
Las competencias del contador-auditor que labora en el sector público: Caso Ambato, Ecuador

*The competences of the accountant-auditing who works in the public sector:
Case Ambato, Ecuador*

Luis Marcelo Mantilla-Falcó ^a, Erika Talía Carvajal-Gavilanes ^a

Recibido em: 01/05/2017. Aprovado em: 30/05/2017. Disponibilizado em: 30/06/2017

a. Universidad Técnica de Ambato.

Resumen

Con este estudio se busca analizar la correlación existente entre las competencias profesionales y el desempeño laboral del contador-auditor que trabaja en el sector público la ciudad de Ambato, como un referente de la zona 3 del Ecuador. Es una investigación cuantitativa de carácter descriptivo con muestreo no probabilístico intencional. En el estudio participaron 90 profesionales quienes respondieron una encuesta con escala de Likert. Entre las evidencias más importantes se encuentra que la Contabilidad es su mejor competencia y que el servicio al cliente es el indicador de mayor atención en el desempeño laboral del funcionario. El profesional contador auditor ecuatoriano está bien valorado en el país.

Palabras-clave: Contabilidad, competencias, desempeño laboral, auditoría.

Abstract

This study seeks to analyze the correlation between the professional competencies and the work performance of the accountant-auditor who works in the public sector the city of Ambato, as a reference of Zone 3 from Ecuador. It is a quantitative research of descriptive character with intentional non-probabilistic sampling. The study involved 90 professionals who responded to a Likert scale survey. Among the most important evidences is that Accounting is its best competence and that customer service is the indicator of greater attention in the employee's work performance. The professional accountant auditor Ecuadorian is well valued in the country.

Keywords: Accounting, competencies, job performance, audit.

1 Introducción

Aproximadamente a partir del siglo XX el mundo profesional ha adquirido nuevos cambios, y con una velocidad asombrosa, factores determinantes en el manejo de las competencias laborales, esto significa una mayor adaptación a nuevos escenarios con altas exigencias y versatilidad en todos los campos del saber humano. El mundo se transformó tanto científica como tecnológicamente lo que implica mayor dominio de habilidades, destrezas, capacidades y competencias de los profesionales para lograr un desempeño con idoneidad y eficiencia. El contador-auditor, por supuesto, no está libre de este panorama.

Internacionalmente según la UNESCO (1998) citado en Montoya & Farías (2013, pág. 487) últimamente, la importancia de la formación basada en competencias tiene significativo interés, puesto que las universidades deben formar a sus estudiantes para que en el mundo laboral logren un mejor desempeño, si bien es cierto, la formación que un contador llega a tener basada en las competencias se define como habilidades y conocimientos, que permiten tener una capacidad y ejecución dentro del área requerida de trabajo, debido a que las palabras competencia y laboral están íntimamente ligadas dentro de la vida profesional.

Según la Federación Internacional de Contadores (2008, pág. 27) define a las competencias como "El conjunto formado por los conocimientos profesionales, habilidades profesionales, valores, ética y actitudes profesionales requeridos para demostrar competencia"; puede reconocerse en esta definición que la ética, las habilidades y los valores se encuentran relacionados íntimamente con el fin de cumplir una misma función laboral dentro del marco nacional e internacional, para lograr una tendencia en lo que se refiere a práctica profesional basándose en competencias que cumplan los objetivos deseados por las empresas públicas.

En función del argumento de Joyce, Hasall, Arquero & Donoso (2006:455) citado por Montoya & Farías (2013, pág. 487) "cabe subrayar que algunos organismos se han esforzado por definir cuál es el perfil deseado en cuanto a habilidades en un contable", desde esta perspectiva se sostiene que, no existe un perfil deseado debido a que no todos los organismos requieren las mismas habilidades, pero se puede nombrar algunas de ellas que en forma general debe tener un contador, tales como: informáticas, matemáticas, de comunicación e idiomas; las mismas que ayudarán al profesional a realizar su trabajo de manera eficiente y eficaz cumpliendo los estándares de competencia requeridos, debido a que son varias las habilidades que se puede desarrollar dentro del área contable, es difícil definir un perfil adecuado para cada cargo dentro de una organización.

En el Ecuador se ha podido constatar que las competencias alcanzadas por el Contador han logrado un desempeño laboral eficiente con un alto índice de calidad en las empresas públicas, llegando a cumplir con los objetivos tanto de la empresa como personales, lo que otorga una conformidad al momento de satisfacer las dudas e inconvenientes de los clientes, como hace referencia el Instituto de Investigaciones Contables (2005, pág. 60) las competencias del Contador Ecuatoriano tiene como objetivos trabajar con altos estándares de profesionalismo, con el fin de alcanzar niveles óptimos que logren satisfacer las necesidades y requerimientos de interés público.

Según el decreto ejecutivo No. 317, realizado en el año de 1936, se garantiza que los contadores pueden ejercer su profesión previo a la obtención de un certificado de competencia obtenido en las Cámaras de Comercio del país; según Diario La Hora (2015) se puede afirmar que dicho certificado de competencia hace del Contador una persona capaz de alcanzar un desempeño laboral, mediante el cual demuestre sus fortalezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes, las mismas que ayudarán al logro no solo personal sino también profesional, al no existir mencionadas características no se logrará desarrollar excelencia técnica, objetividad e integridad dentro del interés público.

Si es verdad que se ha alcanzado un nivel elevado en la adquisición de competencias dentro del Ecuador, también es cierto la existencia de ciertas falencias que hacen dudar el desempeño óptimo de un Contador dentro del campo laboral, como lo constató Fonseca (2007, pág. 146) cuando menciona que existen competencias que requieren profesionales con un alto grado de interés que pueda promover el desarrollo mediante la capacitación para el uso de nuevas técnicas y herramientas de acuerdo a las necesidades de la empresa, las necesidades primordiales serían de gran ayuda para poder desarrollar de una mejor manera el grado de competitividad en el mercado laboral público, para estar cerca de los objetivos planteados como país dentro de un cambio tecnológico mundial.

Actualmente, en la provincia de Tungurahua los contadores han sufrido diversos cambios debido a los avances tecnológicos y científicos de la Contabilidad, sin duda alguna, esta rama ha evolucionado de forma drástica, utilizando una metodología variada por los mismos (La Hora, 2015). A pesar de los mencionados avances dentro de la provincia, existe insuficiente idoneidad del contador-auditor en su desempeño laboral debido a que las competencias no se encuentran establecidas de forma concreta dentro del sector público, pero cabe recalcar que los nuevos profesionales han presentado interés y están a la vanguardia en la solución de dicha problemática con el fin de mejorar su perfil y desempeño laboral.

Como se ha mencionado, los estudiantes son formados dentro de la parte académica, pero no para desarrollarse dentro de un campo profesional, en el cual puedan demostrar las competencias adquiridas durante el proceso de aprendizaje,

debido a que las empresas, tanto públicas como privadas, prefieren contratar personas con experiencia en lugar de invertir en capacitaciones para ayudar a los jóvenes a tener un mejor accionar en el campo profesional, basados en la explicación que brinda (Líderes, 2015). las empresas en la actualidad invierten en la formación del personal debido a que los egresados de las universidades inician sus labores sin las competencias necesarias para alcanzar las expectativas de las empresas.

Siguiendo el pensamiento de Castillo (2014) para quien una de las áreas en la que los empleados requieren capacitación es el área financiera, puesto que en Ambato hay escasa oferta de trabajadores que desarrollen competencias eficaces dentro del ámbito laboral, demostrando que los centros educativos y universidades se encuentran presionados a suministrar profesionales calificados que cuenten con el perfil necesario para desarrollarse de mejor manera dentro de una empresa, sin dejar de lado que existen marcadas falencias a nivel de educación integral, las cuales llegan a ser evidentes al momento de desarrollarse dentro del ámbito profesional.

Para Ramos (2010, pág. 4) se puede definir al contador público como un profesional dedicado a aplicar, analizar e interpretar la información contable y financiera cuyo fin es diseñar e implementar instrumentos y mecanismos de apoyo a las directivas de la organización en el proceso de toma de decisiones.

Según la Comisión Nacional de Acreditación (2007, pág. 2) un Contador Público y/o Contador Auditor es un profesional que ha alcanzado la experticia en materias de control, cuyos conocimientos lo han capacitado para participar en los sistemas de información y control relacionados con la gestión administrativa de organizaciones de cualquier naturaleza, llegando a elaborar e interpretar informes cuya responsabilidad es emitir una opinión independiente respecto de los estados financieros, de acuerdo a principios y normas profesionales vigentes, asegurando a la sociedad la confiabilidad sobre ellos.

Llamado también profesional contable el cual aplica, analiza e interpreta toda información contable y financiera en una organización o empresa, cuyo fin es implementar instrumentos y mecanismos de apoyo a la directiva y organización en el proceso de toma de decisiones; siendo así un experto con formación universitaria ya sea en ciencias empresariales o contables y en la práctica contable, financiera, tributaria y administrativa, el cual pueda cumplir funciones de auditor externo, interno y que también ofrezca servicios de asesoramiento empresarial.

La competencia es un principio establecido por una norma u obligación personal y profesional, el cual garantiza un trabajo competente como contador con experiencias contables, también encierra procesos de globalización, los mismos que se están viviendo y exigen altos estándares de formación con el fin de afrontar los constantes retos empresariales. El contador público debe demostrar aquellas competencias técnicas que son relevantes en una necesidad de adaptación al cambio y el conocimiento integral del negocio, lo que implica que para que exista requeridas

competencias, la educación superior debe incorporar y establecer cambios en la enseñanza-aprendizaje con el fin de cubrir las necesidades y competencias requeridas por las empresas.

Los comentarios y argumentos anteriores son corroborados por criterios de expertos como: La Federación Internacional de Contadores (2008, pág. 11) para quienes el significado de competencia es poder ejecutar y garantizar un trabajo cumpliendo los estándares determinados en entornos profesionales reales, lo que refiere a aquellas acciones que los individuos emprenden para determinar si pueden cumplir con sus responsabilidades en un determinado estándar de calidad.

Para Echevarría citado en Yániz (2005, pág. 32) el saber necesario que permite afrontar determinadas situaciones y la capacidad de enfrentarse a las mismas es conocido como competencia, lo cual nos lleva a relacionarlo con la cualificación personal y relacionarlo con el entorno donde se pueda desarrollar los ámbitos institucionales de la formación. Se entiende que posee competencia profesional aquella persona que dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una actividad laboral, resolver problemas y puede colaborar con su entorno laboral y en la organización de trabajo.

Finalmente, para Le Boterf (2001, pág. 93) la capacidad de aplicar recursos propios tales como habilidades, conocimientos, actitudes y recursos del entorno dentro del ámbito laboral para producir un resultado definido se conoce como competencia.

2 Metodología

Metodológicamente se trata de una investigación cuantitativa, descriptiva, transversal, no experimental con muestreo no probabilístico intencional: Se acudió a las instituciones públicas y se abordó al responsable directo del departamento de contabilidad y el personal que ahí labora con formación en CPA (Contador Público Autorizado). El grupo encuestado fue de 90 personas (16,7% hombres, 83,3% mujeres) con edades entre los 21 y 60 años. Se aplicó una encuesta con 40 reactivos con escala de Likert cuyo alfa de Cronbach fue de 0,812 para el test de competencias y 0,764 para el test de desempeño laboral.

3 Resultados

El estudio de las competencias del contador-auditor abarcan 9 elementos cuya nomenclatura para el análisis comprende: Área de Contabilidad y Costos (**ACC**), Área Tributaria (**AT**), Área de Administración (**AAD**), Área de Métodos Cuantitativos (**AMC**), Área de Auditoría (**AAU**), Área de Sistemas de Información (**ASI**), Área de Finanzas (**AF**), Área de Economía (**AE**) y Área Jurídica (**AJ**). Para el desempeño laboral se analizó: Habilidad para Aprender (HA), Calidad de Trabajo (CT), Negociación de Solución de Problemas (NSP), Actitud y Dedicación al Trabajo (ADT), Relaciones Interpersonales (RI), Puntualidad (P) y, Servicio al Cliente (SC).

Estos son algunos de los resultados y evidencias encontradas en la investigación

Tabla1. Competencias del Contador-Auditor.

COMPETENCIAS DEL CONTADOR-AUDITOR	f	%
ACC, Contabilidad y Costos	4,5	89,9
AT, Tributaria	3,9	79,0
AAD, Administración	3,3	66,5
AMC, Métodos Cuantitativos	4,2	84,7
AAU, Auditoría	4,0	79,6
ASI, Sistemas de información	4,1	81,6
AF, Finanzas	3,3	66,9
AE, Economía	4,1	82,0
AJ, Jurídica	3,9	77,4

Fuente: Encuesta.

Dadas las condiciones que en el sector público las responsabilidades, manuales de funciones y otras disposiciones de desempeño ya se encuentran muy bien especificadas en las leyes, reglamentos y otras disposiciones, el Contador-Auditor cumple exclusivamente su rol sin yuxtaponer otras funciones, entonces, esto evidencia que la competencia de la "Contabilidad" sea la que mejor puntuación alcance en una escala de 1 a 5 puntos, equivalente en este caso a un 89,9% de manejo y aplicación en su desempeño funcional. Por otra parte, las competencias en las áreas de Administración y de Finanzas son las que menor aplicación evidencian. No superan el 3,3/5 (66,9%).

La parte administrativa lo ejerce el director regional, provincial o institucional de manera que el Contador-Auditor se desliga de dicha función; La gestión financiera, en el sector público, no tiene mucho peso e importancia puesto que no es una empresa con carácter comercial, mercantil o que busque rentabilidad y beneficios económicos. La administración del dinero que se asigna, en función del presupuesto, detallado en los respectivos POAs (Plan Operativo Anual) o PACs (Plan Anual de Compras) y lo hacen los profesionales designados para tal efecto. Esto no quiere decir que el sector público no tenga intuiciones con carácter económico-financiero, solo que en este estudio aquellas no participaron, están más bien las que brindan servicios y apoyo a la ciudadanía.

Un área con buena atención lo constituye el manejo de Sistemas de Información (ASI) puesto que se requiere gestionar grandes volúmenes de documentos, datos y elementos conexos para el buen funcionamiento institucional, alcanza un manejo de 4,1/5 (81,6%); otra área importante es la de Métodos Cuantitativos (AMC) con un importante 4,2/5 (84,7%). Con todos estos elementos se colige que el Contador-Auditor requiere del dominio de un buen espectro de competencias para el cabal cumplimiento de su rol y sus funciones laborales.

Tabla 2. Desempeño laboral.

DESEMPEÑO LABORAL	f	%
HA, Habilidad para aprender	4,6	92,3
CT, Calidad de trabajo	4,5	90,6
NSP, Negociación de solución de problemas	4,6	92,6
ADT, Actitud y dedicación al trabajo	4,4	87,8
RI, Relaciones interpersonales	4,6	92,2
P, Puntualidad	4,6	92,5
SC, Servicio al cliente	4,8	96,0

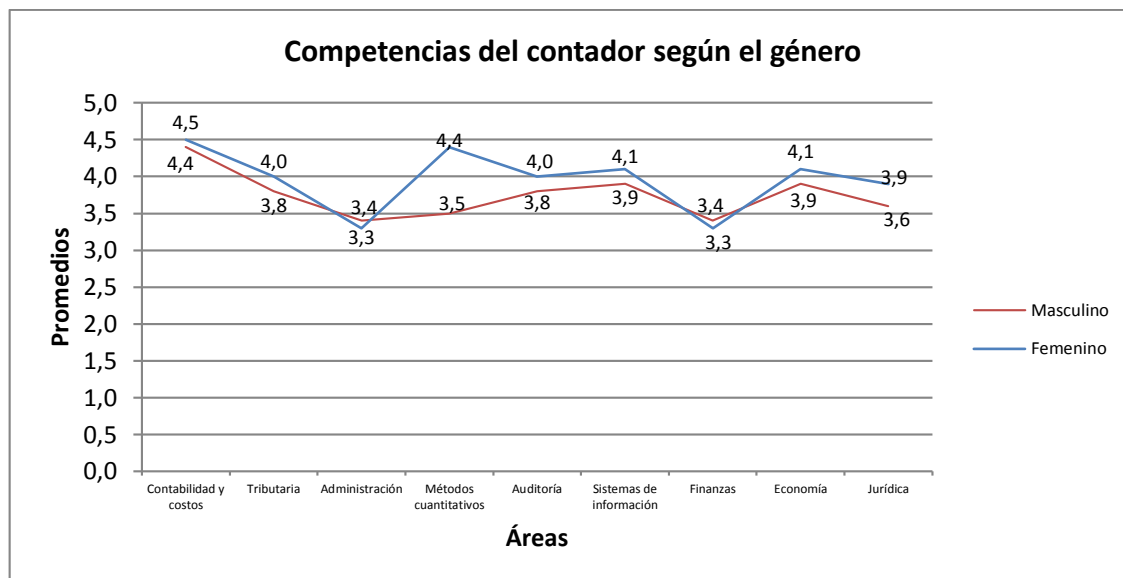
Fuente: Encuesta.

Las evidencias más importantes en el marco del desempeño laboral del Contador-Auditor que labora en el sector público (Instituciones del Estado) está la de "Servicio al cliente" con 4,8/5 puntos equivalente al 96% de presencia. Este valor toma importancia en tanto y en cuanto hay una fuerte presión por mejorar el servicio dentro de las instituciones del Estado puesto que, por tradición y a lo largo del tiempo, han sido catalogadas como las organizaciones con los peores servicios y atención. Una característica del gobierno actual (Rafael Correa: 2006-2017) se ha empeñado por romper con dicho imaginario social que "lo público es lo peor" y ha emprendido fuertes procesos de capacitación al personal en materia de atención y servicio al cliente con calidad y calidez, al parecer, tuvo sus efectos.

En contraparte, "Actitud y dedicación al trabajo" ocupa el lado opuesto de la calificación con 4,4/5 y no supera el 87,8%. Esta calificación obedece a la dinámica propia de la funcionalidad de las instituciones públicas cuyo nivel de cumplimiento tiene aún sus desventajas.

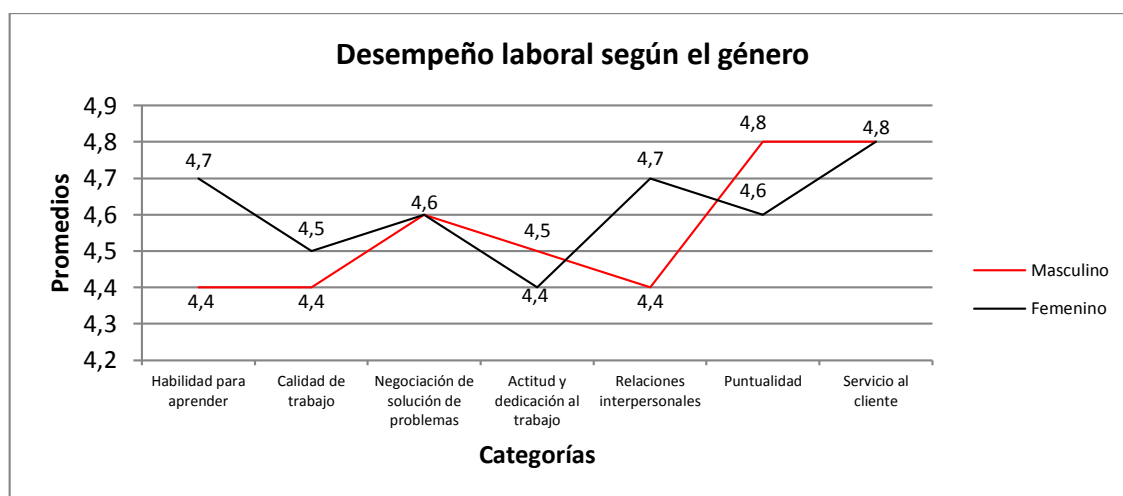
De otro modo, el análisis del manejo de competencias del Contador-Auditor caracterizada por género tiene cierta equiparidad y tendencia con mínimas diferencias que no son significativas en algunas competencias, excepto en "Métodos cuantitativos", siendo las mujeres quienes mayor cuidado y atención ponen a dicha competencia.

Lo homogéneo en las puntuaciones del manejo de las competencias obedece a que el rol del Contador-Auditor ya está definido con mucha claridad en el sector público y que la mayoría de los funcionarios fueron formados en la misma institución educativa (Universidad Técnica de Ambato) que juega un rol protagónico en la región central del país. Los principales resultados se presentan en el gráfico 1.



Fuente: Encuesta

El desempeño laboral deja ver serias diferencias y discrepancias entre hombres y mujeres cuya información se detalla a continuación en el gráfico 2.



Fuente: Encuesta

Las únicas coincidencias se evidencian en "Servicio al cliente" y "Negociación y solución de problemas" entre los dos géneros pero, el resto de indicadores del desempeño laboral tienen amplias diferencias, en especial, la "Habilidad para aprender" (HA) superada ampliamente por el género femenino.

La investigación buscó la correlación existente entre el dominio de las competencias y el desempeño laboral del Contador-Auditor cuya información se detalla en la tabla 3.

Tabla 3. Correlaciones entre Competencias y Desempeño laboral

	ACC	AT	AAD	AMC	AAU	ASI	AF	AE	AJ	HA	CT	NSP	ADT	RI	P
AT	,271**	1													
AAD	,155	,119	1												
AMC	,513**	,235*	,121	1											
AAU	,343**	,313**	,231*	,492**	1										
ASI	,227*	,183	,297**	,236*	,249*	1									
AF	,419**	,313**	,539**	,356**	,292**	,429**	1								
AE	,274**	,433**	,070	,413**	,263*	,356**	,436**	1							
AJ	,266*	,104	,345**	,371**	,271**	,472**	,431**	,513**	1						
HA	-,021	,286**	,182	,098	,117	,292**	,189	,466**	,385**	1					
CT	,066	,441**	,271**	,135	,113	,116	,256*	,485**	,201	,661**	1				
NSP	-,063	,171	-,083	-,039	,158	,215*	-,011	,223*	,186	,358**	,259*	1			
ADT	,048	,350**	,333**	,055	,111	,349**	,359**	,515**	,436**	,450**	,471**	,144	1		
RI	-,047	,114	,154	-,046	,165	,144	,138	,150	,286**	,220*	,075	,151	,157	1	
P	,081	,183	-,040	-,049	,122	,017	-,014	,126	-,055	,092	,152	,327**	,179	,320**	1
SC	,078	,371**	,001	,060	,182	,108	-,061	,229*	-,009	,183	,308**	,267*	,146	,342**	,289**

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

*. La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

La correlación más fuerte se da entre la competencia del área Financiera (AF) y Auditoría (AAD) con un r de Pearson de 0,539 y con un p-value < 0,0000; la competencia y el nivel de desempeño que mejor ajuste presentan se da entre el Área de Económica y Actitud y Dedicación al Trabajo (ADT) cuyo r es de 0,515 y un p-value < 0,0000. Finalmente, los criterios de desempeño están correlacionados entre las Habilidades para Aprender (HA) y Calidad de Trabajo (CT) con r de 0,661 y un p-value < 0,0000, todos con un nivel de significación bilateral de α 0,01.

4 Discusión

Contrastando datos entre dos países, Chile y Ecuador, con las mismas variables de estudio y análisis se verifica algunas particularidades, por ejemplo, para Chile "Las variables más declaradas de manera explícita son: Auditoría, Tributaria, Sistemas de Información y Finanzas y las variables menos explicitadas son: Métodos Cuantitativos, Economía y el Área Jurídica" (González-Díaz, Alfaro-Castillo, Cortés-Iturrieta, & Hernández-Venegas, 2012); Para Ecuador y, especialmente, en la circunscripción de Ambato (Zona 3): Contabilidad, Métodos Cuantitativos, Auditoría y Sistemas de

Información son los más valorados y en cambio Administración, Finanzas, Tributaria y Jurídica los menos evidentes.

El contraste de información deja ver que el profesional Contador-Auditor, objeto de este estudio, mantienen un alto nivel de ejecución, aplicación y evidencia de competencias profesionales acordes a las exigencias del mercado laboral y de lo que el sector público requiere, sin embargo, siempre será necesario mejorar y potenciar estos niveles competitivos profesionales para un desempeño laboral eficiente y efectivo con alta dosis de idoneidad y calidad.

El desempeño laboral va en franco acenso de mejora y rendimiento con el único afán de entregar un servicio de calidad y calidez y cumplir con estándares ampliamente catalogados para la profesión y en coherencia con la filosofía de la política pública expresada en el Plan Nacional del Buen Vivir (Sumak Kawsai) ecuatoriano, el mismo que tácitamente expone: La gestión y el servicio público en el Ecuador han sido vistos en el pasado como sinónimos de ineficiencia, precariedad y maltratos hacia la ciudadanía. Hoy se rescata el rol fundamental de la gestión pública y del servicio público, promoviendo mejoras en la calidad de la gestión a través de la capacitación de las servidoras y los servidores públicos, la mejora de los procesos administrativos y la innovación tecnológica, para transparentar y acelerar los trámites públicos (SENPLADES, 2013).

5 Conclusiones

Las competencias de mejor aplicación del Contador-Auditor que labora en el sector público estatal en la Región Central del Ecuador (Zona 3) es la Contabilidad y la Auditoría.

Los criterios de desempeño mejor posicionados tienen estrecha relación con el Servicio y atención al cliente en virtud de las altas presiones de mejorar este indicador muy atacado en el sector público ecuatoriano. Las percepciones están cambiando hacia lo positivo.

Las competencias tienen un alto grado de homogeneidad tanto en hombres como en mujeres por la estandarización de los puestos y el grado de similitud en la formación profesional.

Los niveles de desempeño entre hombres y mujeres presentan serias discrepancias o diferencias importantes. Los factores positivos están en el género femenino.

Bibliografía

CASTILLO, A. (20 de Enero de 2014). El profesional local tiene retos en camino. (M. Orozco, Entrevistador) Líderes.

COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN. (07 de Marzo de 2007). Criterios de evaluación para carreras de contador público y/o contador auditor. Obtenido de www.acreditadordechile.cl/wp-content/uploads/2011/11/Contabilidad.pdf

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE CONTADORES. (Agosto de 2008). Manual de los Pronunciamientos Internacionales de Formación. Recuperado el 09 de Mayo de 2016, de http://www.ifac.org/system/files/downloads/Spanish_Translation_Normas_Internacionales_de_Formacion_2008.pdf

FOSECA, O. (2007). Auditoría Gubernamental Moderna (Primera ed.). Lima, Perú: Instituto de Investigación en Accountability y Control - IICO.

GONZÁLEZ-DÍAZ, E. E., Alfaro-Castillo, M. I., Cortés-Iturrieta, P. C., & Hernández-Venegas, S. A. (2012). Competencias requeridas por el contador auditor, en función de los cambios experimentados por la profesión. *CAPIC Review*, 10(1), 53-62. Obtenido de <http://www.capic.cl/wp-content/uploads/2015/10/vol10art5.pdf>

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES CONTABLES. (2005). Código de Ética del Contador Ecuatoriano. (C. E.-Á. Ltda., Ed.). Recuperado el 06 de Mayo de 2016, de <https://titomayorga.wikispaces.com/file/view/Código+Etica+Contador.pdf>

LA HORA. (13 de Noviembre de 2015). Día del Contador Ecuatoriano. Recuperado el 06 de Mayo de 2016, de http://lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101884491/-1/D%C3%ADa_del_Contador_Ecuatoriano.html#.WNXQ-mf_rIU

LE BOTERF, G. (2001). Ingeniería de las competencias. Barcelona: Gestión 2000.

LÍDERES. (15 de Febrero de 2015). Poco vínculo entre empresas y academia. Líderes. Obtenido de <http://www.revistalideres.ec/lideres/vinculo-empresas-academia.html>

MONTOYA, J., & FARÍAS, G. (Septiembre de 2013). Formación en competencias de futuros Contadores Públicos: Una experiencia docente en el ámbito internacional. *Revista de Ciencias Sociales*, XIX(3), 485-499. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/280/Resumenes/Resumen_28028572011_1.pdf

RAMOS, J. (2010). El contador público en la actualidad. Obtenido de http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no67/24a.-el_contador_publico_moderno.pdf

SENPLADES. (2013). Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017. Quito: SENPLADES.

YÁNIZ, C. (2005). Las competencias en el currículo universitario: implicaciones para la formación del profesorado. *Revista de la Red Estatal de Docencia Universitaria*, 4(2), 31-39. Obtenido de www.acreditadordechile.cl/wp-content/uploads/2011/11/Contabilidad.pdf



Informações dos autores

Luis Marcelo Mantilla-Falcó: Docente de la Universidad Técnica de Ambato. Doctor en Ciencias de la Educación, Magister en Docencia Universitaria y Administración Educativa, Magister en Ciencias de la Educación. Email: luismmantilla@uta.edu.ec

Erika Talía Carvajal-Gavilanes: Ingeniera en Contabilidad y Auditoría. Universidad Técnica de Ambato. Email: erikacarvajal93@hotmail.com