las amenazas o reducirlas a un nivel aceptable. (p. 7).

En esta primera parte se establecen parámetros a ser considerados ante diferentes escenarios que podrían afectar el cumplimiento a cabalidad de los principios éticos que deben prevalecer en el actuar diario de aquellos profesionales que se dedican a desempeñar su profesión, enmarcados en parámetros legales, que respalden su comportamiento a lo largo de su estadía en el mercado laboral como contadores.

“Las Partes B y C describen el modo en que se aplica el marco conceptual en determinadas situaciones. Ofrecen ejemplos de salvaguardas que pueden resultar adecuadas para hacer frente a amenazas en relación con el cumplimiento de los principios fundamentales.” (International Ethics Standards Board for Accountants, 2014, p. 6)

La Parte B se emplea a los contadores en ejercicio. La Parte C se aplica a los contadores de la entidad. (International Ethics Standards Board for Accountants, 2014, p. 6)

2.3.4. Principios Fundamentales a ser tratados en el Código de IFAC

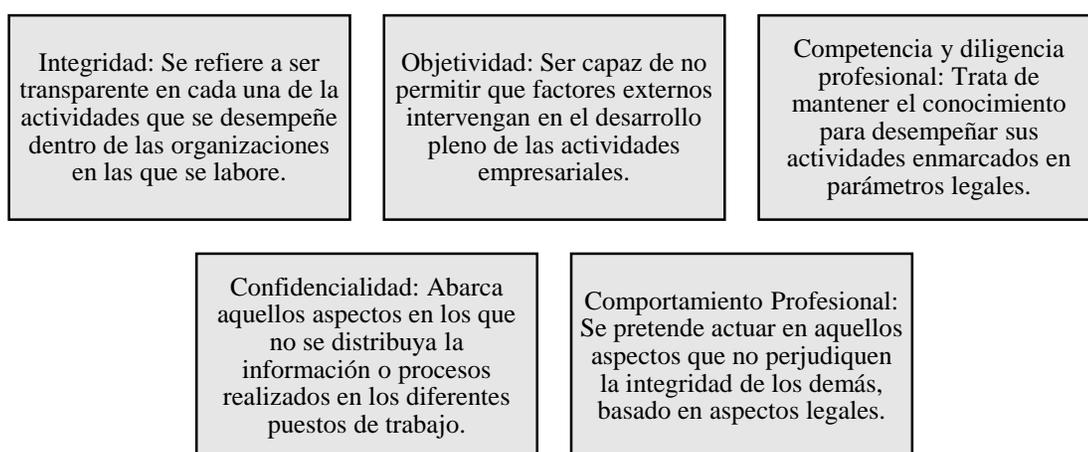


Figura 4. Principios fundamentales IFAC

A pesar de que todos los principios anteriormente mencionados son de mucha importancia para la adecuada y comprometida gestión contable, se proporciona mayor énfasis al de Competencia y Diligencia Profesional, debido a su tratamiento dentro de la problemática de la investigación, de tal manera que se consideren aquellos aspectos que deben hacer del contador, un profesional íntegro que aporte adecuadamente en el mercado laboral.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. Modalidad de la investigación

En este punto, se debe señalar que la Investigación presenta un enfoque cuantitativo, mismo que se determina a partir de elementos expuestos tales como las hipótesis y la recolección de datos. Para validar lo expuesto en el anterior párrafo es necesario mencionar lo que Hernández, Fernández, & Baptista (2006) manifiestan acerca del enfoque en cantidades.

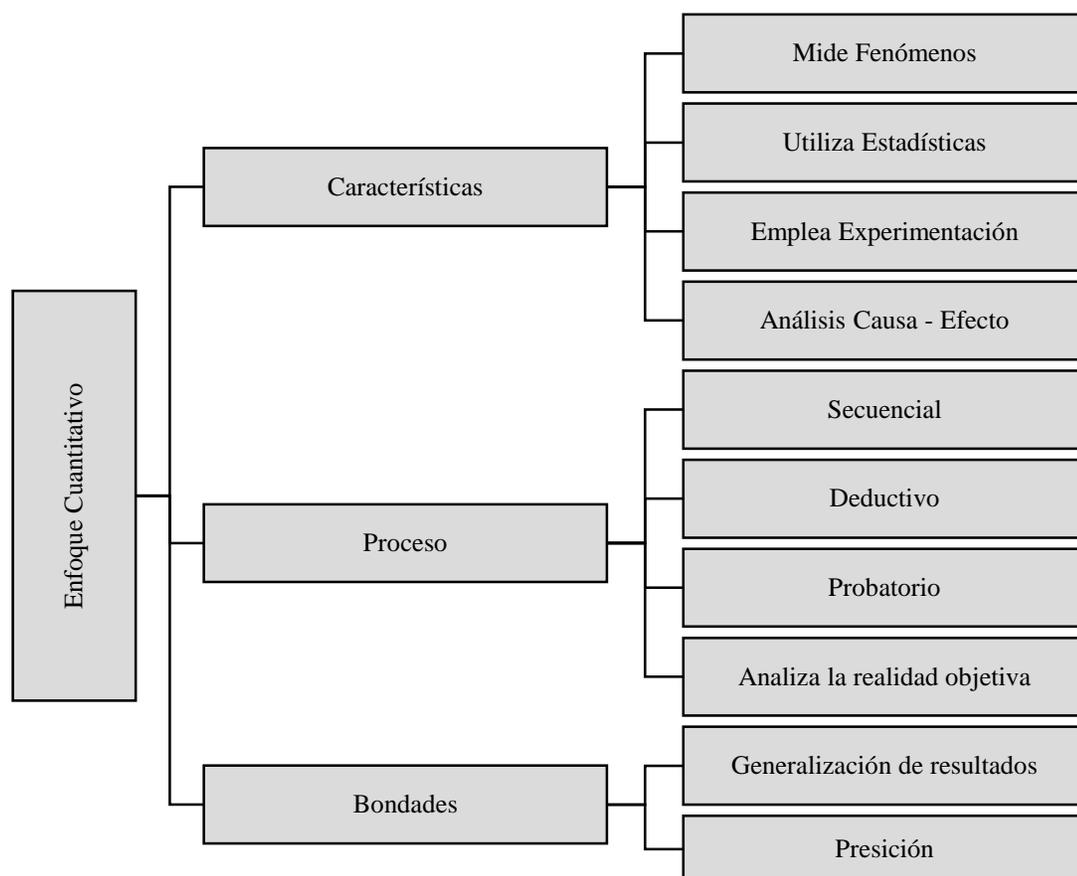


Figura 5. Enfoque de la Investigación

3.2. Tipos de investigación

3.2.1. Investigación de Campo

La investigación tendrá como modelo de exploración una Investigación de campo, esto a medida que se determinan aspectos referentes a la misma como es el caso de una selección de población y muestra. Es por ello que se vale mencionar lo que señala Behar (2008) señala,

Este tipo de investigación se apoya en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones. Como es compatible desarrollar este tipo de investigación junto a la investigación de carácter documental, se recomienda que primero se consulten las fuentes de la de carácter documental, a fin de evitar una duplicidad de trabajos. (p. 21).

Con lo expuesto anteriormente, se puede contemplar como escenario de campo para la investigación pertinente, profesionales que ejercen su actividad con respecto a la Contabilidad, en el territorio ecuatoriano, teniendo como punto focal, los contadores pertenecientes a las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo y Pastaza, mismas que conforman la zona 3 del Ecuador, permitiendo así, obtener resultados óptimos, que den paso a la realización de estudios posteriores.

3.2.2. Investigación Documental

Al señalar este tipo de investigación se hace un breve análisis de las fuentes de información a utilizar durante toda la investigación, misma que funcionara como sustento para las declaraciones que los autores manifiesten. Por lo mencionado cabe resaltar lo que Behar (2008) indica,

Este tipo de investigación es la que se realiza, como su nombre lo indica, apoyándose en fuentes de carácter documental, esto es, en documentos de cualquier especie. Como subtipos de esta investigación encontramos la investigación bibliográfica, la hemerográfica y la archivística; la primera se basa en la consulta de libros, la segunda en artículos o ensayos de revistas y periódicos y la tercera en documentos que se encuentran en los archivos, como cartas, oficios, circulares, expedientes, etcétera. (pp. 20, 21).

Esta indagación, que es un reflejo a la problemática que abordan los autores, tomará sustento en fuentes de información primarias tales como informes técnicos, papers, y artículos que hayan tomado o contenga información original que ha sido publicada por primera vez. Además de fuentes de información secundarias, a través de libros e investigaciones, que sean resultado de análisis, síntesis o reorganización de información por otros autores.

3.3. Metodología de la Investigación

3.3.1. Método Exploratorio

Una vez que se analizó el comportamiento de esta investigación es conveniente que se otorgue al mismo un estudio exploratorio, esto, a partir de la idea que abarca una tesis poco abordada y en la cual se presentan varios problemas. Es así que Hernández, Fernández, & Baptista (2006) exteriorizan,

Los estudios exploratorios se realizan 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, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas. (p. 80).

Este método se toma puntal a partir de la exploración previa de información, dando un leve señalamiento a la problemática que se va a abordar, para después mediante criterios formados por los autores se establezcan nuevos señalamientos o agrupaciones que lleven a obtener resultados. En este caso los principios propuestos por la IFAC abordan un estudio poco explorado y que en virtud de una búsqueda compleja no revela estudios, simplemente guías que no amparan la problemática concerniente.

3.3.2. Método Analítico

Debido al análisis que esta investigación requiere, es pertinente vincular este tipo de análisis, mismo que se ve emergente a partir de la descomposición en partes del tema señalado. Por lo cual Ortiz & García (2005) señalan,

Consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías (p. 64).

Toda investigación para ser comprendida adecuadamente, necesita ser estudiada por partes, de tal manera, que a través de una investigación profunda, se logre determinar aquellos aspectos importantes que conforman la problemática, un claro ejemplo de ello, es la desmembración de atributos de cada una de las variables, mismas que permiten generar un sentido de raciocinio a lo largo de la investigación, y así, se contribuya con la obtención de resultados, que posteriormente serán el punto de partida para nuevas investigaciones relacionadas a los principios del Código de Ética, emitido por IFAC.

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

Para la realización de todo estudio investigativo, se necesita identificar la población que será parte del estudio, por ello según, Widogski (2010), se identifica a este término como que,

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio. (p. 1).

En el caso de la presente investigación, se tomará en cuenta, como población, a los contadores que ejercen su profesión, en la Zona 3 – Ecuador, es decir, aquellos profesionales de la contaduría ubicados en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo y Pastaza, siendo de 3223 profesionales en contaduría, de acuerdo a la base de datos proporcionada por el Servicio de Rentas Internas (<http://www.sri.gob.ec/web/guest/RUC>) actualizada hasta el 10 de mayo de 2018

Tabla 11*Contadores públicos activos Zona 3 - Ecuador*

Provincia	N° contadores	%
Chimborazo	879	27%
Cotopaxi	605	19%
Pastaza	232	7%
Tungurahua	1507	47%
TOTAL	3223	100%

Fuente: Servicio de Rentas Internas (SRI)

3.4.2. Muestra

“La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población.” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006). También se menciona que, “la muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población. Hay diferentes tipos de muestreo. El tipo de muestra que se seleccione dependerá de la calidad y cuán representativo se quiera sea el estudio de la población.” (Widowski, 2010, p. 1). Para la determinación de la muestra se utilizarán aquellos contadores en relación de dependencia, dándonos un total de 332 profesionales.

Tabla 12*Contadores públicos Zona 3 - Ecuador en relación de dependencia*

Provincia	N° contadores	%
Chimborazo	51	15,36%
Cotopaxi	81	24,40%
Pastaza	33	9,94%
Tungurahua	167	50,30%
TOTAL	332	100%

Fuente: Servicio de Rentas Internas (SRI)

Para el cálculo de la muestra se tomarán los 332 contadores que trabajan en relación de dependencia, de esta manera se procederá al cálculo mediante la siguiente fórmula.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 * (N-1) + Z^2 * q * p}$$

Dónde:

n: Representa el tamaño de muestra

Z: Representa el nivel de confianza (tabla de distribución normal)

e: Constituye el error de muestreo.

p: Es la probabilidad a favor

q: es la probabilidad en contra

N: Es el tamaño total de la población

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 332}{0,05^2 * (332-1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 178,339281 \approx 178$$

Los 178 cuestionarios serán distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 13

Encuestas por provincia

Provincia	Encuestas	Porcentajes
Chimborazo	27	15,36%
Cotopaxi	44	24,40%
Pastaza	18	9,94%
Tungurahua	89	50,30%
TOTAL	178	100%

3.5. Tipos de Muestro

Es importante identificar los diferentes tipos de muestreo que se pueden aplicar en una investigación, por lo que se ve preciso mencionar de acuerdo Widogski (2010),

El muestreo es indispensable para el investigador ya que es imposible entrevistar a todos los miembros de una población debido a problemas de tiempo, recursos y esfuerzo. Al seleccionar una muestra lo que se hace es estudiar una parte o subconjunto de la población, pero que la misma sea suficientemente representativa de ésta para que luego pueda generalizarse con seguridad de ellas a la población. (p. 1).

De acuerdo a la población seleccionada y tomada como base de estudio para la investigación que se está llevando a cabo, es necesario identificar el número de personas con el que se va a trabajar, esto debido a la extensidad del proceso en caso de hacerlo con toda la población, sin embargo es importante destacar que se debe mantener características comunes para un eficiente desarrollo investigativo, y a su vez, para la obtención de resultados veraces y confiables.

3.5.1. Muestras Probabilísticas

“Es el subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos para la muestra y se obtiene definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra.” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, p. 176).

3.5.2. Muestras no Probabilísticas o Dirigidas

“Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación o los propósitos del investigador.” (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la Investigación , 2014).

Debido a los resultados que se desea percibir, para luego proceder a generalizarlo a toda la población en estudio, se aplicará un tipo de muestra Probabilística, ya que este tipo de muestreo determina que todos los miembros de una población tienen exactamente la misma posibilidad de ser elegidos para ser estudiados profundamente, contando con las características necesarias para dar paso a la aplicación del instrumento de investigación.

3.6. Fuentes de Información

La fundamentación teórica, es la base fundamental para otorgar credibilidad a las diferentes investigaciones, es por ello, que en el presente documento, se empleará una investigación documental, obteniéndola de medios que se involucran directamente con la razón de ser de esta investigación, como es el caso de:

- Artículos Científicos
- Servicio de Rentas Internas
- Código de Ética (IFAC)
- Libros relacionados
- Investigaciones empleadas para titulación en Pregrado y Postgrado

La indagación profunda dentro de una investigación es el punto de partida para una correcta fundamentación, que respalde los resultados obtenidos a lo largo del trabajo realizado, y que mejor, que este tipo de fuentes sean seguras y otorguen esa credibilidad a aquellas personas que fijen su atención, o despierten su interés por involucrarse con aspectos relacionados a la Competencia y Diligencia de los Profesionales en la rama de la Contabilidad.

3.7. Técnicas de Recolección de Datos

3.7.1. Encuesta

La encuesta se mostrará como una herramienta que permitirá a los investigadores recopilar información pertinente y veraz, que reflejaran resultados orientados a la obtención de derivaciones en medida a las variables. La encuesta será dirigida hacia los contadores en relación de dependencia de la Zona 3 del país. Es necesario en este punto identificar el argumento que Behar (2008) señala “A diferencia de un censo, donde todos los miembros de la población son estudiados, las encuestas recogen información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del estudio.” (p. 62).

3.7.2. Cuestionario

El cuestionario consiste en una aglomeración de interrogantes relacionadas con las variables a ser consideradas. El fondo de las interrogantes de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que mida. Y básicamente, podemos hablar de dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas. (Behar, 2008, p. 64).

Es importante destacar que cuando se aplica esta técnica de recolección de datos, las preguntas a realizar, deben ser inteligentemente desarrolladas, ya que, de ello dependerá los resultados que podrían obtenerse, la finalidad es la de receptar información real y valedera, razón por la cual, las preguntas obvias, tendrán resultados positivos, sin duda alguna, lo que conlleva inquietudes a la hora de identificar resultados, a diferencia de si se aplican preguntas que engloben el verdadero sentido de ser de la misma.

3.8. Validez y confiabilidad

El identificar la validez y confiabilidad que posee un instrumento de aplicación para recolección de datos, es sumamente importante, debido a la dependencia que tiene de ello, contar con la seguridad de obtener resultados óptimos, para el desarrollo de la investigación en mención.

Dentro de estos dos aspectos relevantes a tomar en cuenta, a la hora de emplear un instrumento que nos arroje resultados cuando se realiza una investigación, Behar (2008) menciona que la validez,

Indica la capacidad de la escala para medir las cualidades para las cuales ha sido construida y no otras parecidas. Una escala confusa no puede tener validez, lo mismo que en una escala que esté midiendo, a la vez e indiscriminadamente, distintas variables superpuestas. Una escala tiene validez cuando verdaderamente mide lo que afirma medir. (p. 73).

Es así como cabe destacar, la relevancia que posee, la realización de un instrumento de recolección de datos acorde con el punto de interés de la investigación, es decir, que sea una herramienta con la cual, se logró llegar a la muestra planteada, para adentrarse en la investigación, con la finalidad de obtener resultados que aporten eficientemente en el desarrollo de la temática, despertando así, el interés de los involucrados.

Así mismo, la consideración de confiabilidad a la hora de realizar una investigación será lo que genere mayor realce y notabilidad de lo que se quiere dar a conocer, por lo que a continuación se menciona, que la confiabilidad “se refiere a la consistencia interior de la misma, a su capacidad para discriminar en forma constante entre un valor y otro.” (Behar, 2008).

Es así que la confiabilidad no es más, que la similitud que pueda generarse en la obtención de resultados a la hora de emplear el instrumento de recolección de datos, en caso de no ser así, se estaría hablando de una inconsistencia, lo que causará desconfianza a la hora de analizar el comportamiento de la muestra a la cual se deseaba aplicar el instrumento y obviamente a sus respuestas. Por esta razón, el instrumento de aplicación para la presente investigación se elaboró con los estándares adecuados, tanto de validez como confiabilidad, aplicándolo como prueba a 10 contadores en relación de dependencia pertenecientes a la provincia de Cotopaxi, arrojando un resultado positivo, para la posterior puesta en marcha en la zona 3 del Ecuador.

3.9. Técnica de análisis de datos

En el desarrollo del trabajo investigativo, se concibe como una técnica fiable para el tratamiento de datos el uso de sistemas estadísticos, que proporcionen el almacenamiento de información por medio de una base de datos, además, del análisis estadístico descriptivo; en donde se permita al investigador, tratar, analizar e interpretar de forma clara y entendible la información obtenida a través de la recolección de datos. Es entonces que este sistema deberá suministrar estándares básicos estadísticos que coadyuven a la investigación en el arrojamiento exacto de resultados.

Es en favor a lo expuesto anteriormente, que en este proceso investigativo se utilizara el programa SPSS, aplicación que considera todas las peculiaridades estadísticas pertinentes para el desarrollo de este perfil investigativo. Se menciona que el SPSS, es una aplicación bastante relevante a la hora de analizar datos estadísticos, misma que proporciona interfaces de gráficos, proveyendo facilidad al momento de emplearlo. Su flexibilidad para manejarlo da apertura a emplear un sin número de variables, dándole mayor peso como herramienta estadística. (Abuin, 2014).

Entonces SPSS, es un software que se presenta como una herramienta que complementa el tratamiento de datos, abarcando parámetros que facilitan la interpretación de resultados, y obedeciendo a estándares básicos estadísticos como niveles de confianza, y los cálculos de sumatoria, promedio, porcentajes, etc. El diseño de esta aplicación se presenta como un modelo de fácil uso para las personas y presenta una gran ventaja para la recopilación de datos y la presentación de resultados

3.10. Técnica de comprobación de hipótesis

La comprobación de hipótesis es una de las etapas más importantes en las que el investigador analiza la información. Esto toma puntal en las variables y en la generación de hipótesis que se manifiesten en el perfil investigativo, es entonces que resultaría de imperiosa necesidad que se canalicen todos estos recursos hacia modelos de comprobación de hipótesis. Con la comprobación de hipótesis se trata de encontrar la independencia o la dependencia que existen entre las variables de acción.

Para el análisis de datos a escala nominal es recomendable que se utilice la prueba Chi Cuadro, misma que utiliza dimensiones nominales (etiqueta en los datos) e indicadores cualitativos. Dentro del análisis correlacional, ya sea de dependencia o independencia relacionando variables que resalten cualidad, se puede proceder a emplear Chi Cuadrado Independiente, con esta prueba se puede identificar la relación existente entre variables cualitativas, excluyendo en específico el grado o porcentaje de influencia entre una y otra variables. (Gómez T. , 2008).

Para la investigación se utilizará la prueba Chi Cuadrado, que, mediante el proceso lógico de la comprobación de hipótesis, es decir: planteamiento de hipótesis, selección del nivel de significancia, determinación del estadístico, decisión e interpretación, se llegara a postular la hipótesis que comprende toda la investigación. Todo esto bajo un marco de comparación igual a:

- **Acepto H_0 :** Si Chi Cuadrado Calculado (X^2_C) \leq Chi Cuadrado Crítico (X^2_t)
- **Acepto H_1 :** Si Chi Cuadrado Calculado (X^2_C) $>$ Chi Cuadrado Crítico (X^2_t)

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En esta etapa de la investigación se analizan los datos obtenidos a partir de la recolección de información en cada una de las provincias de la Zona 3 Ecuador (Cotopaxi, Chimborazo, Pastaza, y Tungurahua), es entonces que las respuestas proporcionados por los contadores mediante el instrumento de recolección de datos (encuestas) son parte esencial para el análisis e interpretación de los resultados. Durante esta etapa se utilizara como recurso tecnológico el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en la versión 24. Esta aplicación se convierte en una herramienta invaluable para el tratamiento adecuado y fiable de datos, al proporcionar parámetros estadísticos básicos para la presentación de resultados.

4.1. Análisis de los resultados

En el levamiento y tratamiento de información se toma como puntal la investigación de campo; misma que prescribe un tratamiento directo con los sujetos de estudio (contadores), es así que la investigación se fundamente precisamente en un contacto directo del investigador y el sujeto que toma posición protagónica en el desarrollo de la investigación. Durante el levantamiento de información se aplicó la encuesta a 178 contadores, profesionales en relación de dependencia que fueron tomados de manera aleatoria. Las preguntas realizadas durante todo el proceso indagatorio, se presentaran en una tabla, en donde se involucrara frecuencias y porcentajes; además se plasmara gráficos estadísticos para el entendimiento claro y preciso de los resultados.

4.2. Discusión de los resultados

Es contundente que los resultados presentados en cada una de las encuestas realizadas a los contadores de la zona 3, muestran breves rasgos de conocimiento del principio en estudio (Competencia y Diligencia profesional), sin embargo se evidencia un grado de desconocimiento del Código de Ética promulgado por la Federación Internacional de Contadores. Indisputablemente los resultados a simple vista arrojan un grado de dependencia entre las variables de estudio, y otorgan a la investigación parámetros para la generación de conclusiones y recomendaciones.

1. Género

Tabla 14

Género de los contadores

1. Género del encuestado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a. Masculino	67	37,6	37,6	37,6
	b. Femenino	111	62,4	62,4	100,0
	Total	178	100,0	100,0	

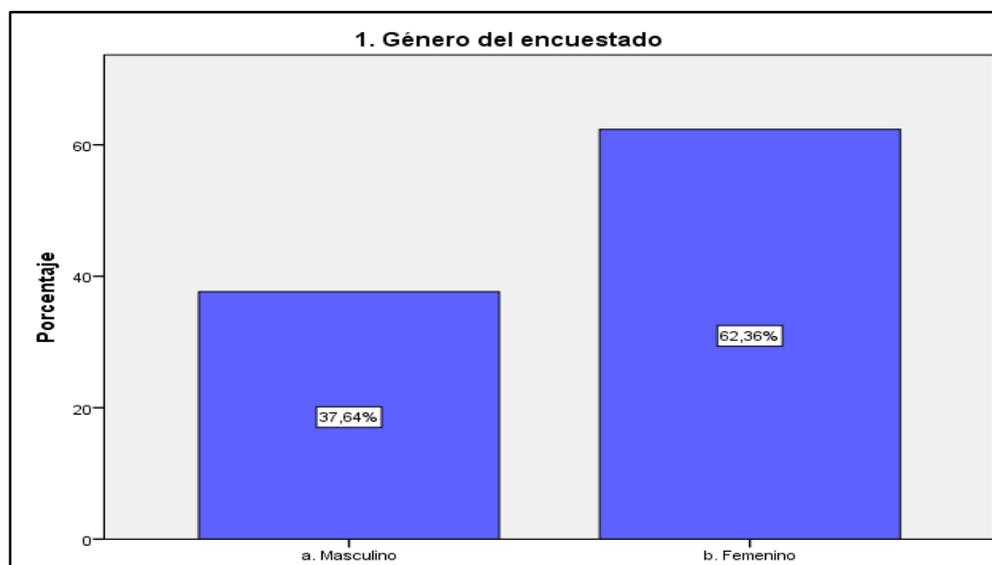


Figura 6. Género del Contador

Análisis e Interpretación: De los 178 contadores en relación de dependencia encuestados, se puede observar que el 37,6% son hombres, mientras que el restante son mujeres con un valor porcentual equivalente a 62,4%. Es entonces que se puede estimar que dentro de la Zona 3, predomina en una mayor proporción las mujeres dentro de la profesión de la contaduría. Esto respondería a que en las empresas tienen cierto grado de preferencia al momento de contratación hacia las mujeres, u otra razón podría ser que los varones no asimilan esta carrera como una profesión a futuro.

2. Edad

Tabla 15

Edad del contador

2. Edad del Encuestado				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a. Entre 21 a 30	55	30,9	30,9
	b. Entre 31 a 40	60	33,7	64,6
	c. Entre 41 y 60	54	30,3	94,9
	d. Más de 60 años	9	5,1	100,0
	Total	178	100,0	100,0

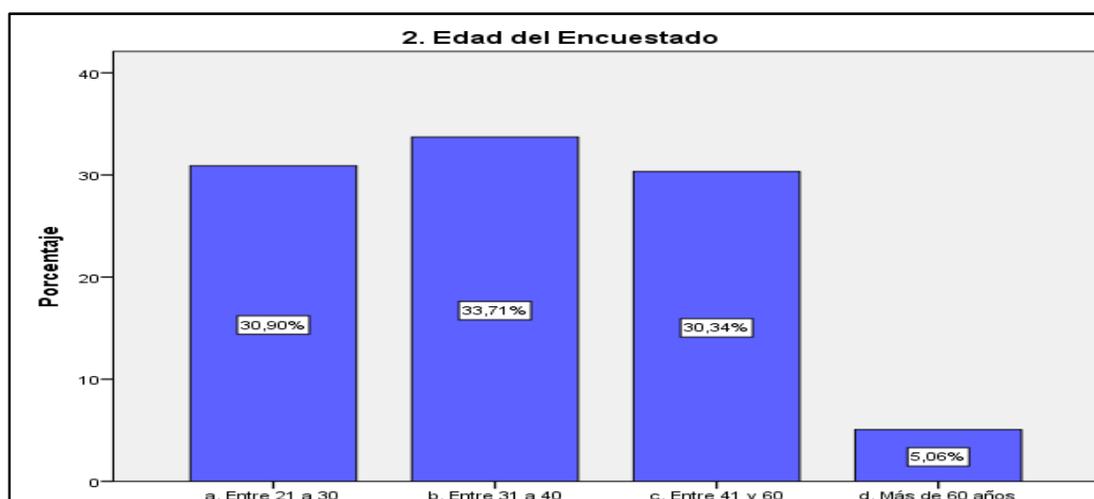


Figura 7. Edad del Contador

Análisis e Interpretación: De las 178 respuestas señaladas en la pregunta número 2 del instrumento, se conoce que la edad de 55 contadores oscila entre 21 y 30 años; la edad de 60 contadores oscila entre 31 a 40 años; la edad de 54 contadores fluctúa entre 41 y 60 años, mientras que 9 contadores tienen más de 60 años. Es entonces que se puede contemplar que los trabajadores en relación de dependencia en el área de contabilidad, presentan una edad mental y física apta para la toma de decisiones, en donde claramente radica la edad adulta del ser humano, y se contemplaría un mayor grado de seriedad al momento de ejercer su labor.

3. Provincia

Tabla 16

Provincia

3. ¿En qué provincia ejerce su profesión?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a. Chimborazo	27	15,2	15,2
	b. Cotopaxi	44	24,7	39,9
	c. Pastaza	18	10,1	50,0
	d. Tungurahua	89	50,0	100,0
	Total	178	100,0	100,0

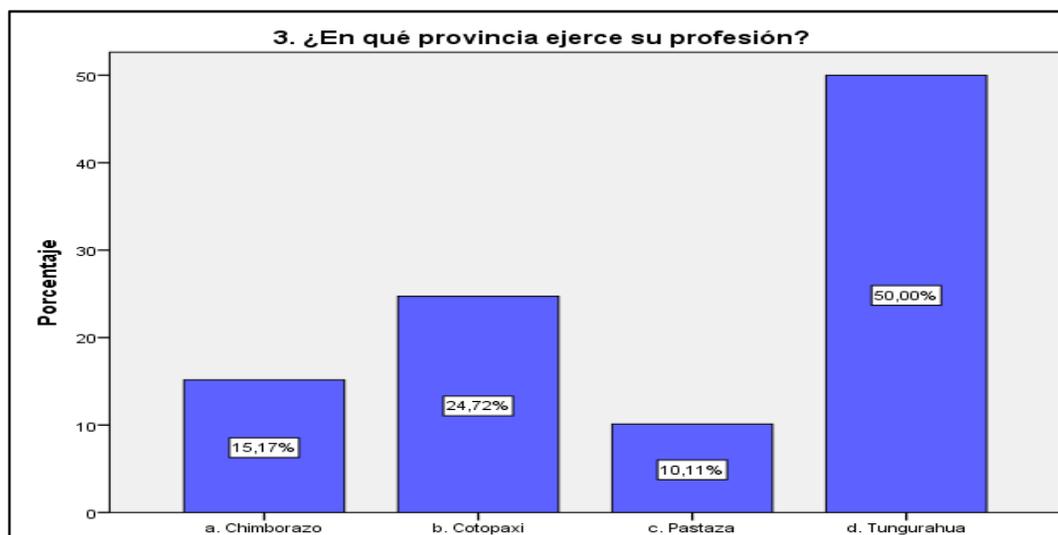


Figura 8. Provincia

Análisis e Interpretación: Durante el desarrollo de todo el proceso investigativo, se realizaron 178 encuestas, mismas que fueron distribuidas en las provincias de la Zona 3 Ecuador. Por cuestiones geográficas y de territorio es comprensible que el 50% de contadores se encuentren en la provincia de Ambato; ocupando el segundo lugar la provincia de Cotopaxi con 24,7%, esto se debería en mayor parte por ser un asiento industrial y comercial; en tercer puesto esta la provincia de Chimborazo con un valor porcentual de 15,2%; mientras que Pastaza por su parsimonioso desarrollo ocupa el último puesto con un 10,1% de contadores encuestados.

4. Sector

Tabla 17

Sector en el que trabaja

4. Sector en el que trabaja				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Público	57	32,0	32,0	32,0
Válido b. Privado	121	68,0	68,0	100,0
Total	178	100,0	100,0	

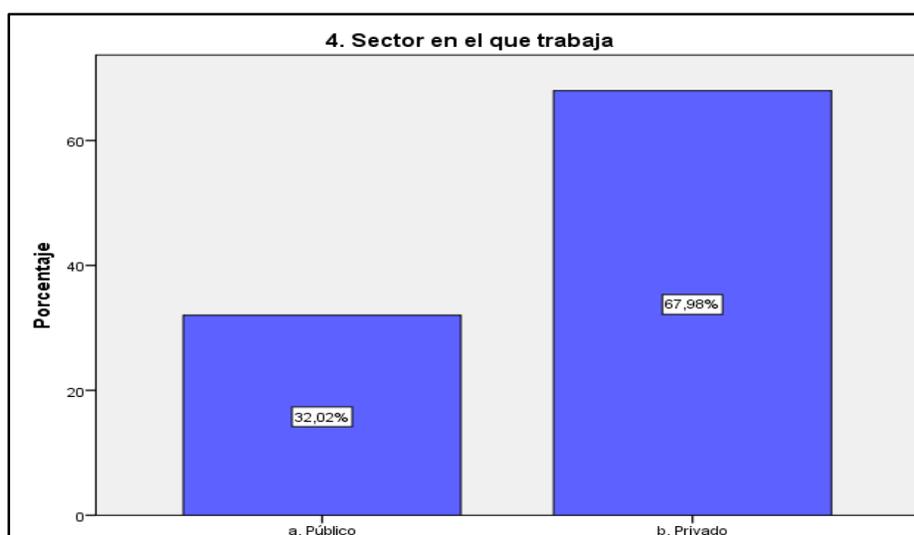


Figura 9. Sector en el que trabaja

Análisis e Interpretación: La mayor parte de demanda en el mercado para profesionales de la contabilidad se encuentra abarcada de manera notable por el sector privado, esto se debería por las exigencias que marca el estado para las empresas comerciales, industriales y de servicio, estas empresas sin duda alguna hacen de los contadores un ente central para el desarrollo de sus actividades. En cuanto al sector privado por políticas u otras razones propias de cada sector no demanda una mayor proporción de personas especializadas en el área de contabilidad, por lo tanto el número de contadores que laboren en este sector no llegaría a superar al sector privado. En una comparación claramente se puede observar los porcentajes que distinguen un sector de otro.

5. Experiencia

Tabla 18

Experiencia Profesional

5. Experiencia Profesional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
a. Menos de un año	8	4,5	4,5	4,5
b. Entre 1 a 3 años	38	21,3	21,3	25,8
c. Entre 4 y 6 años	38	21,3	21,3	47,2
d. Entre 7 y 10 años	38	21,3	21,3	68,5
e. Más de 10 años	56	31,5	31,5	100,0
Total	178	100,0	100,0	



Figura 10. Experiencia Profesional

Análisis e Interpretación: Al analizar los resultados para la pregunta de experiencia profesional claramente se puede visualizar que la mayoría de contadores posee una experiencia superior a los 10 años (31,5%), esto reflejaría el hecho que la mayoría de profesionales logra cimentar a cabalidad su trabajo en las empresas, otorgando a los directivos la satisfacción que ellos requieren. También se puede identificar que tan solo 4,5% de contadores tienen una experiencia menor a un año, esto reflejaría a profesionales que culminan sus estudios, mientras que la experiencia de 1 a 10 años, refleja que el contador logra consolidar su imagen ante los empresarios.

6. Principio Competencia y Diligencia Profesional

Tabla 19

Principio Competencia y Diligencia Profesional

6. De las siguientes afirmaciones, señale cuál de ellas se identifica más con el principio de Competencia y Diligencia Profesional, dispuesto en el Código de Ética de la Federación Internacional de Contadores (IFAC).

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Habilidades y aptitudes que tienen las personas que les permiten desarrollar un trabajo de forma exitosa	37	20,8	20,8	20,8
b. Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto	5	2,8	2,8	23,6
Válido c. Habilidades que permiten acceder a un empleo y desarrollarlo con éxito	6	3,4	3,4	27,0
d. Juicio sólido al aplicar el conocimiento y la aptitud profesional en la prestación del servicio	78	43,8	43,8	70,8
e. Cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.	52	29,2	29,2	100,0
Total	178	100,0	100,0	

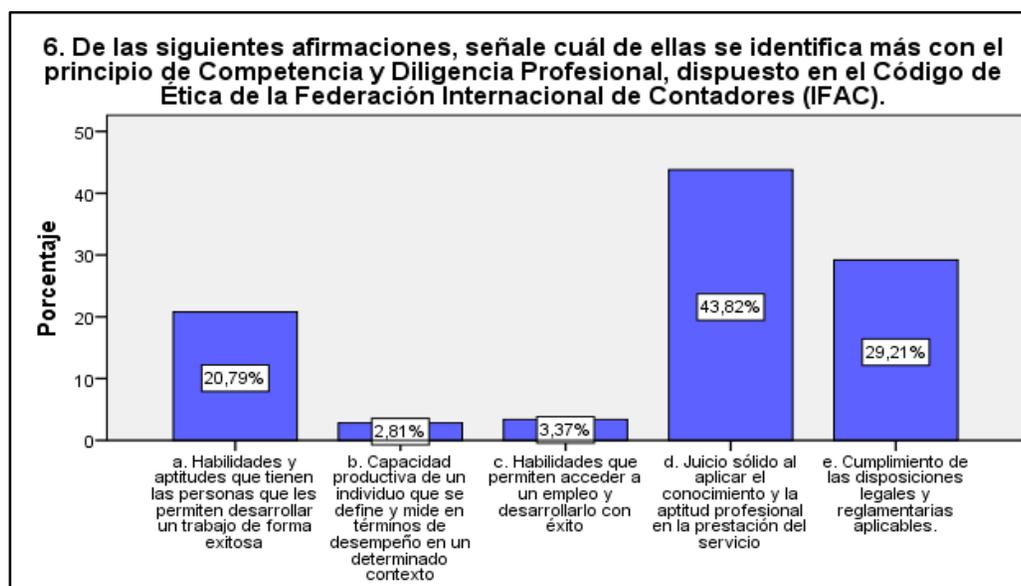


Figura 11. Principio Competencia y Diligencia Profesional

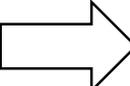
Análisis e Interpretación: Una vez obtenidos los resultados referentes al entendimiento del principio de competencia y diligencia profesional, se estima que el 20,8% de encuestados piensa que el principio hace reseña a habilidades y aptitudes; el 2,8% de contadores alude a la capacidad productiva; el 3,4% menciona que es una habilidad para conseguir empleo, mientras el 43,8% habla acerca de un juicio sólido; y un 29,2% alude a que es el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias. Es entonces que se identifica que la mayoría de profesionales no tiene el conocimiento necesario para justificar su respuesta en base a lo que promulga la Federación Internacional de Contadores, si bien el contador relaciona el principio con cualidades que acompañan a la temática; es la minoría de personas la que en realidad conoce lo que el Código de Ética promulga respecto a la Competencia y Diligencia Profesional.

7. Trabajo en equipo

Tabla 20

Trabajo en Equipo

7. En su empresa, le solicitan realizar un informe basado en los Estados Financieros, en este punto su jefe requiere la entrega inmediata del mismo, para ello debe trabajar en equipo junto a varios colaboradores. De los siguientes apartados, seleccione su postura				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				

CONTINÚA 

e. Suelo compartir los conocimientos y necesidades con personas de mi entorno siempre que creo que pueda ayudarles	112	62,9	62,9	100,0
Total	178	100,0	100,0	

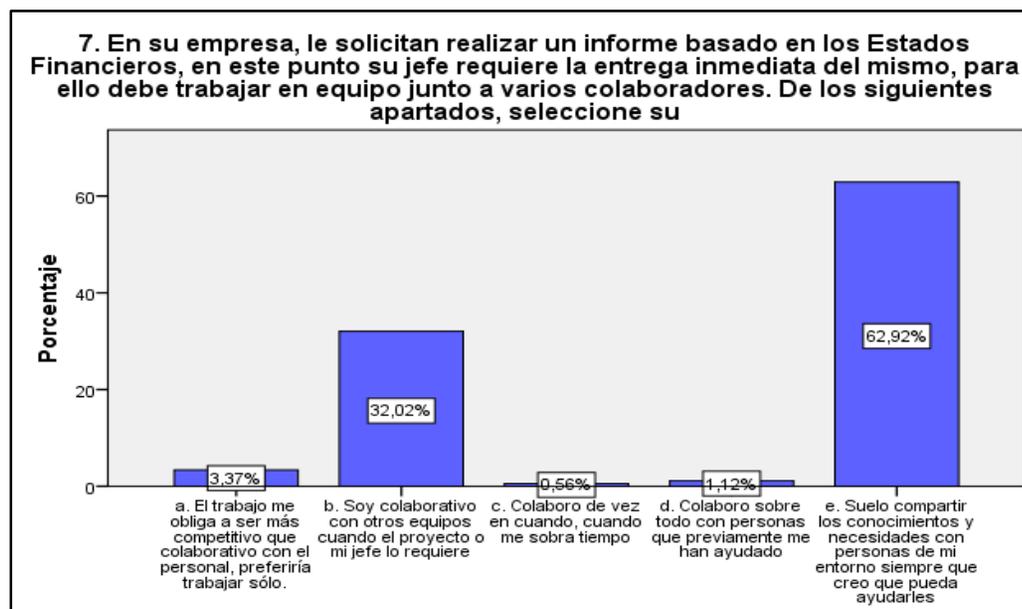


Figura 12. Trabajo en Equipo

Análisis e Interpretación: De las 178 encuestas realizadas que representan el 100%, los resultados acerca de la pregunta número 7, se conciben de la siguiente manera: el 3,4% de encuestados piensa que preferiría trabajar sólo; el 32% de contadores alude a que es colaborativo siempre y cuando los jefes lo soliciten ; el 0,6% que colabora cuando le sobra tiempo, mientras el 1,1% colaboraría con personas que previamente lo han ayudado; y un 62,9% comparte sus conocimientos siempre que crea ayudarles. Los contadores han de entender que deben trabajar con el personal siempre que el jefe lo requiera, esto en función a que prevalece los intereses de los directivos sobre los del profesional; si bien es cierto la mayoría comparte sus conocimientos siempre que pueda ayudarles, los profesionales deben estar prestos en todo momento al trabajo en equipo sin importar el desconocimiento de la temática.

8. Viaje de Emergencia

Tabla 21

Viaje de Emergencia

8. Como contador tuvo que realizar un viaje de emergencia por asuntos personales, sin embargo, su jefe le solicita realizar el registro diario de las diferentes operaciones realizadas en la empresa. ¿Sería capaz de hacer su trabajo actual desde cualquier lugar sin problema alguno?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Imposible	11	6,2	6,2	6,2
b. Podría hacerlo sin problema	114	64,0	64,0	70,2
Válido c. Lo hago alguna vez, pero con dificultades	12	6,7	6,7	77,0
d. Lo hago muy a menudo	34	19,1	19,1	96,1
e. Hablo con mi jefe y no lo hago	7	3,9	3,9	100,0
Total	178	100,0	100,0	

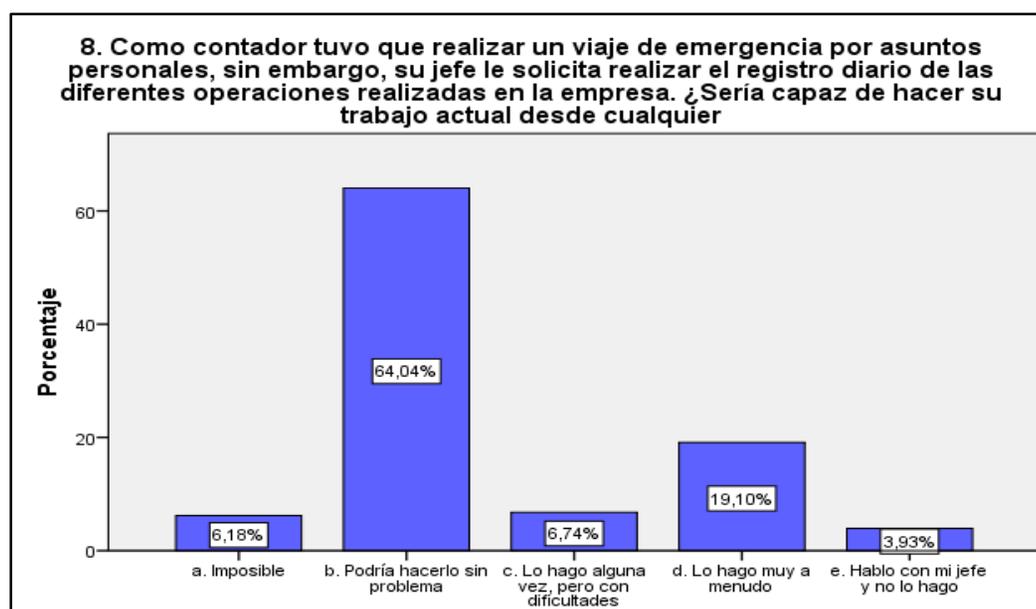


Figura 13. Viaje de Emergencia

Análisis e Interpretación: A la pregunta número 8 del cuestionario acerca del viaje de emergencia, los contadores respondieron en un 6,2% que creen imposible realizar su trabajo desde cualquier lugar; un 64% de profesionales consideran que pueden hacer su trabajo sin problema alguno; un 6,7% de expertos lo hace alguna vez pero tiene dificultades; un 19,1% lo hace muy a menudo; mientras que un 3,9% hablaría con su jefe y no realizaría el trabajo. A partir de lo manifestado se puede entender que los contadores poseen los recursos necesarios y conocen los procedimientos adecuados para llevar a cabo la contabilidad desde cualquier lugar. Esto se convertiría en un punto a favor para los profesionales, ya que están involucrados de lleno a su papel de la contaduría en cualquier lugar y momento. Además ante los directivos incrementaría su prestigio por cuanto se visualiza un alto potencial al momento de realizar su labor.

9. Amenazas

Tabla 22

Amenazas

9. Como profesional de la Contabilidad, se ve inmiscuido en una serie de amenazas que pueden ser originadas por una amplia gama de relaciones y circunstancias. Para usted cuál de estas amenazas es la más importante en el vulneramiento del Principio de Competencia y Diligencia Profesional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Amenazas tecnológicas	42	23,6	23,6	23,6
b. Amenazas de incentivos	72	40,4	40,4	64,0
c. Amenazas de interés propio	22	12,4	12,4	76,4
d. Amenazas Afectivas	9	5,1	5,1	81,5
e. Amenazas de entorno	33	18,5	18,5	100,0
Total	178	100,0	100,0	

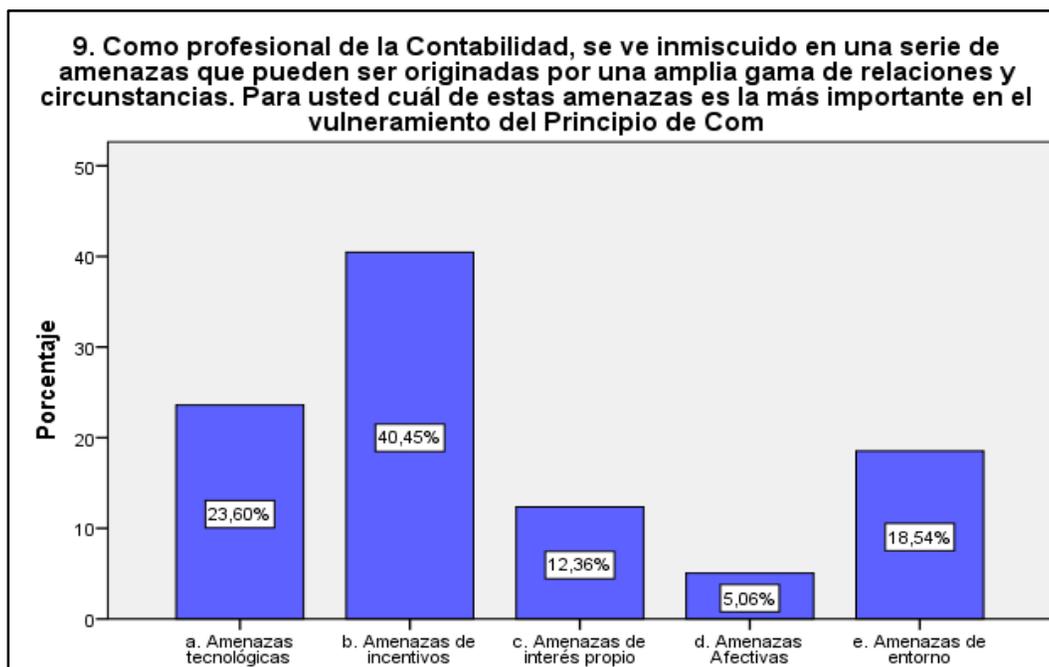


Figura 14. Amenazas

Análisis e Interpretación: Una vez obtenidos los resultados, acerca de las amenazas que vulneran el principio de competencia y diligencia profesional, se concibe que: el 23,6% de encuestados piensa que el principio es vulnerado por amenazas que se orientan a la tecnología; el 40,4% de contadores alude en una mayor proporción a la amenaza por incentivos; el 12,4% menciona que la amenaza de interés propio es una base clara para desmeritar este principio impartido por la IFAC, consecuentemente el 5,1% habla de amenazas afectivas; y un 18,5% alude a que el desmerecimiento del principio se debe por amenazas de entorno. Es entonces que se identifica que la mayoría de profesionales no tiene el conocimiento necesario para identificar la amenaza que predomina en el código de ética IFAC; si bien cada una de estas amenazas es un punto en contra para el vulneramiento del principio y el prestigio del contador, es notable que los profesionales identifiquen a la amenaza de interés propio como una de las amenazas principales que desmeritan el trabajo de los contadores, al no percibir una remuneración adecuada al cargo y a factores económicos predominantes a la hora de ejercer el trabajo.

10. Exposición

Tabla 23

Exposición

10. Su jefe le pide realizar una exposición de los estados financieros para los directivos y los jefes departamentales en una sala de reuniones, ¿Cómo se sentiría?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
c. Creo que estaría algo nervioso/a pero no me asusta	45	25,3	25,3	25,3
d. Creo que puedo explicar de forma perfecta los resultados	111	62,4	62,4	87,6
e. Conseguiría que se levantaran de sus asientos y me aplaudieran al acabar	22	12,4	12,4	100,0
Total	178	100,0	100,0	

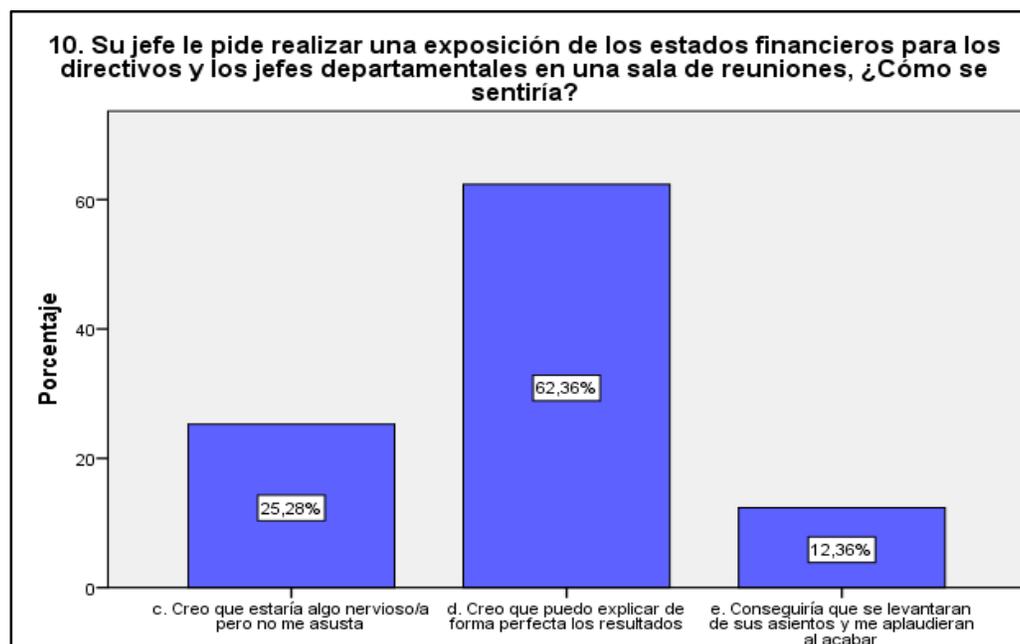


Figura 15. Exposición

Análisis e Interpretación: Como profesionales se ven expuesto a la presentación de resultados en cualquier momento, o siempre que el jefe lo crea conveniente, en este punto los resultados arrojan que: el 25,3% de contadores estaría algo nervioso en la exposición, sin embargo, no es algo que los asuste; un 62,4% menciona que puede explicar de manera perfecta cada uno de los resultados, por tanto no estaría nervioso; y asimilando un nivel de confianza superior el 12,4% conseguiría que los directivos se levantaran de sus asientos y los aplaudieran al acabar. Al contemplar estos resultados es evidente explicar que los contadores tienen un alto grado de confianza a su conocimiento y al trabajo que desarrollan a lo largo del tiempo, en ausencia del miedo o pánico una gran cantidad de profesionales supone explicaría de manera perfecta los resultados, este parámetro haría que los directivos valoren el trabajo de la contaduría, y tengan un criterio amplio y claro de los resultados, haciendo de este modo más valioso al contador en la empresa.

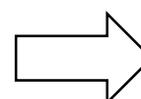
11. Prestigio Profesional

Tabla 24

Prestigio Profesional

11. De las siguientes alternativas, señale la acción que usted como contador tomaría, para adquirir prestigio profesional en el mercado laboral:				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				

CONTINÚA



d. Su objetivo principal sería, cumplir sus obligaciones laborales, de la mano con normativas y resoluciones	111	62,4	62,4	93,8
e. Evitaría causar perjuicios a terceros	11	6,2	6,2	100,0
Total	178	100,0	100,0	

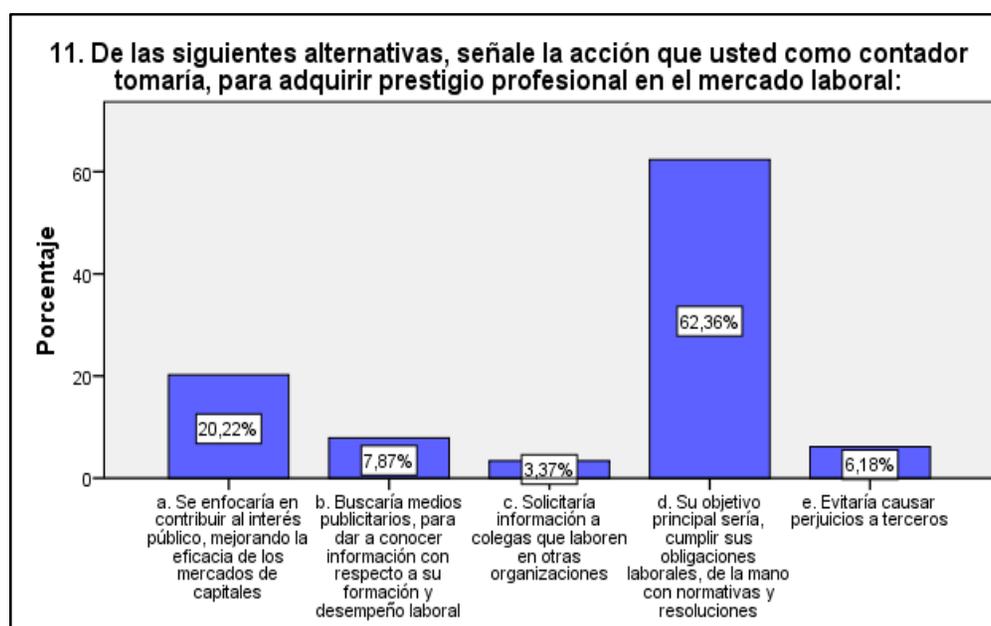


Figura 16. Prestigio Profesional

Análisis e Interpretación: De las respuestas otorgados por los 178 contadores que simbolizan el valor porcentual de 100% y en relación a la adquisición de prestigio profesional un 20,2% menciona que se enfocaría en contribuir al interés público, mejorando la eficiencia de los mercados capitales; el 7,9% expresa que adquiere prestigio buscando medios publicitarios, para dar a conocer información con respecto a su formación y desempeño laboral; el 3,4% de profesionales solicitaría información a sus colegas; el 62,4% cumpliría sus obligaciones laborales de la mano de normativas y resoluciones, mientras que el 6,2% evitaría causar perjuicios a terceros. Todo esto se identifica como un compendio de actividades que están inmersas en el trabajo del profesional.

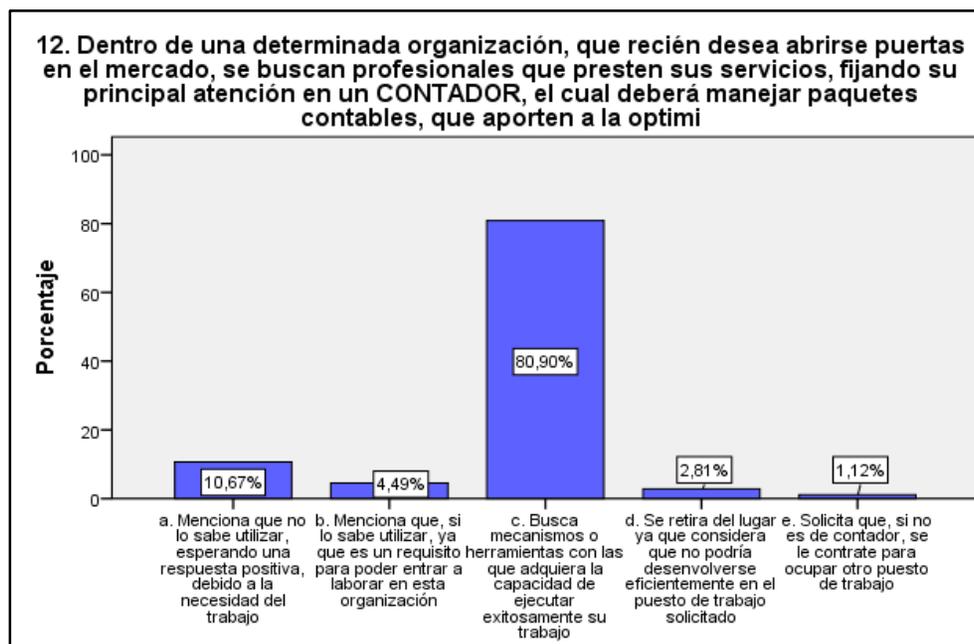


Figura 17. Prestación de Servicios

Análisis e Interpretación: Como profesionales se ven expuestos a una serie de requerimientos al momento de buscar empleo; como es el manejo de paquetes contables, en este punto los resultados arrojan que: el 10,7% de contadores indica que no sabe utilizar el programa y espera una respuesta positiva debido a la necesidad de trabajo; el 4,5% menciona que si lo sabe utilizar ya que es un requisito para poder entrar a laborar; un 80,9% de profesionales buscaría mecanismos o herramientas con las que adquiera la capacidad de ejecutar exitosamente su trabajo; mientras el 2,8% de profesionales se retira del lugar debido a que no considera podría desenvolverse eficientemente. Y finalmente un 1.1% solicita otro puesto de trabajo a pesar de no desarrollarse como contador. Hoy en día la contabilidad es una rama sumamente demandada y ofertada por las instituciones, sin embargo esta competencia radica principalmente en la motivación y en el mejoramiento potencial de la imagen profesional, esto partiría de la capacitación constante en programas contables; haciendo del profesional un ente con un gran bagaje competitivo. El aprendizaje nace de la necesidad de superación, y los contadores de la Zona 3 tienen una gran visión hacia la superación.

13. Trabajo complementario

Tabla 26

Trabajo complementario

13. Considera usted que, a un profesional de la contabilidad en ejercicio, se le puede solicitar que realice trabajo complementario o adicional al que normalmente desempeña, y que debido a esto se vea afectada su competencia y diligencia profesional.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Si	43	24,2	24,2	24,2
Válido b. No	135	75,8	75,8	100,0
Total	178	100,0	100,0	

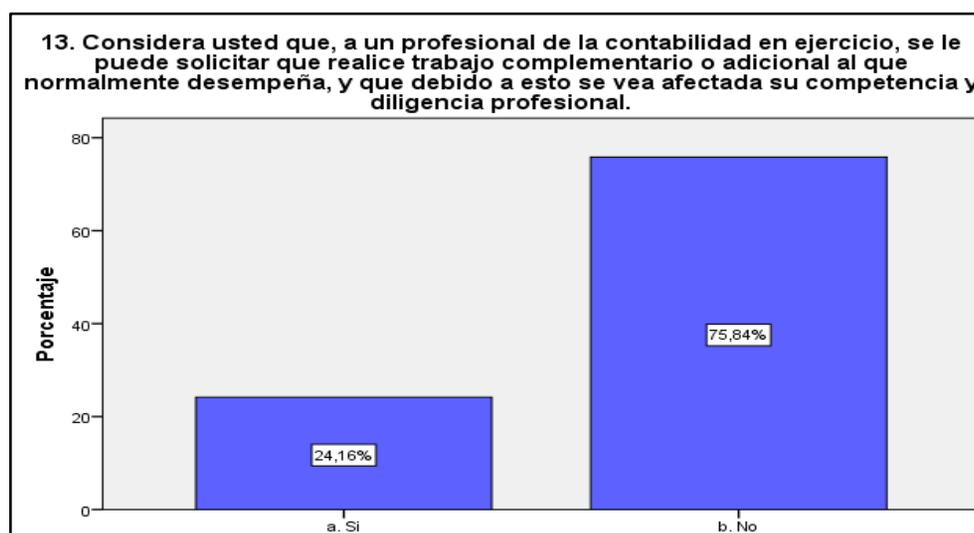


Figura 18. Trabajo Complementario

Análisis e Interpretación: De los 178 contadores encuestados; el 24,2% piensa que la realización de tareas extras descompensa el principio de competencia y diligencia profesional; esto daría hincapié a la poca colaboración que el profesional estaría dispuesto a dar en beneficio de la empresa, ante los directivos el contador quedaría descalificado para posicionarse en un puesto más vasto en funciones, y con obligaciones que requieran mayor responsabilidad.

Es entonces que el 75,8% de profesionales tiene un paradigma más amplio respecto a sus funciones; potenciando su conocimiento y actuación ante los directivos mediante el aporte o la realización del trabajo adicional. En síntesis, los contadores toman conciencia del aporte que pueden dar a su organización, convirtiéndolos en profesionales más ligados al éxito, y que sin duda alguna maximizan su imagen ante los dueños de la empresa. Los contadores rompen todos aquellos esquemas mentales que suponían eran sujetos ligados a una oficina, hoy en día son personas más proactivas.

14. Asignación de actividades

Tabla 27

Asignación de actividades

14. Como contador, se le asignan actividades de suma importancia, lo que conlleva a proporcionar resultados inmediatos a sus superiores en un día festivo, a lo que usted:					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
	a. Cumpliría las actividades, esperando se remunerare según el Código Laboral	71	39,9	39,9	39,9
	b. Lo realiza de manera inmediata sin previa revisión, debido a la necesidad de salir temprano	23	12,9	12,9	52,8
Válido	c. Da paso a quejas, debido a que lo suscitado, le parece un abuso	1	,6	,6	53,4
	d. Da cumplimiento al requerimiento	81	45,5	45,5	98,9
	e. Menciona que las horas legales de trabajo son 8 y que no puede pasarse de eso	2	1,1	1,1	100,0
	Total	178	100,0	100,0	

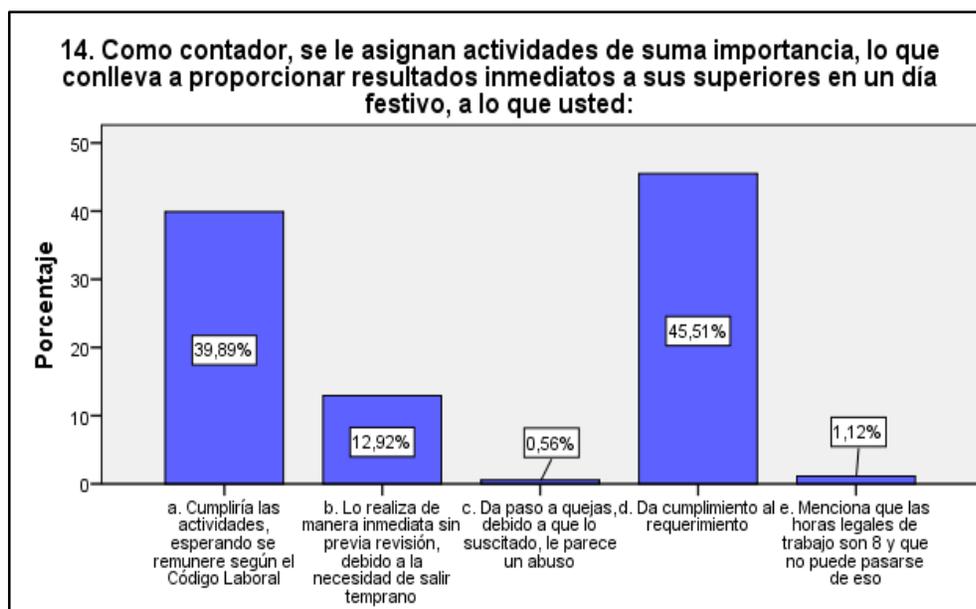


Figura 19. Asignación de actividades

Análisis e Interpretación: De las respuestas otorgados por los 178 contadores que simbolizan el valor porcentual de 100% y en relación a la asignación de actividades en un día festivo, un 39,9% menciona que cumpliría las actividades esperando se remuneren según el Código Laboral; el 12,9% expresa que realiza la actividad pero no la revisaría debido a que necesita salir pronto; el 0,6% de profesionales da paso a quejas, pues piensa es un abuso; el 45,5% cumpliría lo requerido, mientras que el 1,1% justificaría que su tiempo de trabajo es 8 horas y no puede pasarse de eso. Todo esto se identifica como un compendio de actividades que están inmersas en el trabajo del profesional. En la Zona 3 claramente se observa que los contadores en su gran mayoría realizaría el trabajo requerido sin importar sea el día festivo con la finalidad de cumplir con las exigencias de los jefes; en este punto se aclara que los profesionales esperan recibir la compensación que legalmente les corresponde, que no se podría convertir en una exigencia, porque se toma como un parámetro legal que por derecho le corresponde al trabajador, la nula exigencia de este parámetro por un grupo de contadores, no significaría un hecho que desmerite su trabajo, pues estarían siendo parte del proceso que piensan es el mejor para mejorar su prestigio ante los directivos.

15. Errores

Tabla 28

Errores cometidos

15. Al registrar valores para la declaración, usted comete un error de digitación, por lo que el valor declarado fue incorrecto, al cabo de un determinado tiempo, se le notifica la existencia de errores en la declaración, que acción tomaría:					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a. Busco el responsable	1	,6	,6	,6
	b. Realiza las correcciones respectivas, involucrando a otros miembros del personal	4	2,2	2,2	2,8
	c. Realiza las correcciones respectivas, enfrentando posibles consecuencias	162	91,0	91,0	93,8
	d. Realiza las correcciones, pero manifiesta que el error se dio, por falta de recursos	2	1,1	1,1	94,9
	e. No ha cometido errores jamás	9	5,1	5,1	100,0
	Total	178	100,0	100,0	



Figura 20. Errores cometidos

Análisis e Interpretación: De los 178 contadores encuestados y ante la pregunta que señala la acción que se tomaría frente a los errores cometidos; el 0,6% de contadores indica que buscaría al culpable; el 2,2% de profesionales realizaría las correcciones pertinentes pero involucraría a otros miembros del personal; en una mayoría notable un 91% de contadores realizaría las correcciones y enfrentaría las consecuencias por sus errores; en otro plano el 1,1% realizaría las correcciones pero mencionaría que los errores se dieron por falta de recursos; y finalmente el 5,1% de contadores indica que no ha cometido errores. El prestigio del profesional es un sitio que se construye con hechos, estos hechos involucran trabajo y aquellos aspectos idiosincrásicos que indican la formación de la persona. En este plano los contadores en su gran mayoría asimilan su error y están dispuestos a recibir las posibles consecuencias, esto, en gran parte podría tomarse desde un punto positivo, en favor que marcan cualidades sumamente importantes en la persona, pero también significaría que el profesional no está siendo completamente eficiente en su puesto. Ahora bien, es también visible la existencia de profesionales que simplemente no conciben tener la culpa, y no son conscientes de los errores que pueden cometer, a este punto se podría suponer que los mismos suelen construir su imagen en un plano sumamente subjetivo pues no se podría conocer a ciencia cierta quien realmente tuvo el error en la empresa.

4.3. Comprobación de Hipótesis

Dentro del marco investigativo, la comprobación de hipótesis es un proceso consecuente dentro del dictamen o desarrollo de los posibles resultados ante la interrogante que surge a partir del problema que se persigue. Es así que en esta indagación para la comprobación de hipótesis, se utilizará el programa estadístico informático SPSS (Statistical Product and Service Solutions) en su versión número 24. Para la ejecución del programa se utilizará el cruce de dos preguntas previamente contestadas por los contadores de la Zona 3 – Ecuador, estas preguntas tendrán como característica particular que cada una se basará en las variables tanto dependiente como independiente. Teniendo como única finalidad determinar la relación existente entre las variables de estudio.

4.4. Comprobación de hipótesis Zona 3 – Ecuador

4.4.1. Variables de investigación

- *Variable independiente*

Competencia y Diligencia profesional

- *Variable dependiente*

Prestigio Profesional

4.4.2. Planteamiento de hipótesis

- H_0 : La Competencia y Diligencia Profesional, principio dispuesto por la IFAC, no presenta efecto en el prestigio de los contadores
- H_1 : La Competencia Profesional, principio dispuesto por la IFAC, presenta efecto en el prestigio de los contadores.

4.4.3. Establecimiento del nivel de significancia

En el análisis estadístico y en la prueba de hipótesis es común que se establezca un umbral para determinar si el resultado de la investigación puede ser considerado significativo después de realizar las pruebas necesarias. Es entonces que el nivel de significación (α) suele establecerse en un 5%, representando el error que se puede cometer al rechazar la hipótesis nula siendo verdadera.

a. Tabla Cruzada 1 – Comprobación de hipótesis

- **Determinación del estadístico**

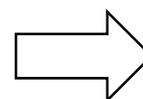
Para el cruce de variables se utiliza la pregunta número 6 del cuestionario que toma la posición de la variable independiente y la pregunta número 7 de dicho instrumento, misma que refleja la posición de la variable dependiente. Es en este caso que mediante el cruce de estas preguntas se estimará los resultados pertinentes para su comparación.

Tabla 29*Cruce de Variables P.6 y P.7*

Tabla cruzada 6. De las siguientes afirmaciones, señale cuál de ellas se identifica más con el principio de Competencia y Diligencia Profesional, dispuesto en el Código de Ética de la Federación Internacional de Contadores (IFAC).*7. En su empresa, le solicitan realizar un informe basado en los Estados Financieros, en este punto su jefe requiere la entrega inmediata del mismo, para ello debe trabajar en equipo junto a varios colaboradores. De los siguientes apartados, seleccione su postura

		Recuento					
		7. En su empresa, le solicitan realizar un informe basado en los Estados Financieros, en este punto su jefe requiere la entrega inmediata del mismo, para ello debe trabajar en equipo junto a varios colaboradores. De los siguientes apartados, seleccione su postura					
		a. El trabajo me obliga a ser más competitivo que colaborativo con el personal, preferiría trabajar sólo.	b. Soy colaborativo con otros equipos cuando el proyecto o mi jefe lo requiere	c. Colaboro de vez en cuando, cuando me sobra tiempo	d. Colaboro sobre todo con personas que previamente me han ayudado	e. Suelo compartir los conocimientos y necesidades con personas de mi entorno siempre que creo que pueda ayudarles	Total
6. De las siguientes afirmaciones, señale cuál de ellas se identifica más con el principio de Competencia y Diligencia Profesional, dispuesto en el Código de Ética de la Federación Internacional de Contadores (IFAC).	a. Habilidades y aptitudes que tienen las personas que les permiten desarrollar un trabajo de forma exitosa	6	31	0	0	0	37
	b. Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto	0	5	0	0	0	5

CONTINÚA



c. Habilidades que permiten acceder a un empleo y desarrollarlo con éxito	0	6	0	0	0	6
d. Juicio sólido al aplicar el conocimiento y la aptitud profesional en la prestación del servicio	0	15	1	2	60	78
e. Cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.	0	0	0	0	52	52
Total	6	57	1	2	112	178

Tabla 30

Prueba de Chi Cuadrado entre P.6 y P.7

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	138,173 ^a	16	1,6408E-21
Razón de verosimilitud	165,479	16	6,7011E-27
Asociación lineal por lineal	118,046	1	1,694E-27
N de casos válidos	178		

a. 19 casillas (76,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Es entonces que mediante el análisis que otorga la herramienta informática SPSS, se logra establecer que los grados de libertad reflejan un valor numérico igual a 16, mientras que el valor de Chi Cuadrado calculado (X^2_c) es igual a 138,173.

- **Tabla distribución Chi Cuadrado**

Tabla 31*Tabla distribución Chi Cuadrado P.6 y P.7*

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107
16	39,2518	36,4555	34,2671	31,9999	28,8453	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651
17	40,7911	37,9462	35,7184	33,4087	30,1910	27,5871	24,7690	22,9770	21,6146
18	42,3119	39,4220	37,1564	34,8052	31,5264	28,8693	25,9894	24,1555	22,7595
19	43,8194	40,8847	38,5821	36,1908	32,8523	30,1435	27,2036	25,3289	23,9004

Con 16 grados de libertad y bajo una margen de significancia del 0,05; es identificable que el Chi Cuadrado crítico (X^2_t) es equivalente a 26,2962.

- **Decisión**

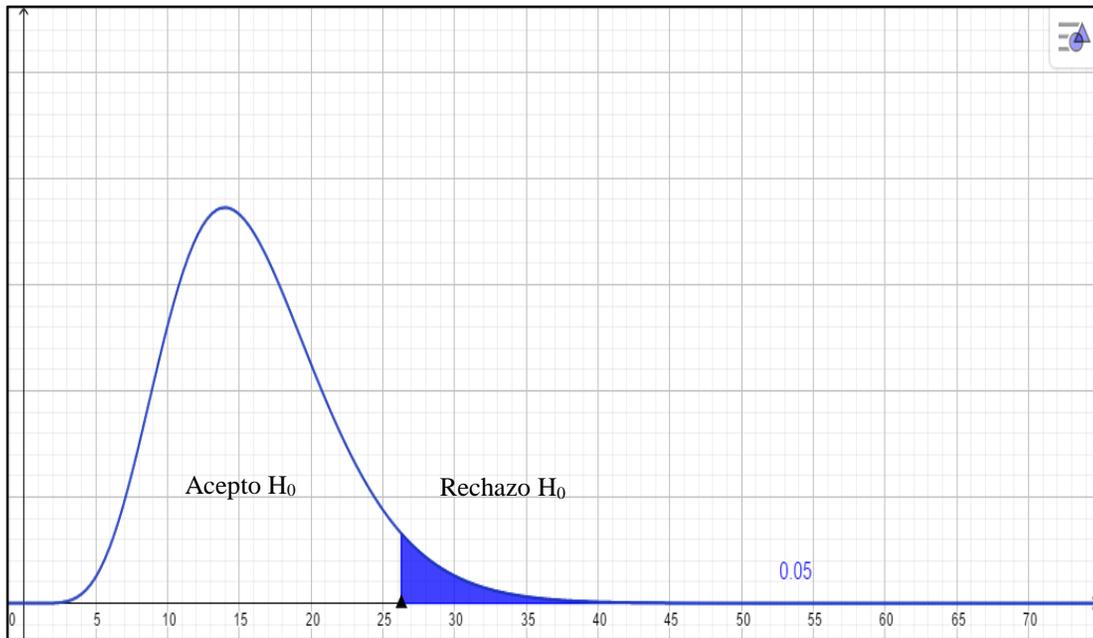


Figura 21. Campana de Gauss P.6 y P.7

Regla de decisión:

$$H_0: Si (X^2_c) \leq (X^2_t)$$

$$H_1: Si (X^2_c) > (X^2_t)$$

- **Interpretación**

En mención al cruce de variables que se realiza entre el entendimiento del principio de competencia y diligencia en relación con el prestigio profesional, se puede estimar que los contadores toman gran relación entre estas variables. Estas variables abordan la conceptualización del principio, con el trabajo en equipo que sería necesario ejecutar para conseguir los resultados que el jefe requiere tal como lo señala su criterio en una base de conocimiento y participación.

Es conveniente mencionar que los resultados reflejan una comparación semejante a X^2 Calculado $>$ X^2 Crítico, lo que conlleva a aceptar la hipótesis alternativa: La Competencia Profesional, principio dispuesto por la IFAC, presenta efecto en el prestigio de los contadores.

b. Tabla Cruzada 2 – Comprobación de hipótesis

• Determinación del estadístico

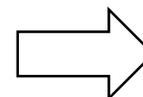
Para el cruce de variables se utiliza la pregunta número 6 del cuestionario que toma la posición de la variable independiente y la pregunta número 8 de dicho instrumento, misma que refleja la posición de la variable dependiente. Es en este caso que mediante el cruce de estas preguntas se estimará los resultados pertinentes para su comparación.

Tabla 32

Cruce de Variables P.6 y P.8

Tabla cruzada 6. De las siguientes afirmaciones, señale cuál de ellas se identifica más con el principio de Competencia y Diligencia Profesional, dispuesto en el Código de Ética de la Federación Internacional de Contadores (IFAC).*8. Como contador tuvo que realizar un viaje de emergencia por asuntos personales, sin embargo, su jefe le solicita realizar el registro diario de las diferentes operaciones realizadas en la empresa. ¿Sería capaz de hacer su trabajo actual desde cualquier lugar sin problema alguno?							
Recuento							
8. Como contador tuvo que realizar un viaje de emergencia por asuntos personales, sin embargo, su jefe le solicita realizar el registro diario de las diferentes operaciones realizadas en la empresa. ¿Sería capaz de hacer su trabajo actual desde cualquier lugar sin problema alguno?							
	a. Imposible	b. Podría hacerlo sin problema	c. Lo hago alguna vez, pero con dificultades	d. Lo hago muy a menudo	e. Hablo con mi jefe y no lo hago	Total	
6. De las siguientes afirmaciones, señale cuál de ellas se identifica más con el principio de Competencia y Diligencia Profesional,	a. Habilidades y aptitudes que tienen las personas que les permiten desarrollar un trabajo de forma exitosa	11	26	0	0	0	37

CONTINÚA



dispuesto en el Código de Ética de la Federación Internacional de Contadores (IFAC).	b. Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto	0	5	0	0	0	5
	c. Habilidades que permiten acceder a un empleo y desarrollarlo con éxito	0	6	0	0	0	6
	d. Juicio sólido al aplicar el conocimiento y la aptitud profesional en la prestación del servicio	0	68	6	4	0	78
	e. Cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.	0	9	6	30	7	52
	Total	11	114	12	34	7	178

Tabla 33

Prueba de Chi Cuadrado entre P.6 y P.8

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	148,379a	16	1,6305E-23
Razón de verosimilitud	148,636	16	1,4508E-23
Asociación lineal por lineal	65,922	1	4,6921E-16
N de casos válidos	178		

a. 18 casillas (72,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,20.

Es entonces que mediante el análisis que otorga la herramienta informática SPSS, se logra establecer que los grados de libertad reflejan un valor numérico igual a 16, mientras que el valor de Chi Cuadrado calculado (X^2_c) es igual a 148,379.

- **Tabla distribución Chi Cuadrado**

Tabla 34

Tabla distribución Chi Cuadrado P.6 y P.8

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107
16	39,2518	36,4555	34,2671	31,9999	28,8453	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651
17	40,7911	37,9462	35,7184	33,4087	30,1910	27,5871	24,7690	22,9770	21,6146
18	42,3119	39,4220	37,1564	34,8052	31,5264	28,8693	25,9894	24,1555	22,7595

Con 16 grados de libertad y bajo una margen de significancia del 0,05; es identificable que el Chi Cuadrado crítico (X^2_t) es equivalente a 26,2962.

- **Decisión**

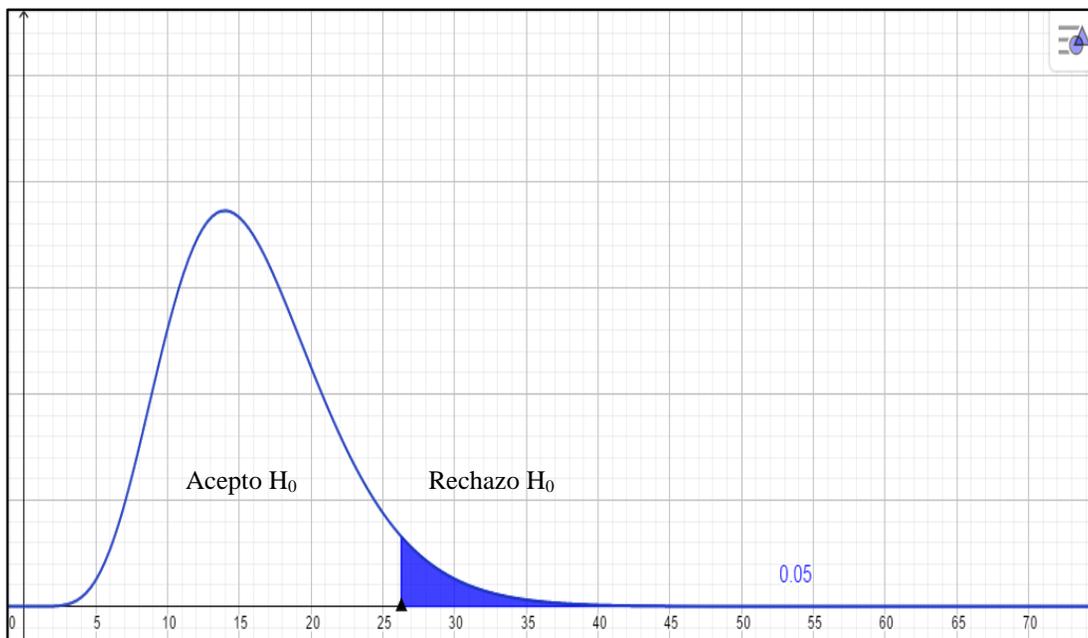


Figura 22. Campana de Gauss P.6 y P.8

Regla de decisión:

$$H_0: Si (X^2_c) \leq (X^2_t)$$

$$H_1: Si (X^2_c) > (X^2_t)$$

- **Interpretación**

En base al encuentro que se realiza entre el conocimiento de competencia y diligencia profesional, con la capacidad del contador de realizar actividades desde cualquier lugar sin problema alguno, claramente se hace un breve señalamiento a que estos aspectos se conjugan en un solo papel, que corresponde a la maximización del prestigio profesional. Es decir, si el contador tiene el conocimiento y las habilidades necesarias podría forjar su trabajo sin problema alguno, haciendo de esto, un factor que mejore su imagen.

Es conveniente mencionar que los resultados reflejan una comparación semejante a X^2 Calculado $>$ X^2 Crítico, lo que conlleva a aceptar la hipótesis alternativa: La Competencia Profesional, principio dispuesto por la IFAC, presenta efecto en el prestigio de los contadores.

c. Tabla Cruzada 3 – Comprobación de hipótesis

• Determinación del estadístico

Para el cruce de variables se utiliza la pregunta número 9 del cuestionario que toma la posición de la variable independiente y la pregunta número 11 de dicho instrumento, misma que refleja la posición de la variable dependiente. Es en este caso que mediante el cruce de estas preguntas se estimará los resultados pertinentes para su comparación.

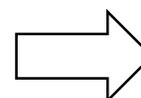
Tabla 35

Cruce de Variables P.9 y P.11

Tabla cruzada 9. Como profesional de la Contabilidad, se ve inmiscuido en una serie de amenazas. Para usted cuál de estas amenazas es la más importante en el vulneramiento del Principio de Competencia y Diligencia Profesional*11. De las siguientes alternativas, señale la acción que usted como contador tomaría, para adquirir prestigio profesional en el mercado laboral:

		Recuento					
		11. De las siguientes alternativas, señale la acción que usted como contador tomaría, para adquirir prestigio profesional en el mercado laboral:					
		a. Se enfocaría en contribuir al interés público, mejorando la eficacia de los mercados de capitales	b. Buscaría medios publicitarios, para dar a conocer información con respecto a su formación y desempeño laboral	c. Solicitaría información a colegas que laboren en otras organizaciones	d. Su objetivo principal sería, cumplir sus obligaciones laborales, de la mano con normativas y resoluciones	e. Evitaría causar perjuicios a terceros	Total
9. Como profesional de la Contabilidad, se ve	a. Amenazas tecnológicas	31	7	3	1	0	42
	b. Amenazas de incentivos	5	7	3	57	0	72

CONTINÚA



inmiscuido en una serie de amenazas que pueden ser originadas por una amplia gama de relaciones y circunstancias. Para usted cuál de estas amenazas es la más importante en el vulneramiento del Principio de Competencia y Diligencia Profesional	c. Amenazas de interés propio	0	0	0	22	0	22
	d. Amenazas Afectivas	0	0	0	9	0	9
	e. Amenazas de entorno	0	0	0	22	11	33
	Total	36	14	6	111	11	178

Tabla 36

Prueba de Chi Cuadrado entre P.9 y P.11

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	175,367a	16	7,1308E-29
Razón de verosimilitud	178,802	16	1,4644E-29
Asociación lineal por lineal	78,643	1	7,4394E-19
N de casos válidos	178		

a. 16 casillas (64,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30.

Es entonces que mediante el análisis que otorga la herramienta informática SPSS, se logra establecer que los grados de libertad reflejan un valor numérico igual a 16, mientras que el valor de Chi Cuadrado calculado (X^2_c) es igual a 175,367.

- **Tabla distribución Chi Cuadrado**

Tabla 37

Tabla distribución Chi Cuadrado P.9 y P.11

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107
16	39,2518	36,4555	34,2671	31,9999	28,8453	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651
17	40,7911	37,9462	35,7184	33,4087	30,1910	27,5871	24,7690	22,9770	21,6146

Con 16 grados de libertad y bajo una margen de significancia del 0,05; es identificable que el Chi Cuadrado crítico (X^2_t) es equivalente a 26,2962.

- **Decisión**

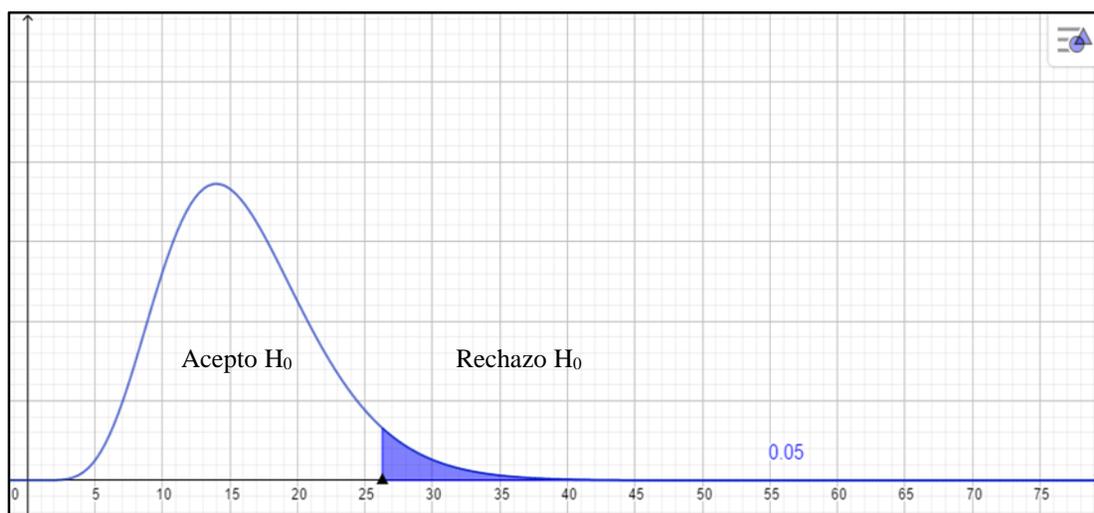


Figura 23. Campana de Gauss P.9 y P.11

Regla de decisión:

$$H_0: Si (X^2_c) \leq (X^2_t)$$

$$H_1: Si (X^2_c) > (X^2_t)$$

- **Interpretación**

En este criterio de combinación de variables, se concibe que el contador se ve inmiscuido en una serie de amenazas que pueden ser originadas por diferentes ámbitos a los que se enfrenta el profesional, es entonces que la competencia y diligencia podrían causar una disminución de prestigio hacia la persona, ocasionado por la ineficiencia en los mercados y la poca predisposición al cumplimiento de metas. Por lo tanto estas variables asumen una relación estrecha en el desarrollo laboral del contador. Es conveniente mencionar que los resultados reflejan una comparación semejante a $X^2 \text{ Calculado} > X^2 \text{ Crítico}$, lo que conlleva a aceptar la hipótesis alternativa: La Competencia Profesional, principio dispuesto por la IFAC, presenta efecto en el prestigio de los contadores.

d. Tabla Cruzada 4 – Comprobación de hipótesis

- **Determinación del estadístico**

Para el cruce de variables se utiliza la pregunta número 9 del cuestionario que toma la posición de la variable independiente y la pregunta número 10 de dicho instrumento, misma que refleja la posición de la variable dependiente. Es en este caso que mediante el cruce de estas preguntas se estimará los resultados pertinentes para su comparación.

Tabla 38

Cruce de Variables P.9 y P.10

Tabla cruzada 9. Como profesional de la Contabilidad, se ve inmiscuido en una serie de amenazas que pueden ser originadas por una amplia gama de relaciones y circunstancias. Para usted cuál de estas amenazas es la más importante en el vulneramiento del Principio de Competencia y Diligencia Profesional*10. Su jefe le pide realizar una exposición de los estados financieros para los directivos y los jefes departamentales en una sala de reuniones, ¿Cómo se sentiría?		Recuento			
		10. Su jefe le pide realizar una exposición de los estados financieros para los directivos y los jefes departamentales en una sala de reuniones, ¿Cómo se sentiría?			
		c. Creo que estaría algo nervioso/a pero no me asusta	d. Creo que puedo explicar de forma perfecta los resultados	e. Conseguiría que se levantaran de sus asientos y me aplaudieran al acabar	Total
9. Como profesional de la Contabilidad, se ve inmiscuido en una serie de amenazas que pueden ser originadas por una amplia gama de relaciones y circunstancias. Para usted cuál de estas amenazas es la más importante en el vulneramiento del Principio de Competencia y Diligencia Profesional	a. Amenazas tecnológicas	37	5	0	42
	b. Amenazas de incentivos	8	64	0	72
	c. Amenazas de interés propio	0	21	1	22

CONTINÚA 

	d. Amenazas Afectivas	0	7	2	9
	e. Amenazas de entorno	0	14	19	33
	Total	45	111	22	178

Tabla 39

Prueba Chi Cuadrado entre P.9 y P.10

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	189,504a	8	1,0357E-36
Razón de verosimilitud	177,042	8	4,3011E-34
Asociación lineal por lineal	99,926	1	1,5818E-23
N de casos válidos	178		

a. 4 casillas (26,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,11.

Es entonces que mediante el análisis que otorga la herramienta informática SPSS, se logra establecer que los grados de libertad reflejan un valor numérico igual a 8, mientras que el valor de Chi Cuadrado calculado (X^2_C) es igual a 189,504.

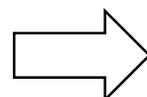
- **Tabla distribución Chi Cuadrado**

Tabla 40

Tabla distribución Chi Cuadrado P.9 y P.10

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416

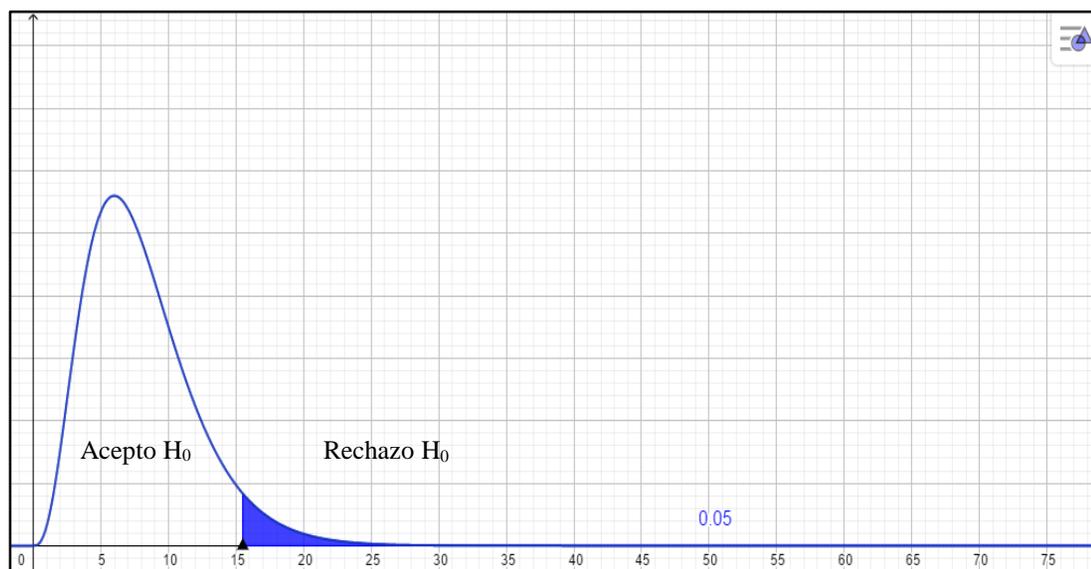
CONTINÚA



4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421

Con 8 grados de libertad y bajo una margen de significancia del 0,05; es identificable que el Chi Cuadrado crítico (X^2_t) es equivalente a 15,5073.

- **Decisión**



*Figura 24.*Campana de Gauss P.9 y P.10

Regla de decisión:

$$H_0: Si (X^2_c) \leq (X^2_t)$$

$$H_1: Si (X^2_c) > (X^2_t)$$

- **Interpretación**

Bajo los parámetros de amenazas que afectan el principio de competencia y diligencia profesional como es el caso de interés propio, se supone el contador superaría esta amenaza, presentando y explicando los resultados obtenidos de forma coherente y veraz, mejorando su prestigio al adquirir conocimientos relevantes de programas que mejoren la presentación. Es por ello la relación entre estos aspectos que asimila el contador en su labor. Es conveniente mencionar que los resultados reflejan una comparación semejante a $X^2 \text{ Calculado} > X^2 \text{ Crítico}$, lo que conlleva a aceptar la hipótesis alternativa: La Competencia Profesional, principio dispuesto por la IFAC, presenta efecto en el prestigio de los contadores.

e. Tabla Cruzada 5 – Comprobación de hipótesis

- **Determinación del estadístico**

Para el cruce de variables se utiliza la pregunta número 13 del cuestionario que toma la posición de la variable independiente y la pregunta número 14 de dicho instrumento, misma que refleja la posición de la variable dependiente. Es en este caso que mediante el cruce de estas preguntas se estimará los resultados pertinentes para su comparación.

Tabla 41

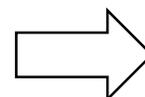
Cruce de Variables P.13 y P.14

Tabla cruzada 13. Considera usted que, a un profesional de la contabilidad en ejercicio, se le puede solicitar que realice trabajo complementario o adicional al que normalmente desempeña, y que debido a esto se vea afectada su competencia y diligencia profesional.*14. Como contador, se le asignan actividades de suma importancia, lo que conlleva a proporcionar resultados inmediatos a sus superiores en un día festivo, a lo que usted:

Recuento

14. Como contador, se le asignan actividades de suma importancia, lo que conlleva a proporcionar resultados inmediatos a sus superiores en un día festivo, a lo que usted: Total

CONTINÚA



		a. Cumpliría las actividades, esperando se remunerere según el Código Laboral	b. Lo realiza de manera inmediata sin previa revisión, debido a la necesidad de salir temprano	c. Da paso a quejas, debido a que lo suscitado, le parece un abuso	d. Da cumplimiento al requerimiento	e. Menciona que las horas legales de trabajo son 8 y que no puede pasarse de eso	
13. Considera usted que, a un profesional de la contabilidad en ejercicio, se le puede solicitar que realice trabajo complementario o adicional al que normalmente desempeña, y que debido a esto se vea afectada su competencia y diligencia profesional.	a. Si	39	1	0	3	0	43
	b. No	32	22	1	78	2	135
Total		71	23	1	81	2	178

Tabla 42

Prueba de Chi Cuadrado entre P.13 y P.14

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	61,073a	4	1,7259E-12
Razón de verosimilitud	65,203	4	2,3324E-13
Asociación lineal por lineal	48,418	1	3,4444E-12
N de casos válidos	178		

a. 4 casillas (40,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

Es entonces que mediante el análisis que otorga la herramienta informática SPSS, se logra establecer que los grados de libertad reflejan un valor numérico igual a 4, mientras que el valor de Chi Cuadrado calculado (X^2_c) es igual a 61,073.

- **Tabla distribución Chi Cuadrado**

Tabla 43

Tabla de distribución Chi Cuadrado P.13 y P.14

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508

Con 4 grados de libertad y bajo una margen de significancia del 0,05; es identificable que el Chi Cuadrado crítico (X^2_t) es equivalente a 9,4877.

- **Decisión**

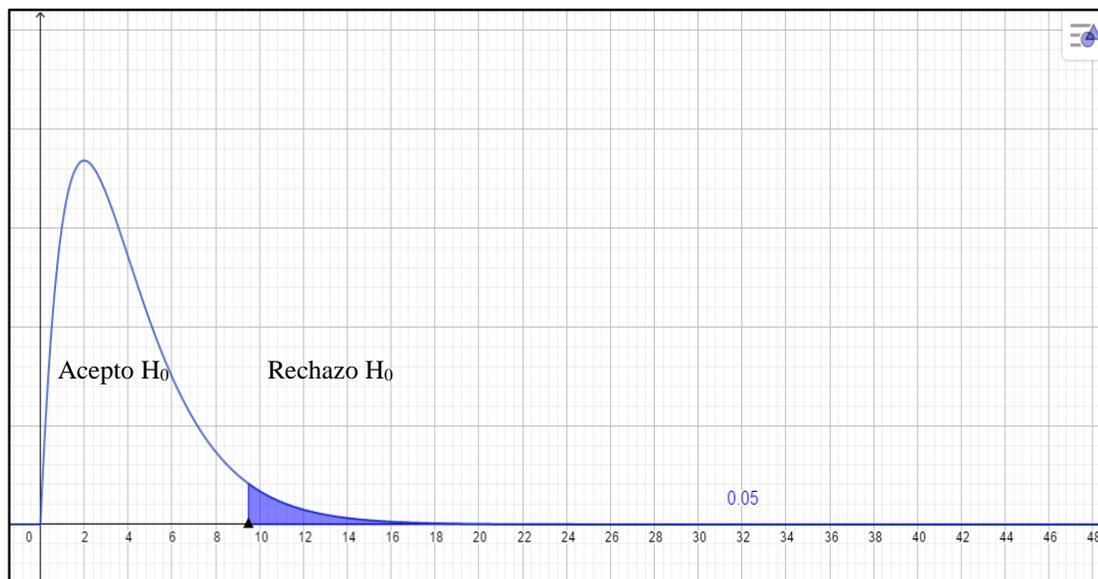


Figura 25. Campana de Gauss P.13 y P.14

Regla de decisión:

$$H_0: Si (X^2_c) \leq (X^2_t)$$

$$H_1: Si (X^2_c) > (X^2_t)$$

- **Interpretación**

En el cruce de preguntas, se logra apreciar que: al solicitar al contador realizar una tarea adicional o complementaria, el mismo toma posiciones en virtud al beneficio que estaría dispuesto a recibir, es entonces, que en favor al prestigio profesional, el contador está dispuesto a realizar las tareas, siempre y cuando las mismas sean remuneradas bajo el Código Laboral, no obstante una amenaza al principio es solicitar tareas que no sean bien asalariadas y que de una u otra forma intimiden a la imagen que profesional. Es por ello que, el cruce de estas preguntas señala una estrecha relación.

Es conveniente mencionar que los resultados reflejan una comparación semejante a X^2 Calculado $>$ X^2 Crítico, lo que conlleva a aceptar la hipótesis alternativa: La Competencia Profesional, principio dispuesto por la IFAC, presenta efecto en el prestigio de los contadores.

f. Tabla Cruzada 6 – Comprobación de hipótesis

- **Determinación del estadístico**

Para el cruce de variables se utiliza la pregunta número 13 del cuestionario que toma la posición de la variable independiente y la pregunta número 15 de dicho instrumento, misma que refleja la posición de la variable dependiente. Es en este caso que mediante el cruce de estas preguntas se estimará los resultados pertinentes para su comparación.

Tabla 44

Cruce de Variables P.13 y P.15

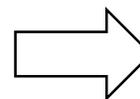
Tabla cruzada 13. Considera usted que, a un profesional de la contabilidad en ejercicio, se le puede solicitar que realice trabajo complementario o adicional al que normalmente desempeña, y que debido a esto se vea afectada su competencia y diligencia profesional.*15. Al registrar valores para la declaración, usted comete un error de digitación, por lo que el valor declarado fue incorrecto, al cabo de un determinado tiempo, se le notifica la existencia de errores en la declaración, que acción tomaría:

Recuento

15. Al registrar valores para la declaración, usted comete un error de digitación, por lo que el valor declarado fue incorrecto, al cabo de un determinado tiempo, se le notifica la existencia de errores en la declaración, que acción tomaría:

	b. Realiza las correcciones respectivas, involucrando a otros miembros del personal	c. Realiza las correcciones respectivas, enfrentando posibles consecuencias	d. Realiza las correcciones, pero manifiesta que el error se dio por falta de recursos	e. No ha cometido errores jamás	Total
a. Busco el responsable					

CONTINÚA



13. Considera usted que, a un profesional de la contabilidad en ejercicio, se le puede solicitar que realice trabajo complementario o adicional al que normalmente desempeña, y que debido a esto se vea afectada su competencia y diligencia profesional.	a. Si	1	4	38	0	0	43
	b. No	0	0	124	2	9	135
	Total	1	4	162	2	9	178

Tabla 45

Prueba de Chi Cuadrado entre P.13 y P.15

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,245a	4	,001
Razón de verosimilitud	20,333	4	0,000429
Asociación lineal por lineal	10,640	1	,001
N de casos válidos	178		

a. 7 casillas (70,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

Es entonces que mediante el análisis que otorga la herramienta informática SPSS, se logra establecer que los grados de libertad reflejan un valor numérico igual a 4, mientras que el valor de Chi Cuadrado calculado (X^2_c) es igual a 19,245.

- **Tabla distribución Chi Cuadrado**

Tabla 46*Tabla distribución Chi Cuadrado P.13 y P.15*

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508

Con 4 grados de libertad y bajo una margen de significancia del 0,05; es identificable que el Chi Cuadrado crítico (X^2_t) es equivalente a 9,4877.

- **Decisión**

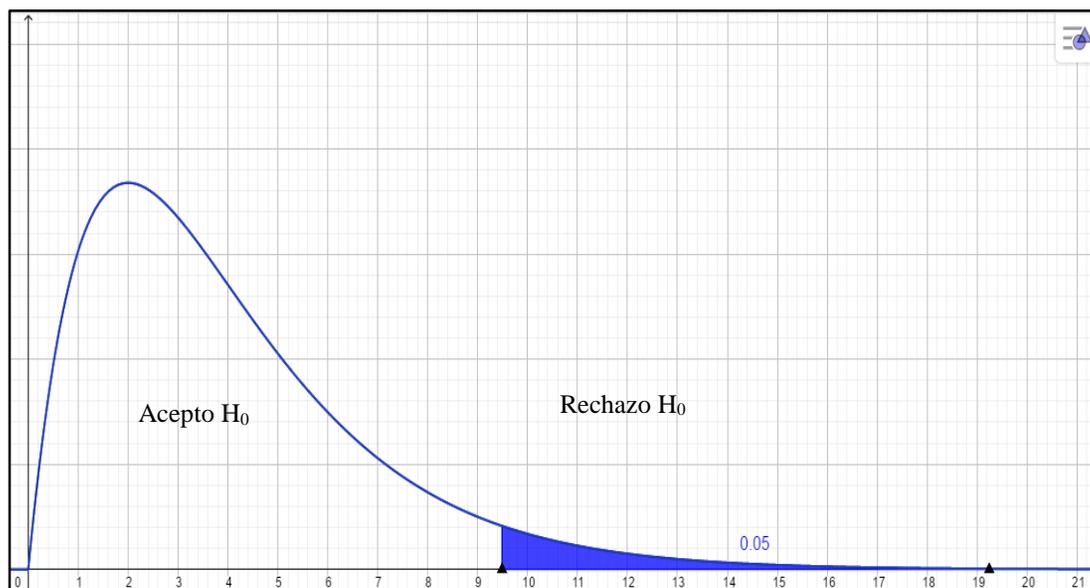


Figura 26. Campana de Gauss P.13 y P.15

Regla de decisión:

H_0 : Si $(X^2_c) \leq (X^2_t)$

H_1 : Si $(X^2_c) > (X^2_t)$

- **Interpretación**

En la intersección de preguntas, se logra establecer que: al profesional de la contabilidad que se le solicita alguna tarea complementaria o adicional, puede estar sujeto a algún tipo de error; sin embargo ante este error el profesional realiza las correcciones respectivas, enfrentando posibles consecuencias, lo que hace que el contador asimile frente a su jefe una postura más ética, pues está siendo consiente de los posibles errores que pudo haber cometido. Es conveniente mencionar que los resultados reflejan una comparación semejante a $X^2 \text{ Calculado} > X^2 \text{ Crítico}$, lo que conlleva a aceptar la hipótesis alternativa: La Competencia Profesional, principio dispuesto por la IFAC, presenta efecto en el prestigio de los contadores.

g. Tabla Cruzada 7 – Comprobación de hipótesis

• **Determinación del estadístico**

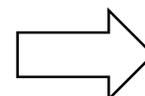
Para el cruce de variables se utiliza la pregunta número 6 del cuestionario que toma la posición de la variable independiente y la pregunta número 11 de dicho instrumento, misma que refleja la posición de la variable dependiente. Es en este caso que mediante el cruce de estas preguntas se estimará los resultados pertinentes para su comparación.

Tabla 47

Cruce de Variables P.6 y P.11

Tabla cruzada 6. De las siguientes afirmaciones, señale cuál de ellas se identifica más con el principio de Competencia y Diligencia Profesional, dispuesto en el Código de Ética de la Federación Internacional de Contadores (IFAC).*11. De las siguientes alternativas, señale la acción que usted como contador tomaría, para adquirir prestigio profesional en el mercado laboral:							
Recuento							
11. De las siguientes alternativas, señale la acción que usted como contador tomaría, para adquirir prestigio profesional en el mercado laboral:							
	a. Se enfocaría en contribuir al interés público, mejorando la eficacia de los mercados de capitales	b. Buscaría medios publicitarios, para dar a conocer información respecto a su formación y desempeño laboral	c. Solicitaría información a colegas que laboren en otras organizaciones	d. Su objetivo principal sería, cumplir sus obligaciones laborales, de la mano con normativas y resoluciones	e. Evitaría causar perjuicios a terceros	Total	
6. De las siguientes afirmaciones, señale cuál de ellas se identifica más con el principio de Competencia y Diligencia Profesional,	a. Habilidades y aptitudes que tienen las personas que les permiten desarrollar un trabajo de forma exitosa	27	5	3	2	0	37

CONTINÚA



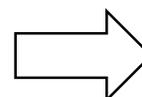
dispuesto en el Código de Ética de la Federación Internacional de Contadores (IFAC)	b. Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto	2	2	0	1	0	5
	c. Habilidades que permiten acceder a un empleo y desarrollarlo con éxito	2	1	0	3	0	6
	d. Juicio sólido al aplicar el conocimiento y la aptitud profesional en la prestación del servicio	5	6	3	64	0	78
	e. Cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.	0	0	0	41	11	52
Total		36	14	6	111	11	178

Tabla 48

Prueba Chi Cuadrado entre P.6 y P.11

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	142,247 ^a	16	2,6148E-22
Razón de verosimilitud	149,792	16	8,5861E-24
Asociación lineal por lineal	109,654	1	1,1669E-25

CONTINÚA



N de casos válidos 178

a. 18 casillas (72,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,17.

Es entonces que mediante el análisis que otorga la herramienta informática SPSS, se logra establecer que los grados de libertad reflejan un valor numérico igual a 16, mientras que el valor de Chi Cuadrado calculado (X^2_c) es igual a 142,247.

- **Tabla distribución Chi Cuadrado**

Tabla 49

Tabla distribución Chi Cuadrado P.6 y P.11

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107
16	39,2518	36,4555	34,2671	31,9999	28,8453	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651
17	40,7911	37,9462	35,7184	33,4087	30,1910	27,5871	24,7690	22,9770	21,6146

- **Decisión**

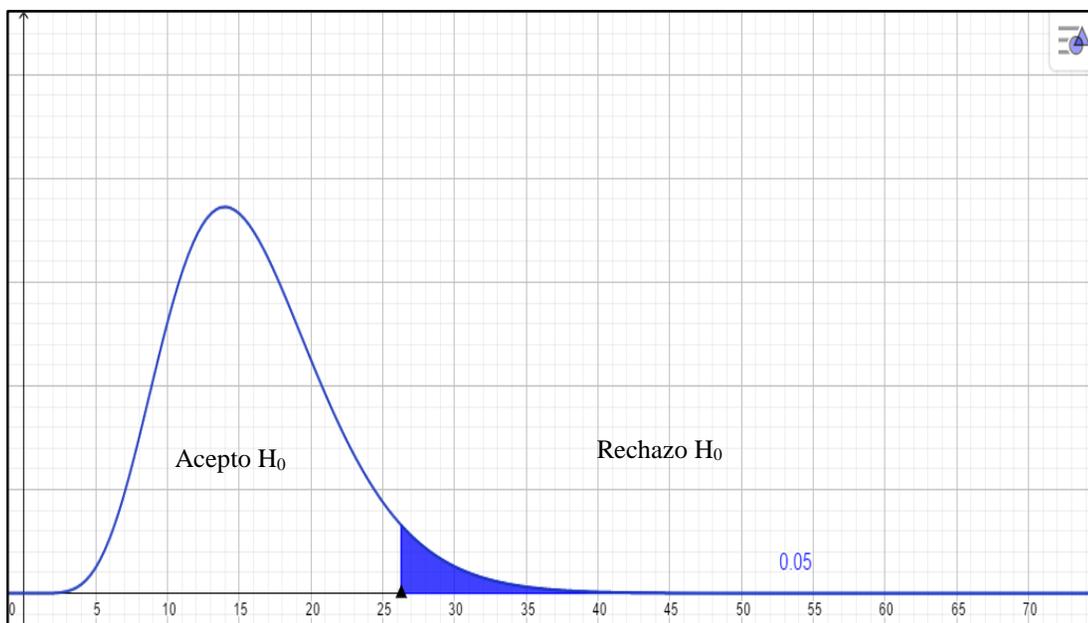


Figura 27. Campana de Gauss P.6 y P.11

Regla de decisión:

$$H_0: Si (X^2_c) \leq (X^2_t)$$

$$H_1: Si (X^2_c) > (X^2_t)$$

- **Interpretación**

En cuanto al entendimiento del principio de competencia y diligencia como un juicio sólido; además de las habilidades y destrezas del profesional, es muy notable la relación que mantienen con el prestigio, por cuanto los mismos señalan su trabajo bajo un marco normativo y regulatorio, además del cumplimiento de los requerimientos en el mercado de capitales, haciendo de este marco una relación directa del principio con el prestigio del contador. Es conveniente mencionar que los resultados reflejan una comparación semejante a $X^2 \text{ Calculado} > X^2 \text{ Crítico}$, lo que conlleva a aceptar la hipótesis alternativa: La Competencia Profesional, principio dispuesto por la IFAC, presenta efecto en el prestigio de los contadores.

4.5. Resumen cruce de variables Zona 3 – Ecuador

Tabla 50

Resumen cruce de variables para comprobación de hipótesis

Cruce de Variables para la comprobación de hipótesis								
N° de cruce	N° Pregunta Variable Independiente Competencia y Diligencia Profesional.	N° Pregunta Variable Dependiente Prestigio Profesional	Chi Cuadrado Calculado X^2_c	Chi Cuadrado Crítico X^2_t			Regla de decisión	Decisión Estadística
				g.l.	Alfa	X^2_t		
1	Pregunta N° 6	Pregunta N° 7	138,173	16	0,05	26,2962	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1
2	Pregunta N° 6	Pregunta N° 8	148,379	16	0,05	26,2962	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1
3	Pregunta N° 9	Pregunta N° 11	175,367	16	0,05	26,2962	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1
4	Pregunta N° 9	Pregunta N° 10	189,504	8	0,05	15,5073	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1
5	Pregunta N° 13	Pregunta N° 14	61,073	4	0,05	9,4877	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1
6	Pregunta N° 13	Pregunta N° 15	19,245	4	0,05	9,4877	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1
7	Pregunta N° 6	Pregunta N° 11	142,247	16	0,05	26,2962	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1

4.5.1. Decisión Estadística para Comprobación de Hipótesis

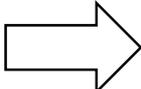
Dentro del análisis global para la comprobación de hipótesis en la Zona 3 Ecuador, y tomando como punto de decisión el cruce de siete tablas, mismas que comprenden parámetros de las variables antes expuestas, se puede afirmar de acuerdo a lo calculado y desarrollado, que es conveniente aceptar la hipótesis afirmativa, es decir, se acepta el efecto del principio de Competencia y Diligencia dispuesto por la IFAC (Federación Internacional de Contadores), en el prestigio profesional de los contadores. Esto en virtud a la superioridad de la decisión estadística que se expone en la Tabla 49.

4.6. Resumen cruce de variables por provincia

Tabla 51

Resumen cruce de variables para comprobación de hipótesis

Cruce de Variables para la comprobación de hipótesis									
N° de cruce	N° Pregunta Variable Independiente Competencia y Diligencia Profesional.	N° Pregunta Variable Dependiente Prestigio Profesional	Chi Cuadrado Calculado X^2_c	Chi Cuadrado Crítico X^2_t			Regla de decisión	Decisión Estadística	
				g.l.	Alfa	X^2_t			
COTOPAXI	1	Pregunta N° 6	Pregunta N° 7	25,654	4	0,05	9,4877	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1
	2	Pregunta N° 9	Pregunta N° 11	59,858	16	0,05	26,2962	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1
	3	Pregunta N° 13	Pregunta N° 14	6,343	1	0,05	3,8415	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1

CONTINÚA 

CHIMBORAZO	4	Pregunta N° 6	Pregunta N° 11	72,058	16	0,05	26,2962	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1
	1	Pregunta N° 6	Pregunta N° 7	18,778	3	0,05	7,8147	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1
	2	Pregunta N° 9	Pregunta N° 11	31,765	16	0,05	26,2962	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1
	3	Pregunta N° 13	Pregunta N° 14	16,536	2	0,05	5,9915	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1
TUNGURAHUA	4	Pregunta N° 6	Pregunta N° 11	32,309	12	0,05	21,0261	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1
	1	Pregunta N° 6	Pregunta N° 7	89,638	16	0,05	26,2962	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1
	2	Pregunta N° 9	Pregunta N° 11	113,931	16	0,05	26,2962	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1
	3	Pregunta N° 13	Pregunta N° 14	44,462	3	0,05	7,8147	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1
PASTAZA	4	Pregunta N° 6	Pregunta N° 11	97,715	16	0,05	26,2962	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1
	1	Pregunta N° 6	Pregunta N° 7	24,750	6	0,05	12,5916	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1
	2	Pregunta N° 9	Pregunta N° 11	12,286	12	0,05	21,0261	$(X^2_c) \leq (X^2_t)$	Acepto H_0
	3	Pregunta N° 13	Pregunta N° 14	10,879	3	0,05	7,8147	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1
	4	Pregunta N° 6	Pregunta N° 11	21,333	9	0,05	16,9190	$(X^2_c) > (X^2_t)$	Acepto H_1

4.6.1. Decisión Estadística para Comprobación de Hipótesis

Dentro del análisis global para la comprobación de hipótesis por provincia de la Zona 3 Ecuador, y tomando como punto de decisión el cruce de cuatro tablas por provincia, mismas que comprenden parámetros de las variables antes expuestas, se puede afirmar de acuerdo a lo calculado y desarrollado, que es conveniente aceptar la hipótesis afirmativa, es decir, se acepta el efecto del principio de Competencia y Diligencia dispuesto por la IFAC (Federación Internacional de Contadores), en el prestigio profesional de los contadores. Esto en virtud a la superioridad de la decisión estadística que se expone en la Tabla 50.

CAPÍTULO V

5.1. Conclusiones

- La realización de trabajos investigativos, sin duda alguna, aportan al crecimiento y desarrollo profesional de los individuos, esto debido a que, mientras más conocimiento tenga una persona, más apta estará para desempeñarse eficientemente en la realización de sus actividades, cualesquiera que sean estas. Es entonces que durante la realización de esta exploración se destaca y se da cumplimiento al entendimiento pleno del principio de competencia y diligencia profesional, entendiéndose al mismo como aquel principio que hace del profesional un individuo proactivo, que en gran medida forma del conocimiento y su actuación, la mejor carta de presentación ante la empresa. Cumpliendo sus metas y cubriendo los desafíos que hoy en día demanda el mercado laboral.
- Luego de adentrarse en la recolección y análisis de datos, se puede identificar que los profesionales en Contabilidad, pertenecientes a la Zona 3 - Ecuador, es decir, las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo y Pastaza, cuentan con muy poca información referente a la existencia de un Código de Ética emitido por la Federación Internacional de Contadores IFAC, haciendo de esto una desventaja para su formación profesional, ya que al momento de realizar las encuestas, los contadores no eran partidarios a este instrumento debido a su escaso conocimiento o al poco respaldo que se recibe por las instituciones en la apertura para realizar la encuesta..
- Se determinó que los profesionales en Contabilidad pertenecientes a la provincia de Cotopaxi, en un 52,3%, conocen el principio de Competencia y Diligencia Profesional de acuerdo con lo que manifiesta IFAC, refiriéndose al principio, como un juicio sólido al aplicar el conocimiento y la aptitud profesional en la prestación del servicio.

De igual manera en las provincias de Tungurahua con el 47,2%; en Chimborazo con el 25,9% y Pastaza con el 33,3% se inclinaron por la misma opción, en este punto es importante mencionar que a la hora de aplicar el instrumento de recolección de datos, la duda de los profesionales encuestados se hizo evidente, por lo que se considera que en algunos de los casos, lo que les hizo escoger dicha opción fue su discernimiento, más no un conocimiento cimentado.

- Dentro del análisis de amenazas que vulneran el principio de competencia y diligencia profesional, y manteniendo la relación con lo que prescribe el Código de Ética IFAC, se puede determinar que un 12,4% de profesionales, equivalentes a 22 contadores de la Zona 3, conocen que la amenaza de interés propio, es una amenaza que repercute de manera directa en el servicio profesional, lo que lleva a finiquitar que los honorarios percibidos no satisfacen lo que realmente el trabajador solicita, haciendo de cierto modo que los directivos descalifiquen a la contaduría, y los contadores no ejerzan bien su trabajo; trayendo como resultado la desacreditación de su imagen.
- En cuanto al prestigio profesional, y apegado a lo que manifiesta la Federación Internacional de Contadores; se establece que tan solo el 20,2% de contadores tienen una noción clara de lo que efectivamente es necesario hacer en favor del prestigio profesional. Es decir de las 178 personas encuestas tan solo 36 de ellas, conoce que el medio para adquirir prestigio profesional en el mercado laboral, es enfocarse a contribuir al interés público, mejorando la eficiencia del mercado de capitales. El desconocimiento de este antecedente hace que los contadores, no tomen una clara iniciativa a los requerimientos que se plasman en el Código de Ética.

5.2. Recomendaciones

- A las Instituciones Educativas de Nivel Superior, se recomienda impulsar la realización de investigaciones de carácter exploratorio, que aporten al desarrollo de temas muy poco indagados, con la finalidad de generar mayor interés por examinar y presentar productos de interés para individuos que desean enriquecerse de nuevas problemáticas. Un ejemplo de ello es profundizar el conocimiento del Código de Ética emitido por IFAC, ya que un profesional en Contabilidad al ser parte importante de una organización debe estar actualizado y manejarse con entidades u organismos que regularicen su actuar, respaldando así, la realización de sus actividades.
- A los profesionales y empresarios, se recomienda sean entes más activos en las investigaciones, a partir de la apertura plena de su personal para la recolección de datos, y análisis de los mismos. Es también importante que los mismos soliciten dentro del sector al que pertenecen ya sean cámaras de comercio, u otras instituciones, la información necesaria y pertinente de manuales de conducta para los trabajadores, en donde los parámetros éticos se vean presentes y así su conocimiento no se base tan solo en un aprendizaje empírico.
- A los Colegios de Contadores de cada provincia, se recomienda la generación de boletines informativos periódicos que no solo se orientan a la parte económica y tributaria, sino también a la difusión, aplicación y distribución de los diferentes organismos que regulen el actuar profesional, como es el caso de la Federación Internacional de Contadores, y el código de ética que preponderan; también es importante la realización de conversatorios participativos, con la finalidad de debatir acerca de temas que engloben el tratamiento de la ética, dentro del desempeño profesional.

- A los empresarios, para mitigar la amenaza de interés propio tal como la expone el IFAC en el Código de Ética, es recomendable que se oriente la asignación de sueldos a partir de las estructuras ocupacionales (tabla de salarios y sueldos mínimos por sectores) que divulga el Ministerio de Trabajo anualmente. Con la finalidad de mantener a la par la rama económica con la rama laboral. Lo que hace que la estructura ocupacional y económica del contador se fundamente bajo parámetros legales.
- A los centros educativos asimismo como organismos de control se recomienda la organización mensual de coloquios de ética en donde se expongan casos u escándalos en los que los contadores se ven inmersos, y a la vez se orienten en dar solución a estos hechos dentro de un plano moral y ético. En la actualidad al encontrarse en un medio muy competitivo, la formación integral (conocimientos – principios éticos), es aquel punto a favor que proporciona valor agregado ante otros profesionales que se desempeñen en la misma rama, es por ello que estos coloquios además de las capacitaciones han de ser un factor importante a la hora de mejorar la imagen o prestigio profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abuin, J. M. (2014). Primeros pasos en SPSS [Internet] CSIC. Laboratorio de Estadística. Recuperado el 23 de Enero de 2018, de http://humanidades.cchs.csic.es/cchs/web_UAE/tutoriales/PDF/SPSSIniciacion.pdf
- Arana, M., & Batista, N. (1999). La educación en valores: Una propuesta pedagógica para la formación profesional. Instituto Superior Politécnico "José Antonio Echevarría".
- Asociación Universitaria de Profesores de Didáctica de las Ciencias Sociales. (2007). Las competencias profesionales para la enseñanza-aprendizaje de las Ciencias Sociales ante el reto europeo y la globalización. Bilbao.
- Ávila, F. (2011). Ética de Platón.
- Behar, D. (2008). Metodología de la Investigación. Shalom.
- Bermúdez, H. (2015). La Diligencia distingue a los buenos profesionales. Pontificia Universidad Javeriana.
- Bermúdez, H. (10 de Marzo de 2015). LEGIS. Recuperado el 15 de Marzo de 2018, de Comunidad Contable:http://www.comunidadcontable.com/BancoConocimiento/C/contrapartida_1210/contrapartida_1210.asp
- Bogoya, D. (2000). Una prueba de evaluación de competencias como proyecto. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Bunck, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. Revista CEDEFOP, 8-14.
- Canales, G. (2013). Responsabilidad Profesional de los Graduados en Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Cuyo.
- Cardona, P., & Wilkinson, H. (2006). Trabajo en Equipo. IESE Business School.
- Castañeda, B. (15 de Noviembre de 2015). SlideShare. Recuperado el 23 de Enero de 2019, de <https://es.slideshare.net/ttBrendacastaneda/responsabilidad-profesional-55137135>

Cataika. (2010). Teoría de las Ideas de Platón.

Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, e. E. (1991).
COMPETENCIAS PROFESIONALES. ENFOQUES Y MODELOS A DEBATE. Donostia.

Ciudadano 014-Q. (2012). Platón: la virtud y la felicidad.

CNNMoney. (15 de Octubre de 2015). CNN. Recuperado el 13 de Abril de 2019, de
<http://cnnespanol.cnn.com/2015/10/15/7-de-los-mas-grandes-escandalos-corporativos/#0>

Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores. (2009). Código de Ética para
Profesionales de la Contabilidad. New York, New York 10017 USA: Auditores.

Consejo Mexicano de Arbitraje Médico. (2013). Responsabilidad Profesional y Educación Médica,
Implicaciones Jurídicas.

Cruz, J., & Toapanta, G. (2017). Contador Público: Relación entre Ética y Responsabilidad Social.
Departamento de Ciencias Económicas Administrativas y de Comercio. Latacunga:
Universidad de las Fuerzas Armadas.

Cunalata, C. P., Acosta, R. A., & Torres, R. M. (2017). Filosofía de la Comunicación con enfoque
académico.

Deloitte. (2009). Más allá del Código de ética. México: Deloitte.

El Colombiano. (6 de Octubre de 2015). elColombiano. Recuperado el 10 de Noviembre de 2018,
de [http://www.elcolombiano.com/negocios/economia/los-cinco-escandalos-financieros-
mas-polemicos-de-colombia-BA2839542](http://www.elcolombiano.com/negocios/economia/los-cinco-escandalos-financieros-mas-polemicos-de-colombia-BA2839542)

Escuela Europea de Excelencia. (2015). Escuela Europea de Excelencia. Recuperado el 15 de
Febrero de 2019, de [https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/02/caracteristicas-
personas-proactivas/](https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/02/caracteristicas-personas-proactivas/)

Federación Internacional de Contadores. (2014). Manual del Código de Ética para Profesionales
de la Contabilidad.

- Federación Nacional de Contadores del Ecuador. (2006). Código de Ética del Contador Ecuatoriano.
- Flores, C. (28 de Noviembre de 2016). "El contador actual es un asesor de empresas". Recuperado el 13 de Febrero de 2019, de UDEP Hoy | Universidad de Piura: <http://udep.edu.pe/hoy/2016/el-contador-actual-es-un-asesor-de-empresas/>
- Galdeano, C., & Valiente, A. (2010). Competencias Profesionales. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Garcés, L., & Zuluaga, C. (2013). La Responsabilidad profesional y ética en la experimentación con animales: una mirada desde la prudencia como virtud. Revista Lasallista de Investigación.
- García, C. (2006). Una aproximación al concepto de Cultura Organizacional. Colombia: Universidad Piloto de Colombia - Pontificia Universidad Javeriana.
- Gestion.Org. (2014). GESTION.ORG. Recuperado el 14 de Enero de 2019, Obtenido de [gestion.org: https://www.gestion.org/que-es-ser-proactivo-en-el-trabajo/](https://www.gestion.org/que-es-ser-proactivo-en-el-trabajo/)
- Gómez, I. (2005). Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. Cundinamarca: Universidad de La Sabana.
- Gómez, J. (2015). Las Competencias Profesionales. Medigraphic.
- Gómez, T. (2008). Una aplicación de la prueba chi cuadrado con SPSS. Lima: Industrial data. Recuperado el 23 De marzo de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/816/81611211011.pdf>
- Gonczy, A., & Athanasou, J. (1996). Instrumentación de la educación basado en las competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia. Limusa.
- Guillén, M. (2006). Ética en las organizaciones. Construyendo confianza. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN, S.A.
- Hernández, J. (2009). La Ética Profesional, ¿Un problema ético del contador público? Maracaibo: Universidad Rafael Bellosó Chacín.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación (Cuarta ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México D.F.: McGRAW-HILL / Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Hiru.eus. (2016). Hiru.eus. Recuperado el 14 de Noviembre de 2018, de <https://www.hiru.eus/es/filosofia/platon-y-la-teoria-de-las-ideas>
- Lara, E. (2011). Fundamentos de la Investigación. Un enfoque por competencias. México: Alfaomega Grupo Editor.
- Loayssa, J., & Ruiz, R. (2006). Comportamiento profesional. Desde los dilemas y principios éticos a las actitudes, los valores y la disposición -virtuosa-. Aten Primaria.
- Margolis, M. (3 de Marzo de 2017). El Financiero. Recuperado el 9 de Marzo de 2018, de <http://www.elfinanciero.com.mx/bloomberg/america-latina-necesita-mas-denunciantes.html>
- Mestres, L. (28 de Marzo de 2011). EducaWeb.com. Recuperado el 23 de Febrero de 2019, de educaweb: <https://www.educaweb.com/noticia/2011/03/28/competencias-profesionales-mercado-laboral-4698/>
- Narváez, J. (8 de Agosto de 2013). SlideShare. Recuperado el 14 de Noviembre de 2018, de SlideShare: <https://es.slideshare.net/RoddyNarvaez/comportamiento-profesional-25074547>
- Ortiz, F., & García, M. d. (2005). Metodología de la Investigación. El Proceso y sus Técnicas. México: Limusa.
- Paredes, Í., & Inciarte, A. (2013). Enfoque por competencias. Hacia la integralidad y el desempeño profesional con sentido social y crítica. Maracaibo: Universidad del Zulia.
- Pérez, L. (2015). Ética de Platón.
- Potes, C. (18 de Febrero de 2016). ¿Cuál es el verdadero rol del contador?. Recuperado el 14 de Noviembre de 2018, de Blog de Colppy: <https://www.colppy.com/blog-colppy/cual-es-el-verdadero-rol-del-contador/>

- Ramírez, N. (26 de Julio de 2015). Portafolio. Recuperado el 14 de Noviembre de 2018, de <http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/nuevos-retos-contadores-publicos-hoy-37662>
- randstand. (14 de Marzo de 2016). randstand. Recuperado el 14 de Noviembre de 2018, de <https://www.randstad.es/tendencias360/trabajo-en-equipo-la-union-conlleva-al-exito/>
- Real Academia Española. (2018). Real Academia Española. Recuperado el 7 de Marzo de 2018, de <http://dle.rae.es/?w=diccionario>
- Rosales, V. (17 de Mayo de 2015). La Tribuna. Recuperado el 2018 de Marzo de 23, de <http://www.latribuna.hn/2015/05/17/el-deber-moral-y-etico-del-contador/>
- Rosero, V. (2010). Aportes epistemológicos: Una aproximación a la psicología como ciencia. Pasto: Universidad Mariana.
- Rusconi, N., & Cubillos, P. (s.f.). Ética y los problemas de Desarrollo en América Latina.
- Serrano, J., & Pons, R. (2011). El constructivismo hoy: enfoques. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 1-13.
- Servicio de Impuestos Internos. (2014). Guía para Educación Superior. La Ética Profesional y tu Compromiso Ciudadano. Recuperado el 14 de Noviembre de 2018, de http://www.sii.cl/destacados/siieduca/contenidos/alumnos/ed_superior/95-GA-201405291000.pdf
- Terrones, E. (11 de Marzo de 2009). Eudoro Terrones Blog. Recuperado el 14 de Noviembre de 2018, de <http://eudoroterrones.blogspot.com/2009/03/socrates-y-la-teoria-del-conocimiento.html>
- Torres, A. (2018). Psicología y Mente. Obtenido de [psicologiaymente: https://psicologiaymente.net/psicologia/teoria-epistemologica-socrates](http://psicologiaymente.net/psicologia/teoria-epistemologica-socrates)
- TPM. (2007). Cultura Organizacional.
- Universidad Politécnica de Cartagena. (2015). Universidad Politécnica de Cartagena. Recuperado el 14 de Diciembre de 2018, de https://transparencia.upct.es/?page_id=599

Vizcaíno, M. T. (s.f.). IUS. Revista Jurídica. Universidad Latina de América. Recuperado el 14 de Noviembre de 2018, de <http://www.unla.mx/iusunla15/reflexion/prestigioprof.htm>

Widowski, J. (2010). Metodología de la Investigación.

ANEXOS



ESPE

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y DEL
COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA EN FINANZAS Y AUDITORÍA

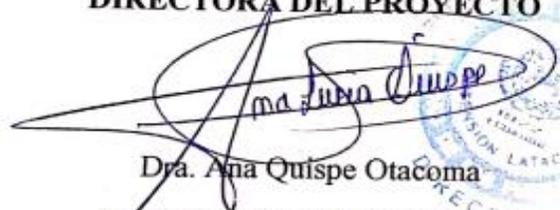
CERTIFICACIÓN

Se certifica que el presente trabajo fue desarrollado por los señores: **CALVOPÍÑA OÑA, WASHINGTON JOSÉ** y **MORETA RIVERA, ANDREA XIMENA**.

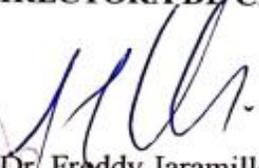
En la ciudad de Latacunga, a los 02 días del mes de mayo del 2019


Ing, Iralda Benavides Echeverría

DIRECTORA DEL PROYECTO


Dra. Ana Quispe Otacoma

DIRECTORA DE CARRERA


Dr. Freddy Jaramillo Checa

SECRETARIO ACADÉMICO

