

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO “RAFAEL RANGEL”
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

**COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA LA ADOPCIÓN DE LAS NIIF PARA
PYMES EN LOS CONTADORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO PAMPÀN
ESTADO TRUJILLO**

bdigital.ula.ve

Autora: Carmen Tórres
C.I.No: 14.718.828

Trujillo, Junio 2012

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO O “RAFAEL RANGEL”
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

**COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA LA ADOPCIÓN DE LAS NIIF PARA
PYMES EN LOS CONTADORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO PAMPÀN
ESTADO TRUJILLO**

bdigital.ula.ve

Autora: Carmen Torres
C.I.No: 14.718.828
Tutor: Prof. José Luís Valera

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO PRESENTADO ANTE LA ILUSTRE
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO
DE LICENCIADA EN CONTADURÍA PÚBLICA

Trujillo, Junio 2012

DEDICATORIA

Es hermoso haber cumplido uno de los sueños más anhelados; por esta razón hoy me siento tan feliz de haber logrado esta meta y es por ello que agradezco primeramente:

A Dios Todopoderoso por haberme guiado e iluminado cada día de mi vida, a la Virgen, a Jesús de la Misericordia y al Espíritu Santo por derramar sus dones sobre mí y haberme permitido realizar y afrontar mis actos con responsabilidad y eficiencia.

A mis padres por estar siempre conmigo apoyándome, orientándome y dándome esa fortaleza y cariño para lograr esta meta.

A mis hermanos por estar a mi lado brindándome su apoyo y ayuda incondicional durante todos estos años.

A mis sobrinos que ha sido fuente de inspiración para seguir adelante.

A mis compañeras de estudio por ofrecerme su amistad y cariño.

A mis profesores quienes de una u otra forma, contribuyeron con sus conocimientos, amistad, paciencia y voluntad, para la realización de este gran sueño, en especial al profesor José Luís Valera (Tutor).

A todos muchas gracias y que Dios les bendiga.

Carmen Cecilia Torres M.

AGRADECIMIENTO

A Dios Padre Todopoderoso por conducirme en todo momento, dándome salud, fuerza, perseverancia y sobre todo mucha voluntad para culminación de esta meta.

A la Universidad de Los Andes, Núcleo “Rafael Rangel”, por haberme brindado la oportunidad de cursar mis estudios a nivel superior.

A mi tutor profesor José Luís Valera, por su confianza, comprensión y apoyo, durante la ejecución de mi trabajo de tesis.

A todos los profesores, pilar fundamental que de una u otra forma me ayudaron aportando sus conocimientos a lo largo de toda la carrera.

A la Oficina Contable V & G Contadores Empresariales de la parroquia Pampán estado Trujillo por su colaboración, para el desarrollo de la misma.

A todas aquellas personas que e algún momento de mi carrera, se cruzaron en mi vida y que me dieron su apoyo y sus consejos, para lograr continuar adelante con este sueño.

Carmen Cecilia Torres M.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
APROBACIÓN DEL TUTOR	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE CUADROS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	3
Formulación del Problema	8
Objetivos de la Investigación	8
Justificación de la Investigación	9
Delimitación de la Investigación	10
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación	11
Bases Teóricas	14
Competencias	14
Competencias profesionales	15
Dimensiones de las competencias profesionales	17
Tipos de competencias profesionales	20
Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)	30
Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) para Pymes	31

Proceso de adopción de las NIIF para Pymes	35
Bases Legales	38
Definición de Términos Básicos	39
Operacionalización de la Variable	41
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de Investigación	42
Diseño de la Investigación	43
Población	43
Instrumento de Recolección de Información	44
Validez del Instrumento	45
Análisis de los Datos	46
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
Análisis e Interpretación de los Resultados	47
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones	69
Recomendaciones	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	
Anexo A. Instrumento de Recolección de Datos	75
Anexo B. Constancias de validación	82

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro		Pp.
1	Dimensiones de las Competencias Profesionales	19
2	Tipos de Competencias Profesionales	21
3	Temas explicados en las NIIF's para Pymes	33
4	Operacionalización de la Variable	41
5	Población	44

bdigital.ula.ve

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura		Pp.
1	Competencias Profesionales Genéricas	22
2	Competencias Profesionales Específicas	26
3	Fases del proceso de adopción de las NIIF para Pymes	35

bdigital.ula.ve

ÍNDICE DE TABLAS

Tablas		Pp.
1	Resultados del indicador competencia técnica	47
2	Resultados del indicador competencia metodológica	49
3	Resultados del indicador competencia social	50
4	Resultados del indicador competencia participativa	52
5	Resultados del indicador trabajo en equipo	53
6	Resultados del indicador comunicación	55
7	Resultados del indicador calidad de trabajo	56
8	Resultados del indicador ética	57
9	Resultados del indicador orientación a los resultados	58
10	Resultados del indicador liderazgo	59
11	Resultados del indicador nivel de compromiso	61
12	Resultados del indicador productividad	62
13	Resultados del indicador adaptabilidad-flexibilidad	63
14	Resultados del indicador responsabilidad	64
15	Resultados del indicador innovación	65
16	Resultados del indicador habilidad analítica	66
17	Resultados del indicador orientación al cliente	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráficos		Pp.
1	Resultados del indicador competencia técnica	48
2	Resultados del indicador competencia metodológica	49
3	Resultados del indicador competencia social	51
4	Resultados del indicador competencia participativa	52
5	Resultados del indicador trabajo en equipo	54
6	Resultados del indicador comunicación	55
7	Resultados del indicador calidad de trabajo	56
8	Resultados del indicador ética	57
9	Resultados del indicador orientación a los resultados	58
10	Resultados del indicador liderazgo	60
11	Resultados del indicador nivel de compromiso	61
12	Resultados del indicador productividad	62
13	Resultados del indicador adaptabilidad-flexibilidad	63
14	Resultados del indicador responsabilidad	64
15	Resultados del indicador innovación	65
16	Resultados del indicador habilidad analítica	66
17	Resultados del indicador orientación al cliente	68

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.
NÚCLEO “RAFAEL RANGEL”.
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO

**COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA LA ADOPCIÓN DE LAS NIIF PARA
PYMES EN LOS CONTADORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO PAMPÁN
ESTADO TRUJILLO**

Autora: Carmen Tórres

Tutor: Prof. José Luís Valera

Año: 2012

RESUMEN

El propósito de este trabajo de investigación fue determinar las competencias profesionales para la adopción de las NIIF para Pymes; que poseen los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo. Este estudio correspondió a una investigación descriptiva con un diseño de campo no experimental. La población estuvo constituida por los Contadores Públicos que laboran en las dos (2) oficinas contables del municipio Pampán estado Trujillo, específicamente parroquia Pampán, siendo en total cinco (5) los sujetos de los cuales se recopiló la información vinculada a los objetivos planteados en la investigación. Cabe destacar que hasta el momento se desconoce con seguridad que este sea el número de oficinas existentes, ya que no existe un registro formal de las mismas. El instrumento utilizado fue el cuestionario, validado utilizando el procedimiento de validación de contenido. Luego de la aplicación del instrumento se procesaron los datos, empleando métodos propios de la estadística descriptiva, concluyendo que los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo poseen competencias profesionales para la adopción de las NIIF para Pymes; en las dimensiones: técnica, metodológica y social, en efecto, la dimensión participativa presenta debilidades. Aunque, cuentan con un conjunto de competencias genéricas y específicas requeridas para el proceso adoptivo de las normas, tanto la inspiración de valores de acción como la conducción de grupos de trabajo se presentan en niveles bajos.

Palabras clave: Competencias, competencias profesionales, contadores públicos, oficinas contables, NIIF para Pymes.

INTRODUCCIÓN

El concepto de competencia surgió en los años ochenta con fuerza en países industrializados, como respuesta a la urgencia de fomentar la formación de mano de obra y ante las demandas surgidas en el sistema educativo y el productivo; donde se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. En este sentido, representan una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.

Las competencias profesionales muestran la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer. Por tanto, muestran un carácter flexible y la realidad de resolver los problemas que enfrente.

Tomando en cuenta que las competencias profesionales constituyen una compleja integración de atributos que imprimen énfasis a la capacidad humana para innovar, para enfrentar el cambio y gestionarlo anticipándose y preparándose para él; para este estudio se buscó determinar las competencias profesionales que para la adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) para Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes); poseen los contadores públicos que laboran en las oficinas contables del municipio Pampán del estado Trujillo; las cuales constituyen una normativa sólida, compleja y de alta calidad, que a diferencia de la actual es mucho más financiera que contable.

La adopción de las NIIF implica un gran desafío dado que exige conocimientos adicionales que van más allá de lo exclusivamente contable. Por ende, el profesional contable requerirá de nuevos conocimientos y herramientas o bien potenciar algunas

de las ya existentes, a fin de ajustar sus competencias laborales que trae consigo el proceso de adopción de las NIIF para Pymes.

Con base a lo expuesto, la presente investigación se ha estructurado en los siguientes capítulos:

Capítulo I. El Problema, en el mismo se expresa claramente el planteamiento del problema, la formulación de la problemática encontrada, los objetivos de la investigación, subdivididos en general y específicos; la justificación y delimitación de la Investigación.

Capítulo II, Marco Teórico, dentro del mismo se plantean las bases teóricas, bases legales, definición de términos básicos y la operacionalización de las variables.

Capítulo III, Marco Metodológico, en esta etapa se define el diseño metodológico y el tipo de investigación que se aplicará durante el desarrollo del trabajo.

Capítulo IV, Análisis e Interpretación de los Resultados obtenidos, presentados por indicador, en tablas de frecuencias y gráficos de barras.

Capítulo V, Conclusiones y Recomendaciones, establecidas en función de los resultados obtenidos.

Finalmente, se muestran las referencias bibliográficas que sustentan la investigación, así como los respectivos anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Con el avance productivo con que inicia el año 2000 y el crecimiento de países industrializados, es el momento en el cual aparece el concepto de competencia profesional; con base al crecimiento del sistema educativo y el imparable desarrollo de la tecnología, cada vez se necesitan trabajadores más calificados y competentes. No obstante, la formación técnica-educativa, no iba de la mano con las nuevas tecnologías y los requerimientos de las corporaciones. Debido a estos inconvenientes, la competencia profesional se aplicó como un sistema paralelo para impulsar el desarrollo educativo, siempre siguiendo a las necesidades de los individuos, las empresas y la sociedad en general.

Sin embargo, el origen del concepto de competencia profesional se ubica en las transformaciones productivas que ocurrieron a partir de la década de los ochenta, constituyendo la base de las políticas de capacitación de la mano de obra, en los países desarrollados o industrializados con mayores problemas para vincular el sistema educativo con el sistema productivo. En efecto, se empieza a escuchar con mayor frecuencia el concepto de competencia profesional, cabe aclarar que este concepto está íntimamente ligado con la educación y la capacitación basada en las mismas.

Por tanto, el concepto de competencias profesionales ha ido surgiendo como un marco de referencia para la administración y desarrollo de personal para las organizaciones de hoy, en las que el proceso de adaptarse y adelantarse a los cambios del entorno se representa como un factor determinante y es una condición que dará la pauta para el crecimiento y desarrollo de las organizaciones.

En consecuencia se determina la concepción de competencia profesional, como la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, si no también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. Es decir, se involucra el conocimiento, los valores y el fin es el mismo que el trabajador pueda comprobar “su saber” con “su saber hacer.

De forma general, de acuerdo a Mendoza, K (2007), las competencias profesionales permiten a los expertos, ser capaces de trabajar en un área laboral concreta y como una acción, se trata más bien de un punto de vista alternativo, al considerar que el conocimiento, la comprensión de la situación, el discernimiento, la discriminación y la acción inteligente subyacen en la actuación y en la competencia. En otras palabras, suponen transferencia, respuesta a situaciones nuevas, valores humanos puestos en práctica, conocimiento técnico inteligente y desarrollo de las habilidades que sustentan su logro.

Desde el punto de vista contable, el autor citado alega que las competencias profesionales constituyen una obligación personal y profesional de todo contador público, el cual es un profesional dedicado a aplicar, analizar e interpretar la información contable y financiera de una organización, con la finalidad de diseñar e implementar instrumentos y mecanismos de apoyo a las directivas de la organización en el proceso de toma de decisiones. Se conoce también como aquel experto con formación universitaria en ciencias empresariales, con especial énfasis en materias y prácticas contable-financiero-tributaria-administrativas, auditoria externa e interna y servicios de asesoramiento empresarial.

En este sentido, las competencias profesionales constituyen un elemento que garantiza la idoneidad de un contador público, por cuanto la coyuntura actual del mercado laboral, las exigencias de las nuevas tendencias contables, y el proceso de globalización que se está viviendo, le exigen que sea un profesional competente, con

altos estándares de formación que le permitan afrontar los constantes y nuevos retos. Más aun cuando se trata de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) para Pymes; las cuales constituyen un conjunto auto-contenido de normas contables que se basan en las NIIF completas, pero que han sido simplificadas para que sean de uso y aplicación en pequeñas y medianas empresas, las cuales han sido organizadas por temas.

Con base a lo expuesto, es de suma importancia que los profesionales contables conozcan sobre la preparación y presentación de los Estados Financieros bajo las NIIF para Pymes. Según Vásquez, P (2007), los Estados Financieros bajo las NIIF para Pymes están dirigidos a satisfacer las necesidades comunes de una gama de usuarios, por cuanto las mismas reconocen, miden y revelan los efectos financieros de las transacciones, ofreciendo una imagen fiel del desempeño de la empresa, permitiendo un mejor análisis de los estados financieros y aumento en el nivel de calidad de la contabilidad, además se logra la comparabilidad internacional de la información financiera, lo que contribuye con la internacionalización del mercado de capitales y el incremento de las inversiones extranjeras en diversos países.

En Venezuela, en fecha 05 y 06 de marzo de 2010, la Federación de Colegios de Contadores Públicos de la República Bolivariana de Venezuela (FCCPV), en el Directorio Nacional Ampliado aprobó la versión 4 del Boletín de Aplicación VEN NIF No.0(BA VEN NIF 0) Marco de Adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera. En este boletín se establece las Normas de Información Financiera que aplicarán para las Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES), las cuales fueron aprobadas en fecha 17 de octubre de 2009, para los ejercicios que se inicien a partir del 01 de enero de 2011 o fecha de cierre inmediata posterior, permitiéndose su aplicación anticipada.

Según Rodríguez (2006), la existencia de numerosas razones que justifican la adopción de las NIIF's para Pymes en Venezuela, manifiesta que estas normas proveen mejor información financiera para los accionistas, entidades reguladoras y

otros, lográndose mayor comunicación entre los empresarios y las autoridades reguladoras. Además, facilitan la comparación y proveen mayor transparencia en los resultados de las empresas, al eliminar las reconciliaciones y ajustes manuales a las cifras de los estados financieros. Asimismo, señala una mejora sustancial de la calidad y oportunidad de la información financiera, permitiendo a las empresas listarse en los mercados de valores internacionales y obtener capital.

Por cuanto las NIIF para Pymes establecen los requisitos de reconocimiento, medición, presentación y revelación con relación a las transacciones y sucesos económicos que impactan los estados financieros, buscan mejorar la transparencia y comparabilidad de la información financiera a nivel global mediante un lenguaje común utilizable por los distintos mercados de capitales. Es así como se ha creado dentro del sector empresarial, contadores y auditores una necesidad de adquirir conocimientos sobre su adopción; siendo oportuno mencionar que en 99% de las entidades locales tendrán que utilizar la NIIF para Pymes.

La adopción de las NIIF para Pymes induce a las empresas a contar con profesionales idóneos con competencias profesionales necesarias, ya que la presentación de información contable bajo estas normas, afectará la comparabilidad de los estados financieros, así como también la comprensión de los mismos por parte de los usuarios de dicha información, en razón de que verán reflejadas circunstancias que antes no veían, o valuaciones diferentes, entre otros.

Dentro de los planteamientos expuestos, a criterio de Rodríguez, A (2006), los contadores públicos para estar preparados ante la adopción de las NIIF para Pymes, deben poseer competencias profesionales tanto generales como específicas, ya se requiere un trabajo en equipo; comunicación; calidad de trabajo; ética; orientación a los resultados; y liderazgo. Aunado a ello, deben poseer un nivel de compromiso para mantener o aumentar la productividad; una alta adaptabilidad y flexibilidad; responsabilidad; innovación; habilidad analítica y orientación al cliente.

En razón de lo expuesto, tomando en cuenta que la contaduría pública es una profesión que sufre cambios constantes a pesar de tener principios establecidos; por consiguiente, en el estado Trujillo se requiere que los profesionales contables estén en constante mejoramiento y actualización; además de esto, debe actuar en un campo competitivo donde solamente aquellos que resalten ocuparán las mejores posiciones o el mejor mercado; deben interesarse en profundizar sus conocimientos y actualizarse con un nivel superior para mantenerse en el mercado el cual estará fundamentado en la adopción de las NIIF para Pymes.

Sin embargo, en el municipio Pampán del estado Trujillo, específicamente en las oficinas contables; según exploración, en algunas de las mismas por medio de conversaciones informales mantenidas con la gerencia de las mismas, se evidenciaron algunos síntomas, entre los cuales se destaca que en la mayoría de los profesionales contables existe falta de conocimientos en aspectos técnicos especializados vinculados al proceso necesario para la adopción de las NIIF; no se identifican las oportunidades de mejoras y su alineación con los requerimientos de la normativa a adoptarse, además existe indisponibilidad de los profesionales contables para trabajar eficientemente en equipo y del poco valor agregado que éstos tienen de sí mismos.

Se presumen como posibles causas de los síntomas descritos, que los profesionales contables no ven como inversión el adquirir conocimientos y preparación para estar capacitados para la adopción de las NIIF para Pymes ; la inconsistencia o poco desarrollo de competencias profesionales genéricas, que les permita trabajar en equipo, comunicarse, calidad de trabajo y orientarse a los resultados esperados. Aunado a la falta de compromiso con la productividad para lograr una habilidad analítica orientada al cliente en el proceso de adopción de las NIIF para Pymes , así como al desinterés de conocer a fondo respecto al proceso de adopción de las normas, en el cual se incluyen: el diagnóstico y planificación, diseño y desarrollo, conversión (Implementación) y el mantenimiento.

De seguir presentándose esta situación, se estima que los Contadores Públicos que laboran en las Oficinas contables del municipio Pampán estado Trujillo; no podrán participar activamente dentro del ámbito competitivo y laboral; tampoco podrán cumplir con los requerimientos exigidos por la adopción de las NIIF para Pymes, ni prestar su servicio acorde a las competencias profesionales requeridas.

En vista del planteamiento expuesto, surge una inquietud en la investigadora, la cual la induce a llevar a cabo un estudio que permita estudiar las competencias profesionales para la adopción de las NIIF para Pymes en los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; para adoptar las NIIF para Pymes. Lo que permite establecer las siguientes interrogantes:

Formulación del Problema

¿Cuáles son las competencias profesionales que para la adopción de las NIIF para Pymes; poseen los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo?

Sistematización del Problema

¿Cuáles dimensiones determinan las competencias profesionales para la adopción de las NIIF para Pymes; en los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo?

¿Qué competencias profesionales genéricas para la adopción de las NIIF para Pymes; poseen los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo?

¿Cuáles competencias profesionales específicas para la adopción de las NIIF para Pymes; predominan en los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar las competencias profesionales para la adopción de las NIIF para Pymes; que poseen los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo.

Objetivos Específicos

Describir las dimensiones que determinan las competencias profesionales para la adopción de las NIIF para Pymes; en los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo.

Identificar las competencias profesionales genéricas que para la adopción de las NIIF para Pymes; poseen los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo.

Precisar las competencias profesionales específicas que para la adopción de las NIIF para Pymes; predominan en los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo.

Justificación de la Investigación

Justificación Teórica

El presente estudio busca ofrecer bases para un mejor entendimiento de las competencias profesionales así como de la adopción de las NIIF para Pymes, proporciona conocimientos de cada uno de aspectos teóricos implícitos en el tema, tales como: competencias, competencias profesionales, NIIF, adopción de las NIIF para Pymes, así como el proceso seguido para ello. Tales teorías y conceptos se tomarán de algunos autores como: Alles M (2006), Rodríguez N (2006), Davis, K. y Newtrom, J. (2003), Bunk, G (2004), Cejas, T (2006), Robbins, S. (2004), Vásquez, P (2007), entre otros.

Justificación Práctica

La adopción obligatoria de las NIIF para Pymes por parte de los contribuyentes, permite a la administración tributaria contar con registros documentados, sistemáticos, continuos, verificables y con criterios de permanencia en el tiempo, lo cual facilita el examen de los importes declarados para fines fiscales. De esa manera, el profesional contable actúa como asesores y representantes de clientes y prestan servicios contables. Con este estudio se pretendió determinar las competencias;

profesionales para la adopción de las NIIF para Pymes en los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo lo cual permite formular estrategias para desarrollar aquellas competencias carentes.

Justificación Metodológica

Para el cumplimiento de los objetivos propuestos, se recurrió al empleo de técnicas de investigación mediante las cuales se recolectó la información necesaria que permitió responder a los objetivos de la investigación y sirve de sustento en futuras investigaciones relacionadas a la variable de estudio.

Delimitación de la investigación

Teórica

La investigación buscó determinar las competencias profesionales para la adopción de las NIIF para Pymes; que poseen los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; se enmarcó dentro de la Línea de investigación de Ética, Formación y Ejercicio Profesional, del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables del Núcleo Universitario “Rafael Rangel”, Universidad de los Andes.

Espacial

El espacio de interés para el desarrollo de esta investigación comprendió las dos (2) oficinas contables del municipio Pampán estado Trujillo, específicamente de la parroquia Pampán, de las cuales se recopiló la información vinculada a los objetivos planteados en la investigación.

Temporal

El tiempo de ejecución de dicho proyecto, tomó información relevante al primer semestre del año 2012.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico es un elemento por medio del cual se apoya teóricamente el estudio y comprende antecedentes previamente construidos relacionados con el tema, así como las teorías y las bases legales para explicar el problema planteado.

Antecedentes de la Investigación

A través de los antecedentes se trata de realizar una síntesis conceptual de los trabajos realizados en donde se plantean variables similares a la establecida en la presente investigación. A continuación se hace referencia a los principales elementos teóricos planteados en los mismos.

Uribe (2009), realizó un trabajo de investigación titulado Competencias profesionales ante la adopción de las NIIF's en los estudiantes de contaduría pública del NURR-ULA estado Trujillo. Trabajo especial de grado para optar al título de licenciada en Contaduría Pública. Universidad de Los Andes. El objetivo general de su investigación fue analizar las competencias profesionales ante la adopción de las NIIFs que poseen los estudiantes de Contaduría Pública del NURR-ULA estado Trujillo. Siguió una investigación descriptiva con diseño de campo no experimental. La población estuvo conformada según la Oficina de Registros Estudiantiles (ORE) del NURR-ULA, por noventa y cinco (95) estudiantes del último semestre de la Carrera de Licenciatura en Contaduría Pública del NURR – ULA, durante el semestre B-2008 y la muestra por un total de 34 estudiantes, a quienes les aplicó un cuestionario, el cual fue validado por medio de su contenido, donde tres (3) expertos emitieron su opinión respecto al mismo.

Uribe concluyó que los estudiantes de Contaduría Pública del NURR-ULA estado Trujillo, carecen de competencias profesionales requeridas ante la adopción de las NIIF's; pues no poseen conocimientos necesarios ni la preparación adecuada; aunque poseen habilidades que les permite expresar ideas, que involucran valores profesionales y éticos con las actitudes y la toma de decisiones necesarias, carecen de actitudes como: experiencia y vocación, esenciales para la adopción correcta de las normas.

Este estudio es tomado como antecedente porque hace énfasis en las competencias profesionales ante la adopción de las NIIF's que deben poseer los contadores públicos, lo que se relaciona con la variable en cuestión y sirve de punto de partida para desarrollo de la investigación. Además muestra una metodología a seguir para el alcance de los objetivos propuestos.

Mendoza (2007), en su investigación para optar al título de Licenciada en Contaduría Pública denominado La formación del Contador Público como profesional práctico reflexivo, Trabajo especial de grado para optar al título de licenciada en Contaduría Pública. Universidad de Los Andes, se trazó como objetivo general, analizar la formación de los contadores públicos egresados del Núcleo Universitario "Rafael Rangel", bajo los componentes del profesional práctico reflexivo. La metodología fue de tipo descriptivo y el diseño de campo. Como instrumento de recolección de datos se elaboró un cuestionario, el cual previa validación por un panel de expertos se aplicó a 37 Contadores Públicos que conformaron la población. Después de analizar los resultados se concluyó que, aún con las debilidades encontradas, que la mayoría de los Contadores egresados del NURR, poseen cierta formación, como prácticos reflexivos, pero también una gran cuota de racionalidad técnica, que les limita el ser profesionales críticos, participativos y mediadores de la sociedad. Se recomendó a los Contadores, abandonar el concepto del Contador tradicional, académico, enciclopedista, de experto técnico, para asumir un papel más activo en el diseño, desarrollo, evaluación y reformulación de estrategias y programas de formación, en la búsqueda de una capacidad para un desarrollo profesional

autónomo mediante un sistemático autoanálisis y la comprobación de ideas a través de procedimientos contables. Al NURR, Incluir dentro del plan de estudios los componentes de la formación de un Contador Práctico Reflexivo: científico, psicopedagógico, cultural y práctico.

Este estudio es tomado como antecedente porque hace énfasis en el cambio que debe dar el profesional contable en su saber y en su hacer, en función de asumir un papel más activo en las organizaciones. Para tal fin, se requiere el desarrollo de competencias obtenidas durante el proceso de formación profesional, hecho que servirá de punto de partida para la dar cumplimiento al tercer objetivo específico el cual trata sobre como precisar las competencias profesionales específicas que para la adopción de las NIIF para Pymes ; predominan en los Contadores Públicos del municipio Pampàn estado Trujillo.

En este orden de ideas, se tiene a Carrasquero (2006), quien elaboró una investigación titulada Actualización de los contadores públicos del estado Trujillo ante la adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera. Trabajo especial de grado de la Universidad de Los Andes, Núcleo Rafael Rangel. Trujillo; cuyo objetivo general fue analizar el proceso de actualización de los contadores públicos del estado Trujillo ante la adopción de las NIIF's, partiendo de un estudio descriptivo de campo, la población estuvo conformada por 467 Contadores públicos adscritos al Colegio de Contadores Públicos del Estado Trujillo, y la muestra quedó conformada por 83 de estos contadores. Se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario autoadministrado conformado de 16 preguntas y validado por el juicio de expertos. Concluyó que el proceso de actualización de los profesionales contables ante la adopción de las NIIF's está comenzando a darse de forma pausada y corresponde más a la iniciativa propia del profesional por capacitarse y obtener conocimientos para mantenerse competitivo que al apoyo del ente al que se encuentra agremiado.

Los aportes de la investigación anterior son de tipo práctico, por cuanto estudia el perfil competitivo del contador, lo cual se relaciona con las competencias que debe poseer para desarrollar su labor. De igual manera, sugiere elementos de tipo metodológico de interés para cumplir con los objetivos de la investigación.

Bases Teóricas

Las bases teóricas contienen los términos, conceptos y elementos teóricos que sirven para fundamentar la investigación presentada, basado en teorías desarrolladas por diversos autores que hacen referencia al tema investigado. A continuación se desarrollan los conceptos y teorías esencialmente utilizadas para fundamentar el estudio.

Competencias

El término competencia en el ámbito laboral, profesional y académico, tiene sus antecedentes hace varias décadas, principalmente en países como Inglaterra, Estados Unidos, Alemania y Australia, primeramente relacionado con los procesos productivos en las empresas, particularmente en el campo tecnológico.

Bunk (2004: 89), indica que las competencias:

... son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, combinados, coordinados e integrados en la acción adquiridos a través de la experiencia profesional (Formativa y no Formativa), que permite al individuo resolver problemas específicos, de forma creativa e independiente, en contextos regulares.

Por tanto, son un conjunto de características subyacentes en una persona, que está relacionada con un desempeño bueno o excelente en un puesto de trabajo concreto y en una organización concreta. (Boyatsis, 2002). Es decir, el conjunto de atributos que una persona posee y le permiten desarrollar acción efectiva en determinado ámbito.

Para Rodríguez y Feliú (2006), las competencias constituyen la interacción armoniosa de las habilidades, conocimientos, valores, motivaciones, rasgos de personalidad y aptitudes propias de cada persona que determinan y predicen el comportamiento que conduce a la consecución de los resultados u objetivos a alcanzar en la organización.

Por su parte Cejas (2006) comparte esta definición cuando define que la competencia es un sistema de componentes (cognitivos, metacognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad) que posee un individuo para desenvolverse eficientemente en su vida como ser social en todas las facetas

De esta manera, las competencias son conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que permiten la realización exitosa de una actividad.

Competencias Profesionales

Las competencias profesionales aluden a las capacidades adquiridas (conocimientos, actitudes, aptitudes, perspectivas, habilidades) mediante procesos sistemáticos de aprendizajes que posibilitan, en el marco del campo elegido, adecuados abordajes de sus problemáticas específicas, y el manejo idóneo de procedimientos y métodos para operar eficazmente ante los requerimientos que se planteen. (Boyatsis, 2002).

La competencia profesional se concibe como una compleja estructura de atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto (y la cultura del lugar de trabajo) en el cual tiene lugar la acción; permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente, la importancia del contexto y el hecho de que es posible ser competente de diversas maneras. (Enfoque holístico) (Gonczi y Athanasou, Australia, citado por Bunk, 2004).

Alles, M (2007) considera que es "una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio" (p. 9). Es decir, se relacionan con oficios que se definen y miden en términos de desempeño en un determinado contexto laboral que no se fundamentan solamente en conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto sino debe ser una integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser.

Para Cinterfor, (2003:1). "posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo" A diferencia de las competencias laborales, en las profesionales interviene la calificación que es la capacidad adquirida para realizar un trabajo. Es necesario hacer notar que en distintos documentos se entrecruzan las competencias laborales y profesionales, incluso hay autores que se refieren indistintamente a ambas.

La definición ofrecida por Parra (2002), plantea que "las competencias profesionales son las que permiten al individuo solucionar los problemas inherentes al objeto de su profesión en un contexto laboral específico, en correspondencia con las funciones, tareas y cualidades profesionales que responden a las demandas del desarrollo social".

El Instituto Nacional de Empleo en España (INEM, 2005) plantea que las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber – hacer.

Lo anterior indica que el concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un

conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

En este sentido el concepto de competencias profesionales planteado por la INEM incluye no sólo capacidades requeridas para el ejercicio de una profesión, sino también cualidades personales relacionadas con la toma de decisiones, el intercambio de información necesarios para un desempeño efectivo

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003) define el concepto de "Competencia Profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.

Otra forma de ver las competencias profesionales es la llamada gestión por competencias. "Un modelo que se viene delineando como uno de los más adecuados para los nuevos tiempos es el de la Gestión por Competencias. Se trata de una manera de adaptar lo cotidiano, de tal manera que se pueda posibilitar la formación del capital intelectual de una empresa o institución" (Amedirh, 2003:1). En este modelo se definen las competencias como: "el conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo".

Se tiene entonces que la competencia profesional es como un conjunto de conocimientos prácticos socialmente establecidos; habrá que señalar que dichos conocimientos no se refieren a meros haceres rutinarios, sino que reflejan el desarrollo de determinadas habilidades, desarrollando además estrategias que le permiten utilizarlos creativamente frente a las diversas situaciones que lo demandan, destacando así que lo que se aprende es la competencia, no las realizaciones particulares.

La competencia profesional se evidencia situacionalmente, en íntima relación con un contexto, y generalmente es evaluada por algún agente social del entorno, luego entonces, un individuo para que su actuación sea competente, ha de ponerlas en juego en la situación específica. Se sugiere además que las habilidades están vinculados a una estructura que implica que para el logro de una competencia determinada se involucra, más que una habilidad específica, una estructura de habilidades (Coulon; Bruner; Verdugo y Elliot en Moreno, 2004).

Considerando una tipología de las competencias profesionales en torno a competencia técnica, competencia metodológica, competencia social y competencia participativa, cuya resultante final integrada nos lleva a la competencia de acción, que como tal es indivisible.

Dimensiones de las Competencias Profesionales

Siguiendo con el referido Bunk (2004), se destacan las siguientes dimensiones que determinan las competencias profesionales:

Competencia Técnica

Posee competencia técnica aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello. Dentro de esta competencia se determinan: conocimientos, destrezas y aptitudes.

Competencia Metodológica

Posee competencia metodológica aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, que encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo. Este tipo de competencia hace referencia a los procedimientos.

Competencia Social

Posee competencia social aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal. Se ubican aquí las diversas formas de comportamiento.

Competencia Participativa

Posee competencia participativa aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo, es capaz de organizar y decidir, y está dispuesto a aceptar responsabilidades, es decir, se refiere a las formas de organización.

En el siguiente cuadro se muestran a criterio de Bunk (2004), las dimensiones que determinan las competencias profesionales:

Cuadro 1. Dimensiones de las Competencias Profesionales

Competencia Técnica	Competencia Metodológica	Competencia Social	Competencia Participativa
Continuidad	Flexibilidad	Sociabilidad	Participación
Conocimientos, destrezas, aptitudes	Procedimientos	Formas de comportamiento	Formas de organización
<ul style="list-style-type: none">• Trasciende los límites de la profesión.• Relacionada con la profesión.<ul style="list-style-type: none">• Amplía la profesión.• Relacionada con la empresa	<ul style="list-style-type: none">• Procedimiento de trabajo variable.<ul style="list-style-type: none">• Solución adaptada a la situación.• Resolución de problemas.• Pensamiento, trabajo, planificación, realización y control autónomo.• Capacidad de adaptación.	<p><i>Individuales:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Disposición al trabajo, capacidad de adaptación, capacidad de intervención. <p><i>Interpersonales:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Disposición a la cooperación, honradez, rectitud, altruismo, espíritu de equipo.	Capacidad de coordinación, de organización, de relación, de convicción, de decisión, de responsabilidad, de dirección.

Fuente: Adaptado de Bunk (2004)

Tipos de Competencias Profesionales

De acuerdo a Corominas (2001), el carácter complejo de las competencias profesionales se expresa no solo en la necesaria integración de sus componentes cognitivos (conocimientos, habilidades) y motivacionales (actitudes, sentimientos, valores) en el desempeño profesional, sino también de sus diferentes tipos (competencias genéricas o transversales y específicas).

En la actualidad, el desempeño profesional eficiente en una sociedad globalizada y del conocimiento exige, además de las competencias específicas propias del ejercicio de una determinada profesión, competencias genéricas o transversales, que se expresan en diferentes profesiones, tales como: la capacidad de gestionar de forma autónoma y permanente el conocimiento, de investigar, de trabajar en equipos, de comunicarse en un segundo idioma y de aprender a lo largo de la vida.

En este sentido, Corominas (2001: 307), expresa:

La preparación profesional abarca, pues, tanto la formación o entrenamiento en competencias específicas de la profesión, es decir, saberes y técnicas propias de un ámbito profesional (por ejemplo: interpretar un gráfico de temperaturas y lluvias, calcular la resistencia de un forjado, evaluar los conocimientos adquiridos por un alumno, gestionar créditos a clientes etc.), como el entrenamiento en competencias genéricas comunes a muchas profesiones (por ejemplo: gestión de la información, adaptación a los cambios, disposición hacia la calidad, etc.). Las competencias específicas están más centradas en el «saber profesional», el «saber hacer» y el «saber guiar» el hacer de otras personas; mientras que las competencias genéricas se sitúan en el «saber estar» y el «saber ser». Son transferibles en el sentido de que sirven en diferentes ámbitos profesionales.

La necesidad de considerar la complejidad de las competencias profesionales y su clasificación en específicas y genéricas o transversales es destacada por diferentes autores como: Bunk (2004), Alles, (2007), Davis, K. y Newtrom, J (2003), y Roblins, S (2004), entre otros.

La concepción de las competencias profesionales en el proyecto Tuning (2003), reconoce su carácter complejo y las clasifica en dos tipos fundamentales:

Cuadro 2. Tipos de Competencias Profesionales

Competencias Genéricas	Competencias Profesionales
<p>(Transversales, comunes a todas las profesiones). En estas competencias se incluyen elementos de orden cognitivo y de orden motivacional, y se expresan a través de las denominadas: <i>Competencias instrumentales</i>, de orden metodológico o de procedimiento, tales como la capacidad de análisis y síntesis, de organización y planificación, y de gestión de información. <i>Competencias personales</i>, tales como la capacidad para el trabajo en equipo, la habilidad para el manejo de las relaciones interpersonales, el compromiso ético. <i>Competencias sistémicas</i>, que se manifiestan en el aprendizaje autónomo, la adaptación a nuevas situaciones, la creatividad y el liderazgo, entre otras.</p>	<p>(Relativas a una profesión determinada)</p>

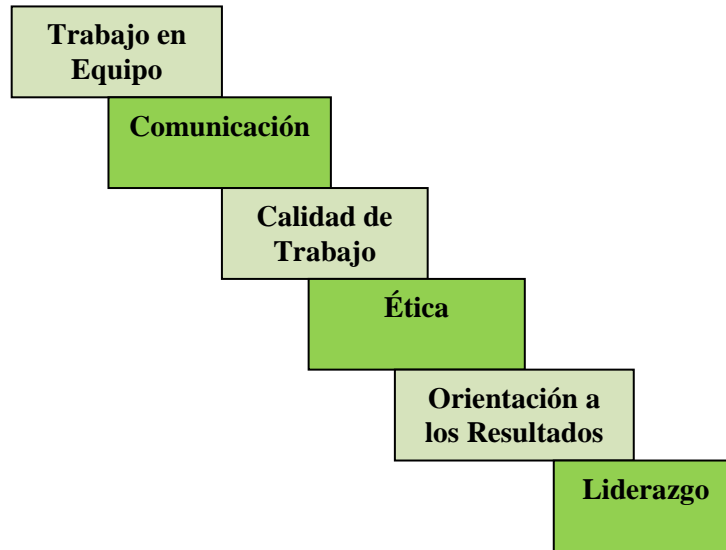
Fuente: Adaptado de Tuning (2003).

Ahora bien, este estudio se enfoca en las competencias genéricas y específicas propuestas por Alles, M (2007), los cuales también son fundamentadas en otros autores como: Davis, K. y Newtrom, J (2003), y Roblins, S (2004):

Competencias Profesionales Genéricas

Alles, M (2007:105), son “aquellas que no están referidas a un puesto en particular, sino, por el contrario son un referente o modelo de toda la organización”. Tanto la autora como otros autores, entre los cuales se destacan: Davis, K. y Newtrom, J (2003), y Roblins, S (2004); listan una serie de competencias genéricas entre ellas se encuentra las siguientes:

Figura 1. Competencias Profesionales Genéricas



Fuente: Adaptado de Alles, M (2007)

- Trabajo en equipo

De acuerdo con Alles, M (2007:105), el trabajo en equipo, lo define como la “intención de colaborar con terceros, formar parte de un grupo y trabajar con los demás, como actitud opuesta a la individual o competitiva”. Para que esta competencia sea efectiva la intención debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo en su definición amplia, es un grupo de personas que trabaja en procesos, tareas objetivos compartidos.

Por su parte Davis, K. y Newstrom, J. (2003: 408) al referirse al trabajo en equipo, lo definen como: “Una actividad interdependiente de tareas que contribuyen responsablemente al logro de los objetivos “. Así mismo, estos autores agregan que en el trabajo en equipo intervienen elementos tales como entorno de apoyo, coincidencia entre habilidades o requerimientos o roles metas supremas y retribuciones a los equipos. E decir, el trabajo de equipo se ve fortalecido cuando los equipos se conforman con personas del mismo nivel de conocimientos, similitud de habilidades, destrezas metas comunes.

En los conceptos emitidos por los autores se evidencia una serie de elementos asociados con el trabajo en equipo como es la cooperación, la confianza, actitudes positivas hacia el grupo que permiten afirmar que el trabajo en equipo es el propósito genuino por trabajar en colaboración con los demás, ser parte del equipo. Es una estrategia fundamental porque estimula la colaboración de los miembros al momento de ejecutar acciones dirigidas al logro del éxito de la organización.

- Comunicación

Según Alles, M (2007:123), la comunicación es “la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas de forma efectiva, la habilidad de saber, cuando y a quien, preguntar para llevar adelante su propósito, capacidad de escuchar al otro y comprenderlo”. Incluye la capacidad de comunicar por escrito, con precisión y claridad

Para Davis, K. y Newtrom, J. (2003: 409), la comunicación “es el proceso que une a las personas para que compartan sentimientos y conocimientos y que comprende transacciones entre ellas”.

Se determina entonces a criterio de la investigadora, que la comunicación constituye aquella competencia profesional en que los profesionales pueden transmitir los mensajes que quieran emitir a otros. En efecto, todos los miembros son responsables de procurar la comprensión colectiva, al mismo tiempo se precisa un alto nivel de verificación de información para no hacer prejuicios, ni extraer conclusiones no compartidas e invalidas.

- Calidad del trabajo

De acuerdo a Alles, M (2007:69), la calidad del trabajo “implica tener amplio conocimiento de los temas del área de la cual se es responsable”; se infiere entonces que este tipo de competencias obliga al profesional a comprender la esencia de los aspectos complejos para transformarlos en soluciones prácticas y operables para la

organización, tanto en su propio beneficio como en el de los clientes y otros involucrados; además de poseer buena capacidad de discernimiento (juicio), compartir el conocimiento profesional; apoyarse en los hechos y no en la razón, demostrando constantemente interés por aprender.

- Ética

Para Alles, M; (2007:71), la ética es como el “sentir y obrar consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando las políticas organizacional”; es decir implica sentir y obrar de este modo en todo momento, tanto en la vida profesional y laboral como en la vida privada, aun en forma contraria y su puestos intereses propios o del sector u organización al que pertenece, ya que las buenas costumbres y los valores morales están por encima de su accionar, y la empresa así lo desea y lo comprende.

Por lo tanto, puede decirse que la ética al igual que los aspectos legales de los recursos humanos, se trasmite a todos los aspectos de la relación de los empleados. Muchas organizaciones tienen un código de ético propio, que rige las relaciones con el personal y el público en general.

- Orientación a los resultados

A criterio de Alles, M (2007:72), “la orientación a los resultados es la tendencia a lograr resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización”.

Es decir, las personas más orientados hacia los resultados, controlan que el trabajo se haga en el momento exacto, influyendo satisfactoriamente, con un ritmo adecuado, generando entusiasmo por parte de su gente, y esto no es otra cosa que el reflejo de su propio entusiasmo por encontrar los resultados deseados, lo cual se traduce en compromiso compartido por todos los miembros de la organización.

De lo anteriormente expuesto, se puede inferir que la orientación a los resultados es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de los objetivos comunes, actuando con velocidad y sentido de urgencia para satisfacer las necesidades de los ciudadanos y/o mejorar las organizaciones.

- Liderazgo

Según Alles, M (2007:73), el liderazgo es como “la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo”. Es decir, la habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback, integrándolas opiniones de los otros, establecer claramente directivas; fijar objetivos y prioridades y comunicarlos, entre otros aspectos.

Según Davis, K. y Newstrom, J. (2003), el liderazgo se define como el proceso de dirigir las actividades de los miembros de un grupo y de influir en ellos. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes:

En primer término el liderazgo involucra a otras personas, a los empleados o seguidores.

En el segundo el liderazgo entraría en una distribución desigual de poder entre los líderes y los miembros del grupo.

En el tercer aspecto el liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores, de diferentes maneras.

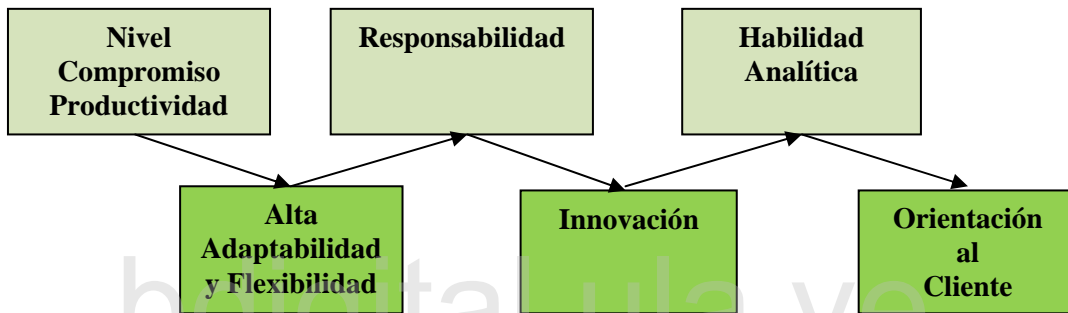
El cuarto aspecto es una combinación de los tres primeros, pero no reconoce que el liderazgo es cuestión de valores.

En síntesis el liderazgo es una capacidad dinámica está en permanente desarrollo y crecimiento, es una cualidad que se puede aprender en virtud del desarrollo de las experiencias sociales.

Competencias Profesionales Específicas

Las competencias específicas, para Alles, M (2007: 15), son “aquellas determinadas por cada puesto o familia de puestos, y son las que fundamentan el perfil profesional adecuado por el cargo, estas competencias son con distintas aperturas para niveles ejecutivos, niveles gerenciales intermedios y niveles iniciales”. Entre tales competencias partiendo del enfoque de Alles, M (2007); Roblins, S (2004); se tienen las siguientes:

Figura 2. Competencias Profesionales Específicas



Fuente: Adaptado de Alles, M (2007)

- Nivel de compromiso-productividad

Según Alles, M (2007:74), el nivel compromiso-productividad es “la capacidad de apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes; ser justo y compasivo aun en la toma de decisiones ,en situaciones difíciles”; esto permite inferir, que el nivel de compromiso-productividad se enfoca en la prevención y superación d obstáculos que interfieran con el logro de los objetivos del negocio; controlar la puesta en marcha de las acciones acordadas; cumplir con sus compromisos; poseer la habilidad de establecer para sí mismo objetivos de desempeño más altos que el promedio y de alcanzarlos con éxito.

Se determina entonces que la productividad incluye la habilidad del individuo de fijar para sí mismo objetivos de desempeño por encima de lo normal, y alcanzarlos. No esperar que los supervisores le fijen una meta, cuando el momento llega tenerla establecida, incluso superando la que se espera de ella.

- Alta adaptabilidad – flexibilidad

Para Alles, M; (2007:74), la alta adaptabilidad-flexibilidad es “la posibilidad de cambiar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio”. Es decir, se asocia a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios, y personas en forma rápida y adecuada. Se observa entonces que la flexibilidad está asociada a la versatilidad cognoscitiva, a la capacidad para cambiar convicciones y formas de interpretar la realidad; en este sentido, también está vinculada estrechamente a la capacidad para la revisión mutua.

Roblins, S (2004:293) afirma que la flexibilidad es “como característica de todo ser humano para adaptarse a las necesidades y realidades del entorno, esto permite tener la decisión más asertiva para mantener la integridad y capacidad de cada uno de sus compañero”.

De los conceptos emitidos por los autores citados, se infiere entonces que los profesionales deben desarrollar este tipo de competencias laborales, con la finalidad de poseer la capacidad para modificar la propia conducta a fin de alcanzar determinados objetivos cuando surjan dificultades, nuevos datos o cambios en el entorno, para enfrentarse con versatilidad a situaciones nuevas y así aceptar los cambios positivamente sin temor alguno.

- Responsabilidad

Según Alles, M (2007:75), la responsabilidad es “el compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas”. Es decir, su preocupación por el

cumplimiento de lo asignado está por encima de sus propios intereses, la tarea asignada esta primero.

Por tanto, la responsabilidad es la capacidad de poner acento en la responsabilidad basada en objetivos acordados mutuamente, acrecentar los resultados positivos de los profesionales que están motivados por el nivel de contribución y control que pueden aportar personalmente al cumplimiento de objetivos y metas institucionales.

Es decir, en la responsabilidad deben asociarse conductas como el desempeño de tareas con dedicación basándose en los objetivos acordados, cuidando cumplir tanto con los plazos como la calidad requerida preparándose para alcanzar el máximo resultado posible.

- Innovación

Se destaca que la satisfacción de los clientes los cuales hacen que la empresa se sostenga y crezca, implica innovación denotada en cambios. Alles, M (2007:77), señala que la innovación “es la capacidad de idear soluciones requeridas por el propio puesto de la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúa”. El concepto anterior indica que la innovación como una competencia profesional es considerada una característica fundamental para los profesionales, pues la misma implica detectar y solucionar problemas organizacionales y comunitarios.

- Habilidad analítica

Para Alle, M (2007:77), la habilidad analítica “es la capacidad general que tiene una persona para realizar un análisis lógico”. Es decir, constituye la capacidad de identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes. En efecto, se puede incluir aquí la habilidad para analizar, organizar y presentar datos financieros y estadísticos y para establecer conexiones relevantes entre datos numéricos.

Es decir, esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognoscitivamente el trabajo. En consecuencia, de acuerdo con la definición expresada por la autora la habilidad analítica puede verse como la capacidad para solucionar problemas y prevenirlos, lo anterior, permitirá aprovechar el conocimiento, la experiencia y la información que el trabajador tiene sobre su entorno de trabajo. Así mismo, puede compartir esta habilidad con otros en la organización para que en equipo solucionen los problemas que enfrentan.

- Orientación al cliente

De acuerdo a Alles, M (2007:78), la orientación al cliente es “el deseo de ayudar o servir a los clientes, de satisfacer sus necesidades”. Partiendo de este concepto, la orientación al cliente comprende el esfuerzo por conocer y resolver los problemas del cliente.

Según Busquets (2003), una de las claves de un profesional es su orientación al cliente, que no es más que satisfacer sus necesidades, conociendo éstas desde antes de que se soliciten y, si no es así, siendo lo suficientemente flexible como para atenderlas.

Se determina entonces que la orientación al cliente es la suma de muchas acciones lo que demuestra al cliente que todo lo que se hace, se hace por él, en efecto, la flexibilidad, confianza, experiencia y, sobre todo, compromiso; son algunos de los valores que no sólo se deben desarrollar, sino también comunicar.

Ahora bien tomando en cuenta que la investigación trata respecto a la adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF); seguidamente se procede a describir y definir los aspectos teóricos vinculados a las mismas, considerados de importancia para el desarrollo de este estudio.

Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)

Según Rivero, P (2005:46), las Normas Internacionales de Información Financiera (antes Normas Internacionales de Contabilidad), emitidas por el International Accounting Standards Boards (IASB), “basan su utilidad en la presentación de información consolidadas en los Estados Financieros”. Es decir, aparecen como consecuencia del Comercio Internacional mediante la Globalización de la Economía, en la cual intervienen la práctica de Importación y Exportación de Bienes y Servicios, los mismos se fueron aplicando hasta llegar a la inversión directa de otros países extranjeros promoviendo así el cambio fundamental hacia la práctica internacional de los negocios.

En el año de 1973 nace el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad (IASC), como resultado de un acuerdo tomado por ciertos organismos a nivel mundial (Alemania, Australia, Canadá, Estados Unidos, Francia, Holanda, Japón, México, Irlanda e Inglaterra). Con base en la constitución de este organismo, se estableció un esquema normativo a nivel internacional llamado Normas Internacionales de Contabilidad (NIC), conocidas actualmente como Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).

En vista de esto, se determina la aplicación del proceso de la Armonización Contable con el afán de contribuir a la construcción de parámetros normativos, que pretenden regular las actividades económicas de las naciones, estas normas intervienen dentro del sector social, educativo, empresarial, ambiental, entre otros, con el propósito de dar a conocer el grado de afectación de estos aspectos dentro de la globalización que se vienen desarrollando y la armonización con otros miembros reguladores del aspecto contable.

Rivero, P (2005: 46), expresa que “las NIIF favorecerán una información financiera de mayor calidad y transparencia, su mayor flexibilidad, que dará un mayor protagonismo al enjuiciamiento para dar solución a los problemas contables”,

es decir la aplicación del valor razonable, o el posible incremento de la actividad litigiosa.

Puede decirse entonces que las NIIF constituyen un conjunto de normas o leyes que establecen la información que deben presentarse en los estados financieros y la forma en que esa información debe aparecer, en dichos estados. Estas normas nacen para satisfacer la necesidad en una economía globalizada, con un imparable crecimiento e internacionalización de los mercados, de presentar la información contable de las empresas de forma que sea comparable y comprensible para todos.

Normas Internacionales de Información Financiera (NIIFs) para Pymes

Según López (2010), la NIIF para las PyMEs, se publicó en inglés en el mes de Julio de 2009 y responde a la fuerte demanda internacional tanto de los países desarrollados como de las economías emergentes para la expedición de un riguroso conjunto de normas contables en común para las pequeñas y medianas empresas, para las cuales las NIIF eran muy complejas y en muchos temas inaplicables, entre las razones específicas para desarrollar el concepto NIIF para la PYMES puede incluirse a las siguientes:

- Varios de los temas contenidos en las NIIF son irrelevantes para las PYMES típicas.
- Algunos tratamientos de política de contabilidad contenidos en las NIIF completas pueden ser prohibitivos para empresas pequeñas. Buscar simplificación de muchos de los principios de reconocimiento y medición que están en las NIIF completas-.
- Requerir sustancialmente menos revelaciones, ya que las Pymes normalmente no cotizan en bolsa.
- El lenguaje y explicaciones completamente simplificados.

La NIIF para las PYMES no aborda los varios temas que se tratan en las NIIF completas, ya que son irrelevantes para las PYMES: ganancias por acción; información financiera intermedia; presentación de reportes sobre segmentos; seguros (porque las entidades que le venden al público contratos de seguro generalmente se clasifican como responsables públicamente); y activos no-corrientes tenidos para la venta (si bien la tenencia de un activo para la venta es citado como potencial indicador de deterioro).

La revisión la NIIF para las PYMES estará limitada a una vez aproximadamente cada tres años, y considerará las NIIF nuevas y enmendadas que hayan sido desarrolladas en esos tres años, así como los problemas específicos que hayan sido identificados como mejoramientos posibles.

Para López (2010), el marco conceptual para la preparación de los estados financieros establece los principios básicos para las NIIF, establece los objetivos de los estados financieros y proporciona información acerca de la posición financiera, rendimiento y cambios en la posición financiera de la entidad que es útil para que un amplio rango de usuarios puedan tomar decisiones. El marco que establece los estados de posición financiera (balance), comprende:

- Activo: recurso controlado por la empresa como resultado de sucesos pasados del que se espera obtener beneficios económicos futuros.
- Pasivos: Obligación actual de la empresa, surgida a raíz de sucesos pasados, al vencimiento de la cual, y para cual la empresa espera desprenderse de recursos que incorporan beneficios económicos.
- Patrimonio neto: Es la parte residual de los activos de la empresa, una vez deducidos todos sus pasivos.
- Ingresos: Incrementos de beneficios económicos mediante el recibimiento o incremento de activos o decremento de los pasivos.
- Gastos: Decrementos en los bienes económicos

En fecha 05 y 06 de marzo de 2010, la Federación de Colegios de Contadores Públicos de la República Bolivariana de Venezuela (FCCPV), en el Directorio Nacional Ampliado aprobó la versión 4 del Boletín de Aplicación VEN NIF No.0(BA VEN NIF 0) Marco de Adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera. En este boletín se establece las Normas de Información Financiera que aplicarán para las Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES), las cuales fueron aprobadas por el Directorio Nacional Ampliado Extraordinario en fecha 17 de octubre de 2009, para los ejercicios que se inicien a partir del 01 de enero de 2011 o fecha de cierre inmediata posterior, permitiéndose su aplicación anticipada.

De acuerdo a López (2010), esta norma emitida por la Junta de Estándares Internacionales de Contabilidad (IASB), por sus siglas en inglés. Se desarrolla mediante la extracción de conceptos fundamentales del Marco Conceptual y de los principios y guías obligatorias relacionadas de las NIIF completas (para empresas grandes), además de considerar las modificaciones apropiadas en función de las necesidades de los usuarios y la relación costo-beneficio que implica producirlas, por lo que se considera necesario para la práctica profesional identificar algunas diferencias entre ambas normativas a fin de analizar su impacto en trabajos posteriores. A continuación se indican algunas de ellas:

Cuadro 3. Temas explicados en las NIIF's para Pymes.

Tema	NIIF para PYMES
Obligación de rendir cuentas	Está dirigida a pequeñas y medianas entidades, identificadas como aquellas que no tienen la obligación pública de rendir cuentas, es decir no cotizan en mercados públicos como Bolsas de valores nacionales o extranjeras.
Tratamiento de Activos Intangibles Vida Útil de los Activos Intangibles	Los activos intangibles distintos a la plusvalía (Sección 18), sólo permite la valoración mediante el modelo del costo. Se considera que todos los activos intangibles tienen una vida útil finita y se amortizarán a lo largo de su vida útil, incluyendo la plusvalía que se amortiza hasta 10 años como máximo.

Fuente: López (2010).

Cuadro 3. Temas explicados en las NIIF's para Pymes (continuación)

Tema	NIIF para PYMES
Activos intangibles generados internamente	Se reconocerán como gasto todos los desembolsos incurridos internamente incluyendo tanto los de la fase de investigación como los de desarrollo a menos que forme parte del costo de otro activo
Valoración de las Propiedades de Inversión	Los activos considerados como “Propiedades de Inversión” (Sección 16), se valoran a su valor razonable a la fecha sobre la que se informa, siempre que este valor pueda determinarse de manera fiable sin costo o esfuerzo desproporcionado.
Presentación de la cifra de las ganancias por acción	Se omite la presentación de información referente a las ganancias por acción.
Costos de la transacción en una Combinación de Negocios Reconocimiento de pasivos contingentes	Sección 19: Los costos directamente atribuibles a la transacción formarán parte del costo de una combinación de negocios. En una combinación de negocios sólo se reconocerá una provisión para un pasivo contingente si su valor razonable puede ser medido con fiabilidad y si es probable su cancelación.
Clasificación de los Instrumentos Financieros Valoración de los instrumentos financieros	Los instrumentos financieros son clasificados como instrumentos financieros básicos (Sección 11) y otros instrumentos financieros más complejos (Sección 12). Los básicos generalmente se valoran al costo amortizado mientras que los complejos se valoran al valor razonable.

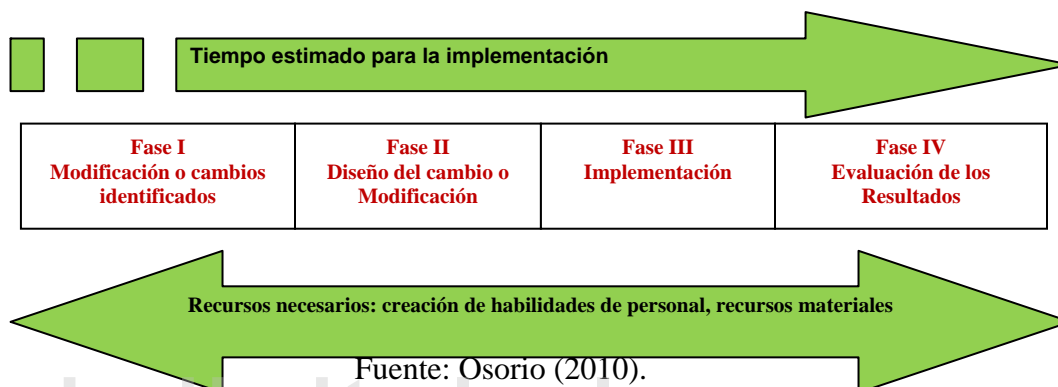
Fuente: López (2010).

Como se evidencia, la NIIF para PYMES, representa una simplificación de los requerimientos de las NIIF completas, que seguramente contribuirá a una mayor comparabilidad de la información, pero con un enfoque más acorde a las necesidades de los usuarios de este tipo de entidades.

Proceso de adopción de las NIIF para Pymes

Desde el enfoque de Osorio (2010), la adopción de las NIIF's requiere de un proceso conformado por cuatro (4) fases: diagnóstico y planificación, diseño y desarrollo, conversión (implementación) y mantenimiento; fases visibles en la siguiente figura:

Figura 3. Fases del proceso de adopción de las NIIF para Pymes



Partiendo de la figura anterior, se procede a describir cada una de las fases mencionadas:

Diagnóstico y planificación

Según Osorio (2010:87), “esta fase parte desde la integración del equipo responsable del proyecto; y se extiende tanto al análisis del entorno empresarial actual, sus proyecciones”; es decir, trata sobre la identificación de las normas, principios y prácticas contables utilizadas por la compañía; y su impacto ante la adopción de la nueva normativa. Todo lo cual debidamente establecido mediante un plan de implementación.

La administración de la empresa, es la encargada de integrar el equipo de trabajo que estará a cargo de la conducción de la implantación de la normativa internacional. Es importante identificar el perfil de los miembros del equipo, ya que cada uno de ellos llevará el liderazgo en las actividades específicas en las cuales son

especialistas. En la fase de diagnóstico y planificación se realiza: integración del equipo responsable del proyecto, análisis del entorno empresarial actual, sus proyecciones, identificación de las normas, principios y prácticas contables utilizadas por la compañía e impacto ante la adopción de la nueva normativa.

En este sentido, de acuerdo a los planteamientos del autor citado, se requiere de un administrador o un grupo de administradores encargados de: desarrollar y coordinar las modificaciones de los procesos, sistemas de información, y adaptación de la estructura organizativa de la compañía para que cumpla con todos los requerimientos de las Normas Internacionales de Información Financiera y de sus Interpretaciones aplicables a las operaciones de la empresa.

Diseño y desarrollo

A criterio de Osorio (2010:87), “esta es una fase preparatoria, en los términos de un mayor análisis que permita identificar las oportunidades de mejoras y su alineación con los requerimientos de la normativa a adoptarse”, en razón de ello, se determina que en esta fase se hace necesario diseñar y desarrollar las propuestas de cambios a los sistemas de información, proceso y estructura organizativa, acorde con su quehacer empresarial; y finalmente el acuerdo formal de su adopción por parte de la alta dirección.

Se determina entonces que la adopción de las NIIF, trae consigo la creación de nuevos agregados contables del activo o del pasivo del balance, aparecerán nuevas cargas o productos en función de los sucesos de gestión e incluso se suprimirán en ocasiones algunos capítulos del balance, como los de amortización y de provisiones. Asimismo, las normas tendrán un gran impacto sobre la forma de realizar el seguimiento y la evaluación del rendimiento de las empresas. Por otra parte, las normas IFRS exigirán a las empresas que se coticen en Bolsa una información más regular y detallada, dando prioridad a publicaciones trimestrales e informaciones sectoriales.

De manera general, se considera que estas normas permitirán aportar un valor de la empresa más cercano a su valor de mercado, pues en esta se realiza: identificación de las oportunidades de mejora y su alineación con los requerimientos (Políticas) de la normativa a adoptarse, diseño y desarrollo de las propuestas de cambios a los sistemas de información, procesos y estructura organizativa y el acuerdo formal de su adopción.

Conversión (Implementación)

Osorio (2010:88), “esta fase tiene por objetivo implementar todas las medidas identificadas y analizadas previamente, adaptando los procesos, sistemas de información y estructura organizativa”. Por lo tanto, incluirá tanto la capacidad del personal operativo, la determinación de los ajustes cuantitativos y cualitativos en los estados financieros, y el contenido del informe de adopción de la nueva normativa.

En la fase de conversión (implementación) se realiza la implementación de todas las medidas identificadas y analizadas previamente, adaptando los procesos, sistemas de información y estructura organizativa; capacitación del personal operativo; determinación de los ajustes cuantitativos y cualitativos en los estados financieros y el contenido del informe de adopción de la nueva normativa.

Es decir, la fase de conversión o implementación de las NIIF requiere de una revisión de los principales tópicos del marco conceptual de la normativa; así como el conocimiento y manejo del contenido de cada una de las normas que le son aplicables a la empresa.

Mantenimiento

De acuerdo a Osorio (2010: 88), “esta fase le permite a la entidad monitorear el cumplimiento de la normativa adoptada”. Por lo tanto, incluye la evaluación del cumplimiento de lo establecido por cada una de las normas que le son aplicables en el

momento de la conversión, posterior a la conversión, así como la adhesión oportuna a futuros cambios que se producirán en la normativa contable internacional.

De acuerdo a lo expuesto por el autor, puede inferirse que en la fase de mantenimiento se realiza el monitoreo del cumplimiento de la normativa adoptada; evaluación del cumplimiento de lo establecido por cada una de las normas que le son aplicables en el momento de la conversión y posterior a la conversión y evaluación de la adhesión oportuna a futuros cambios que se producirán en la normativa contable internacional.

Bases Legales

Las bases legales que regulan la adopción de las NIIF Venezuela, vienen dadas por:

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 105 indica que “la ley determinará las profesiones que requieran título y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas, incluyendo la colegiación”. Al mismo tiempo, en su artículo 135, establece que quienes aspiren al ejercicio de cualquier profesión, tiene el deber de prestar servicios a la comunidad durante el tiempo, lugar y condiciones que determine la Ley.

En su disposición transitoria, numeral 5)...la ampliación de las penas contra asesores o asesoras, bufetes de abogados o de abogadas, auditores externos o auditoras externas y otros profesionales que actúen en complicidad para cometer delitos tributarios, incluyendo períodos de inhabilitación en el ejercicio de la profesión.

Según los artículos 443 y 444, del Código de Comercio todo balance general debe expresar con veracidad, y con la exactitud compatible con sus finalidades, la situación financiera del negocio en la fecha a que se refiera. Sus renglones se formarán tomando como base las cuentas abiertas, de acuerdo con los criterios de

estimación emitidos por el Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría, y en su defecto por las Normas Internacionales de Contabilidad. Dicho balance comprenderá un resumen y estimación de todos los bienes de la empresa, así como de sus obligaciones. El balance se elaborará conforme los principios contables autorizados por el mencionado consejo, y a la naturaleza del negocio de que se trate.

Para la estimación de los diversos elementos del activo se observaran las reglas que dicte el Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría y Auditoría, y en su defecto, por las Normas Internacionales de Contabilidad; en el caso que no hubiere concordancia entre las reglas anteriores, y dependiendo de la naturaleza del negocio de que se trate, así como de la existencia de Bolsa de Valores o Bolsas de Productos; se deberán observar las normas establecidas en las leyes especiales.

La Ley del Ejercicio de la Contaduría (1973), establece en su artículo 1, que la profesión de Contador Público y su ejercicio se regirá por la Ley de Ejercicio de la Contaduría Pública y el presente Reglamento. Parágrafo Único: Las normas del Código de Ética Profesional y de los reglamentos internos que dicten la Federación y los Colegios de Contadores Públicos, deberán sujetarse a la Ley de Ejercicio de la Contaduría y al presente Reglamento.

Definición de términos básicos

Competencias: Son aquellas que constituyen la habilidad para que un individuo pueda desempeñarse conforme a los estándares requeridos a través de un rango amplio de circunstancias y para responder a demandas cambiantes. Alles, M. (2007:9).

Contador Público. Es un profesional con aptitudes de liderazgo; con capacidad para ejercer libremente o bajo relación de dependencia, en empresas públicas o privadas, que fundamenta y desarrolla sus actividades en los principios establecidos en el

código de ética profesional, las leyes, los procedimientos, las normas, los conceptos filosóficos y la doctrina, que estén vigentes en el campo de las Ciencias Contables. Uribe, L (2006):46

Habilidades: Son aquellas que capacitan al contador profesional para el uso adecuado del conocimiento obtenido a través de la educación. Alles, M. (2007:11).

Normas Internacionales de Información Financiera (NIIFs): son un conjunto de normas o leyes que establecen la información que deben presentarse en los estados financieros y la forma en que esa información debe aparecer, en dichos estados. Gil (2007:87).

Valores éticos profesionales: Estos valores profesionales le entregan al profesional contable el derecho a emitir criterios acertados y desempeñar su ejercicio de una manera ética en favor de la sociedad y de la profesión. Alles, M. (2007:15).

bdigital.ula.ve

Cuadro 4. Operacionalización de la Variable

Objetivo General: Determinar las competencias profesionales para la adopción de las NIIF para Pymes; en los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo;				
Objetivos específicos	Variable	Dimensión	Indicadores	Ítem
Describir las dimensiones que determinan las competencias profesionales para la adopción de las NIIF para Pymes; en los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo;	Competencias Profesionales para la adopción de las NIIF para Pymes.	Dimensiones de las competencias profesionales	Competencia técnica. Competencia metodológica. Competencia social. Competencia participativa.	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12
Identificar las competencias profesionales genéricas que poseen para la adopción de las NIIF para Pymes; los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo;		Competencias profesionales genéricas	Trabajo en Equipo. Comunicación. Calidad de Trabajo. Ética. Orientación a los Resultados. Liderazgo.	13,14 15,16 17,18 19,20 21,22 23,24
Precisar las competencias profesionales específicas que para la adopción de las NIIF para Pymes; predominan en los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo;		Competencias profesionales específicas	Nivel de Compromiso. Productividad. Adaptabilidad- Flexibilidad. Responsabilidad. Innovación. Habilidad Analítica. Orientación al Cliente.	25,26 27,28 29,30 31,32 33,34 35,36 37,38

Fuente: Autora de la Investigación (2011)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El fin esencial de este capítulo es el de situar en el campo de investigación los métodos e instrumentos que se utilizarán en la investigación planteada. Al respecto Méndez, C (2001:123), expresa que “debe responderse al nivel de profundidad a que se quiere llegar en el conocimiento propuesto, al método y a las técnicas que han de utilizarse en la recolección de la información”.

Tipo de Investigación

La investigación corresponde a una investigación descriptiva. Para Hernández, C; Fernández, R y Baptista, P (2006:119), la investigación descriptiva “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”.

La investigación descriptiva desde el enfoque de Sabino, C (2003), comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. Por lo tanto, la descripción de la investigación, conlleva a presentar los hechos tal como ocurren, caracterizándose la realidad observada, preparando las condiciones necesarias para la explicación de los mismos.

Se considera descriptiva porque a partir de este estudio se caracterizó un evento de forma general, vinculado a las competencias profesionales para la adopción de las NIIF para Pymes de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo.

Diseño de la Investigación

Este estudio corresponde con un diseño de campo no experimental, por cuanto la investigadora se basó en métodos que permiten reconocer datos en forma directa. Para Arias, F (2000:30), la investigación de campo no experimental “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular variable alguna”.

Al respecto, Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P (2003), explican que los diseños no experimentales de investigación se realizan sin manipular variables intencionalmente, se observa al fenómeno tal y como se presenta en su contexto natural para después analizarlo; es más cercano a la realidad estudiada, posee un control menos riguroso que la experimental.

En este sentido, de acuerdo a los objetivos de la investigación, se puede considerar que el diseño adoptado en la investigación fue de campo no experimental, puesto que la información se tomó tal y como se encontró en su ambiente natural debido a que los datos se recolectaron directamente en las oficinas contables en estudio.

Población

La población está constituida por un conjunto de elementos, personas, cosas en las que tiene una serie de características que forman parte del contexto donde se quiere investigar. Según Hurtado, J (2000: 152), la población es “el conjunto de elementos, seres o eventos, concordantes entre sí en cuanto a una serie de características, de las cuales se puede obtener alguna información”.

En este sentido, la población estuvo constituida por los Contadores Públicos que laboran en las dos (2) oficinas contables del municipio Pampán estado Trujillo, ubicadas específicamente en la parroquia Pampán; siendo en total cinco (5) los sujetos de los cuales se recopiló la información vinculada a los objetivos planteados

en la investigación. Cabe destacar que hasta el momento se desconoce con seguridad que este sea el número de oficinas existentes, ya que no existe un registro formal de las mismas.

Cuadro 5. Población

Nombre de la Oficina	Dirección	Nº de Contadores
Contabilidad Independiente Mirely.	Av. principal de Pampán, Quinta IZAVIC, Parroquia Pampán, estado Trujillo.	2
Oficina de Contadores V & G Contadores Empresariales	Av. principal, sector Santa Cruz. Centro Comercial Rosario 2, piso 1 local 3 y 4, Parroquia Pampán estado Trujillo	3
Total		5

Fuente: Observación directa de la investigadora (2012).

En la presente investigación, dadas las características de la población, que por su tamaño, es definida y finita, no se aplicará un proceso muestral, sino que siguiendo a Hurtado, J (2000), se trabajó con la totalidad de los sujetos integrantes de la población para obtener los datos requeridos, es decir, por los cinco (5) Contadores Públicos que laboran en las oficinas estudiadas.

Instrumento de Recolección de la Información

En toda investigación es de gran importancia el instrumento de recolección de datos a utilizar, pues por medio de éste se puede presentar una situación actual o real, lo cual permite a la investigadora ser objetivo de información concisa en función de los objetivos planteados. Arias, F (2000: 53), señala que los instrumentos de recolección son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información”.

El instrumento tuvo como propósito extraer información relativa a las características de mayor interés de la población sujeta a estudio, de manera que se utilizó un cuestionario considerado por Méndez, C (2001:190): “un cuestionario es un

instrumento formado por una serie de preguntas relativas a un tema en particular, que se contestan por escrito a fin de obtener la información necesaria para la realización de una investigación”.

El cuestionario estuvo conformado por un conjunto de treinta y ocho (38) preguntas. Cada pregunta tiene un total de cinco (5) alternativas, de la cual el encuestado debió seleccionar una sola. (Ver anexo 1).

Las alternativas propuestas en el cuestionario, están dispuestas del N° 1 al N° 5, números que indican:

1= Nunca

2 = Casi nunca

3= Algunas veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Validez del Instrumento

Según Hurtado, J (2000:43) la validez, “se refiere al grado en que un instrumento mide lo que pretende medir, mide todo lo que el investigador quiere medir y mide sólo lo que quiere medir”. El cuestionario se validó utilizando el procedimiento de validación de contenido. Se seleccionó este procedimiento porque este permitió evaluar el nivel en que el instrumento comprende efectivamente todos o una gran parte de los contenidos donde se realiza el hecho medido. Según Bohrstedt, citado por Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P (2003:347) es el “grado en que la medición representa al concepto medido”.

Este procedimiento se realizó mediante la construcción de un conjunto de ítems correspondientes a los indicadores que conforman los objetivos de investigación. Así también la consultó a un grupo de profesionales expertos en el área que expresaron su opinión respecto a los ítems que propuestos, considerando si son apropiados para

recolectar la información y en qué grado reflejan un dominio específico del contenido de los objetivos propuestos en la investigación. (Ver anexo 2).

Análisis de los Datos

Luego de la aplicación del instrumento se procesaron los datos, codificándolos y tabulándolos con un orden lógico. Por otra parte, se emplearon métodos propios de la estadística descriptiva. Estos datos se ilustraron en tablas de frecuencias absolutas y relativas, y en gráficos de barras, apoyándose en el uso de un software computacional como Excel 2007. Después se procedió al análisis de los datos obtenidos, conforme a la revisión documental realizada.

bdigital.ula.ve

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Este capítulo muestra los datos obtenidos de la aplicación del instrumento, los cuales constituyen los resultados generales de la investigación, relacionados a las competencias profesionales para la adopción de las NIIF para Pymes; que poseen los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo.

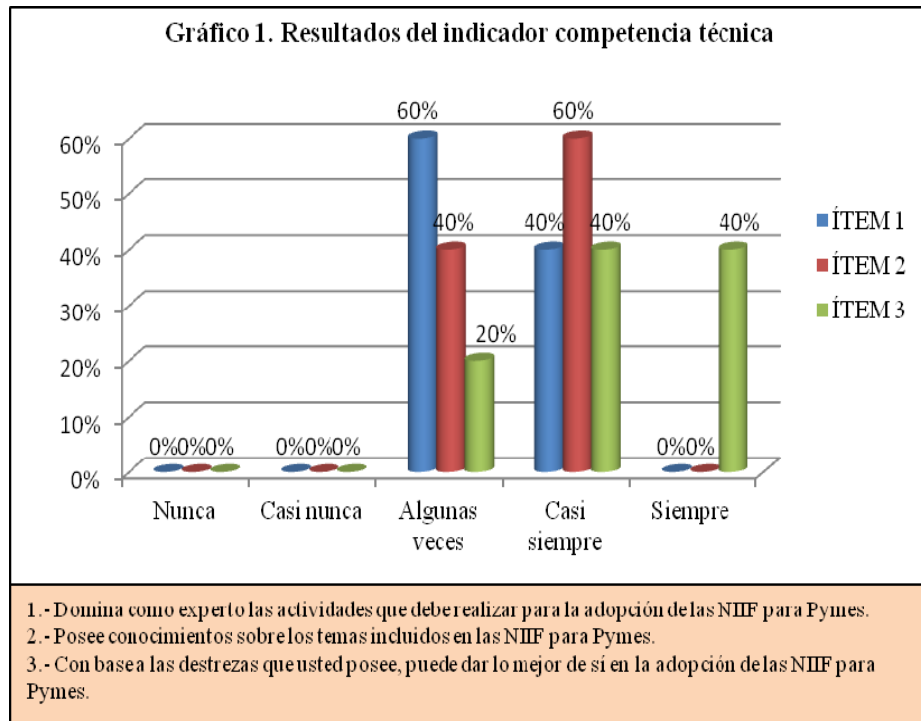
Resultados del primer objetivo específico

Describir las dimensiones que determinan las competencias profesionales para la adopción de las NIIF para Pymes; en los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo.

Tabla 1. Resultados del indicador competencia técnica

1.- Domina como experto las actividades que debe realizar para la adopción de las NIIF para Pymes.						
2.- Posee conocimientos sobre los temas incluidos en las NIIF para Pymes.						
3.- Con base a las destrezas que usted posee, puede dar lo mejor de sí en la adopción de las NIIF para Pymes.						
Alternativas	ÍTEM 1		ÍTEM 2		ÍTEM 3	
	F	%	F	%	F	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Algunas veces	3	60%	2	40%	1	20%
Casi siempre	2	40%	3	60%	2	40%
Siempre	0	0%	0	0%	2	40%
Total	5	100%	5	100%	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por Torres 2012)



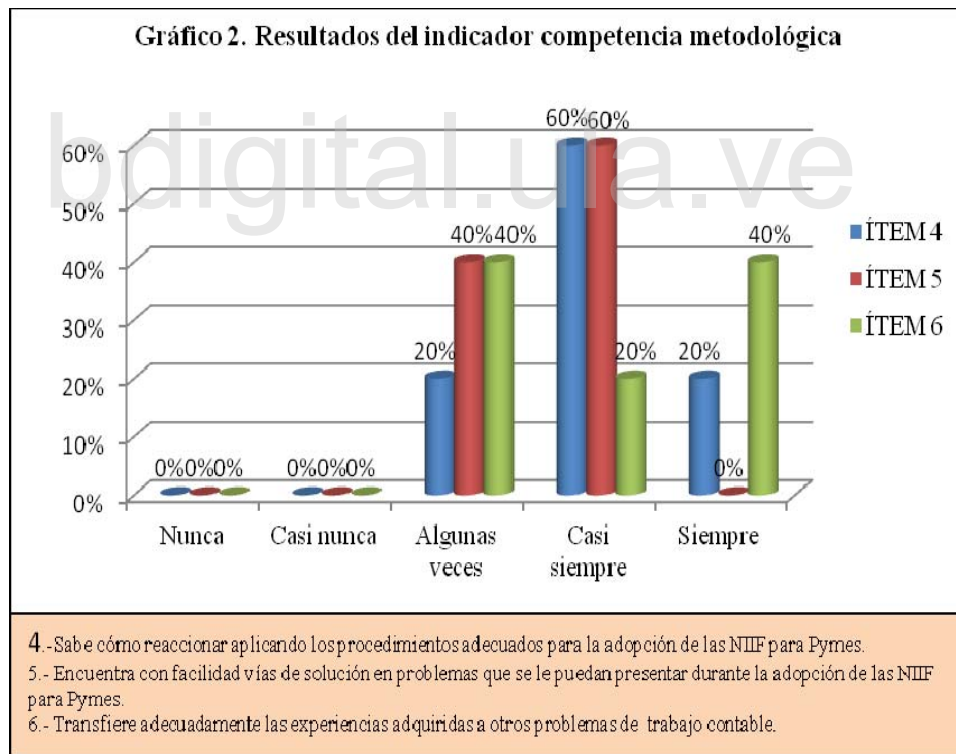
En el gráfico 1, se muestran los resultados obtenidos del indicador competencia técnica. Se observa que el 60% de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; algunas veces domina como experto las actividades que debe realizar para la adopción de las NIIF para Pymes; mientras el 40% lo hace casi siempre. Asimismo, el 60% casi siempre poseen conocimientos sobre los temas incluidos en las NIIF para Pymes, no obstante el 40% algunas veces. Con base a las destrezas, un 40% siempre puede dar lo mejor de sí en la adopción de las NIIF para Pymes, un 40% casi siempre, mientras que un 20% algunas veces.

De manera general, se evidencia en los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; una competencia técnica fundamentada en los conocimientos sobre los temas incluidos en las NIIF para Pymes y en las destrezas requeridas para dar lo mejor de sí en su adopción; no obstante carecen de dominio como experto de las actividades a ejecutar, lo cual contradice lo expuesto por Bunk (2004), para quien posee competencia técnica aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

Tabla 2. Resultados del indicador competencia metodológica

4.-Sabe cómo reaccionar aplicando los procedimientos adecuados para la adopción de las NIIF para Pymes.						
5.- Encuentra con facilidad vías de solución en problemas que se le puedan presentar durante la adopción de las NIIF para Pymes.						
6.- Transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo contable.						
Alternativas	ÍTEM 4		ÍTEM 5		ÍTEM 6	
	F	%	F	%	F	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Algunas veces	1	20%	2	40%	2	40%
Casi siempre	3	60%	3	60%	1	20%
Siempre	1	20%	0	0%	2	40%
Total	5	100%	5	100%	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por Torres 2012)



De acuerdo al gráfico 2, el 60% de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; casi siempre sabe cómo reaccionar aplicando los procedimientos adecuados para la adopción de las NIIF para Pymes; un 20% siempre

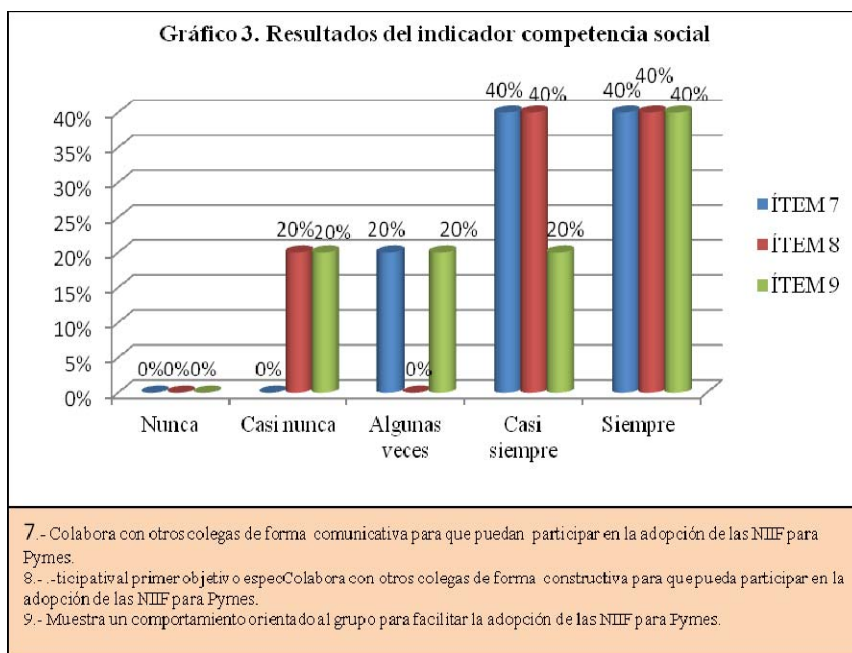
y otro 20% algunas veces. Aunado a ello, el 60% casi siempre encuentra con facilidad vías de solución en problemas que se le puedan presentar durante la adopción de las NIIF para Pymes; mientras el 40% lo hace algunas veces. Aunque el 40% siempre transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo contable, otro 40% lo hace algunas veces y finalmente el 20% casi siempre.

De manera general, los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; poseen una competencia metodológica denotada por la reacción ante la aplicación de procedimientos, facilidad de solucionar problemas y transferir conocimientos durante la adopción de las NIIF para Pymes; lo cual es fundamentado por Bunk (2004), cuando dice que posee competencia metodológica aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, que encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.

Tabla 3. Resultados del indicador competencia social

7.- Colabora con otros colegas de forma comunicativa para que puedan participar en la adopción de las NIIF para Pymes.						
8.- Colabora con otros colegas de forma constructiva para que pueda participar en la adopción de las NIIF para Pymes.						
9.- Muestra un comportamiento orientado al grupo para facilitar la adopción de las NIIF para Pymes.						
Alternativas	ÍTEM 7		ÍTEM 8		ÍTEM 9	
	F	%	F	%	F	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	1	20%	1	20%
Algunas veces	1	20%	0	0%	1	20%
Casi siempre	2	40%	2	40%	1	20%
Siempre	2	40%	2	40%	2	40%
Total	5	100%	5	100%	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por Torres 2012)



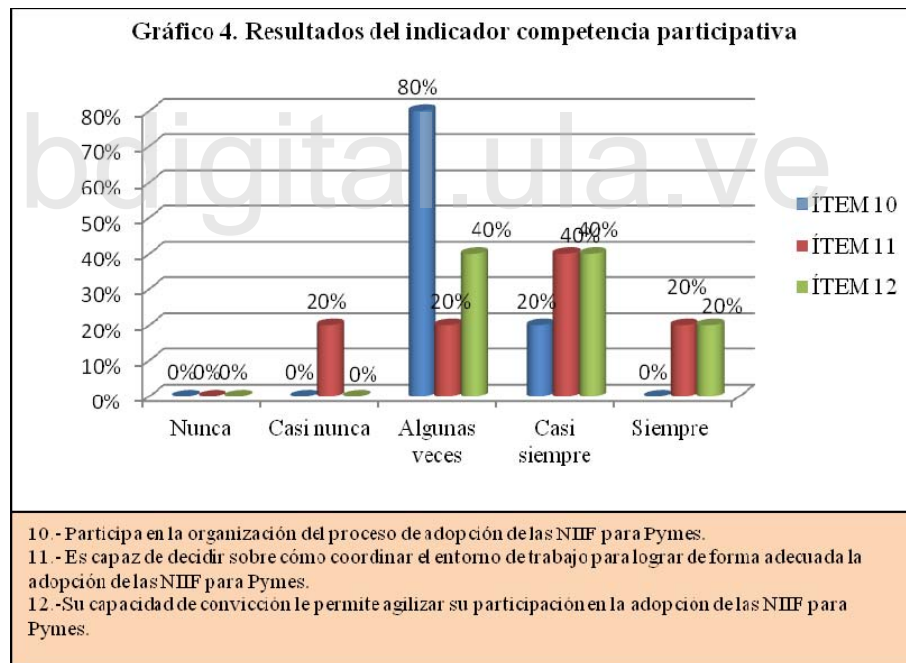
Según los datos del gráfico 3, un 40% de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; siempre colabora con otros colegas de forma comunicativa para que puedan participar en la adopción de las NIIF para Pymes, otro 40% casi siempre y el 20% restante algunas veces. Respecto a la colaboración de forma constructiva, un 40% siempre colabora con otros colegas para que puedan participar en la adopción de las NIIF para Pymes; otro 40% casi siempre y el 20% casi nunca. Aunque el 40% siempre muestra un comportamiento orientado al grupo para facilitar la adopción de las NIIF para Pymes; un 20% lo hace casi siempre, otro 20% algunas veces y el 20% restante casi nunca.

En general, la competencia social de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; les permite brindar colaboración comunicativa y constructiva a otros colegas para que éstos puedan adoptar las NIIF para Pymes sin problemas, debido al comportamiento de orientación al grupo que poseen; a criterio de Bunk (2004), dichas formas de comportamiento forman parte de lo denominado competencia social, y constituye un elemento de importancia para que los profesionales contables actúen en conjunto en la adopción de las mencionadas normas.

Tabla 4. Resultados del indicador competencia participativa

10.- Participa en la organización del proceso de adopción de las NIIF para Pymes.						
11.- Es capaz de decidir sobre cómo coordinar el entorno de trabajo para lograr de forma adecuada la adopción de las NIIF para Pymes.						
12.-Su capacidad de convicción le permite agilizar su participación en la adopción de las NIIF para Pymes.						
Alternativas	ÍTEM 10		ÍTEM 11		ÍTEM 12	
	F	%	F	%	F	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	1	20%	0	0%
Algunas veces	4	80%	1	20%	2	40%
Casi siempre	1	20%	2	40%	2	40%
Siempre	0	0%	1	20%	1	20%
Total	5	100%	5	100%	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por Torres 2012)



En el gráfico 4, se muestran los resultados obtenidos del indicador competencia participativa. El 80% de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; algunas veces participa en la organización del proceso de adopción de las NIIF para Pymes; apenas el 20% participa casi siempre. En relación a la coordinación del entorno para lograr de forma adecuada la adopción de las NIIF para Pymes;

aunque el 40% casi siempre es capaz de tomar decisiones y un 20% siempre; un 20% puede hacerlo algunas veces y otro 20% casi nunca. En cuanto a la capacidad de convicción, casi siempre permite a un 40% agilizar su participación en la adopción de las NIIF para Pymes; a otro 40% algunas veces, mientras que al 20% restante siempre lo hace.

Se infiere entonces que, en los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; la capacidad participativa requerida para la adopción de las NIIF para Pymes, presenta debilidades, aunque pueden agilizar su participación, no siempre participan en la organización o participación para dicha adopción; contradiciendo lo expuesto por Bunk (2004), para quien la competencia participativa trata sobre la capacidad de coordinación, de organización, de decisión, de responsabilidad, entre otras habilidades.

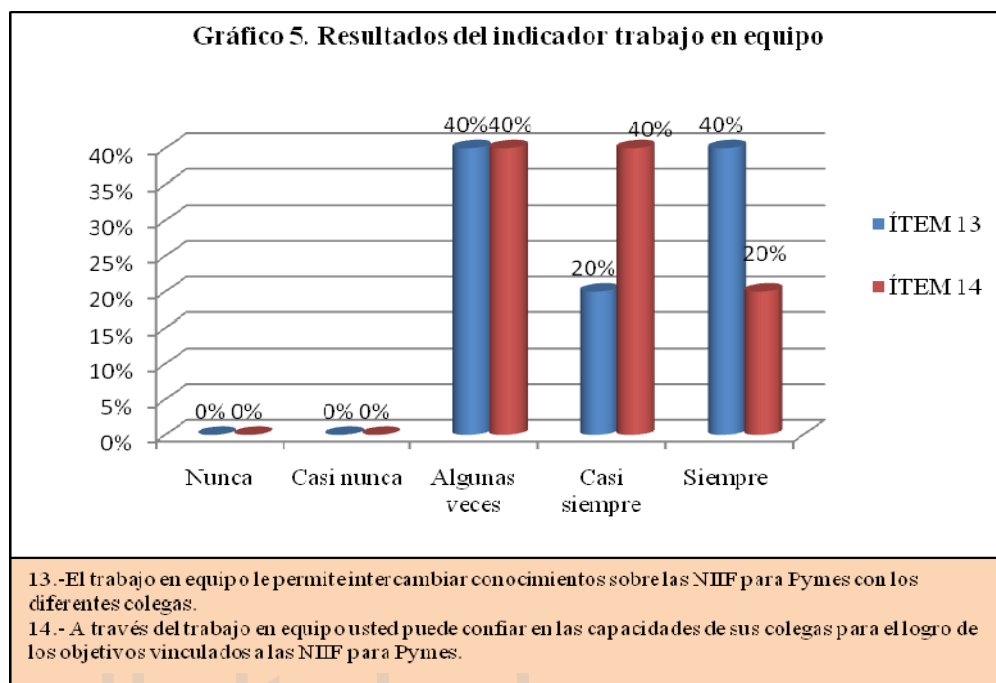
Resultados del segundo objetivo específico

Identificar las competencias profesionales genéricas que poseen para la adopción de las NIIF para Pymes; los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo.

Tabla 5. Resultados del indicador trabajo en equipo

13.-El trabajo en equipo le permite intercambiar conocimientos sobre las NIIF para Pymes con los diferentes colegas.				
14.- A través del trabajo en equipo usted puede confiar en las capacidades de sus colegas para el logro de los objetivos vinculados a las NIIF para Pymes.				
Alternativas	ÍTEM 13		ÍTEM 14	
	F	%	F	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%
Algunas veces	2	40%	2	40%
Casi siempre	1	20%	2	40%
Siempre	2	40%	1	20%
Total	5	100%	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por Torres 2012)



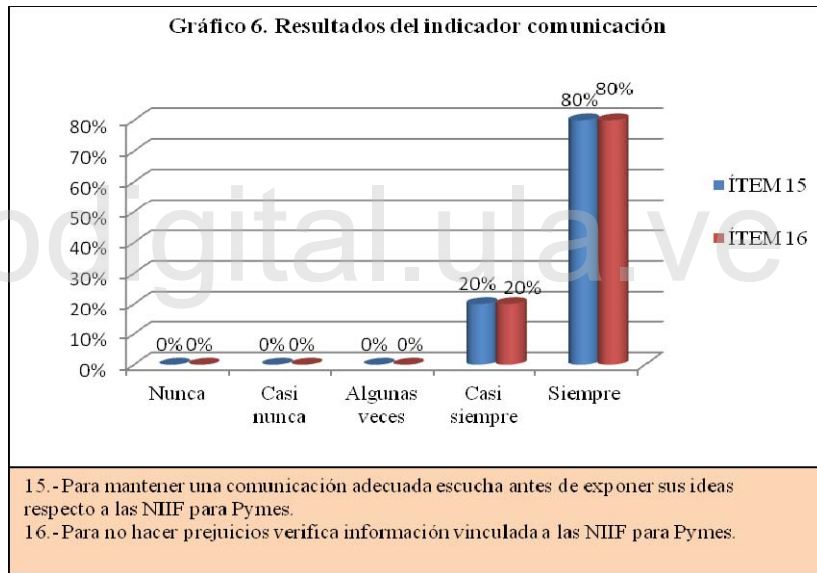
En relación al indicador trabajo en equipo, en el gráfico 5 se observa que un 40% de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; siempre intercambia conocimientos sobre las NIIF para Pymes con los diferentes colegas; otro 40% lo hace algunas veces aunque el 20% restante lo hace casi siempre. A través del trabajo en equipo, el 40% casi siempre puede confiar en las capacidades de sus colegas para el logro de los objetivos vinculados a las NIIF para Pymes; un 40% algunas veces, mientras que otro 20% siempre.

Se logra evidenciar que la mayoría de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; puede trabajar en equipo lo cual se traduce en ventaja por cuanto como lo determina Alles, M (2007105), demuestra la intención de colaborar con otros colegas para formar parte de un grupo y trabajar con ellos en función de la adopción de las NIIF para Pymes.

Tabla 6. Resultados del indicador comunicación

15.- Para mantener una comunicación adecuada escucha antes de exponer sus ideas respecto a las NIIF para Pymes.				
16.- Para no hacer prejuicios verifica información vinculada a las NIIF para Pymes.				
Alternativas	ÍTEM 15		ÍTEM 16	
	F	%	F	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%
Algunas veces	0	0%	0	0%
Casi siempre	1	20%	1	20%
Siempre	4	80%	4	80%
Total	5	100%	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por Torres 2012)



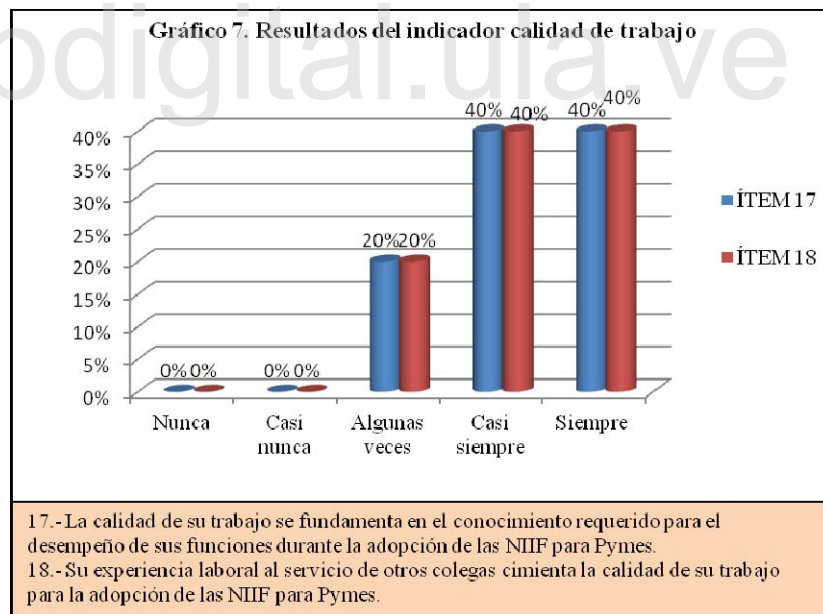
Con base al gráfico 6, se tiene que el 80% de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; para mantener una comunicación adecuada siempre escucha antes de exponer sus ideas respecto a las NIIF para Pymes, asimismo para no hacer prejuicios siempre verifica información vinculada; así el 20% restante lo hace casi siempre. Es decir, estos profesionales poseen un nivel de comunicación adecuado para la adopción de las NIIF para Pymes, como lo indica Alles, M (2007) poseen capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas de forma

efectiva, preguntar para llevar adelante un propósito, capacidad de escuchar al otro y comprenderlo.

Tabla 7. Resultados del indicador calidad de trabajo

17.- La calidad de su trabajo se fundamenta en el conocimiento requerido para el desempeño de sus funciones durante la adopción de las NIIF para Pymes.				
18.- Su experiencia laboral al servicio de otros colegas cimienta la calidad de su trabajo para la adopción de las NIIF para Pymes.				
Alternativas	ÍTEM 17		ÍTEM 18	
	F	%	F	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%
Algunas veces	1	20%	1	20%
Casi siempre	2	40%	2	40%
Siempre	2	40%	2	40%
Total	5	100%	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por Torres 2012)



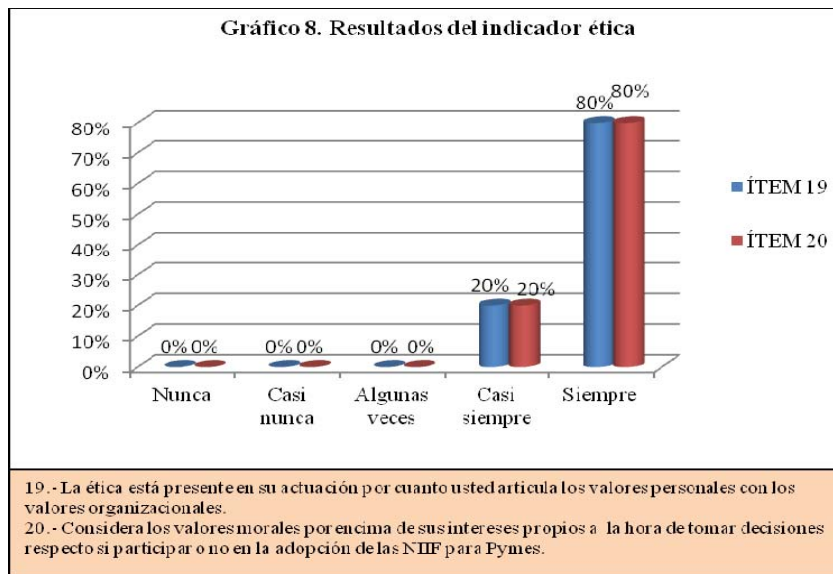
En función del gráfico 7, en un 40% de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; la calidad de su trabajo siempre se fundamenta en el conocimiento requerido para el desempeño de sus funciones durante la adopción de las NIIF para Pymes; ya su experiencia laboral al servicio de otros colegas siempre

cimiento la calidad de su trabajo para la adopción de las NIIF para Pymes; en otro 40% casi siempre, no obstante, en el 20% restante algunas veces. Estos resultados permiten inferir que la mayoría de los Contadores Públicos estudiados, elaboran su trabajo con calidad determinando así su buen desempeño durante la adopción de las NIIF para Pymes, la cual según Alles, M (2007), implica tener conocimientos para comprender los aspectos complejos y transformarlos en soluciones prácticas.

Tabla 8. Resultados del indicador ética

19.- La ética está presente en su actuación por cuanto usted articula los valores personales con los valores organizacionales.				
20.- Considera los valores morales por encima de sus intereses propios a la hora de tomar decisiones respecto si participar o no en la adopción de las NIIF para Pymes.				
Alternativas	ÍTEM 19		ÍTEM 20	
	F	%	F	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%
Algunas veces	0	0%	0	0%
Casi siempre	1	20%	1	20%
Siempre	4	80%	4	80%
Total	5	100%	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por Torres 2012)

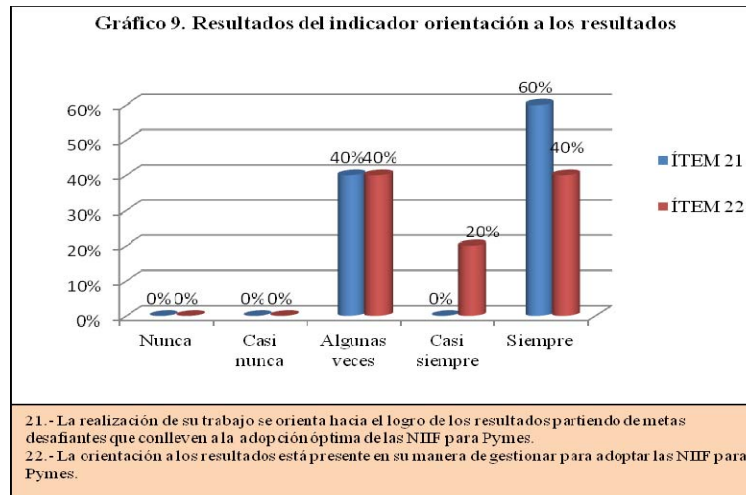


De acuerdo al gráfico 8, en el 80% de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; la ética está siempre presente en su actuación por cuanto usted articula los valores personales con los valores organizacionales; por ello, siempre consideran que los valores morales por encima de sus intereses propios a la hora de tomar decisiones respecto si participar o no en la adopción de las NIIF para Pymes; mientras que en el 20% casi siempre. Se evidencia que la ética estaría presente en la adopción de las NIIF para Pymes, pues tal como lo dice Alles, M (2007), está denotada por valores morales y buenas costumbres en las prácticas profesionales.

Tabla 9. Resultados del indicador orientación a los resultados

21.- La realización de su trabajo se orienta hacia el logro de los resultados partiendo de metas desafiantes que conlleven a la adopción óptima de las NIIF para Pymes.				
22.- La orientación a los resultados está presente en su manera de gestionar para adoptar las NIIF para Pymes.				
Alternativas	ÍTEM 21		ÍTEM 22	
	F	%	F	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%
Algunas veces	2	40%	2	40%
Casi siempre	0	0%	1	20%
Siempre	3	60%	2	40%
Total	5	100%	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por Torres 2012)



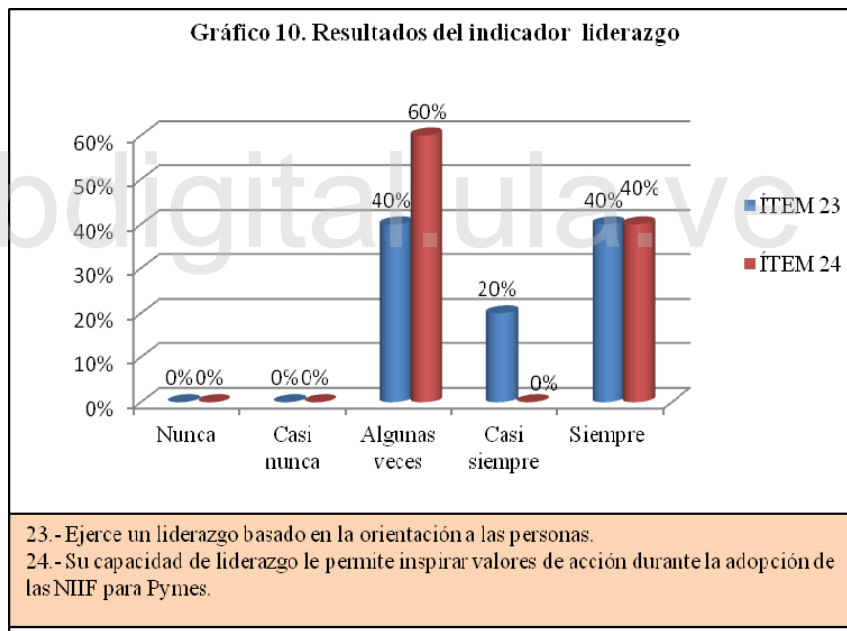
En el gráfico 9, se muestra que la realización del trabajo del 60% de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; siempre se orienta hacia el logro de los resultados partiendo de metas desafiantes que conlleven a la adopción óptima de las NIIF para Pymes; en el 40% algunas veces. Aunado a lo anterior, la orientación a los resultados de un 40% siempre está presente en su manera de gestionar para adoptar las NIIF para Pymes; en otro 40% algunas veces y en el 20% restante casi siempre.

Se evidencia que la mayoría de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; realiza su trabajo orientado a los resultados, lo cual se traduce en una gran ventaja, como lo indica Alles, M (2007), esta competencia profesional encamina todos los actos al logro de los objetivos comunes, actuando con velocidad y sentido de urgencia para satisfacer las necesidades de los ciudadanos y/o mejorar las organizaciones.

Tabla 10. Resultados del indicador liderazgo

23.- Ejerce un liderazgo basado en la orientación a las personas.				
24.- Su capacidad de liderazgo le permite inspirar valores de acción durante la adopción de las NIIF para Pymes.				
Alternativas	ÍTEM 23		ÍTEM 24	
	F	%	F	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%
Algunas veces	2	40%	3	60%
Casi siempre	1	20%	0	0%
Siempre	2	40%	2	40%
Total	5	100%	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por Torres 2012)



A partir de los datos del gráfico 10, se observa por un lado, que el 40% de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; siempre ejerce un liderazgo basado en la orientación a las personas; otro 40% algunas veces, mientras que el 20% siempre. Por otro lado, la capacidad de liderazgo del 60% algunas veces le permite inspirar valores de acción durante la adopción de las NIIF para Pymes; aunque en el 40% restante siempre. En general, aunque estos profesionales pueden

orientar su capacidad de liderazgo a las personas para quien prestan sus servicios, dicha capacidad no les permite en todo momento inspirar valores de acción necesarios para la adopción de las normas en cuestión, lo cual contradice lo expuesto por Alles, M (2007), para quien el liderazgo es una habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

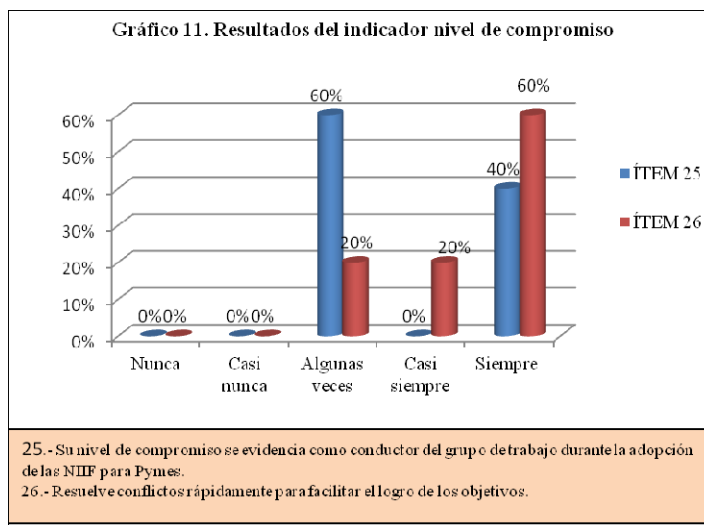
Resultados del tercer objetivo específico

Precisar las competencias profesionales específicas que para la adopción de las NIIF para Pymes; predominan en los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo.

Tabla 11. Resultados del indicador nivel de compromiso

25.- Su nivel de compromiso se evidencia como conductor del grupo de trabajo durante la adopción de las NIIF para Pymes.				
26.- Resuelve conflictos rápidamente para facilitar el logro de los objetivos.				
Alternativas	ÍTEM 25		ÍTEM 26	
	F	%	F	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%
Algunas veces	3	60%	1	20%
Casi siempre	0	0%	1	20%
Siempre	2	40%	3	60%
Total	5	100%	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por Torres 2012)

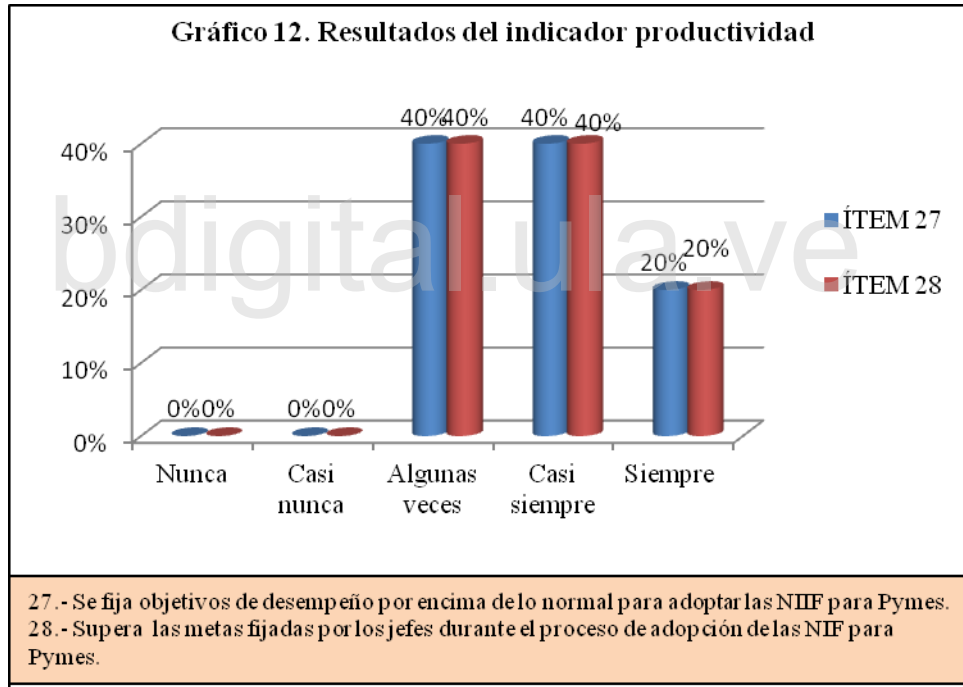


De acuerdo al gráfico 11, el nivel de compromiso del 60% de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; algunas veces se evidencia como conductor del grupo de trabajo durante la adopción de las NIIF para Pymes. Sin embargo, en el 40% esto se observa siempre. Aunque el 60% alega que siempre resuelve conflictos rápidamente para facilitar el logro de los objetivos, un 20% lo hace casi siempre y otro 20% algunas veces. Lo anterior indica que la mayoría los profesionales estudiados, posee un nivel de compromiso que le permite solucionar conflictos que durante la adopción de las NIIF para Pymes puedan presentarse, no obstante, dicho compromiso se ve afectado por cuanto tales profesionales presentan debilidades en relación a la conducción de grupos, tomando en cuenta a Alles, M (2007), esto limitaría el control de la puesta en marcha de las acciones acordadas.

Tabla 12. Resultados del indicador productividad

27.- Se fija objetivos de desempeño por encima de lo normal para adoptar las NIIF para Pymes.				
28.- Supera las metas fijadas por los jefes durante el proceso de adopción de las NIF para Pymes.				
Alternativas	ÍTEM 27		ÍTEM 28	
	F	%	F	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%
Algunas veces	2	40%	2	40%
Casi siempre	2	40%	2	40%
Siempre	1	20%	1	20%
Total	5	100%	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por Torres 2012)



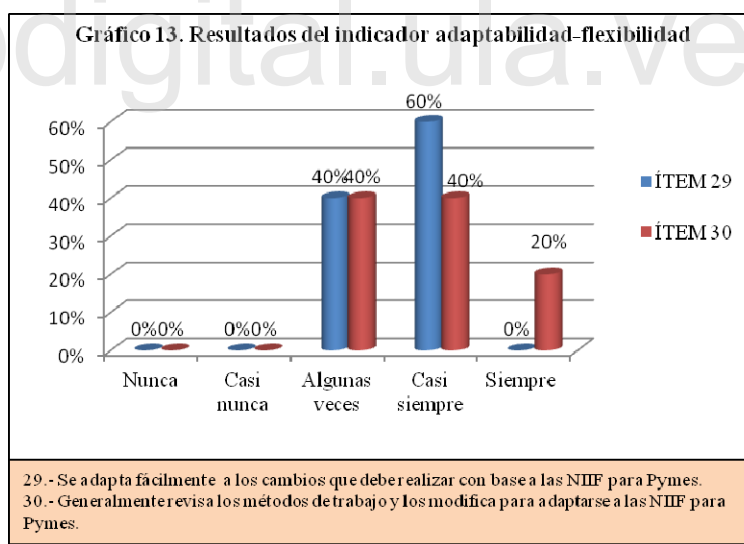
En función del gráfico 12, un 40% de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; algunas veces se fija objetivos de desempeño por encima de lo normal para adoptar las NIIF para Pymes; por lo que supera las metas fijadas por los jefes; otro 40% casi siempre lo hace y el 20% restante siempre. Es decir, la adopción de las NIIF para Pymes se fundamenta en un adecuado nivel de productividad, el cual permite a los profesionales contables fijar objetivos y superar

las metas establecidas, hecho este que converge con lo expuesto por Alles, M (2007), para quien el poseer la habilidad de ser productivo, induce a establecer para sí mismo objetivos de desempeño más altos que el promedio y de alcanzarlos con éxito.

Tabla 13. Resultados del indicador adaptabilidad-flexibilidad

29.- Se adapta fácilmente a los cambios que debe realizar con base a las NIIF para Pymes.				
30.- Generalmente revisa los métodos de trabajo y los modifica para adaptarse a las NIIF para Pymes.				
Alternativas	ÍTEM 29		ÍTEM 30	
	F	%	F	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%
Algunas veces	2	40%	2	40%
Casi siempre	3	60%	2	40%
Siempre	0	0%	1	20%
Total	5	100%	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por Torres 2012)



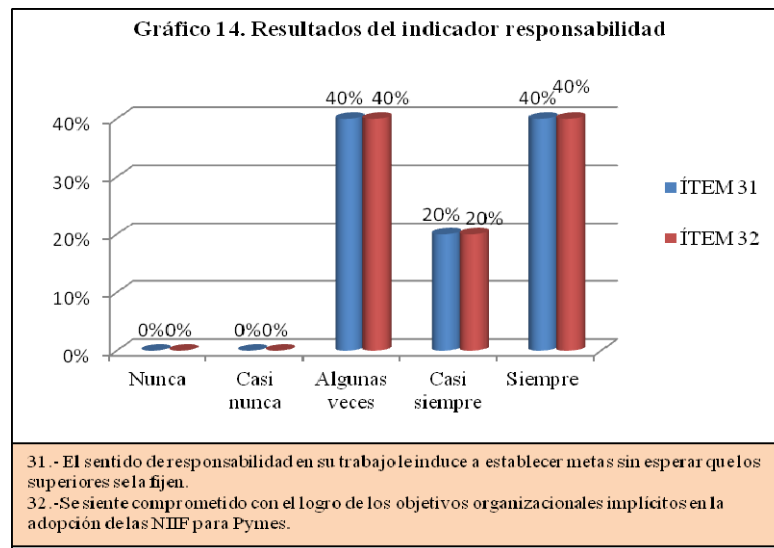
Observando el gráfico 13, se tiene que el 60% de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; casi siempre se adapta fácilmente a los cambios que debe realizar con base a las NIIF para Pymes; mientras el 40% lo hace algunas veces. Generalmente, un 40% algunas veces revisa los métodos de trabajo y los modifica para adaptarse a las NIIF para Pymes, otro 40% casi siempre y apenas el

20% restante siempre. Se infiere que estos profesionales son flexibles y se pueden adaptar con facilidad a los cambios implícitos en la adopción de las NIIF para Pymes, cabe destacar a Alles, M; (2007), quien señala que la adaptabilidad-flexibilidad induce al cambio de la conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio.

Tabla 14. Resultados del indicador responsabilidad

31.- El sentido de responsabilidad en su trabajo le induce a establecer metas sin esperar que los superiores se la fijen.				
32.-Se siente comprometido con el logro de los objetivos organizacionales implícitos en la adopción de las NIIF para Pymes.				
Alternativas	ÍTEM 31		ÍTEM 32	
	F	%	F	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%
Algunas veces	2	40%	2	40%
Casi siempre	1	20%	1	20%
Siempre	2	40%	2	40%
Total	5	100%	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por Torres 2012)



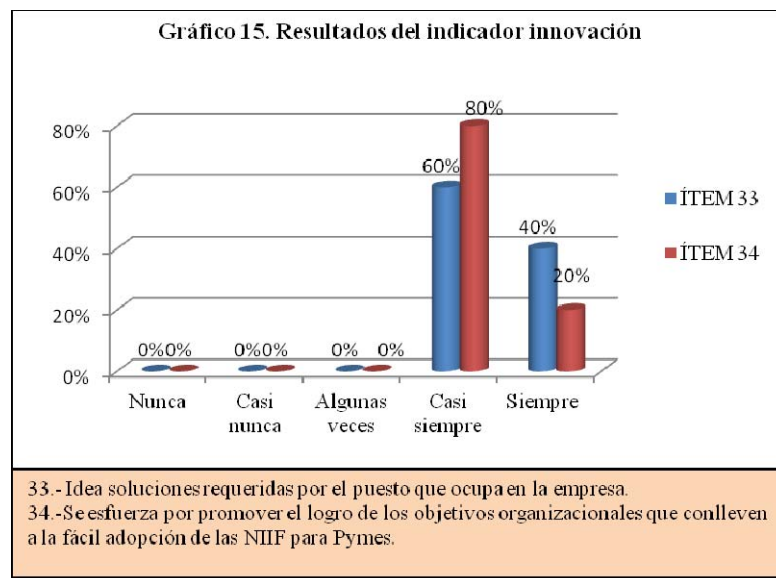
En consideración al gráfico 14, el sentido de responsabilidad del trabajo del 40% de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; algunas veces le induce a establecer metas sin esperar que los superiores se la fijen, debido a

que de igual manera se siente comprometido con el logro de los objetivos organizacionales implícitos en la adopción de las NIIF para Pymes. Sin embargo, en otro 40% siempre ocurre esto y en el 20% restante casi siempre. En general, la mayoría de estos profesionales, disponen de un sentido de responsabilidad que les permite establecerse metas en relación a la adopción de las normas en cuestión, hecho observado como lo Alles, M (2007), en el compromiso con que realizan las tareas encomendadas.

Tabla 15. Resultados del indicador innovación

Alternativas	ÍTEM 33		ÍTEM 34	
	F	%	F	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%
Algunas veces	0	0%	0	0%
Casi siempre	3	60%	4	80%
Siempre	2	40%	1	20%
Total	5	100%	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por Torres 2012)

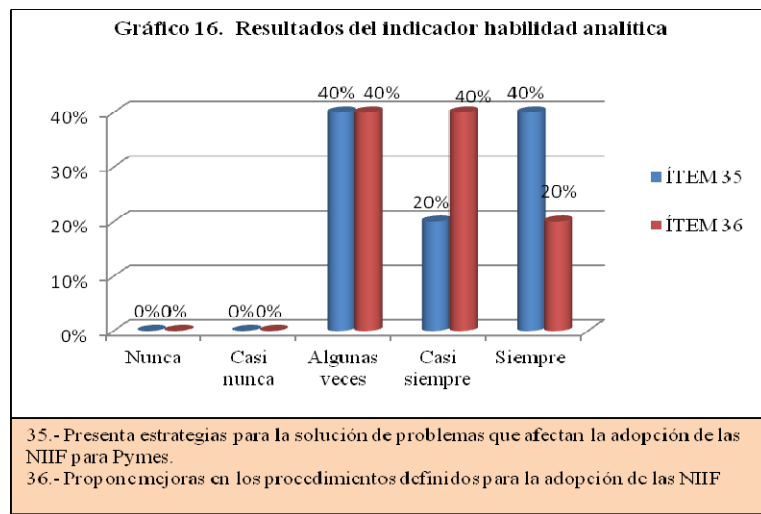


Los datos del gráfico 15 señalan que el 60% de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; casi siempre idea soluciones requeridas por el puesto que ocupa en la empresa, mientras el 40% lo hace siempre. Asimismo, el 80% casi siempre se esfuerza por promover el logro de los objetivos organizacionales que conlleven a la fácil adopción de las NIIF para Pymes aunque el 20% lo hace siempre. Se evidencia entonces que la mayoría de estos profesionales son innovadores, por ende pueden experimentar cambios, de acuerdo a Alles, M (2007), esta competencia constituye la capacidad de idear soluciones requeridas por el propio puesto de la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúa.

Tabla 16. Resultados del indicador habilidad analítica

Alternativas	ÍTEM 35		ÍTEM 36	
	F	%	F	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%
Algunas veces	2	40%	2	40%
Casi siempre	1	20%	2	40%
Siempre	2	40%	1	20%
Total	5	100%	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por Torres 2012)



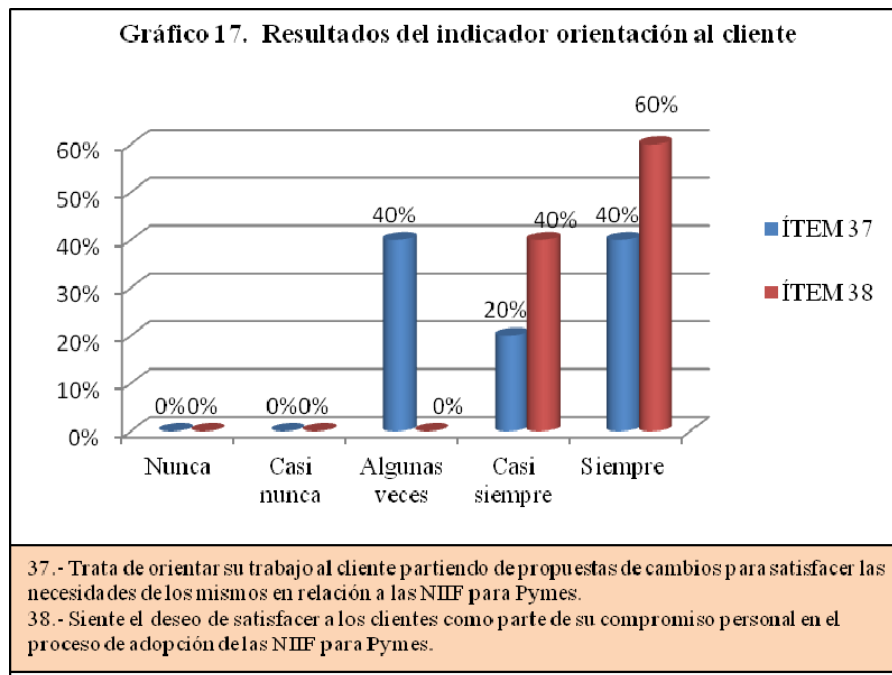
En el gráfico 16, se observa que el 40% de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; algunas veces presenta estrategias para la solución de problemas que afectan la adopción de las NIIF para Pymes; no obstante otro 40% lo hace siempre y el 20% restante casi siempre. Aunque el 40% algunas veces propone mejoras en los procedimientos definidos para la adopción de las NIIF para Pymes; otro 40% lo hace casi siempre y el 20% siempre.

Los resultados anteriores permiten determinar que la mayoría de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; posee una habilidad analítica que le permite identificar problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes; siendo esto una ventaja que facilita la adopción de las NIIF para Pymes, pues a criterio de Alles, M (2007), esta competencia representa la capacidad general para realizar un análisis lógico, en función de solucionar posibles problemas y prevenirlos.

Tabla 17. Resultados del indicador orientación al cliente

37.- Trata de orientar su trabajo al cliente partiendo de propuestas de cambios para satisfacer las necesidades de los mismos en relación a las NIIF para Pymes.				
38.- Siente el deseo de satisfacer a los clientes como parte de su compromiso personal en el proceso de adopción de las NIIF para Pymes.				
Alternativas	ÍTEM 37		ÍTEM 38	
	F	%	F	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%
Algunas veces	2	40%	0	0%
Casi siempre	1	20%	2	40%
Siempre	2	40%	3	60%
Total	5	100%	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por Torres 2012)



Partiendo de los datos del gráfico 17, el 40% de los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; algunas veces trata de orientar su trabajo al cliente partiendo de propuestas de cambios para satisfacer las necesidades de los mismos en relación a las NIIF para Pymes; otro 40% lo hace siempre y el 20% casi siempre. Aunado a lo anterior, el 60% siente el deseo de satisfacer siempre a los clientes como parte de su compromiso personal en el proceso de adopción de las NIIF para Pymes, no obstante el 40% casi siempre.

Se tiene entonces que la mayoría de estos profesionales, orienta su trabajo a las necesidades de los clientes, hecho que se convierte en una de las claves profesionales de mayor importancia para la adopción de las NIIF para Pymes, pues como señala Busquets (2003), trae consigo un nivel de flexibilidad necesario para satisfacer las necesidades de los mismos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

De los resultados obtenidos durante el proceso de investigación sobre las competencias profesionales para la adopción de las NIIF para Pymes; que poseen los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; se concluyó lo siguiente:

En cuanto al **primer objetivo específico**: Describir las dimensiones que determinan las competencias profesionales para la adopción de las NIIF para Pymes; en los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; se logró evidenciar que la competencia técnica de estos profesionales está dada por los conocimientos sobre los temas incluidos en las NIIF para Pymes y las destrezas para dar lo mejor de sí, la competencia metodológica se enmarca en la reacción de los mismos ante la aplicación de procedimientos, así como en la facilidad que poseen para solucionar problemas y transferir conocimientos durante la adopción de las NIIF para Pymes.

Aunado a lo anterior, los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; poseen una dimensión social de sus competencias, que les permite brindar colaboración comunicativa y constructiva a otros colegas para que éstos puedan adoptar las NIIF para Pymes sin problemas, debido al comportamiento de orientación al grupo que poseen; y una competencia participativa para agilizar su participación. No obstante, las dimensiones de las competencias profesionales, se encuentran limitadas debido a que estos Contadores Públicos no siempre participan en la organización y carecen de dominio como experto de las actividades a ejecutar,

En relación al **segundo objetivo específico**: Identificar las competencias profesionales genéricas que poseen para la adopción de las NIIF para Pymes; los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; se determinó que tales profesionales poseen dentro de este grupo de competencias: trabajo en equipo,

comunicación, calidad de trabajo, ética, orientación a los resultados. Sin embargo, aunque pueden orientar su capacidad de liderazgo a las personas para quien prestan sus servicios, no pueden en todo momento inspirar valores de acción necesarios para la adopción de las NIIF para Pymes.

Con base al **tercer objetivo específico**: Precisar las competencias profesionales específicas que para la adopción de las NIIF para Pymes; predominan en los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; se evidenció el predominio de las siguientes competencias: nivel de compromiso adecuado para solucionar conflictos, productividad al fijar objetivos y superar las metas establecidas, flexibilidad por cuanto se pueden adaptar con facilidad a los cambios implícitos en la adopción de las mencionadas normas, sentido de responsabilidad para establecerse metas, innovación, habilidad analítica para identificar problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes y orientación al cliente. No obstante, el compromiso de estos profesionales en relación a la adopción de las NIIF para Pymes, se ve afectado debido a que la mayoría no puede conducir grupos de trabajo.

En general, los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo poseen competencias profesionales para la adopción de las NIIF para Pymes; en las dimensiones: técnica, metodológica y social, en efecto, la dimensión participativa presenta debilidades. Aunque, cuentan con un conjunto de competencias genéricas y específicas requeridas para el proceso adoptivo de las normas, tanto la inspiración de valores de acción como la conducción de grupos de trabajo se presentan en niveles bajos.

Recomendaciones

De conclusiones determinadas en relación a las competencias profesionales para la adopción de las NIIF para Pymes; se recomienda a los Contadores Públicos del municipio Pampán estado Trujillo; lo siguiente:

Participar de manera activa en el proceso de adopción de las NIF para Pymes, para ello, deben ser partícipes en la organización de dicha adopción y en todos los procedimientos implícitos.

Prepararse mediante la elaboración de cursos y diplomados dictados por el Colegio de Contadores Públicos del Estado Trujillo, a fin de obtener el dominio requerido para convertirse en un experto en cada una de las actividades que deben ejecutarse durante la adopción de las NIIF para Pymes.

Adherirle mayor importancia a la capacidad de liderazgo, a fin de orientar a grupos de personas y valores de acción en función de la adecuada adopción de las NIIF para Pymes.

Acudir a cursos, talleres o seminarios que les permita adquirir conocimientos sobre estrategias de conducción de grupos de trabajo lo cual es necesario en la adopción conjunta de las normas en estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2007). Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias. Tercera Edición. Buenos Aires. Editorial Granica.
- Arias, F (2000). El Proyecto de Investigación: Guía para su Elaboración. Tercera Edición. Editorial Epísteme. Caracas, Venezuela.
- Carrasquero, M (2006). Actualización de los contadores públicos del estado Trujillo ante la adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera. Trabajo especial de grado de la Universidad de Los Andes, Núcleo Rafael Rangel. Trujillo.
- Código de Comercio (1955). Gaceta Oficial No: 475. Reforma Parcial. Editores Discolar, S.A. Caracas.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Año: CXXVII. No. 36.860. Del 30 de Diciembre. Caracas- Venezuela.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional. Editorial Mac Graw Hill Interamericana S.A. México.
- Gil, J (2007). La adopción de las NIIFs: ventajas, oportunidades y desafíos. IASB. Argentina.
- Hernández, C; Fernández, R y Baptista, P (2003). Metodología de la Investigación. 2ª Edición Editorial Mc. Graw Hill. México.
- Hurtado, J (2000). Metodología de la Investigación Holística. Editorial SYPAL. Caracas.

- Ley del Ejercicio de la Contaduría Pública (1973). Gaceta oficial No. 30.273. Del 45 de Diciembre. Caracas- Venezuela.
- Martínez, M (2005). Guía Rápida NIC/NIIF. IFRS. Deloitte. España.
- Méndez, C (2001). Metodología de la investigación en Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. Mc Graw - Hill S.A. Santa Fe de Bogotá.
- Mendoza, K (2007). La formación del Contador Público como profesional práctico reflexivo. Trabajo especial de grado para optar al título de licenciada en Contaduría Pública. Universidad de Los Andes. Trujillo.
- Rivero, P (2005). La transición a las Normas Internacionales de Información Financiera. Cuadernos Contables N^o 8. Caracas.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. Octava Edición. Reimpresión 2004. México. Editorial Prentice Hall.
- Rodríguez, A (2006). La adopción de las NIIF's en Venezuela. Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela. Caracas.
- Uribe, Y (2009). Competencias profesionales ante la adopción de las NIIFS en los estudiantes de contaduría pública del NURR-ULA estado Trujillo. Trabajo especial de grado para optar al título de licenciada en Contaduría Pública. Universidad de Los Andes. Trujillo.
- Vásquez, P (2007), La transición a las Normas Internacionales de Información Financiera. Cuadernos Contables N^o 8. Caracas.

ANEXOS

bdigital.ula.ve

ANEXO 1

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

bdigital.ula.ve



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO O “RAFAEL RANGEL”
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

bdigital.ula.ve

**COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA LA ADOPCIÓN DE LAS NIIF
PARA PYMES EN LOS CONTADORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO
PAMPAN ESTADO TRUJILLO**

Autora: Carmen Torres
C.I.No: 14.718.828
Tutor: Prof. José Luís Valera

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO PRESENTADO ANTE LA ILUSTRE
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES COMO REQUISITO PARA OPTAR AL
TÍTULO DE LICENCIADA EN CONTADURÍA PÚBLICA

Trujillo, Mayo 2012



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO O “RAFAEL RANGEL”
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

Apreciado Profesional Contable

bdigital.ula.ve

Este instrumento tiene como propósito recolectar información sobre aspectos generales que caracterizan y definen las competencias profesionales para la adopción de las NIIF para Pymes en los Contadores Públicos del municipio Pampan estado Trujillo. Las respuestas se utilizarán con fines académicos y los resultados se constituirán en soportes para investigación y serán procesadas con absoluta confidencialidad y a ella solo tendrá acceso el investigador. Asimismo, de la veracidad y objetividad con que usted responda las preguntas formuladas, dependerá la validez y confiabilidad de los resultados de la presente investigación.

Gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO O “RAFAEL RANGEL”
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS CONTADORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO PAMPÁN ESTADO TRUJILLO

El presente cuestionario consiste en recolectar información sobre el trabajo de grado titulado **Competencias profesionales para la adopción de las NIIF para Pymes en los Contadores Públicos del municipio pampán estado Trujillo.**

Instrucciones

1. Lea detenidamente el cuestionario antes de responder las preguntas
2. El cuestionario está conformado por un conjunto de treinta y ocho (38) preguntas. Cada pregunta tiene un total de cinco (5) alternativas, seleccione una sola y marque según su opinión una X en la que se ajuste a su consideración.
3. Las alternativas están dispuestas del N° 1 al N° 5. Estos números indican lo siguiente:
 1. Nunca
 2. Casi nunca
 3. Algunas veces
 4. Casi siempre
 5. Siempre
4. Si tiene alguna duda con respecto a la interpretación de algún ítem, se le agradece indicarlo, en la parte final del cuestionario, identificado con observaciones.
- 5.

PARTE I.

		1	2	3	4	5
EN RELACIÓN A LAS DIMENSIONES DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES						
1	Domina como experto las actividades que debe realizar para la adopción de las NIIF para Pymes.					
2	Posee conocimientos sobre los temas incluidos en las NIIF para Pymes.					
3	Con base a las destrezas que usted posee, puede dar lo mejor de sí en la adopción de las NIIF para Pymes.					
4	Sabe cómo reaccionar aplicando los procedimientos adecuados para la adopción de las NIIF para Pymes.					
5	Encuentra con facilidad vías de solución en problemas que se le puedan presentar durante la adopción de las NIIF para Pymes.					
6	Transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo contable.					
7	Colabora con otros colegas de forma comunicativa para que puedan participar en la adopción de las NIIF para Pymes.					
8	Colabora con otros colegas de forma constructiva para que pueda participar en la adopción de las NIIF para Pymes.					
9	Muestra un comportamiento orientado al grupo para facilitar la adopción de las NIIF para Pymes.					
10	Participa en la organización del proceso de adopción de las NIIF para Pymes.					
11	Es capaz de decidir sobre cómo coordinar el entorno de trabajo para lograr de forma adecuada la adopción de las NIIF para Pymes.					
12	Su capacidad de convicción le permite agilizar su participación en la adopción de las NIIF para Pymes.					

PARTE II.

		1	2	3	4	5
RESPECTO A LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES GENÉRICAS						
13	El trabajo en equipo le permite intercambiar conocimientos sobre las NIIF para Pymes con los diferentes colegas.					
14	A través del trabajo en equipo usted puede confiar en las capacidades de sus colegas para el logro de los objetivos vinculados a las NIIF para Pymes.					
15	Para mantener una comunicación adecuada escucha antes de exponer sus ideas respecto a las NIIF para Pymes.					
16	Para no hacer prejuicios verifica información vinculada a las NIIF para Pymes.					
17	La calidad de su trabajo se fundamenta en el conocimiento requerido para el desempeño de sus funciones durante la adopción de las NIIF para Pymes.					
18	Su experiencia laboral al servicio de otros colegas cimienta la calidad de su trabajo para la adopción de las NIIF para Pymes.					
19	La ética está presente en su actuación por cuanto usted articula los valores personales con los valores organizacionales.					
20	Considera los valores morales por encima de sus intereses propios a la hora de tomar decisiones respecto si participar o no en la adopción de las NIIF para Pymes.					
21	La realización de su trabajo se orienta hacia el logro de los resultados partiendo de metas desafiantes que conlleven a la adopción óptima de las NIIF para Pymes.					
22	La orientación a los resultados está presente en su manera de gestionar para adoptar las NIIF para Pymes.					
23	Ejerce un liderazgo basado en la orientación a las personas.					
24	Su capacidad de liderazgo le permite inspirar valores de acción durante la adopción de las NIIF para Pymes.					

PARTE III.

		1	2	3	4	5
REFERENTE A LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ESPECÍFICAS						
25	Su nivel de compromiso se evidencia como conductor del grupo de trabajo durante la adopción de las NIIF para Pymes.					
26	Resuelve conflictos rápidamente para facilitar el logro de los objetivos.					
27	Se fija objetivos de desempeño por encima de lo normal para adoptar las NIIF para Pymes.					
28	Supera las metas fijadas por los jefes durante el proceso de adopción de las NIF para Pymes.					
29	Se adapta fácilmente a los cambios que debe realizar con base a las NIIF para Pymes.					
30	Generalmente revisa los métodos de trabajo y los modifica para adaptarse a las NIIF para Pymes.					
31	El sentido de responsabilidad en su trabajo le induce a establecer metas sin esperar que los superiores se la fijen.					
32	Se siente comprometido con el logro de los objetivos organizacionales implícitos en la adopción de las NIIF para Pymes.					
33	Idea soluciones requeridas por el puesto que ocupa en la empresa.					
34	Se esfuerza por promover el logro de los objetivos organizacionales que conlleven a la fácil adopción de las NIIF para Pymes.					
35	Presenta estrategias para la solución de problemas que afectan la adopción de las NIIF para Pymes.					
36	Propone mejoras en los procedimientos definidos para la adopción de las NIIF para Pymes.					
37	Trata de orientar su trabajo al cliente partiendo de propuestas de cambios para satisfacer las necesidades de los mismos en relación a las NIIF para Pymes.					
38	Siente el deseo de satisfacer a los clientes como parte de su compromiso personal en el proceso de adopción de las NIIF para Pymes.					

¡Fin del cuestionario!
Muchas Gracias por su colaboración.

ANEXO 2

CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN

bdigital.ula.ve



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO O "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Liomar Betancourt, Cédula de Identidad N° 12.518.096, de profesión Contador Público, hago constar por medio de la presente que he evaluado el instrumento diseñado por la bachiller Carmen Torres, titular de la cédula de identidad No. V-14.718.828, para la realización de su Trabajo Especial de Grado Titulado: **COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA LA ADOPCION DE LAS NIIF PARA PYMES; QUE POSEEN LOS CONTADORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO PAMPÁN ESTADO TRUJILLO;** para optar al Grado de Licenciada en Contaduría Pública.

Considero que dicho Instrumento reúne los requisitos y méritos suficientes para ser aplicado.

En Trujillo, a los 15 días del mes de Mayo de 2012



(Firma)



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO O "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Yanceth Paredes Cédula de Identidad N° 11.569.757 de profesión Contador Público, hago constar por medio de la presente que he evaluado el instrumento diseñado por la bachiller Carmen Torres, titular de la cédula de identidad No. V- 14.718.828, para la realización de su Trabajo Especial de Grado Titulado: **COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA LA ADOPCION DE LAS NIIF PARA PYMES; QUE POSEEN LOS CONTADORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO PAMPÁN ESTADO TRUJILLO;** para optar al Grado de Licenciada en Contaduría Pública.

Considero que dicho Instrumento reúne los requisitos y méritos suficientes para ser aplicado.

En Valera, a los 14 días del mes de Mayo de 2012



(Firma)



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO O "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mary Yoleiba Carrero M. Cédula de Identidad N° 5.761.804, de profesión Licenciada en Administración, hago constar por medio de la presente que he evaluado el instrumento diseñado por la bachiller Carmen Torres, titular de la cédula de identidad No. V-14.718.828, para la realización de su Trabajo Especial de Grado Titulado: **COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA LA ADOPCION DE LAS NIIF PARA PYMES; QUE POSEEN LOS CONTADORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO PAMPÁN ESTADO TRUJILLO;** para optar al Grado de Licenciada en Contaduría Pública.

Considero que dicho Instrumento reúne los requisitos y méritos suficientes para ser aplicado.

En Trujillo, a los 15 días del mes de Mayo de 2012



(Firma)

bdigital.ula.ve