

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
CONTADURÍA PÚBLICA

UNIDAD DE POSTGRADO



**"DIPLOMADO ACTUALIZACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR Y DISEÑO
CURRICULAR POR COMPETENCIAS"**

MONOGRAFIA:

LA FORMACIÓN LABORAL DEL CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

POSTULANTE: LIC. SERGIO GUSTAVO LOPEZ CALLEJAS

LA PAZ – BOLIVIA

2016

Presentación monografía

En calidad de participantes del Diplomado en Educación Superior, patrocinado por la Unidad de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras me permito presentar esta monografía a la conclusión de los módulos preparados por la institución, con la finalidad de aportar con la misma a la implementación del componente laboral en la carrera de Contaduría Pública.

Valorando lo que actualmente se tiene en la facultad, sugiero esta implementación con el mayor deseo que los nuevos profesionales sientan con los conocimientos y habilidades prácticas necesarias para un adecuado desempeño en su futura incursión en el mercado profesional del país, coadyuvando ellos de esta manera en la solución efectiva de los problemas que se presentan en el entorno social. Esperando tenga la receptividad deseada, pongo a consideración de autoridades, docentes y fundamentalmente estudiantes este trabajo y espero llegue a toda la comunidad universitaria.

ÍNDICE

Resumen

Introducción

1. Capítulo I Marco General
 - 1.1. Justificación
 - 1.2. Identificación del problema
 - 1.3. Objetivo
 - 1.4. Metodología
 - 1.5. Tipos de Investigación
 - 1.6. Métodos de la Investigación
 - 1.7. Instrumentos de la Investigación
2. Capítulo II Marco Teórico
 - 2.1. Características del contador público en Bolivia
 - 2.2. La práctica laboral en universidades del exterior
 - 2.3. La práctica laboral en la carrera de contaduría pública
 - 2.4. Enfoque de necesidades
3. Capítulo III Diagnostico
 - 3.1. Estrategia de incorporación
 - 3.2. Ventajas y desventajas de la práctica laboral
 - 3.3. Resultados
4. Capítulo IV
 - 4.1. Conclusiones
 - 4.2. Recomendaciones
 - 4.3. Bibliografía
 - 4.4. Anexos

RESUMEN

El componente laboral en la formación del contador público autorizado (CPA), es el tema de la presente investigación. Es por ello que se estudia los antecedentes de la Universidad Mayor de San Andrés y principalmente de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras que nos muestran lo que actualmente se hace, empezando por una reseña histórica, y posteriormente ver la visión, misión y objetivos, juntamente al perfil profesional del Contador Público. Por otro el plan de estudios de la carrera nos muestra los 5 años de la malla curricular, donde aún no se contempla la práctica laboral como parte de la misma.

Entrando ya en el tema, nos referiremos a la justificación y la identificación del problema, preguntándonos como mejorar el proceso de formación profesional, para luego encontrarnos con el objeto de estudio, que es el proceso de formación profesional del CPA. Planteando nuestro objetivo que es, diseñar una estrategia de incorporación del componente laboral en la formación del Contador Público Autorizado, que contribuya al desarrollo de habilidades prácticas. La metodología empleada para la investigación, y mostrar nuestro marco contextual y teórico, para posteriormente entrar en conclusiones del tema de estudio. Y finalmente brindar algunas recomendaciones.

INTRODUCCIÓN

En el campo de La Educación Superior deberá verse la necesidad de los estudiantes de la Carrera de Contaduría Pública, el hecho de hacer efectiva la práctica laboral con la única razón fundamental de que el estudiante, conozca en el campo laboral la realidad de lo que significa el trabajo profesional.

En ningún momento queremos quitar mérito a lo que actualmente se realiza, es decir la pasantía o práctica laboral a la culminación de la carrera, por lo positivo que significa, empero consideramos que participar a través de una pasantía en una institución, durante el tiempo de duración del cuarto año de la carrera y continuar con la práctica laboral durante el quinto año, es sumamente importante para que nuestra Institución de Educación Superior brinde al mercado profesional, egresados con experiencia en su futuro accionar. Incluso nos dará la oportunidad de profundizar más, e incorporar la práctica laboral como parte del plan de estudios de la carrera de Contaduría Pública.

En el transcurso de la investigación se verá cómo se debe implementar la idea, específicamente a los alumnos del cuarto curso y el porqué de la importancia de su implementación. Presentamos en el anexo 1 datos significativos de la carrera de Contaduría Pública en la Universidad Mayor de San Andrés. Vemos que evidentemente se consigna La Práctica Laboral dentro de las competencias, y la visión de la facultad, cuando se dice que:

La Facultad de Contaduría Pública, es una unidad académica competitiva, con prestigio nacional e internacional, formadora de profesionales de alta calidad y excelencia y capacidad reconocida a través de la ejecución de programas de pre y postgrado con perfiles que responden a las demandas de la sociedad.

La Facultad de Contaduría Pública trabaja con un modelo académico centrado en el estudiante, con un aprendizaje basado en la solución de problemas reales

planteados por la comunidad, dentro de una enseñanza integradora a través de un proceso planificado y sistematizado.

La Facultad de Contaduría Pública ha suscrito convenios con diferentes unidades del sector productivo y de servicios, constituyendo la práctica laboral investigativa en un sostén fundamental de la metodología aplicada en la Facultad para la formación de nuevos profesionales.

La Facultad de Contaduría Pública incentiva la actualización permanente de los profesionales en ejercicio, formando recursos humanos con alto nivel académico y reconocida excelencia mediante programas de postgrado y educación continua que ofrecerá sistemáticamente en estrecha relación a las necesidades regionales y nacionales

Formar profesionales íntegros de reconocida calidad y excelencia, que se desempeñen en el ámbito de la información económica financiera con capacidad prospectiva y de liderazgo, mentalidad abierta a los cambios y gran responsabilidad social, con actitudes y valores que los conviertan en agentes de cambio, dinamizadores y ciudadanos ejemplares en el ejercicio de su profesión, para contribuir al desarrollo y progreso de la región y el país.

Formar profesionales con ética, idóneos, con pensamiento crítico y creativo, con capacidad de investigar problemáticas y proponer soluciones munidos de los conocimientos suficientes y necesarios en las áreas que le son inherentes en cualquier organización.

CAPITULO I

MARCO GENERAL

1.1 JUSTIFICACIÓN

La motivación que me lleva a realizar esta investigación es que según la experiencia profesional vemos que muchos de los profesionales culminan la carrera con casi nada de experiencia laboral.

Esta investigación nos sirve para demostrar que los estudiantes que realicen su pasantía en el cuarto año con el apoyo de una institución, luego en el quinto año podrán con mayor propiedad y en conocimiento de la realidad colaborar con la misma y con su profesionalización y consiguiente titulación.

El tema es relevante a esta investigación ya que el entorno social busca y necesita profesionales con capacidad no solo teórica, adquirida en la universidad, sino también con experiencia práctica, que se logrará con la pasantía y la práctica laboral.

1.2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La práctica laboral es una opción que permite al estudiante y futuro profesional, desarrollar habilidades prácticas. La pasantía como primera práctica laboral se deberá ver como la incorporación temprana de los jóvenes al mercado laboral y ser partícipes de los profundos cambios en la economía y en la sociedad.

Será en consecuencia algo importante que necesariamente debe tomarse en cuenta, por la urgente necesidad de nuestro entorno y el requerimiento de la sociedad por contar con profesionales aptos y que ya estén dispuestos a desarrollar sus conocimientos y aplicar las habilidades obtenidas.

Vemos que existe la necesidad de que los estudiantes de la carrera de Contaduría Pública, tengan mayor participación práctica en lo referente a su

profesionalización. Es por eso que el motivo de la presente investigación nos lleva a acercarnos a esa realidad. Si acercamos al estudiante al mercado laboral a través de fluidos contactos de la Universidad (Facultad de Contaduría Pública) con empresas, instituciones públicas y privadas, medios de comunicación consultoras y otros, se estará también cumpliendo con uno de los objetivos más importantes de la Universidad.

Existe la posibilidad de que el problema a ser solucionado esté dentro del marco de la realización. El tiempo de implementación será a mediano plazo, pero la iniciativa debe partir ya.

Dentro del Plan de Estudios de la carrera de Contaduría Pública debería estar incluida la práctica laboral, inicialmente por lo menos a partir del cuarto año y continuar en el quinto con mayor profundidad. Tomando en cuenta el contar con asesores y docentes guías que lleven adelante este propósito.

1.2.1. PROBLEMA CIENTÍFICO

¿Cómo mejorar el proceso de formación profesional del Contador Público, si en éste se considera a la práctica laboral solamente a partir del quinto año?

1.2.2. OBJETO DE ESTUDIO

Proceso de formación profesional del Contador Público Autorizado

Adquisición de experiencia a través de la práctica laboral para los estudiantes de la carrera de Contaduría Pública como sentida necesidad del entorno social.

1.2.3. CAMPO DE ACCIÓN

Estrategia de incorporación de la práctica laboral a los estudiantes del cuarto año de Contaduría Pública a una pasantía y posteriormente ya con el conocimiento obtenido, en el quinto año efectuar la práctica laboral en sí, pudiendo resolver los problemas de la institución y desde luego obtener su titulación.

1.3. OBJETIVO

Diseñar una estrategia de incorporación del componente laboral en la formación del Contador Público que contribuya al desarrollo de habilidades prácticas, antes del egreso de la carrera.

1.3.1. IDEA A DEFENDER

A través de la práctica laboral dentro del programa curricular de la carrera de Contaduría Pública lograremos la incorporación de profesionales con experiencia al mercado profesional, necesidad latente del entorno social.

Esta idea se basa en la necesidad de contar con profesionales aptos para el desempeño profesional.

1.3.2. TAREAS INVESTIGATIVAS

A través de la práctica laboral dentro del programa curricular de la carrera de Contaduría Pública lograremos la incorporación de profesionales con experiencia al mercado profesional, necesidad latente del entorno social.

Esta idea se basa en la necesidad de contar con profesionales aptos para el desempeño profesional.

- 1) Establecimiento histórico lógico de la formación del Contador Público
- 2) Diagnóstico situacional de la formación del Contador Público con relación al componente laboral.
- 3) Identificación de los elementos de la estrategia para la incorporación del componente laboral.

1.4. METODOLOGÍA

Una combinación de dos tipos de investigación puede darnos una mayor posibilidad de estudio y análisis del problema, por esa razón se toma esta posibilidad, que pensamos nos puedan llevar a conocer más a fondo el problema. Los estudios exploratorios y descriptivos.

Al iniciar nuestro trabajo de investigación vemos que es poco estudiado ya que la revisión que hicimos solo nos da algunas guías para su estudio, por lo tanto recabaremos información.

Se analizará como influiría la Práctica Laboral en los estudiantes de Contaduría Pública.

Al tener que determinar las causas de los fenómenos a establecer, deberemos ir más allá de la descripción. Entonces deberemos explicar las razones por las cuales debemos estudiar la incorporación del componente laboral.

POBLACIÓN

La población está enmarcada en los estudiantes de la carrera de Contaduría Pública, aproximadamente a 500 alumnos, que también nos servirá para que en el futuro se pueda trabajar en forma general en toda la facultad.

MUESTRA

La muestra abarcará a 100 alumnos de cuarto y quinto año.

TIPO DE MUESTRA

Se utiliza como tipo de muestra, el muestreo no probabilístico intencional o selectivo, ya que se buscaron solo a los estudiantes de los últimos cursos que pueden ser representativos de la población.

TIEMPO DE LA INVESTIGACIÓN

El tiempo de la investigación inicial fue de 3 semanas.

1.5. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

- Para las indagaciones teóricas

Método Histórico – Lógico

La revisión de los antecedentes sobre la práctica laboral, nos hace ver que ya en otras universidades se ha iniciado con esta tarea y hace que podamos llegar al objetivo que pretendemos llegar.

Análisis documental

Este método se utilizó para el análisis de la literatura científica y documentos normativos, con relación a nuestro objeto de estudio

Sistematización

Método utilizado en el desarrollo de toda la investigación, que permitió ir de lo general a lo particular, estableciendo relaciones dentro de los elementos del objeto.

- Para las indagaciones empíricas

Método de la Observación

La observación nos ha garantizado la validez de la información recogida y nos demuestra la necesidad que tienen los estudiantes de desarrollar sus habilidades a través del componente laboral.

1.6. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

La guía del cuestionario, tiene como objetivo la necesidad de incorporar el componente laboral en el proceso de formación profesional del Contador Público.

Con el cuestionario recabamos la información que nos demuestra el deseo contenido de ese sector de la población para ser partícipe de la ejecución. El instrumento utilizado se aplica a toda la muestra y las respuestas son una demostración para llegar al objetivo planteado.

Se consultó sobre la opinión de las autoridades facultativas y estudiantes de la carrera y cual el grado de aceptación.

Se investigó además, hasta qué punto los estudiantes se beneficiarían con la adquisición de una efectiva práctica laboral.

Finalmente se consultó como beneficiaría a las instituciones contar con profesionales de experiencia práctica

La técnica a utilizada fue la entrevista y como instrumento el cuestionario con pregunta directa y pregunta cerrada, utilizaremos también la selección única.
ANEXO 2.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. CARACTERÍSTICAS DEL CONTADOR PÚBLICO EN BOLIVIA

El Sistema Universitario Boliviano ya ha tomado acciones al respecto, pero solamente es desarrollado en algunas facultades de Universidades de Bolivia. Como ya hemos manifestado, existe la Practica Laboral solo en algunas facultades, donde seguramente se ha visto la urgente necesidad de su implementación, pero a pesar de ello no se le da la importancia que requiere, ya que como se ha visto es un componente importante en la formación del nuevo profesional.

El resultado de la investigación nos hizo ver que es necesaria la implementación del componente laboral en la formación del Contador Público Autorizado para que los nuevos egresados puedan ingresar en un escenario laboral. enfrentarlo con el desafío de estudiar, discutir y resolver problemas del entorno.

Hecho un análisis de la relación vemos que tanto egresados como titulados de la facultad en un porcentaje grande ingresan al mercado laboral con cimientos sólidos en el aspecto teórico, pero desconocen la realidad misma de la práctica laboral. Y es precisamente por eso que afirmamos la necesidad del cambio para solucionar el problema.

2.2. LA PRÁCTICA LABORAL EN UNIVERSIDADES DEL EXTERIOR

Para otras universidades en el exterior la importancia de la práctica laboral es una tarea en algunos casos compartida con instituciones que requerirán de la gente que se capacitará para el futuro, como es el caso de la Hi Potencials Internacional Careers, (1) donde las pasantías o prácticas laborales ofrecen una buena posibilidad de entrar en contacto con el mundo del trabajo. Ellas permiten aplicar lo aprendido en las aulas universitarias al trabajo práctico de todos los días bajo la

supervisión de colegas más experimentados. Algunas carreras exigen prácticas laborales obligatorias generalmente como parte del estudio y en algún caso como requisito para la titulación.

La Organización Internacional del Trabajo OIT (3) patrocina dentro de universidades de la región la formación de jóvenes profesionales con profunda formación laboral, para ser insertados con mayor facilidad en el campo ocupacional. Este programa ya fue iniciado en Colombia principalmente en las ciudades como ser Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales y Cartagena.

2.3. LA PRÁCTICA LABORAL EN LA CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA

El resultado de la investigación nos hizo ver que es necesaria la implementación del componente laboral en la formación del Contador Público Autorizado para que los nuevos egresados puedan ingresar en un escenario laboral, enfrentarlo con el desafío de estudiar, discutir y resolver problemas del entorno.

Contrariamente a lo que pudiera pensarse, de que el hombre debería especializarse más, lo que está ocurriendo es que el hombre necesita poseer conocimientos y habilidades que le permitan adaptarse a este mundo cada vez más cambiante y globalizado, sin necesidad de volver a la universidad para reorientar su perfil profesional.

El perfil profesional actual del Contador Público Autorizado nos indica que es un profesional apto para:

- Analizar e interpretar la gestión Empresarial de Organizaciones Privadas, Públicas y Mixtas.
- Realizar auditorías gracias a su rigurosa preparación en contabilidad, auditoria, finanzas, economía y otras disciplinas relacionadas.
- Diseñar e implementar sistemas contables y de Control Interno

Su formación humanística está basada en principios de moral, justicia, equidad y honradez en todos los campos en que se desenvuelve, caracterizado por un espíritu y capacidad creadora.

2.4. ENFOQUE DE NECESIDADES

En el presente tema he procurado reunir algunas de las aportaciones a escala internacional que he juzgado más importantes acerca del tema de las competencias y la práctica laboral en la educación superior. Este estudio llevó trabajo, debido a que en nuestro país hasta hace muy poco tiempo se desconocía o había poco material escrito sobre el tema. Con él no pretendo llegar a conclusiones, sino únicamente aportar el resultado de la investigación.

Vivimos en una época en la cual la práctica aplicada a las esferas de la producción, de la distribución y de la gestión está revolucionando las condiciones de la posibilidad de adquirir habilidades para el desempeño del trabajo en las diferentes carreras, economía, el comercio, las bases de la política, la comunicación cultural mundial y la forma de vida y de consumo de las personas. Este nuevo ciclo ha sido denominado sociedad de la información, debido a que es la información la que ahora dirige la economía global que está surgiendo, por lo tanto la práctica laboral significa un cambio.

El incremento y la complejidad de los problemas que este giro promueve es quizá más perceptible en la educación superior, debido al cambio de las estructuras sociales, entre las cuales la globalización (como un factor externo) ha sido un aspecto importante y por el hecho de que la educación superior por sí misma se ha visto obligada a proponer cambios internos radicales como resultado de la situación explosiva en el incremento de alumnos y profesores. Además, porque al ser el alumno egresado quien se enfrenta precisamente a los nuevos retos de la oferta y la demanda, encara grandes problemas, tales como elegir, analizar y emplear la práctica laboral, investigar y generar procesos y técnicas innovando los existentes, que hacen evidente la necesidad de un aprendizaje distinto y permanente.

La educación superior necesita ahora una visión renovada para su planeación, que sea congruente con las características de la práctica, como por ejemplo, el desarrollo y promoción de las nuevas tecnologías, las cuales en la actualidad amplían las fronteras y transfiguran ya el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por ello se ha visto que es necesario repensar los conceptos básicos de la planeación estratégica de las universidades y explorar las competencias que las instituciones de educación superior forzosamente requerirán para poder anticipar las exigencias a las que sus alumnos se enfrentarán en el siglo XXI.

Como se ha visto, los cambios que se prevé deberán hacer las instituciones educativas responden a esta nueva era, por lo que juzgamos necesario definirla, aunque por razones de espacio sólo lo hagamos brevemente.

La sociedad industrial se sustentaba en el uso de los recursos clásicos de la economía, la práctica laboral se fundamenta en el capital humano reforzado por los nuevos conocimientos. Hoy el conocimiento se renueva cada cinco años y en ese lapso se genera más información que en todos los cientos de años previos. Esta transformación conduce a que la educación se plantee de manera diferente, incursionando en lo práctico.

Las principales características de la educación actual son:

- La instrucción teórica dirigida por conocimientos globales.
- La comunicación como directiva.
- El aprendizaje como fuente de un atributo sostenido y competitivo.

Solo la información compartida contra el atesoramiento del conocimiento.

Para establecer un cambio en la educación con incursión en la práctica que garantice la excelencia y que satisfaga las necesidades de la práctica laboral contemporánea, algunos investigadores tal el caso de Bigelow 1996 (7) entre otros que han propuesto que este proceso debe iniciarse desde un marco conceptual que cimiente la consonancia entre los conocimientos, las habilidades y

los valores. El marco conceptual lo constituyen las características propias de la identidad de cada institución con su misión y sello específicos.

En la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en la sede de la UNESCO se expresó que es necesario propiciar el aprendizaje permanente, la práctica constante y la construcción de las competencias adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad.

Asimismo, se señaló que las principales tareas de la educación superior han estado y seguirán estando ligadas a cuatro de sus funciones principales:

- Una generación con nuevos conocimientos (las funciones de la investigación).
- El entrenamiento de personas altamente calificadas (la función de la educación en la práctica).
- Proporcionar servicios a la sociedad (la función social).
- La crítica social (que implica la función ética).

Con la modernidad, el ser humano se enfrenta a cambios radicales y comprende que ahora, más que en ningún otro tiempo, debe reflexionar sobre su situación como persona en desarrollo y edificar su camino. Es decir, necesita elaborar un proyecto de vida muy claro para alcanzar sus propias metas, aquello que anhela o espera ha de construirlo y responder por ello.

En este momento, para alcanzar las metas educativas, la educación superior requiere que se trace un plan para cambiar o rectificar una situación existente, tarea que comprende las siguientes fases: la intención particular del individuo de actuar (lo que se quiere realizar o edificar en razón del propio crecimiento como persona, que exige una estrecha relación con la ética y de un proyecto de vida situado en el entorno del siglo xxi), estipular previamente los resultados que se quieren obtener y la inversión de esfuerzos en conjunto de líderes y comunidad para democráticamente alcanzar las metas.

Los avances de la investigación de punta indican que actualmente el proyecto educativo establece que la obtención de las metas radica en el conocimiento de la disciplina, el desarrollo de las habilidades prácticas, las competencias de desempeño o de producción y la madurez de los hábitos mentales y de conducta que se relacionen con los valores universales y con los de la misma disciplina.

Todos los rubros para alcanzar las metas educativas son importantes por igual, además de que unos y otros se vinculan para conseguir un fin, o el logro que establecen las competencias. No obstante, en este espacio nos referiremos específicamente a la práctica laboral.

La educación basada en la práctica es una nueva orientación educativa que pretende dar respuestas al entorno social.

La práctica laboral, tal y como se entiende en la educación, resulta de las nuevas teorías de cognición y básicamente se ejecuta por las habilidades que se adquieren. Puesto que todo proceso de "conocer" se traduce en un "saber", entonces es posible decir que son recíprocos competencia y saber: saber pensar, saber desempeñar, saber interpretar, saber actuar en diferentes escenarios, desde sí y para los demás (dentro de un contexto determinado).

La educación con base en la práctica se centra en las necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales para que el alumno llegue a manejar con maestría las destrezas señaladas por la industria. Formula actividades cognoscitivas dentro de ciertos marcos que respondan a determinados indicadores establecidos y asienta que deben quedar abiertas al futuro y a lo inesperado.

De esta manera es posible decir, que la práctica en la educación, es una convergencia de los comportamientos sociales, afectivos y las habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea.

Lo que podríamos argumentar, por ejemplo, es que la práctica laboral distingue de la siguiente manera las habilidades que deben desarrollar los alumnos en el área práctica:

- Producción. Hacer posible el coadyuvar con la práctica en la producción, realizar una tarea creativamente.
- Percepción. Efectuar distinciones o discriminaciones desde el punto de vista práctico.
- Reflexión. Alejarse de la propia producción e intentar comprender los objetivos, motivos, dificultades y efectos conseguidos.

Como se puede apreciar, señalamos que quien se educa para producir basado en la práctica ha de construir percepciones que van más allá de las habilidades de saber mirar, observar, captar y que, por lo tanto, las otras habilidades conjuntas a la competencia "construir percepciones" son: saber distinguir y discriminar desde un marco conceptual que fundamente la relación entre las habilidades, los procesamiento cognitivos y los valores. Así, las competencias con práctica se acercan a la idea de aprendizaje total, en la que se lleva a cabo un triple reconocimiento:

- a) Reconocer el valor de lo que se hace
- b) Reconocer los procesos a través de los cuales se ha realizado tal construcción
- c) Reconocerse como la persona que ha construido.

Las competencias con la práctica detentan una nueva dimensión, que va más allá de las habilidades o destrezas, por ejemplo, dos personas pueden haber desarrollado sus habilidades al mismo nivel, pero no por eso pueden construir un producto con la misma calidad y excelencia. Tendrá mayor valor lo que implica haberlo hecho con mayor capacidad.

El desempeño en la educación está determinado por una manifestación externa que evidencia el nivel de aprendizaje del conocimiento y el desarrollo de las

habilidades prácticas y de los valores del alumno. El resultado del desempeño es un fin planificado que también requiere se planifique el desarrollo de ciertas habilidades y destrezas específicas, que se habrán elegido de acuerdo con el objetivo deseado.

La intención que se da a la práctica es desempeñar o producir algo para sí y para los demás, esta intención se vincula con la estructura cognoscitiva de quien lo desempeña o produce y con las normas o criterios de quienes lo evalúan y lo interpretan. La construcción de competencias junto a una habilidad práctica debe realizarse desde el marco conceptual de la institución y desde las metodologías que las determinen. El producto o desempeño debe presentarse de acuerdo con los términos o criterios de las exigencias de calidad que previamente se habrán acordado o establecido para la presentación o el desempeño.

La construcción de competencias prácticas no puede realizarse de manera aislada, sino que debe hacerse a partir de una educación flexible y permanente, desde una teoría explícita de la cognición, dentro del marco conceptual de la institución, en un entorno cultural, social, político y económico, que requiere las habilidades para su implementación.

La Práctica, igual que las actitudes, no son potencialidades a desarrollar porque no son dadas por herencia ni se originan de manera congénita, sino que forman parte de la construcción persistente de cada persona, de su proyecto de vida, de lo que quiere realizar o edificar y de los compromisos que derivan del proyecto que va a realizar. La construcción de lo práctico debe relacionarse con una comunidad específica, es decir, desde los otros y con los otros (entorno social), respondiendo a las necesidades de los demás y de acuerdo con las metas, requerimientos y expectativas cambiantes de una sociedad abierta.

El desempeño debe planificarse de tal manera que admita que el educando tenga un desarrollo apropiado en las distintas situaciones y pueda adaptarse a las cambiantes formas de organización del trabajo.

Con lo anterior es posible afirmar que la práctica en la educación puede definirse como la convergencia entre los conocimientos de la disciplina, las habilidades genéricas y la comunicación de ideas.

Las habilidades genéricas especifican lo que se debe hacer para construir una competencia u obtener un resultado o un desempeño laboral: trabajo de equipo, planteamiento de problemas, encontrar y evaluar la información, expresión verbal y escrita, uso de las nuevas tecnologías y resolución de problemas.

En la educación basada en competencias prácticas, éstas dirigen el sentido del aprendizaje, quien aprende lo hace desde la intencionalidad de producir o desempeñar algo, involucrándose con las interacciones de la sociedad, para poder desarrollarse

Las prácticas son parte y producto final de un proceso, es su construcción durante el proceso educativo, como también lo es su desempeño, es decir, el resultado práctico del conocer.

En la educación basada en la práctica quien aprende lo hace al identificarse con lo que produce, al reconocer el proceso que realiza para construir y las metodologías que utiliza. Al finalizar cada etapa del proceso se observan y evalúan los resultados que el sujeto ha construido.

La educación basada en la práctica es un enfoque sistemático del conocer y del desarrollo de habilidades; se determina a partir de funciones y tareas precisas. Se describe como un resultado de lo que el alumno está capacitado a desempeñar o producir al finalizar una etapa, en la cual ha recibido conocimientos prácticos. La evaluación determina qué específicamente va a desempeñar o construir el estudiante y se basa en la comprobación de que el alumno es capaz de construirlo o desempeñarlo.

La experiencia práctica y el desempeño

La educación se refiere a una experiencia práctica, que necesariamente se enlaza a los conocimientos para lograr un fin. La teoría y la experiencia práctica se vinculan, utilizando la primera para aplicar el conocimiento a la construcción o desempeño de algo.

Desde el curriculum, la educación basada en la práctica se concentra en:

- Los conocimientos.
- Las habilidades.
- Las actitudes inherentes a una competencia (actitudes o comportamientos que respondan a la disciplina y a los valores).
- La evaluación de los logros mediante una demostración del desempeño práctico o de la elaboración de un producto.

Debe tomarse en cuenta: el diseño de la enseñanza-aprendizaje; las competencias que se van a construir; las disciplinas como marco de referencia del aprendizaje; las habilidades a desarrollar; la promoción de actitudes relacionadas con lo práctico y con las disciplinas; los procesos; los programas de estudio orientados a los resultados; el diagnóstico; la evaluación inserta en el aprendizaje, en múltiples escenarios y en diversas situaciones, basada en el desempeño y como una experiencia acumulativa, la retroalimentación, la auto evaluación; los criterios que se utilicen para evaluar los desempeños o resultados; el seguimiento y la interacción social.

El espíritu emprendedor que caracteriza esta nuestra época, exige la construcción de una nueva cultura académica, en la que se promueva la práctica congruente con la nueva sociedad: de demanda de profesionales con habilidades prácticas que correspondan, imbuidos de conocimientos, de acuerdo a las necesidades de la época, de servir e interactuar; así como de nuevas iniciativas, de una reorganización de los programas existentes y de procesos que ayuden a construir

prácticas, que no sólo respondan a la institución educativa, sino que, al mismo tiempo, apoyen el desarrollo de la misma sociedad.

Los avances de la investigación advierten que la innovación de las estrategias será una de las competencias definitivas en las universidades de la nueva era, tomando en cuenta que la meta no es crear estrategias perfectas, sino construir estrategias que conduzcan a la dirección apropiada, para después depurarlas progresivamente a través de la experimentación, la práctica y el ajuste.

Señalan estas investigaciones que será necesario utilizar nuevos términos y metáforas porque la nueva terminología es un pasaporte necesario para las nacientes perspectivas, ya que los términos anticuados encierran nuestro pensamiento dentro de viejos paradigmas y es forzoso mantenerse abierto a los nuevos retos, re direccionar el proceso de planificación existente y desarrollar un género nuevo para aprender/experimentar, guiándose por una visión revolucionaria que permita a las universidades construir las normas necesarias para el dinamismo del entorno, dando por hecho que es imprescindible hacer las cosas de manera diferente.

Las investigaciones afirman que será imperioso establecer un sistema flexible donde el estudiante pueda aprender y crecer permanentemente; que no existen recetarios capaces de orientar, si se descubriera uno se retrocedería a la rigidez en la elaboración de la planeación estratégica, debemos ver que la práctica acompañe lo aprendido.

Para poder participar en esta nueva era, las instituciones a nivel superior deberán generar productos de aprendizaje, servicios y experiencias que coincidan con los parámetros en tiempos, responsabilidades, consumos, coherencia y conveniencia de la sociedad. Estos productos de aprendizaje deberán ser capaces de desplazarse; para crearlos se necesitarán nuevas culturas académicas y otras diferentes a las que ahora existen, incentivando la incursión del componente laboral.

La sociedad exige que previamente se establezcan políticas operativas, y se diseñe un modelo de planeación estratégica del aprendizaje junto con un modelo de administración del aprendizaje práctico.

Es importante recordar que las competencias y la práctica parten del marco conceptual que provee la institución con su misión y sello característicos.

Para elegir los cambios básicos que se requiere construir es necesario analizar y responder en forma realista las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las bases necesarias para obtener buenos resultados en la práctica profesional contemporánea?
2. ¿Qué indicadores permiten elegir las normas que se van a construir?
3. ¿Cuáles son los medios más efectivos para desarrollar la práctica?
4. ¿Cuáles son los medios más efectivos para comprobar que los alumnos han desarrollado sus habilidades?

Dentro de nuestro marco teórico, es necesario mencionar que las habilidades prácticas y de competencias en los modelos más consolidados en Australia, Canadá y los Estados Unidos han propuesto ocho competencias básicas con las cuales se pueden agrupar diferentes habilidades.

En su totalidad las competencias básicas o genéricas, que se presentan a continuación a manera de ejemplo, apoyan la práctica profesional, e internacionalmente se han aplicado en la educación y en los ambientes laborales. Se ajustan a diferentes situaciones, circunstancias y ambientes. Especifican y resumen las habilidades necesarias que el alumno requiere para incorporarse a la práctica profesional y para desempeñarla efectiva y eficazmente.

- 1) De estimación e inferencia
 - a) Se relacionan y dependen de los conocimientos de la disciplina.
 - b) Dominio de tareas y contenidos.
- 2) De comunicación
 - a) Habilidades verbales:

- ✓ Hablar y escuchar.
- ✓ Formular preguntas adecuadas.
- ✓ Discusión grupal, interactuar.
- ✓ Decir, mostrar, reportar.
- ✓ Leer críticamente y expresarse verbalmente y por escrito de manera correcta en el propio idioma

b) Habilidades de lectura:

- ✓ Leer críticamente.
- ✓ Seleccionar la información.
- ✓ Evaluar la información.
- ✓ Tomar una posición frente a la información; no dejarse guiar irreflexivamente por los contenidos.

c) Habilidades de expresión escrita:

- ✓ Escribir: pensar con lógica para expresar ordenadamente el pensamiento por escrito
- ✓ Elaborar reportes.
- ✓ Elaborar artículos.
- ✓ Elaborar síntesis.
- ✓ Elaborar ensayos.

d) Habilidades de computación:

- ✓ Procesar información.
- ✓ Información: búsqueda, consulta, valoración y elección de la información.
- ✓ Se relacionan con la disciplina que se estudia.
- ✓ Se relacionan con la práctica profesional.

3) De pensamiento crítico.

a) Evaluación:

- ✓ Evaluar (estimar el valor de una cosa).
- ✓ Establecer el uso, la meta, de lo que se va a evaluar y el modelo en el cual apoyarse para juzgar el valor de una cosa.

- ✓ Realizar juicios de valor (discernimientos sobre la cosa).
 - ✓ Clarificar razonamientos.
 - ✓ Integrar datos pertinentes de diferentes fuentes.
 - ✓ Discutir o dialogar (dar pros y contras sobre las aseveraciones, cotizaciones, políticas, etcétera).
 - ✓ Comparar y contrastar.
- b) Análisis:
- ✓ Dividir el problema en sus partes principales.
 - ✓ Relacionar.
 - ✓ Criticar (juzgar los aspectos buenos y malos de una cosa).
 - ✓ Apoyar los juicios.
 - ✓ Considerar los juicios de calidad.
 - ✓ Demostrar las causas o las razones.
 - ✓ Causas-efectos.
 - ✓ Desarrollar la evidencia y la influencia potencial de cada factor.
 - ✓ Identificar las características principales.
 - ✓ Argumentar (dar razones).
 - ✓ Demostrar (mostrar algo).
 - ✓ Suministrar evidencia.
 - ✓ Clarificar fundamentos lógicos.
 - ✓ Apelar a los principios o a las leyes.
- c) Resolución de problemas:
- ✓ Determinar, razonar, crear diferentes alternativas.
 - ✓ Elegir.
- d) Toma de decisiones:
- ✓ Jerarquizar.
 - ✓ Asentar prioridades.
 - ✓ Asumir consecuencias.
- e) Consulta:
- ✓ Habilidades de computación.
 - ✓ Procesos de investigación.

- ✓ Consulta científica.

4) De relación

a) Actitudes relacionadas con:

- ✓ El humanismo y los valores.
- ✓ La ética profesional y la legalidad.

b) Cultura:

- ✓ Nociones básicas de las principales disciplinas humanistas y de las artes.

c) Relaciones interdisciplinarias:

- ✓ Trabajo de equipo.
- ✓ Capacidad de trabajar de manera interdisciplinaria.

d) Relaciones interpersonales:

- ✓ Respeto a otras culturas.
- ✓ Servicio y cooperación.

5) De función

a) Administrar:

- ✓ Organizar.
- ✓ Coordinar.

b) Planificar:

- ✓ Delegar.
- ✓ Supervisar.

c) Trato con el personal y uso de recursos.

d) Responsabilidad:

- ✓ Estimación del desempeño.

6) De liderazgo.

a) Colaborar:

- ✓ Agresividad.
- ✓ Toma de riesgos.

b) Creatividad:

- ✓ Visión para proponer alternativas.

c) Planear:

- ✓ Anticipar.
- ✓ Sostener con evidencias.
- ✓ Responsabilidad profesional.
- ✓ Desempeño, actitud y comportamiento según la profesión.

7) Integrar conocimientos.

- a) Relación con otras disciplinas.
- b) Integrar conocimientos de otras disciplinas a la propia.

Las competencias con la práctica son el eje de los nuevos modelos de educación y se centran en el desempeño. Ser competente o mostrar competencia en algo implica una convergencia de los conocimientos, las habilidades, los valores y no la suma de éstos. La convergencia de estos elementos es lo que da sentido, límites y alcances a la competencia con habilidades.

En términos pedagógicos centrar los resultados en el desempeño implica modificar no sólo el tipo de diseño curricular, sino también las prácticas de enseñanza y la evaluación que tradicionalmente se habían centrado en la información que el estudiante almacenaba.

Ahora se proponen diferentes esquemas con una diversificación de situaciones de aprendizaje y evaluación que permitan al estudiante adoptar un papel activo de manera que pueda ejercer sus conocimientos, habilidades y conductas en situaciones en las que este conjunto de aprendizajes se combinen de distintas formas y el desarrollo de la práctica dará mayor capacidad de evaluación.

Asimismo, no podrá separarse el saber del saber hacer (práctica), el esfuerzo quedará centrado en los resultados en los que ambos se integran.

Para expresar los propósitos educativos, según recomienda The Concepts and Methods of the Competency Outcomes and Performance Assessment es preferible utilizar, en vez del vocablo tradicional "objetivos", el término más actual "resultados", porque define con mayor claridad las metas del aprendizaje y las

prácticas básicas y avanzadas de la disciplina. El término objetivo implica intención y el término competencia implica resultado. "Resultados" son los frutos que se obtienen, el final del producto, el foco de todas las actividades relacionadas; requieren que se hayan construido competencias y desarrollado las habilidades que les conciernen, además de que el estudiante se haya comprometido y hecho competente en las habilidades que utilizará en su práctica profesional.

El término objetivos tradicionalmente ha sido utilizado como un enfoque a los modos del aprendizaje y a la orientación del estudiante para que aprenda contenidos. Así, por lo común, el vocablo no refleja las habilidades relacionadas con la práctica ni tampoco muestra el desempeño para cuya ejecución fue necesario que el alumno aprendiera los contenidos.

Para evitar confusiones, es importante conocer algunas de las acepciones que los investigadores dan a los diversos vocablos.

Los egresados universitarios llevan consigo a los diferentes campos del trabajo, distintas habilidades que son parte de la educación compleja e integral que recibieron.

Conocer las relaciones entre los conocimientos, las habilidades y los valores del alumno egresado contribuirá a conseguir un lenguaje común entre los educadores y los empresarios y/o empleadores, lo cual facilitará el montaje de las competencias prácticas en las instituciones.

Conocimientos

Se pueden dividir en generales, específicos y de la disciplina. La educación superior, por lo general, orienta el aprendizaje hacia los conocimientos disciplinarios en campos específicos; los alumnos pueden elegir libremente algunas materias, pero la mayoría de sus cursos se centran en los conocimientos del campo que estudian. De la misma manera, los conocimientos disciplinares son el núcleo de la evaluación, es decir, cada asignatura fija una serie de exámenes o

de reportes escritos y de algunas otras formas de evaluación para medir el aprendizaje del alumno sobre los temas que el curso o asignatura incluyen. De este modo, y por lo común, el alumno obtiene un cúmulo de información sobre su disciplina y además puede demostrar que la aprendió; no obstante, cuando se enfrenta al mundo laboral, con frecuencia tiene dificultades para integrar toda esta información, a tal punto que no puede resolver problemas en el desafío del trabajo cotidiano, por lo tanto será necesaria la práctica laboral para poner en práctica sus conocimientos y desarrollar habilidades.

La realidad no divide la teoría de la práctica, cuando ya se está en una empresa o institución. El egresado, que únicamente ha sido expuesto a los conocimientos específicos de una determinada área, vive una evidente desventaja cuando se enfrenta a los complejos problemas reales y laborales porque no ha aprendido a aplicar sus conocimientos fuera del aula.

Los conocimientos, unidos a las habilidades y a los valores, permiten que se construyan competencias. Para ello es necesario que el conocimiento se aplique de manera práctica en la construcción o desempeño de algo.

Habilidades

La definición de los conceptos habilidades y competencias varía considerablemente. Paul Attewell (1990) en su artículo "Qué es una habilidad", dice que es un concepto sumamente complicado: habilidad es la destreza para hacer algo, pero la palabra también se relaciona, por ejemplo, con el desarrollo mismo de una habilidad, y habilidad suele utilizarse como sinónimo de competencia, que de esta manera remite a expertos, a maestría en el desempeño y excelencia.

Las habilidades se componen de un conjunto de acciones relacionadas. No se desarrollan aisladamente, se asocian a los conocimientos y a los valores y unos a los otros se refuerzan. Se desarrollan en secuencia, las básicas deben incrementarse antes que las habilidades avanzadas.

Richard Boyatzis (9) 1982 expresa que: "una competencia es la destreza para demostrar la secuencia de un sistema del comportamiento que funcionalmente está relacionado con el desempeño o con el resultado propuesto para alcanzar una meta, y debe demostrarse en algo observable, algo que una persona dentro del entorno social pueda observar y juzgar".

Las competencias en relación con las habilidades determinan qué tan efectivamente se desempeñan las habilidades y qué tanto se desarrolló en secuencia para alcanzar una meta.

Valores

Las universidades refuerzan los valores de los estudiantes en varios aspectos positivos. "Un valor es un principio abstracto y generalizado del comportamiento que provee normas para juzgar algunas acciones y metas específicas, hacia las cuales los miembros de un grupo sienten un fuerte compromiso emocional" Los valores son el contexto en el que las habilidades y la aplicación de los conocimientos se basan.

Saber optar por algo valioso, el análisis sobre las habilidades para una educación permanente, es fruto de la práctica. Al proponer que los estudiantes construyan competencias, en ningún momento significa que deban abandonar sus valores, por lo contrario, es muy importante que desarrollen su pensamiento crítico, como un puntal para el crecimiento en valores. Por ejemplo, en el tiempo que los estudiantes ingresan al campo laboral, suelen fluctuar entre pertenecer a un equipo cuyos miembros le simpaticen o en aceptar cualquier tipo de trabajo sin que importe su integridad y honestidad, esto sucede cuando no se desarrolló su pensamiento crítico.

Un estudio que examina los factores de éxito de los egresados de instituciones a nivel superior en Canadá encuentra seis valores fundamentales que se relacionan con la educación:

- Actitudes morales y éticas.

- Gusto por aprender a aprender/ aprender permanentemente.
- Ciudadanía comprometida.
- Respeto y tolerancia hacia los otros.
- Educación liberal.
- Conciencia ambiental.
- Competencias básicas o genéricas

Para enfatizar la formación de los estudiantes en estos valores, en la Universidad de Guelph, en Canadá, decretó las siguientes competencias como base de su educación; puede observarse que son una convergencia entre las habilidades, los conocimientos y los valores.

Competencias

Comunicación:

- Leer y escribir a nivel universitario diferentes textos impresos y electrónicos.
- Manejo de recursos y de tareas (de función y relación):
- Desarrollar diversas tareas que impliquen percepciones y valoraciones éticas.
- Trabajar en diferentes tareas que impliquen conocimientos matemáticos a nivel universitario, análisis y resolución de problemas.
- Desarrollar diversas tareas que impliquen una toma de conciencia del desarrollo histórico.
- Desarrollar diversas tareas que impliquen una comprensión global.
- Desarrollar diversas tareas que impliquen la comprensión de diferentes modelos de investigación.
- Desarrollar diversas tareas que impliquen percepciones y valoraciones estéticas.
- De liderazgo:
- Movilizar innovaciones y cambios.
- Autogestión (integrar conocimientos):

- Desarrollar diversas tareas que impliquen una madurez en la conducta y se relacionen con los valores éticos.
- Desarrollar diversas tareas que impliquen una profundidad y amplitud en la comprensión.
- Desarrollar diversas tareas que impliquen una independencia del pensamiento.
- Desarrollar diversas tareas que impliquen que el alumno ha aprendido a aprender
- Los conocimientos, habilidades y valores de los universitarios en el campo laboral

Conocimientos y habilidades. Por lo general, los empresarios o contratistas emplean a los egresados basándose en una evaluación informal de sus conocimientos, habilidades y valores. Suelen visitar las universidades para entrevistar a los alumnos que están por graduarse, asumiendo que éstos poseen un alto nivel de comprensión en su campo de conocimiento, que son competentes en las habilidades que se relacionan con éste y que son confiables. Sin embargo, las instituciones educativas suelen omitir o desconocer que las habilidades necesarias en el campo del trabajo van mucho más allá de las capacidades específicas que se asocian al conocimiento de la disciplina. Esto conduce a que gran cantidad de egresados universitarios fracasen en su trabajo profesional y ocasiona cuantiosas pérdidas a las organizaciones laborales, problemas que las empresas desean evitarse en el futuro.

Valores. Las investigaciones han revelado que la honestidad está directamente correlacionada con otros valores conectados con la práctica laboral, ética en el trabajo; sin embargo, con frecuencia, las instituciones a nivel superior no toman en cuenta que los alumnos deben formarse en valores, y menos aún en la práctica y que ciertas actitudes no sólo deben ser consideradas, sino también evaluadas formalmente con objeto de que los egresados funcionen de manera óptima en su vida profesional, con conocimiento pleno para poder desarrollar sus habilidades.

CAPÍTULO III

DIAGNOSTICO

A través de la observación efectuada se analizó como influye la práctica laboral en el desarrollo de habilidades en el futuro profesional, ya que podrá ingresar en el mundo laboral imbuido de conocimientos que le servirán de mucho en el trabajo a desarrollar.

Es necesario implementar la práctica laboral, incluyendo esta práctica en el Plan de Estudios o malla curricular de la carrera, inicialmente como vimos a partir del cuarto año de contaduría y continuar hasta el egreso.

Los resultados de los instrumentos utilizados en la investigación nos demuestran que la población sometida al cuestionario, está esperando la ejecución de las estrategias a encararse, abriendo positivamente la posibilidad a incursionar en el mundo laboral, que espera profesionales con conocimientos prácticos, para ser aplicados realmente en la satisfacción de las necesidades del entorno social.

Los conocimientos, habilidades y los valores relacionados con una disciplina son aspectos importantes que el graduado universitario lleva consigo al trabajo. Sin embargo, por lo general, el nuevo profesional no está preparado o, por lo menos, no está consciente de los valores y habilidades genéricas que ha desarrollado y tampoco sabe cómo aplicarlos en el desempeño cotidiano de su trabajo.

Es por ello muy importante que las instituciones a nivel superior basen su educación en competencias y en prácticas, ya que de esta manera al alumno se le prepara para ser capaz, en forma eficaz y eficiente, de aplicar los conocimientos adquiridos en la universidad de manera práctica en la construcción o el desempeño de algo que se relaciona o es parte del mundo del trabajo.

Es fundamental que las universidades decididas a trabajar con competencias, laboren evaluaciones que permitan al egresado tomar conciencia de sus logros en los aspectos mencionados y además se documenten en el mundo laboral sobre

las competencias que el alumno debe construir y que éstas se acrediten en el trabajo, con objeto de que el egresado pueda incorporarse sin tropiezos y en el nivel que le corresponde en el mundo laboral, que apenas se le abre.

Es necesario que los alumnos se formen en habilidades genéricas ya que éstas proveen una plataforma para aprender a aprender, pensar y crear, asimismo es importante que las instituciones a nivel superior elijan las habilidades que correspondan tanto a la educación como al mundo laboral.

La trascendencia de esta nueva propuesta, en mucho se basa en que los conocimientos que los estudiantes aprenden ahora serán obsoletos mañana, pero la práctica hará que el estudiante se prepare constantemente. Las habilidades genéricas, por otro lado, no envejecen, se desarrollan y aumentan, especialmente si se aprenden en un clima liberal de aprendizaje.

3.1. ESTRATEGIA DE INCORPORACIÓN

En La Paz, en la carrera de Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras, vemos que la incorporación del componente laboral debería ocupar un lugar muy importante en el sistema educativo ya establecido, por la repercusión en la importancia del trabajo del futuro Contador Público. Es por ello que la eficiencia, calidad y adecuación a los requerimientos actuales del Sector Productivo es no solo una necesidad, sino un imperativo.

Para comprobar lo anterior se realizó un estudio que evalúa la probable aplicación de esta propuesta, en una muestra representativa de 100 alumnos de cuarto y quinto año de la carrera, donde inicialmente sería implementado.

Se presentan los resultados y el análisis desarrollado, así como las sugerencias que emanan de esta investigación. Y desde luego que en el acápite correspondiente a las recomendaciones se verá la utilidad del trabajo y como podría ser de utilidad para diferentes instituciones de nuestro medio.

En el entorno internacional sigue la tendencia hacia la globalización de la economía, se intensifica la búsqueda de una mayor competitividad en los mercados de bienes y servicios, además de los financieros. Esta globalización obliga a mantener la estabilidad de las principales variables macroeconómicas, como finanzas públicas, tipo de cambio, inflación y política comercial, además a enfrentar el reto que significa la globalización de la fuerza de trabajo. Y precisamente la formación de recursos humanos con experiencia laboral es uno de los principales temas que merecen ser analizados en todas las instituciones de educación superior, que tienen injerencia y participan directa o indirectamente en la economía y la competitividad de un país.

De acuerdo a varias citas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, se considera que gran parte de la solución de los problemas del empleo en el largo plazo, tiene que ver con el desempeño de tres capacidades básicas:

- a) La capacidad de innovación, la cual implica imaginación y creatividad de individuos, empresas y sociedad en su conjunto, para predecir y enfrentar los retos del cambio.
- b) La capacidad de adaptación, en la que individuos, empresas y sociedad deben adecuarse rápidamente a los cambios en la tecnología y en los mercados.
- c) La capacidad de aprendizaje, en la que individuos, empresas y sociedad deben asumir el aprendizaje como un proceso continuo y sistemático para poder desarrollar sus capacidades de innovación y adaptación.

En el informe Delors preparado para la UNESCO en 1998 acerca de la educación para el Siglo XXI se incluyó entre otras, la siguiente recomendación: la necesidad del aprendizaje y práctica continuos a lo largo de la vida, además este informe

considera que son cuatro los pilares de la educación para el Siglo XXI: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir y aprender a ser.

El gran problema de nuestro tiempo, compartido por muchos países, es el desempleo. La alta tecnología, la globalización de los mercados y la creciente competitividad obligan a las naciones y a las empresas a considerar como reto prioritario, la práctica laboral y la competitividad, paradigma de la economía de hoy.

Ésta aún no lograda competitividad, requiere de un esfuerzo conjunto, en el que participen la Universidad, el Sector Laboral y la Sociedad. Lo que hace surgir ciertas interrogantes entre los educadores: ¿En qué ha fallado la capacitación?, ¿En qué han fallado la universidad y la sociedad para plantear y ofrecer una formación cualitativamente relevante? ¿Qué capacitación requiere el campo laboral? ¿Existe algún modelo educativo que pretenda responder a las necesidades del mercado actual y del egresado de la universidad?

Entrando nuevamente a nuestro tema hasta el momento no ha sido verazmente aplicada la práctica laboral, o si ya se aplicó no se conocen los resultados que den o intenten dar respuesta a las necesidades de modificar lo ya existente. Es por ello que se realizó esta investigación, cuyo objetivo es el de "Diseñar una estrategia de incorporación del componente laboral en la formación del Contador Público"

Para el logro del mismo, se utilizó la metodología tradicional, considerándose como Universo de investigación, los docentes y los estudiantes de la carrera de Contaduría Pública y como muestra aleatoria abarca a docentes y alumnos de cuarto y quinto año de la carrera.

La cobertura fue a nivel local, considerándose para la muestra: Alumnos, Docentes y Empresarios, se utilizó el cuestionario, como instrumento de acopio de información.

De las tres consultas desarrolladas, la primera, es una investigación cualitativa para analizar la opinión de los docentes de la facultad. La información, y experiencia de los docentes que este cuestionario proporcionó fueron invaluableles.

Se realizó también la consulta a estudiantes que hicieron conocer la casi ninguna posibilidad de practica laboral en la facultad, ya que solo esta direccionada a un grupo seleccionado de estudiantes. Así mismo se consultó a responsables o propietarios de las empresas o instituciones. El resultado fue importante ya que las instituciones desean contar con gente capacitada.

Los elementos y aspectos comunes detectados en este trabajo, sirvieron para proponer con mayor seguridad la necesidad de incorporación del componente laboral en la carrera.

Por último, cuando lleguemos al acápite de recomendaciones se verá que este trabajo lo único que pretende es constituir una aportación para autoridades educativas, docentes y estudiantes pero sobre todo abrir la oportunidad para nuevas investigaciones sobre el tema, tal vez en otras carreras, o proporcionar información para una futura consideración con otros investigadores, cuyos resultados enriquecerán esta experiencia.

El objetivo de la investigación es dar respuesta a los nuevos requisitos que demanda el mundo actual, por lo que sugiere que la educación debe ser más flexible, abierta y más asociada con el sector productivo y con el entorno en que el individuo vive y se desarrolla. Siendo una de sus características la adquisición de habilidades con la práctica laboral y mejorar algunas estructuras del modelo educativo tradicional que aún le sirven a la universidad pero que deberían ser mejorados.

La Practica Laboral, permite que se tenga un control del aprendizaje práctico, la calidad y eficiencia de conocimientos, que redundará en contar con adecuados recursos humanos.

Por todo lo anterior, se debería inclusive pensar en la creación de una repartición encargada de la práctica laboral a nivel general en la universidad. Para pensar en sacar profesionales con capacidad de trabajo.

3.2. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA PRÁCTICA LABORAL

En el avance de la bibliográfica, se encontraron además de muchas opiniones favorables, criterios opuestos. Esta investigación refiere que así como se le reconoce a la Practica Laboral su flexibilidad, individualidad y énfasis en lo que el estudiante debe saber y lo que puede hacer y que en teoría supera la división entre las manos y la mente, entre la teoría y la práctica; existen también los que no la apoyan que la encuentran no necesaria en todos los casos, y creen que el aspecto teórico, empírico y pedagógico tienen más importancia , también refiere su opinión sobre los pros y contras en la Práctica Laboral, piensa que a pesar de sus muchas cualidades y ventajas, no se debe considerar a este modelo como la panacea, pero tampoco se le debe descalificar sin antes evaluarla debidamente. Opina que la Práctica Laboral no es fácil de entender o de implementar. La mayoría de quienes la han aplicado exitosamente, han tenido que hacer un gran cambio en toda la malla curricular, y aconsejan sobre las experiencias de aprendizaje previas.

La práctica laboral logrará que estudiantes, docentes, instituciones y las personas del área productiva y de negocios trabajen conjuntamente con el objetivo común de lograr que los estudiantes logren hacer más eficientes sus labores.

La filosofía de la ejecución de este trabajo, se verá positiva en todo momento, por el convencimiento y motivación de los Docentes hacia los alumnos sobre la efectividad de la Práctica

Laboral y por la dedicación, independencia y responsabilidad de los que la ejecuten. Otro aspecto que se toma como bueno es que existe una gran apertura por parte de los docentes y el deseo de compartir y extender sus experiencias, lo cual es otro aspecto positivo que hace de este trabajo algo a seguir.

Dentro de la metodología se realizaron preguntas con expertos en el área educativa y con experiencia en la práctica laboral, al hacer la revisión y análisis de las respuestas a las preguntas del cuestionario guía de la entrevista, se detectaron varias coincidencias de los mismos, al manifestar su deseo de si se les da la oportunidad, aportar para la realización.

Resalta como una gran fortaleza de la Práctica Laboral, el desarrollo de habilidades, de conocimientos, destrezas, actitudes, atributos, trabajo en equipo y desarrollo social del alumno, como elementos esenciales y relevantes para un eficiente desempeño laboral y la posibilidad de conseguir trabajo como consecuencia de la práctica realizada.

3.3. RESULTADOS

Entre la información más relevante que se detectó, una vez realizado el análisis, tanto descriptivo como estadístico, son los siguientes resultados.

- **100 alumnos entrevistados**

- 60% respondieron que no existe práctica laboral efectiva
- 90% respondieron no tener conocimientos prácticos
- 78% dijo estar de acuerdo en que falta implantar la práctica laboral y que mejoraría la confianza en sí mismos
- 95% está de acuerdo con su implementación a partir del cuarto año.
- Y se tuvo una opinión generalizada de ser algo positivo, que debía encararse en el corto plazo.

- **10 docentes entrevistados**

- 80% opinan mejorar la malla curricular existente.
- 90% opina que la práctica laboral se implemente a partir del cuarto año de la carrera de Contaduría Pública.

- **5 instituciones entrevistadas**

- 100% desean contar con gente experimentada. La opinión general opta por permitir la Práctica Laboral.
- 80% permitiría pasantías en sus empresas.

Sugerencias

1. Mayor difusión y conocimiento
2. Capacitación y actualización constante del docente
3. Mayor número de prácticas en el área
4. Teoría apoya a la práctica
5. Vinculación universidad – instituciones
6. No abandonar al estudiante

CAPITULO IV

CONCLUSIONES

Las estrategias que nos lleven a la ejecución del componente laboral en la formación del Contador Público, harán positiva la solución del problema. A través de la implementación seria, de la práctica laboral, como medio de aprendizaje real, haciendo posible que los nuevos profesionales tengan un gran porcentaje de sus conocimientos prácticos al servicio del entorno.

Superando el problema y llegando a nuestro objetivo, se tendrán profesionales con más conocimientos prácticos que teóricos, incentivando la participación de los mismos en este mundo globalizado y con resultados positivos para todos. El resultado de la investigación nos demuestra que la población está esperando la realización efectiva del objetivo.

- Si un estudiante tiene acceso a la práctica laboral, enriquecería su formación profesional.
- Las instituciones en las cuales se realizarían las prácticas se verán favorecidas al contar ya con gente preparada para las diferentes tareas a desarrollar.
- Estando incluido el componente laboral en el plan de estudios, será necesario el vencer la parte fundamental del estudio.

4.2. RECOMENDACIONES

Se debe insistir que la práctica laboral se inicie en el cuarto año de la carrera, y tener la guía permanente de docentes capacitados para tal fin incentivar a todo nivel de la carrera (Docentes y estudiantes) la práctica laboral como uno de los componentes más importantes, para el Contador Público, a través de una adecuada información y concientización.

Como trabajo paralelo se debe necesariamente iniciar las relaciones con las diferentes instituciones, empresas privadas y públicas, para la aceptación de los practicantes, inicialmente como observadores (4to. año) y posteriormente (5to. año) en la práctica efectiva y en la resolución de problemas que siempre existen en las empresas o instituciones.

Entregar parte de la responsabilidad de llevar adelante el proyecto, a docentes especializados en práctica laboral, que serán guía y orden fundamental de la ejecución.

Incluir la práctica laboral en el plan de estudios de la carrera, y que la mayoría de las asignaturas incluyan también la práctica efectiva, en coordinación con el departamento encargado del control del componente laboral.

4.3. BIBLIOGRAFIA

CENTRO DE FORMACION LOTA ARAUCO, Manual de Práctica Laboral, Chile: Edit. Arauco, 2003

OIT, Programa de formación Laboral, Colombia; Edit. OIT, 2002

CHAPPELL C., Quality & Competency Based Education and Training, Australia: Red Hill, 1996

HI INTERNATIONAL CAREERS, Pasantías, Alemania: Edit. Potenciales, 2003

ARGUELLES Antonio, Competencia Laboral y educación basada en normas de competencia, México: Edit. Limusa, 1996

4.4. ANEXOS

Anexo 1

Tiempo de estudios

El régimen de estudios en la Facultad está estructurado dentro del sistema anual con una gestión académica cuya duración máxima es de 40 semanas laborables, contemplando un total de 6.280 horas, de la cuales 5800 son curriculares y 480 no curriculares.

El requisito para el ingreso a esta facultad, exige el bachillerato culminado y la aprobación del examen de ingreso directo.

El plan de estudios para la Carrera de Contaduría Pública, comprende un periodo de 5 años de estudio, con materias anuales, actualmente con materias semestrales.

Requisitos de ingreso a la carrera

- Bachillerato culminado
- Aprobación del Examen de Ingreso Directo

Modalidad de graduación

La Facultad de Contaduría Pública aplica todas las Modalidades de graduación existentes hoy en el Sistema Universitario Boliviano ellas son:

- Graduación por excelencia
- Internado
- Proyecto de grado
- Trabajo Dirigido
- Exámenes de Grado
- Tesis
- Programa de graduación de antiguos Egresados PGAE

Títulos que otorga

- Técnico Superior: Contador General, (Con vencimiento de Tercer Curso)
- Nivel Licenciatura: Contador Público Autorizado. (Con vencimiento de Quinto Curso)

Mercado de trabajo

Los Contadores Públicos Autorizados (CPA) pueden desempeñarse en tareas de:

- Contabilidad Financiera
- Contabilidad de Costos
- Diseño e Implementación de sistemas Contables
- Análisis e Interpretación de Estados Financieros
- Auditorías: Interna, Externa, Operativa, Administrativa y Fiscal
- Elaboración de Planes Operativos Anuales – POA
- Análisis y adecuación de alternativas de Inversión

Anexo 2

Cuestionario:

Las preguntas son:

Para Docentes y Autoridades

- Estaría de acuerdo de que la práctica laboral se implemente a partir del cuarto año de la carrera de Contaduría Pública
SI NO
- Su opinión en cualquiera de los casos:

Para estudiantes

- Existe actualmente la práctica laboral en su facultad
SI NO
- Hasta el momento cree tener conocimientos prácticos para poder desarrollar sus habilidades en un trabajo
SI NO
- Cree Ud. que hace falta mayor énfasis en la práctica laboral
SI NO
- Estaría de acuerdo que la práctica laboral sea a partir de 4to año
SI NO
- Qué opina de la práctica laboral como instrumento para adquirir mayores conocimientos dentro de la Carrera de Contaduría Pública

Para Instituciones

- Le interesaría contar dentro de su empresa con personal nuevo pero con conocimientos ya adquiridos
SI NO
- Permitiría la práctica laboral en su empresa
SI NO
- Cuál es su opinión de la práctica laboral para estudiantes de últimos cursos