



UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADOS

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER EN
CIENCIAS DE LA EDUCACION: MENCIÓN PLANEAMIENTO Y
ADMINISTRACION EDUCATIVA.**

**TITULO: PROPUESTA DEL REDISEÑO DEL PERFIL PROFESIONAL DE LA
ESPECIALIZACION DE INGENIERIA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA
CPA DE LA CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, HUMANISTICAS
Y DEL HOMBRE DE LA UTC.**

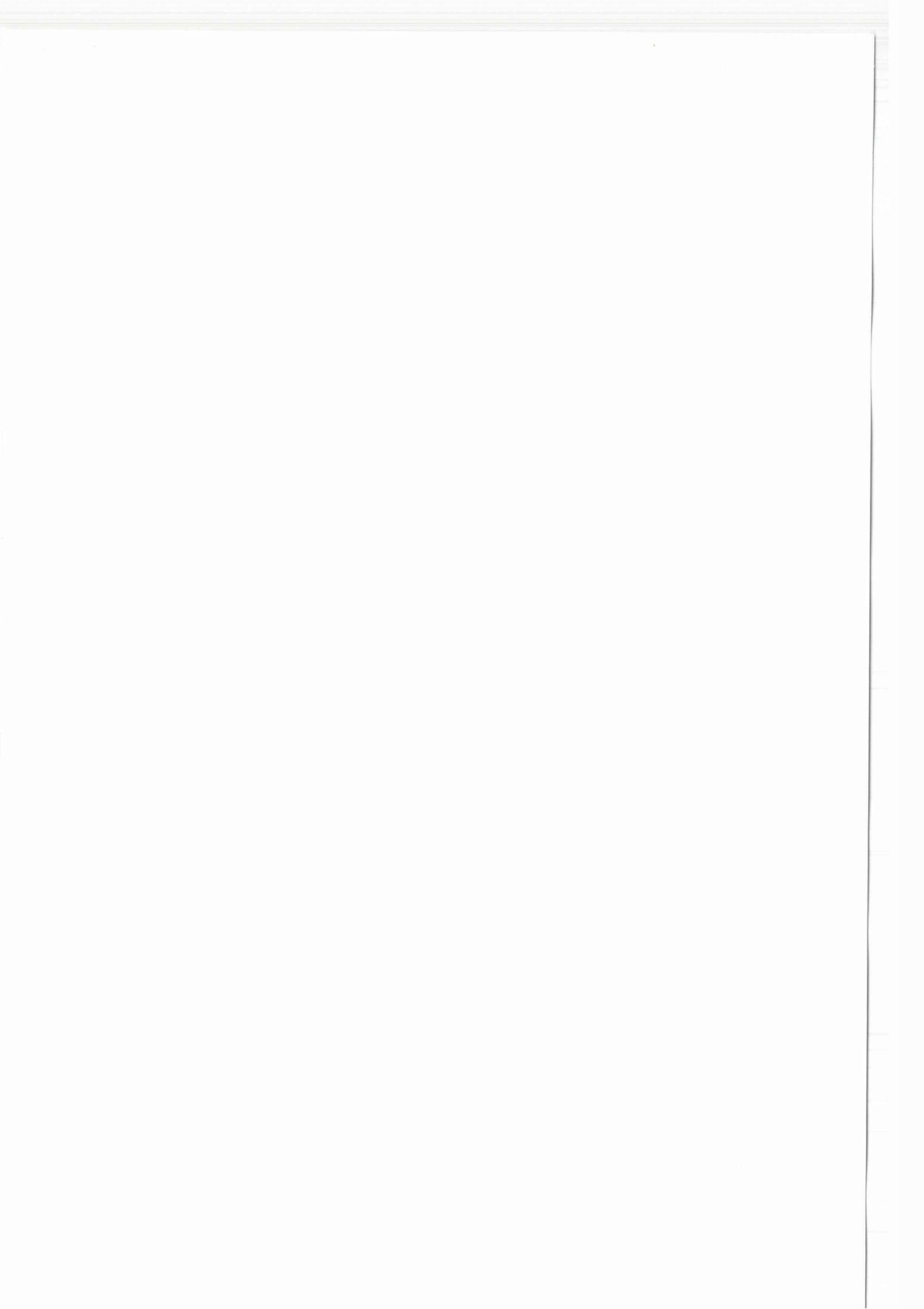
AUTOR: Ing. Rocío del Carmen Tapia de Romero

LATACUNGA - ECUADOR

OCTUBRE 2007

BIBLIOGRAFIA

1. ALMUIÑAS, DR JOSE LUIS.-Curso de Planeación Académica, Maestría en Planificación y Administración Educativa-año 2005.
2. ALVAREZ ZAYAS, C, La metodología de las Investigaciones, Centro de Estudios de Pedagogía "Manuel F Grant", Universidad de Oriente, Monografía,año 1995-
3. ARNAZ-año Estudio sobre el Diseño de Perfiles Profesionales, 1981 Monografía
4. CHOMSKY NOAM, El desarrollo de habilidades lingüísticas en el niño, Editorial Limusa 2000.
5. DÍAZ BARRIGA, El perfeccionamiento de los Diseños Curriculares, Editorial Progreso 2000.
6. ENCICLOPEDIA ENCARTA-año 2005.
7. Encuentro Internacional de Educación Superior de junio, México año 2005.
8. HAWES G. Y COLABORADORES-Universidad de Talca-año 2005-Proyecto Mecesus-
9. HAWES G. Dr.-El diseño de las profesiones y el perfil profesional- Universidad de Talca-Chile-año 2001
10. HERRUTINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación- Editorial Félix Varela-La Habana 2006,
11. LASTRES GUILLERMO, El perfeccionamiento de la superación Postgraduada basada en Competencias, Tesis Doctoral, año 2006-
12. MASTROMATTEO ESTELA, Reporte de Investigación sobre el Diseño de Perfiles Profesional, Cape Town University, año 2005.
13. MENDENHALL Y Colaboradores- Estadística para la administración y la economía-año 1981-
14. PEREIRA DE HOMES LILIA C.DR- Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCES) de la Universidad del Zulia-año 2003-
15. PEREZ BELLO-A. Metodología de las Investigaciones Contables y Financieras. Universidad de Granma, Cuba, Año 2007.
16. PLAN ESTRATEGICO UTC 2006/2010-año 2006
17. PROYECTO MECESUP- Universidad de Talca-año 2005-Chile
18. SEGredo PEREZ ALINA MARIA DRA.- Diseño Curricular por Competencias- ENSAP- año 2000-página 23.
19. SPINOZA, FLORES Y DREYFUS-El estudio de los roles ciudadanos y su vínculo con el desarrollo de las competencias genéricas, año 1997, Monografía.
20. UNESCO. Declaración mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI.1995.
21. VARGAS ZÚÑIGA- El estudio de las Competencias Laborales, año 2004. Monografía.
22. VARGAS, ANTONIO DR. P.hD. - Centro de Estudios de Pedagogía del MES- Conferencias dictadas en la Maestría en Planificación Educativa de la UTC-año 2005.
23. VAZQUEZ NARANJO ODALYS, El desarrollo de los Perfiles Profesionales, Universidad de Zulia, Reporte de Investigación Terminada,año 2006-



24. VILLARROEL J, El Diseño Curricular, Monografía, año 1990
25. ZAPATA SALAZ WALTER ALFREDO, El desarrollo Basado en Competencias, Monografía, año 2005
26. ACT. Fundamentos básicos para el desarrollo de las competencias de trabajo. Iowa, 1998.
27. AGUDELO, SANTIAGO. Certificación de competencias laborales. Aplicación en gastronomía. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1998
28. -. Certificación ocupacional: manual didáctico. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1993.
29. ALEXIM, JOAO CARLOS; LOPES, CARMEN LUCIA EVANGELIO. A certificação profissional revisitada. Río de Janeiro, SENAC. Boletín Técnico do SENAC. v.29, n.3, set.-dic. 2003.
30. ANSORENA CAO, ÁLVARO. 15 casos para la selección de personal con éxito. Barcelona: Paidós, 1996.
31. ARGENTINA. CONSEJO FEDERAL DE CULTURA Y EDUCACION. Res. N°55/96.
32. BOUDER, ANNIE y otros. Certification and legibility of competences. Berlín: CEDEFOP, 2001. BRASIL. Ley 9.394. 1996.
33. BUCK CONSULTANTS. Competency-based performance management. Washington, 1998.
34. BUNK, G. P. La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. Berlín, CEDEFOP. Revista de Formación Profesional. n.1, 1994.
35. CASANOVA, FERNANDO. Desarrollo local, tejidos productivos y formación. Montevideo:
36. CINTERFOR/OIT. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Educación Tecnológica. n.141, oct.-dic. 1997. Entrega especial.
37. CONOCER. Análisis ocupacional y funcional del trabajo. Madrid: OEI. IBERFOP, 1998.
38. La normalización y certificación de competencia laboral: medio para incrementar la productividad de las empresas. 1997. Presentación en Power Point.
39. Reforma estructural de la formación profesional y la capacitación. México, 2000. Presentación electrónica. www.conocer.org.mx
40. Sistemas normalizado y de certificación de competencia laboral. México, 1997.
41. CUBEIRO, JUAN CARLOS. Cómo sacarle fruto a la gestión por competencias.
42. Training and Development Digest. 1998.
43. CHILE CALIFICA. Diseño de itinerarios de formación técnica. Documento de Trabajo. Santiago de Chile, 2004.
44. DUCCI, MARIA ANGELICA. El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. En: CINTERFOR. Seminario Internacional sobre Formación Basada en Competencia Laboral: situación actual y perspectivas, 1., Guanajuato, México,

1996. Documentos presentados. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1997.
45. ESPAÑA. Ley 5 del 19 de junio de 2002 de las cualificaciones y la formación profesional. www.mec.es/
 46. FLETCHER, SHIRLEY. Nuevas formas de evaluación y certificación. En: Competencia laboral. Antología de lecturas. México: CONOCER, 1997.
 47. GALLART, MARIA ANTONIA; JACINTO, CLAUDIA. Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo. En: GALLART, MARIA ANTONIA; BERTONCELLO, RODOLFO. Cuestiones actuales de la formación. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1997.
 48. GONZCI, ANDREW; ATHANASOU, JAMES. Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas de la teoría y práctica en Australia. En: Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. México: Limusa, 1996.
 50. HANSON, MIKE. Lecciones y experiencias del desarrollo de la educación y la capacitación basadas en competencias en el Reino Unido. México: CONALEP, 1996
 51. HASAN, ABRAR. Evolución de los mercados de trabajo y la política de educación y formación. Berlín, CEDEFOP. Revista de Formación Profesional. n.2, 1994.
 52. IBARRA ALMADA, AGUSTIN. El Sistema Normalizado de Competencia Laboral. En: Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. México: SEP; CONOCER; CONALEP, 1996.
 53. Presentación al Seminario Andino sobre Formación Basada en Competencia Laboral, Bogotá, 1998. www.cinterfor.org.uy
 54. INA. Experiencia del INA en el marco de la normalización, formación y certificación de competencias laborales en el sector turismo. San José de Costa Rica, 2001.
 55. INATEC; OIT. Metodología para la transformación curricular según los sistemas DACUM y SCID. Managua: Centro de Formación Nicaragüense-Holandés Simón Bolívar, 1997.
 56. INCUAL. Sistemas nacionales de cualificaciones y formación profesional. Madrid, 2003
 57. INEM. Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional. Madrid, 1995.
 58. INSAFORP. Proceso para la elaboración de programas de formación profesional por competencias laborales. San Salvador, 2000.
 59. INTECAP. Guía para elaborar el análisis funcional. Guatemala, 2001.
 60. IRIGOIN, MARIA; VARGAS, FERNANDO. Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Montevideo: Cinterfor/OIT; OPS, 2002.
 61. ISO. Norma ISO 17024 sobre requerimientos generales para organismos que operan sistemas de certificación de personas.
 62. JOBERT, ANNETTE. Las grillas de clasificación profesional, algunas referencias históricas. En: Formación profesional: calificaciones y clasificaciones profesionales.

- Buenos Aires: Piette-Humanitas, 1990.
63. KOCHANESKY, JIM. El sistema de competencias. En: Training and Development Digest. 1998.
 64. LE BOTERF, GUY. La ingeniería de las competencias. Barcelona: EPISE, 2001.
 65. MANSFIELD, B.; MITCHELL, L. Towards a competent workforce. Hampshire: Gower, 1996.
 66. MARELLI, ANNE. Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencias. 2000.
 67. MERTENS, LEONARD. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1996.
 68. Formación, productividad y competencia laboral en las organizaciones: conceptos, metodologías y experiencias. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2002.
 69. MERTENS, LEONARD; BAEZA, MONICA. La Norma ISO 9000 y la competencia laboral. México: OIT; CIMO; CONOCER, 1998.
 70. MIRANDA, MARTIN. Transformación de la educación media técnico-profesional.
 71. En: COX, CRISTIAN (Ed.) Políticas educacionales en el cambio de siglo. La reforma del sistema escolar de Chile. Santiago de Chile: Universitaria, 2003.
 72. MOLONEY, KAREN ¿Es suficiente con las competencias? Training and Development Digest. 1998.
 73. MUÑOZ, JULIAN. Implantación de un sistema de selección por competencias. Training and Development Digest. mayo 1998.
 74. NCVQ. Las titulaciones profesionales en Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte. Londres, 1995.
 75. OCDE. Revisión de políticas nacionales de educación. Chile, 2004.
 76. OHIO STATE UNIVERSITY. Introduction to DACUM. 1995.
 77. OIT. Clasificación internacional uniforme de ocupaciones, CIUO-88. Ginebra, 1991.
 78. Formación profesional. Glosario de términos escogidos. Ginebra, 1993.
 79. Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos. Ginebra. 2004.
 80. PELUFFO, MARTHA; CATALAN, EDITH. Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación en el sector público. Santiago de Chile: CEPAL, 2002.
 81. PUJOL, JAIME. Análisis ocupacional. Manual de aplicación para instituciones de formación. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1980.
 82. RODRIGUEZ T., NELSON; FELIU S., PEDRO. Curso básico de psicometría.
 83. ROJAS, EDUARDO. El saber obrero y la innovación en la empresa. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1999.
 84. SENA. Dirección de Empleo. Clasificación nacional de ocupaciones. Bogotá, 1998.
 85. Guía para la elaboración de estudios ocupacionales. Bogotá, 1998.
 86. Metodología para la elaboración de normas de competencia laboral. Bogotá, 2003.
 87. SENA. Dirección de Formación Profesional. Manual para diseñar estructuras

- curriculares y módulos de formación para el desarrollo de competencias en la formación profesional integral. Bogotá, 2002.
88. Metodología de elaboración de perfiles profesionales. Brasília, 2002.
 89. SOTO, E. y otros. Evaluación del impacto de la capacitación en la productividad. Santiago de Chile: SOFOFA; SENCE; FUNDES, 2003.
 90. SPENCER, L. M.; SPENCER, S. M. Competence at work. New York: John Wiley and Sons, 1993.
 91. SPENCER, LYLE; MC CLELLAND, DAVID. Competency assessment methods: History and state of the art. 1984
 92. VARGAS, FERNANDO. Cuatro afirmaciones sobre certificación. Todas falsas. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Montevideo, Cinterfor/OIT. n. 153, 2002.
 93. Competencias clave y aprendizaje permanente. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2004.
 94. Competencias en la formación y competencias en la gestión del talento humano: convergencias y desafíos. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2000.
 95. Gestión de la calidad en la formación. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2003.
 96. VILLAVICENCIO, DANIEL; SALINAS, MARIO. La gestión del conocimiento productivo: las normas ISO y los sistemas de aseguramiento de calidad. Revista Comercio

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

1. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página ...
2. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 82.
3. HAWES G. Y COLABORADORES-Universidad de Talca-año 2005-Proyecto Mecesusup-página 12.
4. ALVAREZ SAYAS, C-año 1995-página 18.
5. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 5.
6. HAWES G. Y COLABORADORES-Universidad de Talca-año 2005-Proyecto Mecesusup-página 10.
7. VARGAS ZÚÑIGA- año 2004-página 25.
8. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 8.
9. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 20.
10. HAWES G. Y COLABORADORES-Universidad de Talca-año 2005-Proyecto Mecesusup-página 12.
11. PEREIRA DE HOMES LILIA C.DR- Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCES) de la Universidad del Zulia-año 2003-página 12.
12. PROYECTO MECESUP- Universidad de Talca-año 2005-Chile- página 13.....
13. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 204.
14. HAWES G.-Universidad de Talca-año 2005-Proyecto Mecesusup-página 1.
15. HAWES G.-Universidad de Talca-año 2005-Proyecto Mecesusup-página 14.
16. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 34.
17. HAWES G.-Universidad de Talca-año 2005-Proyecto Mecesusup-página 2.
18. ARNAZ-año 1981-página 40.....
19. DÍAZ BARRIGA- año 1981-página 41.....
20. MASTROMATTEO ESTELA- año 2005 página 8.....
21. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 204.
22. VAZQUEZ NARANJO ODALYS-año 2006-página 3.....
23. PROYECTO MECESUP- Universidad de Talca-Chile- año 2005-página 16.....
24. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 97.
25. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 95.
26. LASTRES- año 2006-página 24.....
27. ZAPATA SALAZ WALTER ALFREDO-año 2005-página 5.....
28. CHOMSKY NOAM-.....
29. UNESCO-.....
30. PROYECTO MECESUP- Universidad de Talca-año 2005-Chile- página 8.....
31. PROYECTO MECESUP- Universidad de Talca-año 2005-Chile- página 33.....
32. LE BOTERF, GUY- año 1995- página 10.....
33. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 204.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

1. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página ...
2. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 82.
3. HAWES G. Y COLABORADORES-Universidad de Talca-año 2005-Proyecto Mecesus-página 12.
4. ALVAREZ SAYAS, C-año 1995-página 18.
5. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 5.
6. HAWES G. Y COLABORADORES-Universidad de Talca-año 2005-Proyecto Mecesus-página 10.
7. VARGAS ZÚÑIGA- año 2004-página 25.
8. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 8.
9. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 20.
10. HAWES G. Y COLABORADORES-Universidad de Talca-año 2005-Proyecto Mecesus-página 12.
11. PEREIRA DE HOMES LILIA C.DR- Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCES) de la Universidad del Zulia-año 2003-página 12.
12. PROYECTO MECESUP- Universidad de Talca-año 2005-Chile- página 13.....
13. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 204.
14. HAWES G.-Universidad de Talca-año 2005-Proyecto Mecesus-página 1.
15. HAWES G.-Universidad de Talca-año 2005-Proyecto Mecesus-página 14.
16. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 34.
17. HAWES G.-Universidad de Talca-año 2005-Proyecto Mecesus-página 2.
18. ARNAZ-año 1981-página 40.....
19. DÍAZ BARRIGA- año 1981-página 41.....
20. MASTROMATTEO ESTELA- año 2005 página 8.....
21. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 204.
22. VAZQUEZ NARANJO ODALYS-año 2006-página 3.....
23. PROYECTO MECESUP- Universidad de Talca-Chile- año 2005-página 16.....
24. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 97.
25. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 95.
26. LASTRES- año 2006-página 24.....
27. ZAPATA SALAZ WALTER ALFREDO-año 2005-página 5.....
28. CHOMSKY NOAM-.....
29. UNESCO-.....
30. PROYECTO MECESUP- Universidad de Talca-año 2005-Chile- página 8.....
31. PROYECTO MECESUP- Universidad de Talca-año 2005-Chile- página 33.....
32. LE BOTERF, GUY- año 1995- página 10.....
33. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 204.

34. SEGREDO PEREZ ALINA MARIA DRA.- Diseño Curricular por Competencias- ENSAP- año 2000-página 23.
35. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 79.
36. ALMUIÑAS, JOSE LUIS DR.-Maestría en Planificación y Administración Educativa-año 2005.....
37. DÍAZ-BARRIGA Y COL-año 2000-página 5.....
38. VILLARROEL- año 1990-página 10.....
39. HORRUITINER SILVA, PEDRO-La Universidad Cubana-El modelo de formación-Editorial Félix Varela-La Habana 2006, página 207.
40. PLAN ESTRATEGICO UTC 2006/2010-año 2006- página 20.....
41. MENDENHALL Y Colaboradores- Estadística para la administración y la economía-año 1981- Página 661.
42. MENDENHALL Y Colaboradores- Estadística para la administración y la economía-año 1981- Página 542.
43. VARGAS, ANTONIO DR. P.hD. - Centro de Estudios de Pedagogía del MES- Conferencias dictadas en la Maestría en Planificación Educativa de la UTC-año 2005.
44. PEREZ BELLO-año 2007.....
45. PROYECTO MECESUP- Universidad de Talca-año 2005-Chile- página 33.
46. PROYECTO MECESUP- Universidad de Talca-año 2005-Chile- página 35.
47. HAWES G. Dr.-El diseño de las profesiones y el perfil profesional- Universidad de Talca-Chile-año 2001-página 3.
48. SPINOZA, FLORES Y DREYFUS-año 1997-página 31.....
49. HAWES G. Dr.-El diseño de las profesiones y el perfil profesional- Universidad de Talca-Chile-año 2001-página 3.
50. MENDENHALL Y Colaboradores- Estadística para la administración y la economía-año 1981- Página 661.
51. VARGAS, ANTONIO DR. P.hD. - Centro de Estudios de Pedagogía del MES- Conferencias dictadas en la Maestría en Planificación Educativa de la UTC-año 2005.
52. ENCARTA-año 2005.
53. ENCARTA-año 2005.

LOS COMPONENTES DEL PERFIL PROFESIONAL DE LAS UNIVERSIDADES SELECCIONADAS/ESPECIALIZACION EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA

COMPONENTES	UNAM	UNIVERSIDADES CUBANAS (14)	SAN LUIS DE POTOSÍ	UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CHILE	UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI	UNIVERSIDAD	UNIVERSIDAD DE HUMANISMOS CRISTIANOS	UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE
Objetivo general	X	X	X	X	X	X	X	X
Actitudes	X	X						
Conocimientos	X	X	X					
Habilidades	X		X					
Perfil del egresado	X	X	X	X	X	X		
Campos de acción		X					X	X
Esferas de actuación o Campo Ocupacional		X	X	X	X		X	X
Mallas	X	X	X	X	X		X	X
Objetivos por años y áreas		X						
Horas de la malla curricular		4610			5920			

ANEXO 2 ESTADO DEMOSTRATIVO DE LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LOS PERFILES PROFESIONALES

MODELO	FILOSOFÍA UTILIZADA	INTERNOS	EXTERNOS	MÉTODOS	ESTRUCTURA
<p>Proyecto Tunig para Europa y 18 países y 184 Universidades Latinoamericanas, incluido El Ecuador</p>	<p>-Desarrollo por Competencias Permiten Titulaciones comparables y de mayor calidad. -Define los conocimientos principales o invariantes del conocimiento. -Incluye un enfoque integrador por cada área -El proceso formativo se caracteriza por el empleo de métodos activos para desarrollar el método de “Aprender a Aprender”</p>	<p>Catedráticos y profesores de las Universidades</p>	<p>Graduados Empleadores Expertos</p>	<p>Talleres con los Actores para determinar las competencias, genéricas,30, en total divididas en tres categorías: -Instrumentales -Interpersonales -Sistémicas Realización de encuestas a graduados, empleadores y académicos. A estos últimos se le realizan además una adicional relacionada con las competencias específicas de cada área temática.</p>	<p>-Plantean un Tronco Común para los primeros años - Plan de estudios común -Conjunto de resultados que se obtendrán del aprendizaje: competencias, habilidades. - Áreas temáticas similares: - Lo Común - Lo Diverso - Lo Dinámico Las del área de lo común cubren lo básico de un programa profesional y son asignaturas que ayudan a comprender los temas básicos: las matemáticas en la Contabilidad y la Auditoría ayudan a explicar los cambios en el mundo de los negocios. Las del área de lo diverso, desarrollan lo específico de cada área geográfica. Garantizan la calidad a través de la diversidad. Lo dinámico garantiza la actualización de los currículos. Esta división realiza el trabajo didáctico disciplinario y multidisciplinario.</p>
<p>MODELO</p>	<p>FILOSOFÍA</p>	<p>ACTORES</p>			

MECESUP 0101 de Universidad de Talca 2005	UTILIZADA	INTERNOS Docentes de la especialidad	EXTERNOS Graduados Empresarios o Colegios de profesionales	MÉTODOS Talleres en los que se realizaron varias sesiones de trabajo en las que se definieron competencias, tareas claves y capacidades, determinándose las competencias Genéricas para lo que se empleó como técnica para recopilar información el <u>Brainstorming</u> o Tormenta de Cerebros y para lograr Consenso, después de listados las competencias a trabajar, se realizó la reducción del listado, empleando el análisis de Pareto, para lo que fueron empleadas Preguntas Filtros, llegándose a aquellas competencias que resultaron las más relevantes de acuerdo al criterio de los expertos que participaron en la reunión. Se realizaron encuestas y se procesaron cuyos resultados fueron analizados por los docentes seleccionados mediante una pequeña muestra de los más capacitados en cada área. También se incluyeron egresados y empleadores	ESTRUCTURA a. Antecedentes generales de la profesión. b. Relación del perfil con la Misión y Plan Estratégico de la U. de Talca y de la Facultad respectiva. c. Evolución de la profesión en Chile. d. Informe de la carta perfil y antecedentes obtenidos en el taller Dacum. e. Características del perfil propuesto para la profesión por la Cnap. f. Orientaciones estratégicas de la profesión, en términos del sello que le imprime la Universidad de Talca a la formación universitaria de la misma. g. Plantilla de dominios en que se organizan las competencias y detalle de las capacidades asociadas con las mismas. Aquí se puso especial cuidado en definir aquellas capacidades relacionadas con decisiones clave que tiene que tomar el profesional de la respectiva carrera.
---	-----------	---	---	---	--

MODELO	FILOSOFÍA UTILIZADA	ACTORES		MÉTODOS	ESTRUCTURA
		INTERNOS	EXTERNOS		
G. Hawes	Filosofía Institucional Demanda Social Agrupaciones de Profesionales Cuerpo Académico	Académicos de la Universidad	No académicos pero que sean de la profesión	<p>Análisis de los antecedentes en reuniones o talleres para a partir de ellos construir el Perfil Profesional.</p> <p>Esta propuesta para evitar los sesgos propios de la comisión que definió el perfil se revisa por una comisión de expertos externos que determinan los sesgos y sugieren las revisiones correspondientes.</p>	<p>El perfil profesional se construye constituido por tres dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La de formación - De los desempeños - La de presencia cívica y ciudadana
Proyecto de las Universidades Cubanas	<p>-Perfil Amplio</p> <p>-Titulación Comparable</p> <p>- Tres dimensiones del proceso formativo que expresan la nueva cualidad: Instructiva, Desarrolladora y educativa, Ideas</p> <p>Rectoras:</p> <p>-La unidad de la Instrucción y la educación</p>	Profesores y órganos colectivos de dirección metodológica de las universidades	<p>Graduados</p> <p>Empresarios</p> <p>Órganos de la administración central del Estado.</p> <p>Comisiones Nacionales de carrera</p> <p>Direcciones del Ministerio de Educación Superior.</p>	<p>Talleres y Reuniones Metodológicas.</p> <p>Oponencia en la presentación de los Planes de Estudio ante los Organismos Estatales Nacionales usuarios del profesional.</p> <p>Retroalimentación de la calidad del egresado mediante talleres con egresados y empresarios.</p> <p>Criterios de la ANEC</p> <p>Encuestas y entrevistas sobre el impacto y pertinencia social del egresado.</p> <p>El enfoque en sistema desde la carrera hasta la tarea docente.-</p> <p>-El trabajo didáctico en</p>	<p>Modelo del Profesional</p> <p>El Plan de Proceso Docente</p> <p>Los Programas de las Disciplinas o áreas específicas</p> <p>Instrucciones metodológicas y de organización.</p>

	<p>-Vinculación del estudio con el trabajo. -La acreditación de la carrera como expresión de la garantía de la calidad y excelencia. Incremento del nivel científico de los profesores El concepto de la esencialidad de los conocimientos.</p>			<p>sistema. -Métodos de enseñanza activos: Aprender a Aprender resolviendo problemas en las empresas, lo que implica un desarrollo de las competencias profesionales realizándose en sistema, desde los primeros años hasta el último -La integración de la carrera, el año y la disciplina.</p>	
--	---	--	--	--	--

La encuesta que a continuación sometemos a su consideración contiene el conjunto de competencias y destrezas genéricas que deben demostrar los graduados de la Especialización en Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, al comenzar su desempeño laboral.

Esta va dirigida a graduados y empleadores, y para recoger su criterio usted deberá valorar la competencia en cuestión dando una calificación de 1 a 4, lo que significará que el comportamiento es: 1-malo; 2-regular; 3-Bien y 4-Excelente.

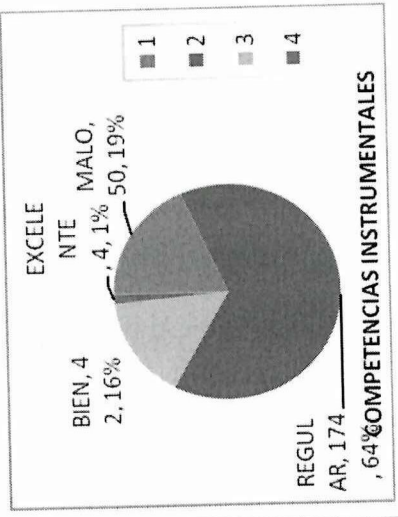
Le rogamos nos haga llegar sus criterios lo más rápidamente posible.

No.	Detalles	Puntuación Asignada
I	COMPETENCIAS INSTRUMENTALES	
1.1.	Capacidad de comprender, desarrollar ideas y pensamientos	
1.2.	Capacidad de organizar y planificar el tiempo, las estrategias y programas.	
1.3.	Habilidades generales vinculadas a la profesión	
1.4.	Habilidades en la utilización de los instrumentos fundamentales de la especialización.	
1.5.	Comunicación oral y escrita en su propia lengua.	
1.6.	Habilidades en el manejo del ordenador.	
1.7.	Habilidades para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.	
1.8.	Resolución de problemas.	
1.9.	Toma de decisiones.	
II	COMPETENCIAS INTERPERSONALES	
2.1.	Desarrollo de la capacidad crítica y autocrítica	
2.2.	Desarrollo del trabajo en equipo	
2.3.	Habilidades interpersonales	
2.4.	Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	
2.5.	Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas	
2.6.	Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	
2.7.	Conciencia del desarrollo sostenible	
2.8.	Compromiso ético	
III	COMPETENCIAS SISTEMICAS	
3.1.	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	
3.2.	Habilidades de investigación	
3.3.	Capacidad de aprender	
3.4.	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	
3.5.	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	
3.6.	Liderazgo	
3.7.	Habilidad de trabajar en forma autónoma	
3.8.	Diseño y gestión de proyectos	
3.9.	Iniciativa y espíritu emprendedor	
3.10	Preocupación por la calidad	

RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A EGRESADOS

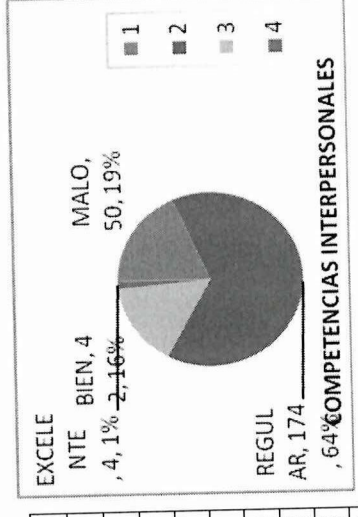
TABULACION ENCUESTA EGRESADOS (30)

COMPETENCIAS INSTRUMENTALES	1				2				3				4			
	MALO				REGULAR				BIEN				EXCELENTE			
Capacidad de comprender, desarrollar ideas y pesamientos	5				18				12							
Capacidad de organizar y planificar el tiempo, las estrategias y programas					25				8							
Habilidades generales vinculadas a la profesión.	23				7				14							
Habilidades en la utilización de los instrumentos fundamentales de la especialización					16								4			
Comunicación oral y escrita en su propia lengua.					26											
Habilidades en el manejo del ordenador.					22				8							
Habilidades para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas	20				10											
Resolución de problemas.	2				28											
Toma de decisiones.	50				174				42				4			
TOTAL	18,519				64,444				15,556				1,4815			
%																



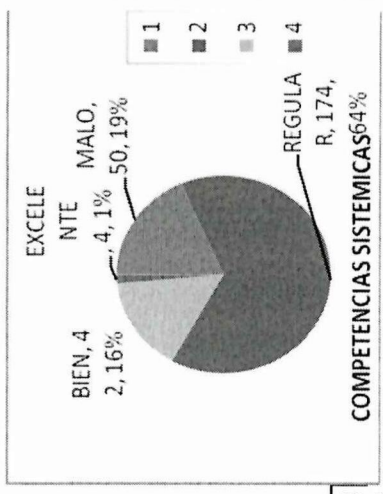
AR, 174
COMPETENCIAS INSTRUMENTALES

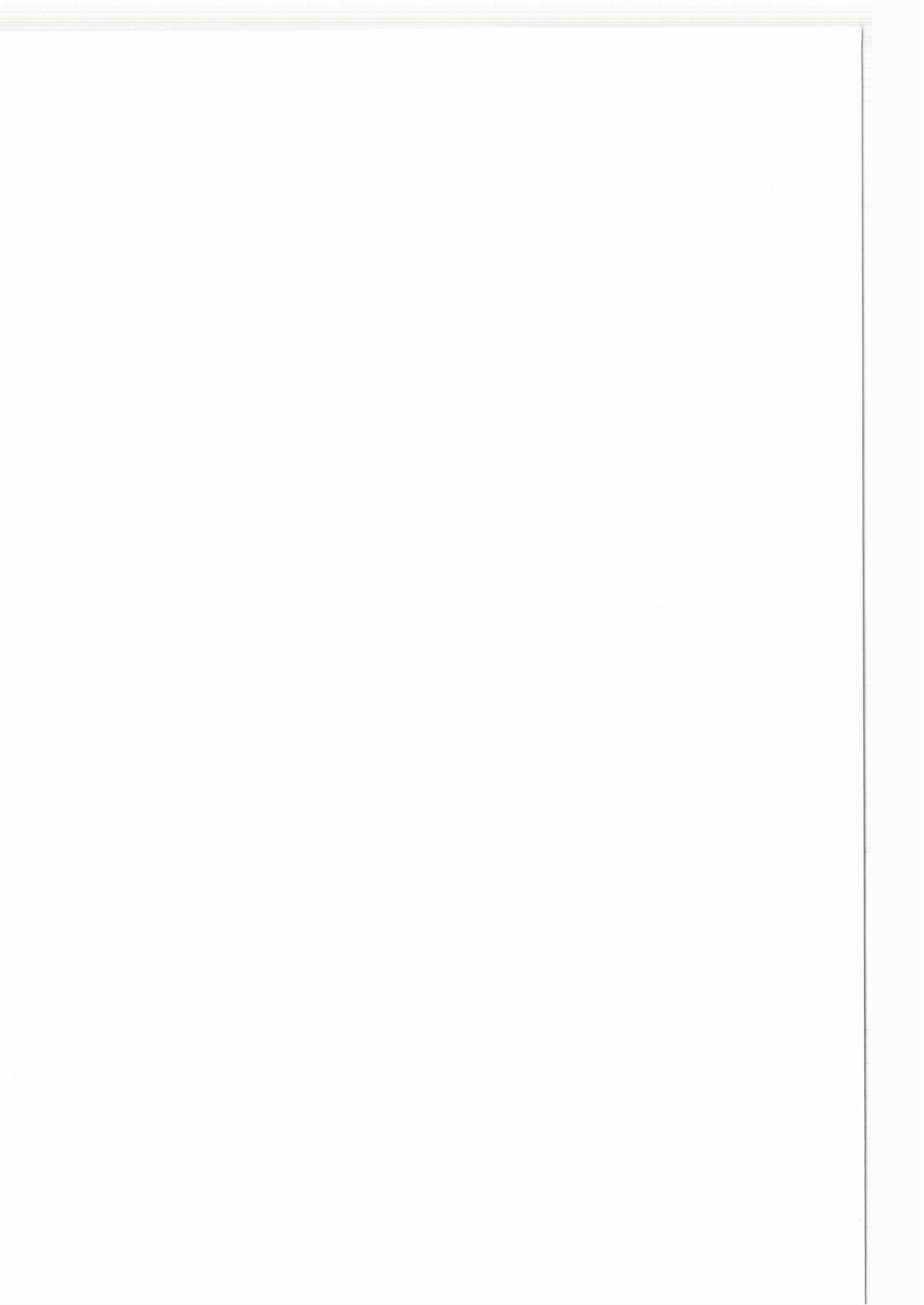
COMPETENCIAS INTERPERSONALES	1				2				3				4			
	MALO				REGULAR				BIEN				EXCELENTE			
Desarrollo de la capacidad crítica y autoocrítica					8				22							
Desarrollo del trabajo en equipo					25				5							
Habilidades interpersonales					20				10							
Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	10				12				8							
Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas	4				16				8				2			
Apreciación de la diversidad y multiculturalidad									22				8			
Conciencia del desarrollo sostenible									24				6			
Compromiso ético									22				8			
TOTAL	14				81				121				24			
%	5,8333				33,75				50,417				10			

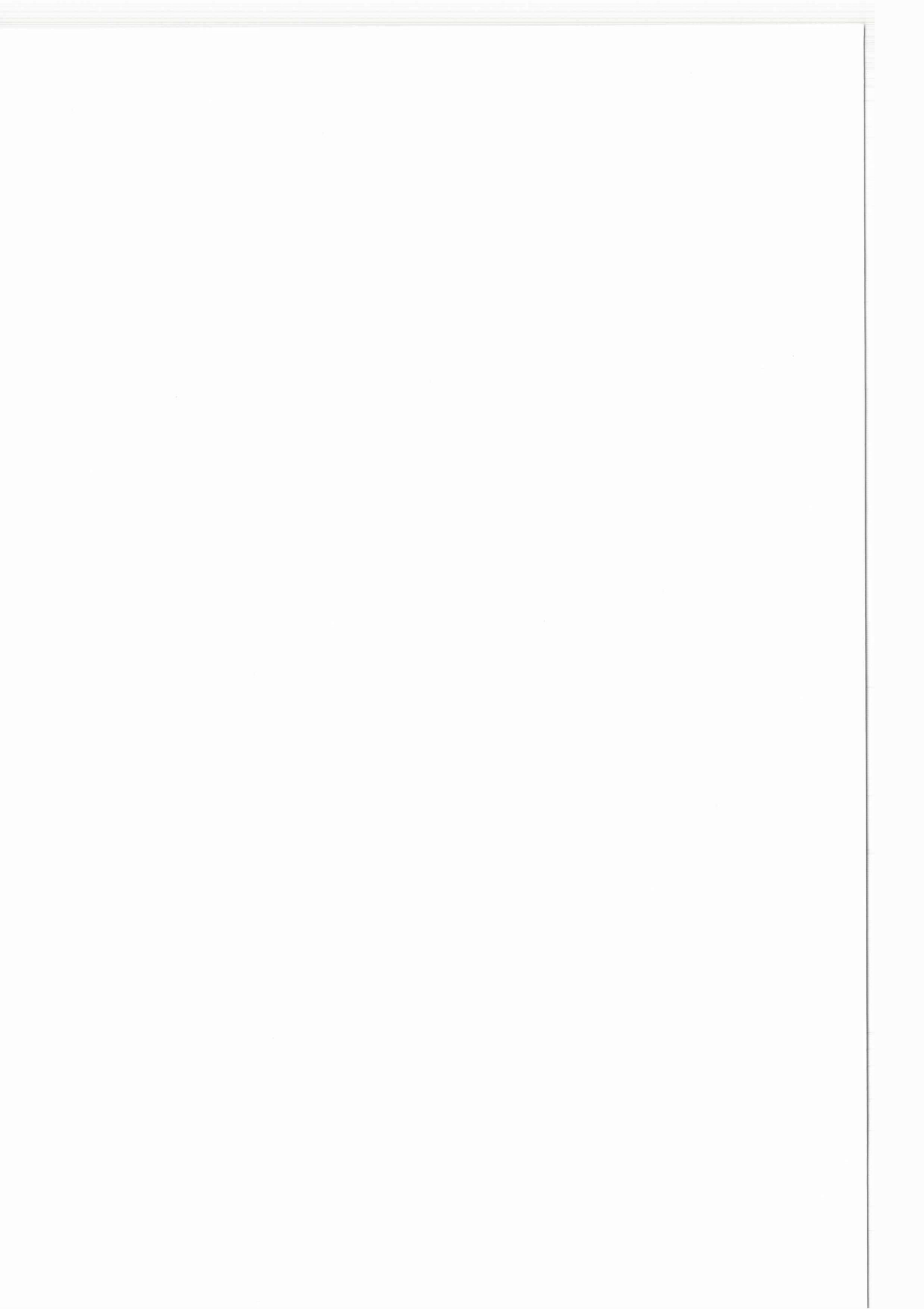


AR, 174
COMPETENCIAS INTERPERSONALES

COMPETENCIAS SISTEMICAS				
	1	2	3	4
	MALO	REGULAR	BIEN	EXCELENTE
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	24	6		
Habilidades de investigación	29	1		
Capacidad de aprender		12	14	4
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones		17	13	
Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)		12	13	5
Liderazgo		7	22	1
Habilidad de trabajar en forma autónoma	9	20	1	
Diseño y gestión de proyectos	3	27		
Iniciativa y espíritu emprendedor		18	10	2
Preocupación por la calidad			26	4
TOTAL	65	120	99	16
	21,667	40	33	5,3333
				300
				100



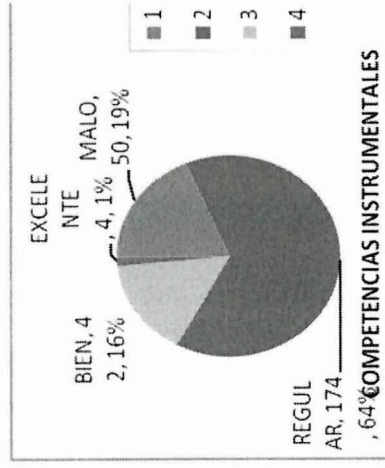




RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A EMPLEADORES

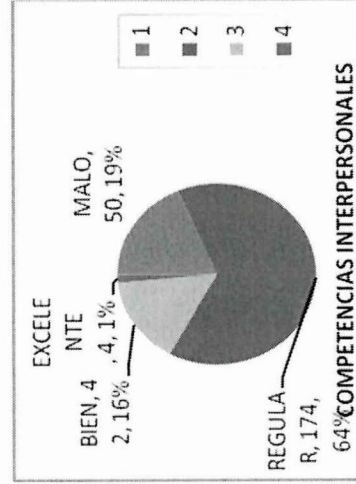
TABULACION ENCUESTA EMPLEADORES (30)

COMPETENCIAS INSTRUMENTALES	1 MALO	2 REGULAR	3 BIEN	4 EXCELENTE
Capacidad de comprender, desarrollar ideas y pensamientos	5	25		
Capacidad de organizar y planificar el tiempo, las estrategias y programas	2	28		
Habilidades generales vinculadas a la profesión.		26	4	
habilidades en la utilización de los instrumentos fundamentales de la especialización	26	4		
Comunicación oral y escrita en su propia lengua.	6	23	1	
Habilidades en el manejo del ordenador.		28		2
Habilidades para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.	3	27		
Resolución de problemas.	26	4		
Toma de decisiones.	16	14		
TOTAL	84	179	5	2
%	31,111	66,296	1,8519	0,7407



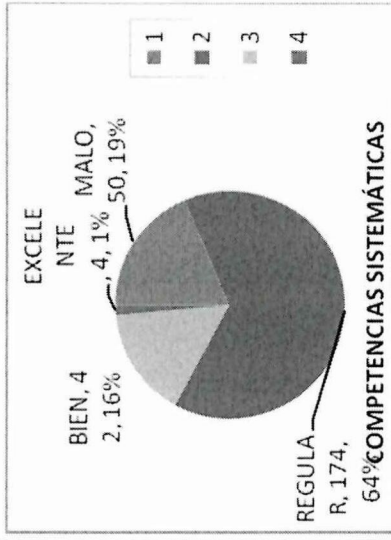
270
100

COMPETENCIAS INTERPERSONALES	1 MALO	2 REGULAR	3 BIEN	4 EXCELENTE
Desarrollo de la capacidad crítica y autocrítica		10	20	
Desarrollo del trabajo en equipo	4	22	4	
Habilidades interpersonales	5	25		
Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	18	12		
Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas	3	18	9	
Apreciación de la diversidad y multiculturalidad		4	18	8
Conciencia del desarrollo sostenible		5	17	8
Compromiso ético			27	3
TOTAL	30	96	95	19
%	12,5	40	39,583	7,9167

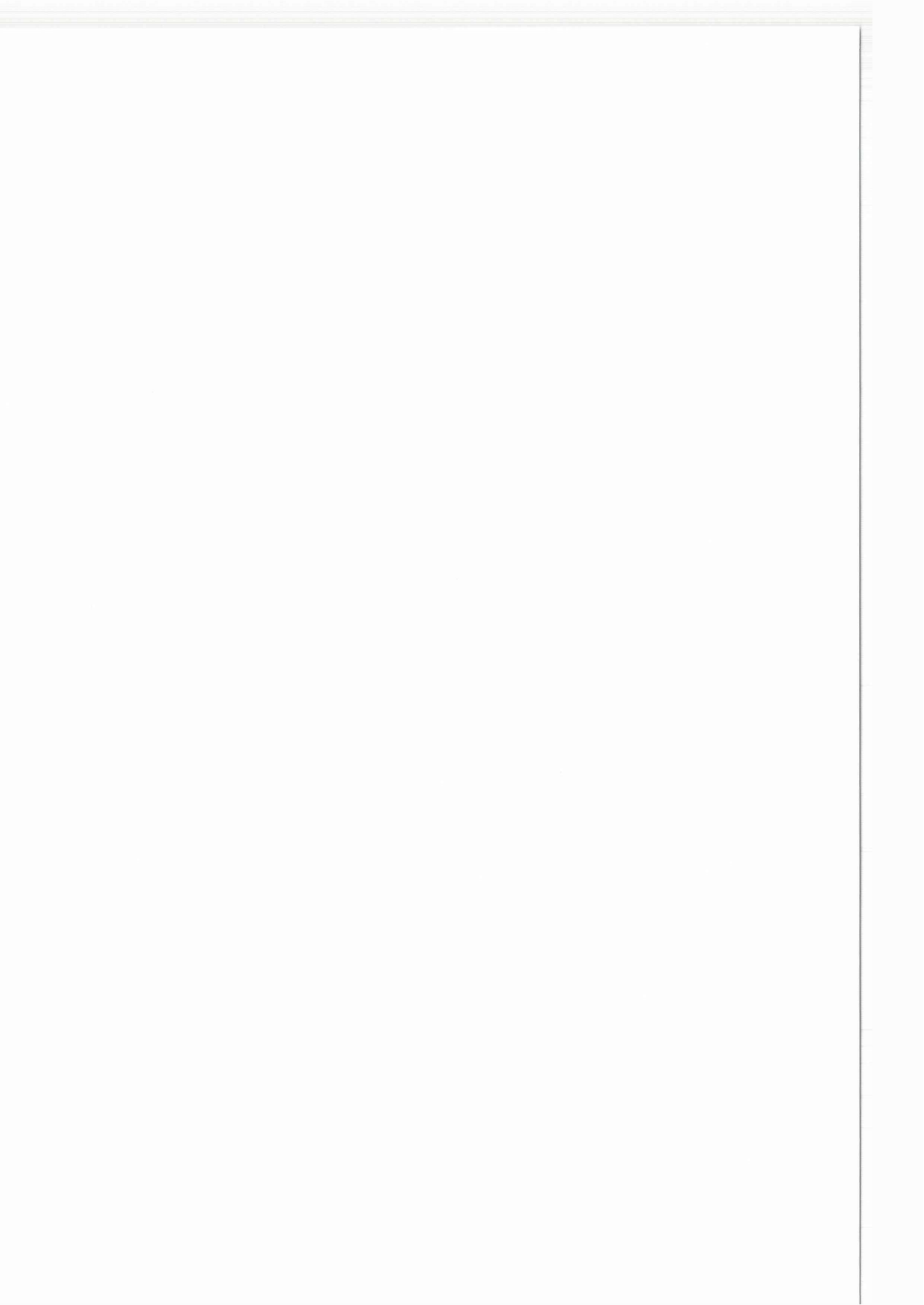


240
100

COMPETENCIAS SISTEMICAS	1 MALO	2 REGULAR	3 BIEN	4 EXCELENTE
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	29	1		
Habilidades de investigación	29		1	
Capacidad de aprender			27	3
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	3	11	12	4
Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	2	6	19	3
Liderazgo		22	8	
Habilidad de trabajar en forma autónoma	14	9	7	
Diseño y gestión de proyectos	24	3	3	
Iniciativa y espíritu emprendedor		19	11	
Preocupación por la calidad		7	14	9
TOTAL	101	78	102	19
%	33,667	26	34	6,3333



300
100



INTRODUCCIÓN

En la actualidad la evolución y desarrollo del conocimiento se produce de manera acelerada, y por ello nos encontramos ante un enfrentamiento civilizatorio, en donde solamente los países económicamente más desarrollados, están destinados a imponer las condiciones y el nivel de vida al resto de países que conforman este mundo, donde el conocimiento se ha convertido en el arma letal para subyugar a la mayoría de la población, y el pago de la deuda externa obliga a muchos de ellos a destinar cuantiosos recursos financieros en detrimento de los presupuestos que deben dedicar a la educación.

Esta situación ha provocado que en la mayoría de los países subdesarrollados o tercer mundistas exista una verdadera avalancha humana en constante migración hacia los países económicamente más desarrollados o poderosos, sin considerar los peligros a los que se deben enfrentar, poniendo en riesgo no solamente la estabilidad de sus respectivas familias, sino la del país en general, al desprenderse muchas de las veces de mano de obra calificada y sobre todo joven, que se aleja para entregar todo su esfuerzo en beneficio de otras regiones bajo la premisa de buscar mejores días. Esta radiografía de la realidad ha llevado a que los índices de desempleo, violencia, mortalidad, pérdida de valores y deterioro de la calidad de vida, se incrementen.

Frente a esta realidad, la Educación Superior juega un papel de vital relevancia. Las universidades públicas deben preservar y acrecentar nuestra cultura, nuestras afinidades y defenderla de la intromisión de los países desarrollados; debe ser el referente de crecimiento de la sociedad y de sus distintos componentes, intervenir en los procesos de modernización del estado, incorporando el conocimiento a los diferentes cambios que tiene que dar la sociedad, promulgando la consecución de una equidad social y procurando un desarrollo sustentable en beneficio no solamente de esta generación, sino sobre todo de las venideras.

Esto se logrará primeramente propiciando una mejora en la calidad educativa, referente básico de un verdadero desarrollo, en concordancia con lo manifestado en el marco de la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI aprobada por la UNESCO, así como en el proceso de constitución de un Espacio Común de Educación Superior para América Latina, Caribe y Unión Europea (ALCUE), la Declaración de Compostela y así como en la Declaración de México emanada del

Encuentro Internacional de Educación Superior de junio 2005(1), organizado por la Universidad Autónoma de México-VIRTUAL EDUCA. La Educación Superior debe contribuir al desarrollo humano y sostenible, lo cual garantizará no solamente el equilibrio humano desde el punto de vista intelectual, sino también garantizará la educación necesaria y suficiente para lograr valores éticos que permitan que las actuales generaciones leguen a sus sucesores un planeta en el que puedan vivir de manera feliz, sana y en suma que permita la perdurabilidad de la especie humana de manera indefinida; buscando una formación que integre las exigencias del desarrollo socioeconómico con las necesidades sociales de la población.

En la actualidad no existe una adecuada relación entre institución educativa y medio social por lo que se debe propender a que los nuevos currículos respondan a los requerimientos que la época, el tipo de sociedad, el país y la región reclaman a las universidades.

La ejecución de una nueva misión más a tono con los requerimientos que el desarrollo del siglo de la sociedad del conocimiento y de la utilización de una nueva forma de capital, el capital humano, o sea aquel que garantiza en las condiciones históricas actuales el desarrollo de las fuerzas productivas. A este respecto Horruitinier, (2) plantea, refiriéndose a la misión de la educación superior "preservar, desarrollar y promover, a través de sus procesos sustantivos y en estrecho vínculo con la sociedad, la cultura de la humanidad", y agrega "ninguna institución social es capaz de acometer este empeño con el grado de integralidad de la universidad moderna. Desde la perspectiva de la misión de la universidad preservar la cultura, desarrollarla y promoverla, es ante todo, garantizar la transferencia del acervo cultural de una generación a otra. La universidad del siglo XXI requiere de un trabajo orgánico para desarrollar sus procesos sustantivos como una condición indispensable de las universidades modernas lo cual es una de sus diferencias esenciales con las etapas anteriores."

De lo anterior se infiere que el término cultura no puede restringirse al arte a la literatura, sino incluye también, entre otros, el desarrollo mismo del proceso docente entre el profesor y estudiante que representa una transferencia cultural de una generación poseedora de conocimientos hacia la nueva generación que adquiere estos, los amplía, los perfecciona en aras del desarrollo social que exigen los nuevos tiempos. De ahí que, la pedagogía más moderna en sus principios reclame un proceso

de rediseño curricular que transite en primera instancia por la reformulación de los perfiles profesionales que integre los elementos que conforman estos, buscando un nuevo modelo que la organización internacional del trabajo ha definido como competencias profesionales y que en la actualidad existen muchos conceptos y definiciones en relación a este término, las cuales entraremos a analizar en el primer capítulo.

Y precisadamente en este contexto, se inserta la Universidad Técnica de Cotopaxi, cuyo propósito fundamental es constituirse en una universidad del pueblo y para el pueblo y en la cual se lleva a efecto una pujante actividad de desarrollo de sus procesos sustantivos, donde la investigación y el posgrado no se quedan atrás en estos empeños. En dicha institución se realizan actualmente acciones dirigidas a transformar el perfil profesional de la Carrera de Ciencias Administrativas, Humanísticas y del Hombre Especialización de Contabilidad y Auditoria CPA, el cual data del año 2001, y emprende un proceso de transformación de su diseño curricular que al decir de Horruitinier (3), "por eso el término transformación en lugar de diseño. La Educación Superior comprendió ya desde hace algún tiempo, la transformación curricular como un proceso continuo, iniciado con la preparación de los docentes y que no termina con el diseño; sino continúa con su aplicación, seguimiento y evaluación, la que incluso puede dar lugar a nuevos currículos. Es un ciclo que se repite cada cierto tiempo, donde las comisiones encargadas de elaborarlos desempeñan una actividad específica diferente en cada una de las etapas de ese proceso".

Como se observa la tendencia de algunos autores, instituciones académicas e inclusive de la UNESCO, es a lograr la sistematicidad en el perfeccionamiento de los perfiles profesionales y sus mallas curriculares, que permita lograr lo que G. Hawes y colaboradores, (4), plantean en el marco del Proyecto Mecsup, "la responsabilidad de la universidad es entregar a la sociedad a un profesional que sea capaz de desempeñarse competentemente en aquellos dominios de competencias que son los centrales de formación".

En la formación profesional de los ingenieros/as en Contabilidad y Auditoria, en la Universidad Técnica de Cotopaxi, se ha contemplado la formación teórica y práctica haciendo énfasis en la formación netamente académica, lo cual, no se corresponde con las exigencias actuales de los perfiles profesionales del pregrado, sino que se requiere una combinación armónica de lo académico, lo investigativo y lo laboral en

los estudiantes, con la finalidad de que se cumpla con el requisito de desarrollar competencias profesionales, que les permita un dominio rápido y eficiente de sus modos de actuación en la práctica social.

El presente tema de investigación muestra su importancia a partir del planteamiento anterior que implica la necesidad imperiosa del perfeccionamiento del perfil profesional de esta especialización. Esto sin duda propiciará un cambio académico en la Especialización de Contabilidad y Auditoría, al modificarse en aras de que el perfeccionamiento no quede solo en un nuevo enunciado teórico, sino, que se corresponda con una práctica de ese enunciado; que permita tener los elementos necesarios y suficientes para que el proceso de perfeccionamiento justifique su sistematicidad.

La contradicción fundamental, que se presenta, se fundamenta en la exigencia social de egresados con conocimientos cada vez más competentes y que puedan insertarse más rápida y eficientemente en la vida laboral y por otro en una formación academicista impartida por la universidad que provoca, que las competencias genéricas, exigidas por el Tuning en su adecuación ecuatoriana no puedan ser cumplimentadas adecuadamente. Por ello resulta necesario elaborar un nuevo perfil profesional que garantice la solución de la contradicción fundamental enunciada.

Como se comprenderá se ha definido como **objeto de estudio** de esta investigación el proceso de formación profesional de la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría de la Carrera de Ciencias Administrativas, Humanísticas y del Hombre, y el **Campo de acción** ya se centra en el diseño del perfil profesional de la especialización.

El **Marco referencial** donde se desarrollo la investigación es la Carrera de Ciencias Administrativas, Humanísticas y del Hombre, en particular la especialización de Contabilidad y Auditoría.

Por todo lo anteriormente expuesto, **el Problema científico** de esta investigación se enuncia de la manera siguiente:



¿Qué características debe tener el nuevo perfil profesional de la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría que responda a las exigencias actuales y futuras vinculadas con las competencias que requiere un graduado de esta especialización?

A partir del problema, se enuncia el siguiente **objetivo general**:

“Elaborar la propuesta del nuevo perfil profesional de la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, que contribuya a elevar la calidad de la formación y actuación de este especialista en la Universidad Técnica de Cotopaxi”.

Como **objetivos específicos** de esta investigación se enuncian los siguientes:

- 1) Analizar los aspectos teóricos-conceptuales y antecedentes que sustentan la elaboración de un nuevo perfil profesional para la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría.
- 2) Elaborar la estructura metodológica del perfil profesional de la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría.
- 3) Elaborar la propuesta del perfil profesional de la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría.

Al tenor con el problema enunciado se ha formulado las siguientes **preguntas científicas**, como guía metodológica y práctica de esta investigación. Estas son:

- 1) ¿Qué elementos o aspectos teóricos-conceptuales y antecedentes, sustentan el diseño del nuevo perfil profesional de la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría?
- 2) ¿Qué metodología pudiera adecuarse para la elaboración de un nuevo perfil profesional de la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría?
- 3) ¿Qué métodos y procedimientos pudieran emplearse para validar la propuesta del nuevo perfil profesional de la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría?
- 4) ¿A través de que procedimientos se demostrará la factibilidad del perfil profesional propuesto?

Con el objeto de realizar satisfactoriamente el presente estudio se realizarán **las tareas de investigación:**

- 1) Análisis bibliográfico relacionado con la investigación.
- 2) Elaboración de la fundamentación teórica.
- 3) Aplicación de una metodología para el diseño de un nuevo perfil profesional de la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría.
- 4) Validación de la propuesta del nuevo perfil profesional y su presentación.
- 5) Determinar la muestra que dentro de la población de egresados y empleadores se tomará para obtener información referente al nivel de competencias del profesional que se desempeña en las distintas empresas e instituciones de la provincia.

Se tomó una muestra aleatoria simple de 30 egresados y 30 empleadores tomados de la población de egresados y empleadores de la ciudad de Latacunga, la encuesta se propuso indagar el nivel logrado de cada una de las categorías de competencias genéricas determinadas por el Tuning-Ecuador.

Se utilizará un método con enfoque dialéctico, el cual nos llevará por el camino del conocimiento que según C. Alvarez Zayas, (5), "de la contemplación viva como primera etapa o fase, al pensamiento abstracto como segunda etapa o fase y de este a la práctica como criterio valorativo de la verdad, constituyendo está su tercera fase o etapa final"; además se utilizarán métodos empíricos, teóricos e integradores.

Los métodos teóricos que se emplearán serán el análisis y la síntesis, el histórico-lógico, de la ascensión de lo abstracto a lo concreto y el inductivo-deductivo.

En cuanto al análisis y la síntesis, se hace necesario la descomposición del objeto y su campo de acción para de un proceso de síntesis llegar al análisis de la estructura de los perfiles profesionales que se estudiarán.

El histórico-lógico; se ha hecho necesario estudiar la historia de los perfiles profesionales con una lógica que va desde estadios superiores de desarrollo de estos para descubrir sus regularidades sin remitirse totalmente a la historia ya que las etapas inferiores de desarrollo del perfil profesional muestra los aspectos esenciales del desarrollo de su proceso histórico, el que utilizado adecuadamente se constituye

en el fundamento del método lógico. El estudio por el investigador encuentra el enlace fundamental del objeto y sigue paso a paso su transformación en diferentes condiciones, de manera que, se ha hecho necesario estudiar el desarrollo de los perfiles profesionales de diferentes universidades, y la teoría de las competencias para llegar a consideraciones que puedan ser comprobadas o refrendadas en la práctica.

Dentro de los métodos empíricos, se utilizaron encuestas; las cuales se emplearon para conocer de parte de los egresados y sus empleadores, sus criterios sobre el desarrollo alcanzado en las competencias genéricas clasificadas según el Tuning-Ecuador; y cuyo análisis lo realizaremos en el próximo capítulo. Se empleó el método estadístico para el procesamiento y análisis de los resultados de la validación, utilizándose estadígrafos de posición y otros. Además se empleó el método de consulta, a profesionales de alta calificación, seleccionados entre un grupo de especialistas de renombre y experiencia reconocida en la práctica profesional.

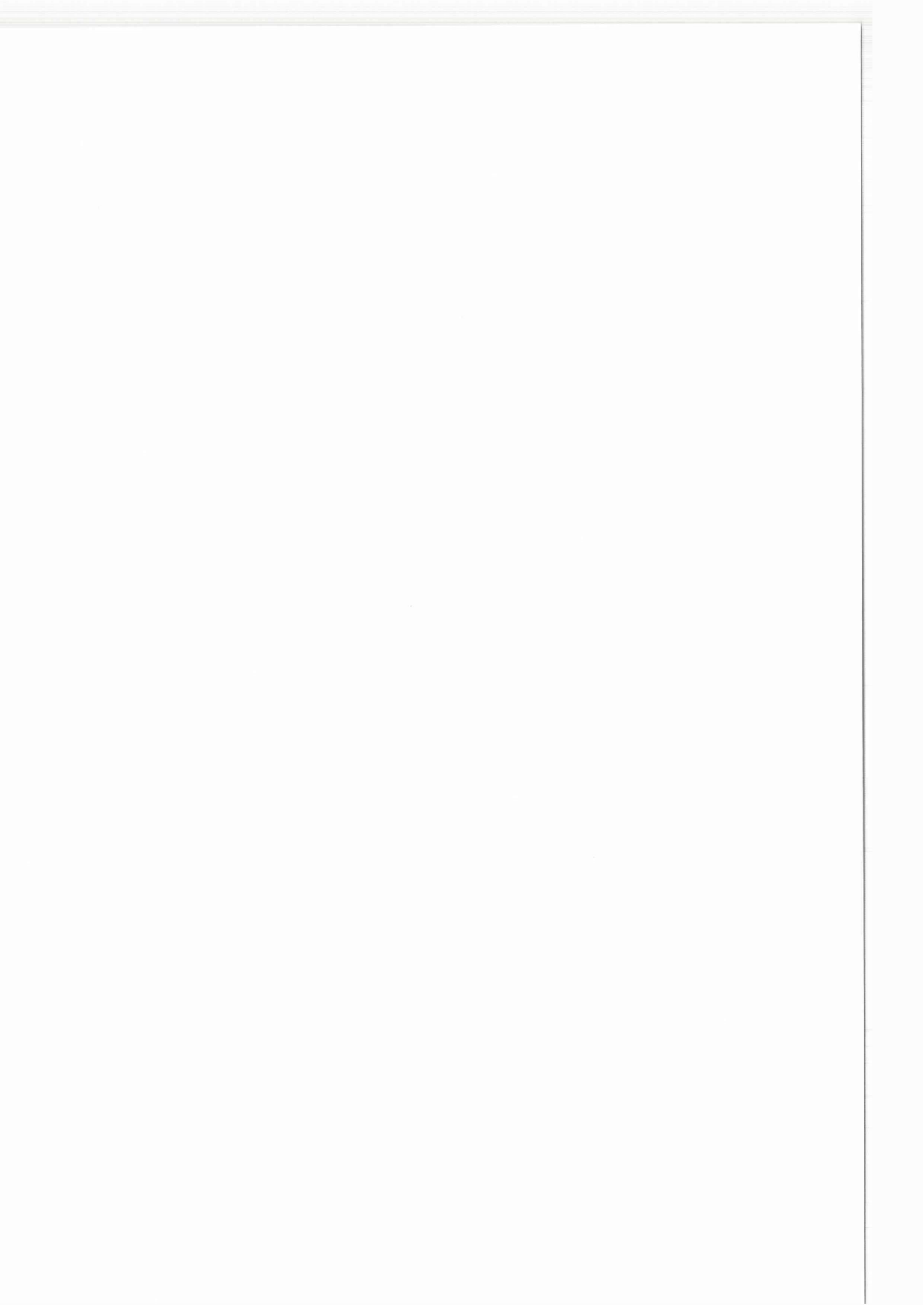
Se realizó el análisis documental para lo cual se consultaron artículos, libros, ponencias, documentos oficiales de la Universidad Técnica de Cotopaxi sobre el perfil profesional entre otros. Este análisis resultó de mucho valor por cuanto nos permitió conocer distintos criterios sobre los que damos nuestra opinión crítica en el primer capítulo.

Se han empleado diferentes tipos de materiales provenientes fundamentalmente de los perfiles profesionales, mallas curriculares de la Universidad Técnica de Cotopaxi y más de siete universidades extranjeras, los que nos han permitido utilizar la comparación y el análisis del desarrollo de sus perfiles y mallas correspondientes, así como de otras estrategias empleadas en el desarrollo de las habilidades de sus egresados.

El presente trabajo posee como **novedad científica**, la siguiente:

La creación de un perfil profesional que logra integrar la vinculación del estudio con el trabajo, elevando la calidad del profesional que egresa de la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría.

El presente trabajo investigativo mediante su desarrollo arrojará un aporte práctico al poner a disposición tanto de las autoridades de la Carrera como para los docentes del



área, un nuevo Perfil Profesional de la especialización; diseñado sobre bases metodológicas, que pueden servir también como directrices para el rediseño de otras especializaciones que oferta la carrera, lo que contribuirá a elevar la calidad de la formación de los profesionales egresados en esta área.

La presente tesis consta de una introducción, tres capítulos, las conclusiones y recomendaciones como estructura fundamental.

En el Primer Capítulo, se hace el análisis crítico de los planteamientos de diversos autores sobre el tema del perfil profesional, analizándose dentro de estos los utilizados en varios países latinoamericanos, así como los antecedentes de estos en nuestra universidad y especialización.

En el Segundo Capítulo, se elabora la estructura metodológica del perfil profesional de la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, la que permitirá transformar el campo de acción seleccionado.

En el Tercer Capítulo, se presentará la propuesta del perfil profesional para la Especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría de la Carrera Ciencias Administrativas, Humanísticas y del Hombre, los resultados obtenidos, avalados por personalidades e instituciones de esta provincia.

Los resultados de esta investigación fueron presentados y valorados favorablemente por el colegio de contadores de Cotopaxi, el Vicerrectorado de la UTC y la Directora de la Carrera de Ciencias Administrativas, Humanísticas y del Hombre.

CAPITULO I: CONSIDERACIONES TEÓRICAS FUNDAMENTALES SOBRE LOS PERFILES PROFESIONALES EN LA ESPECIALIZACIÓN DE INGENIERIA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA.

De acuerdo con la Misión de la universidad en la etapa actual de nuestro desarrollo, según P. Horruitiner, (6): "... el punto de partida para identificar el papel y el lugar de la universidad actual, y con ello poder establecer del mejor modo posible su modelo de formación, hay que buscarlo en la propia misión de la universidad, para lo cual es necesario centrar la atención en aquellos aspectos verdaderamente esenciales para su caracterización."

La idea es muy compleja y polémica, y en cada estudioso de estos temas es posible encontrar una respuesta diferente. Con el objetivo de organizar consecuentemente las ideas expuestas, se sustenta como núcleo de la misión de la universidad moderna, visto desde su acepción más general la siguiente:

Preservar, desarrollar y promover, a través de sus procesos sustantivos y en estrecho vínculo con la sociedad, la cultura de la humanidad.

La universidad del siglo XXI no puede limitarse a esa función. Unido a la necesidad de preservar la cultura se requiere un trabajo orgánico de las universidades, para desarrollarla en sus procesos sustantivos. El modo más integral de desarrollar la cultura es la investigación científica, por eso en la universidad moderna le es igualmente consustancial el quehacer investigativo. Sin investigación científica no es posible hablar de una verdadera formación profesional en ninguna carrera universitaria y especialización, de igual modo que la labor investigativa en las universidades se soporta en buena medida en los procesos de formación de pregrado desarrollados en ellas. Son aspectos de una profunda relación dialéctica, no se conciben una separada de la otra.

Pero en este siglo la misión de la universidad no está completa con esos dos aspectos. Además de preservarla y desarrollarla, corresponde a la universidad promover la cultura en su entorno, llevarla a toda la sociedad.

Por lo tanto, en una universidad moderna resulta indispensable estructurar en su interior tres procesos sustantivos, cuya integración permite dar respuesta plena a la

misión anteriormente planteada, a saber: formación, Investigación y extensión universitaria.” (Ver Figura 1)

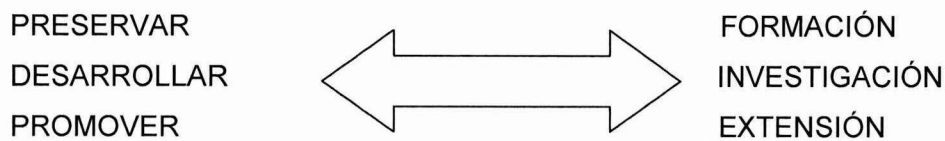


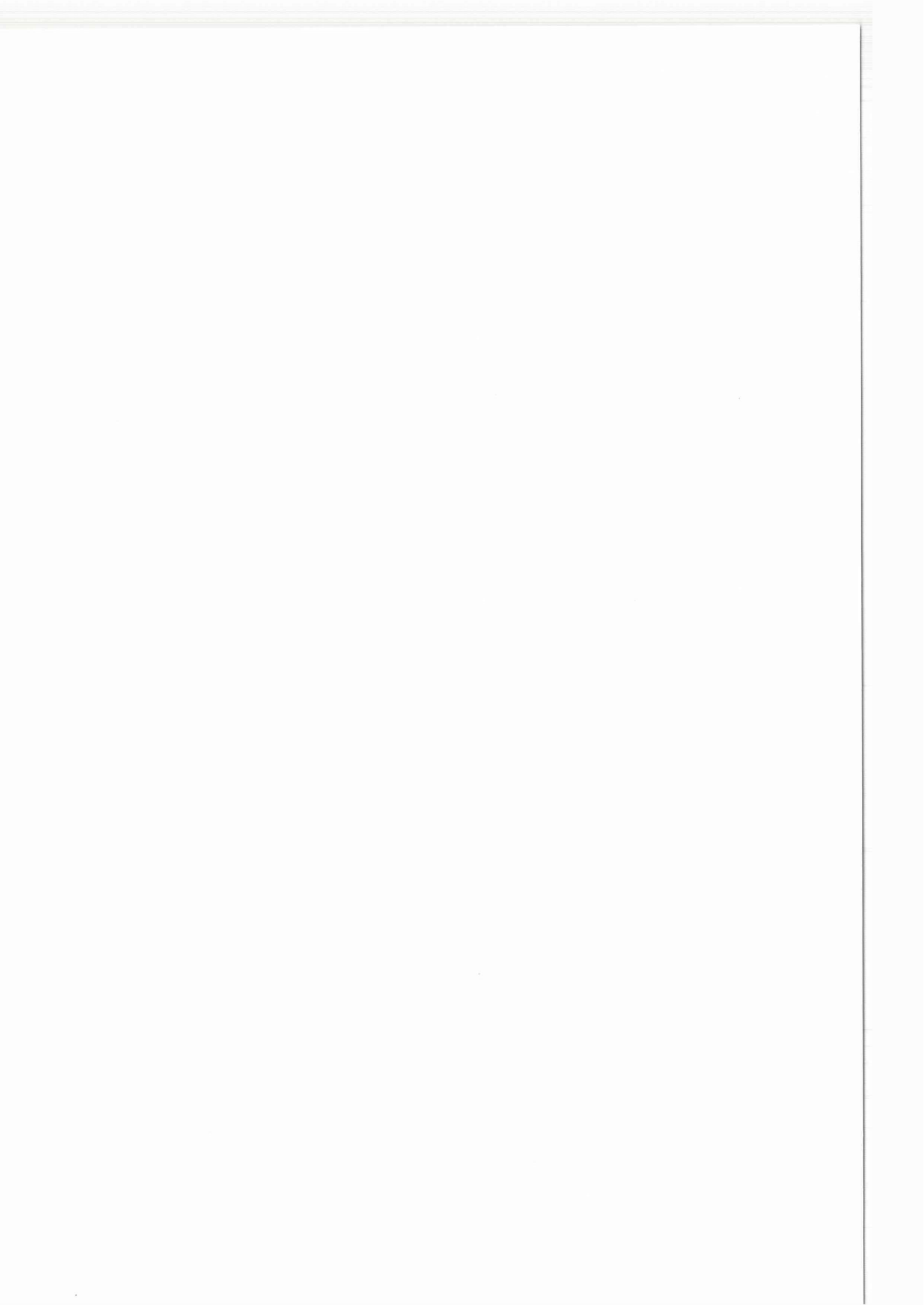
Figura 1: Misión de la Educación Superior. Tomado del libro del Dr. P. Horruitiner, pág. 8.

De lo anterior se infiere que los procesos sustantivos de las universidades integrados por la formación, la investigación y la extensión universitaria, se encuentran estrechamente vinculados entre sí y que además de que esta vinculación garantiza el cumplimiento de la misión le da a este cumplimiento una cualidad diferente ya que integra el proceso docente de una manera distinta al utilizar métodos que transforman el proceso formativo, al vincularlo con el desarrollo de los programas de investigación lo que exige la aplicación de nuevos métodos de formación que acerquen al estudiante a obtener el conocimiento mediante la aplicación de los conocimientos adquiridos en el aula, en la práctica lo que implica que estos estudiantes aprenden a obtener por sí mismos el conocimiento lo que sentará las bases para insertarse en la práctica garantizando el saber hacer como una nueva cualidad de nuestros egresados.

La esencia de estos cambios se encuentra en la formación de perfiles profesionales de nuevo tipo, donde se utilice el principio de vincular el estudio con el trabajo, como elemento esencial para obtener, los conocimientos, habilidades y valores necesarios (capacidades) que garanticen la inserción adecuada en la práctica en un tiempo mínimo, es decir, que sean competentes.

De aquí que en el presente capítulo presentamos un análisis de las principales teorías elaboradas sobre los Perfiles Profesionales para lo cual daremos un recorrido que nos lleva desde las consideraciones relativas a la importancia de la formación de los Ingenieros en Contabilidad y Auditoría y su vínculo con las exigencias que a este especialista le hace la sociedad a partir del auge económico comprobado en la misma y el nivel de conocimientos que se exige debe tener el mismo para resolver los problemas que la dinámica de los procesos económicos-sociales le exige.

Más adelante, se valoran los principales aspectos que limitan la construcción en la actualidad de los Perfiles Profesionales de la especialización en Contabilidad y



Auditoría, analizando los motivos de los mismos. Posteriormente, se realiza un análisis sobre los aspectos de la construcción de los Perfiles Profesionales, para lo cual se dan las definiciones de los aspectos principales, su importancia y estructura. Se definen los tipos de perfiles y su tendencia en la actualidad en esta especialización. Se valora el concepto de competencia y su importancia para el diseño de los perfiles de esta especialización.

Pasemos al análisis de cada uno de los epígrafes mencionados

1.1. LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN DEL INGENIERO EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA: SU ENCARGO SOCIAL

Se realizó el análisis crítico de los perfiles profesionales de 18 universidades latinoamericanas los que muestran una conformación similar en cuanto a su composición. En general estos perfiles presentan mayor calidad que el de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Los perfiles de las universidades analizadas plantean los campos de actuación, las esferas en que trabajará el profesional, sus requisitos de ingreso y egreso, y en muchos casos como en el de las universidades cubanas se utiliza la categoría objetivos, tanto los generales como los específicos como un elemento fundamental de estos perfiles.

La importancia que la formación de este profesional tiene a los efectos de enfrentar los retos que el desarrollo técnico-económico y la organización de grandes empresas con altos niveles de actividad, tanto en el ámbito nacional como internacional tiene en la actualidad, así como la responsabilidad del mismo en el diseño de la logística del control y del manejo de grandes masas de recursos financieros invertidas en los planes de estas empresas y en los programas estatales, requiere de un perfil profesional que permita lograr el perfeccionamiento de su actuación profesional en aras de que el mismo, se constituya en un asesor que provea a la gestión de los mecanismos de la inteligencia empresarial.

A partir de lo anterior debemos reflexionar en el papel que tiene esta especialización, en el aseguramiento del desarrollo técnico económico en las condiciones expuestas anteriormente, o sea, dirigir eficientemente los procesos contables y financieros.

Este especialista es un experto en la ciencia contable y auditora y como tal es una autoridad profesional en el entorno contable, financiero y de la auditoría, para lo cual se vale de conocimientos tales como:

- El de las diferentes tendencias contables, fiscales y financieras que se han desarrollado hasta la fecha, con base en la cultura organizacional y teniendo en cuenta la globalización como un fenómeno de estos tiempos.
- Aplica procedimientos contables, financieros y de evaluación, empleando los distintos tipos de auditoría, permitiendo en todo momento con la información porque produce y evalúa el saneamiento económico-financiero de las organizaciones y empresas en las que se desempeña.
- Es capaz de combinar distintas disciplinas y realizar un trabajo en grupo que produzca la sinergia en la toma de decisiones mediante el trabajo interdisciplinar.

Este profesional debe ser capaz de utilizar estos conocimientos en aras de propiciar el desarrollo de las empresas e instituciones y de evaluar adecuadamente su gestión por lo que tiene un papel de importancia en la sociedad, de aquí que hayamos utilizado el término Encargo Social, para caracterizar la actuación de un egresado cuyo aporte social se puede definir de la manera siguiente:

Dirigir el sistema de información económico financiera para la gestión, utilizando la aplicación de técnicas, métodos y procedimientos de planeación, elaboración, análisis, evaluación, utilizando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, presentando la situación económico-financiera empresarial, con un enfoque progresista, mostrando capacidad analítica, creativa y una formación profesional, ética, estética y medioambiental, basada en valores, a través de una formación cultural general integral.

En la esencia de este enunciado está la importancia de la formación de este profesional en los momentos actuales y en el futuro, dado que enfrentará la dirección de la logística técnica que garantizará el control de los recursos materiales y

financieros y actuará en interés del mejor desempeño en el marco de un proceso de toma de decisiones, por lo que entre las habilidades necesarias se destacan:

- Desarrollar una visión crítica y autocrítica, sobre los objetos y sujetos de la economía a través del análisis financiero y de las evaluaciones auditoras.
- Conducir grupos y participar en equipos interdisciplinarios en el fomento de un proceso dinámico de Toma de Decisiones.
- La sistematización, etc.

Para lo anterior se hace necesario desarrollar un modelo de formación de Competencias Genéricas y Específicas, el cual de acuerdo con lo planteado por la OIT Organización Internacional del Trabajo, citada por G. Hawes y col, (7), "Competencia profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente y poseer las calificaciones requeridas para ello". Y que según Vargas Zúñiga, (8) "... Una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada"

A los efectos de esta investigación se partirá del concepto de competencias genéricas planteadas por el Tuning-Ecuador, para de ahí derivar las competencias específicas que se detallarán en el modelo del profesional que aparece en el capítulo tres. También se tendrán en cuenta los criterios de los egresados y empleadores, y del colegio de profesionales, con lo que se considera que las competencias mencionadas ganaran en calidad y caracterizarán adecuadamente las necesidades del quehacer de este especialista.

Por lo anterior citamos a P. Horruitinier (9), el cual plantea que "el término formación de los profesionales universitarios en la etapa actual se emplea para caracterizar el proceso sustantivo desarrollado en las universidades con el objetivo de preparar integralmente al estudiante en una determinada carrera universitaria"

A estos efectos, la preparación integral de los estudiantes, de esta especialización, en que la ética, juega un papel de suma importancia se destacan dos aspectos que según el Pedagogo cubano, P. Horruitinier, (10) "En el proceso de formación se identifican



tres dimensiones esenciales que en su integración expresan la nueva cualidad a formar: preparar al profesional para su desempeño exitoso en la sociedad. Ellas son:

- La Dimensión Instructiva
- La Dimensión desarrolladora
- La Dimensión educativa.”

Se coincide con este criterio, ya que en esencia en la formación del Ingeniero en Contabilidad y Auditoría, las dos primeras se expresan esencialmente en la vinculación desde la fase formativa con la vinculación desde los primeros años de la carrera con su objeto de trabajo, el que está constituido por el sistema económico-financiera para la gestión de empresas e instituciones lo que traerá como consecuencia el desarrollo eficiente de las competencias profesionales de diferentes tipos. Por otra parte, la dimensión educativa es la que asegura un comportamiento adecuado con los principios del desarrollo socio político de este profesional, siendo en nuestra opinión la primera y más importante; la dimensión formativa del nuevo profesional, ya que lo hace compartir los valores sociales que en general se comparten.

De lo anteriormente planteado en relación con la importancia de la formación del Ingeniero en Contabilidad y Auditoría, se coincide con G. Hawes y col. (11), en que “La responsabilidad de la Universidad es entregar a la sociedad un profesional que sea capaz de desempeñarse competentemente en aquellos dominios de competencia que son los centrales de la formación”

De aquí la importancia, no sólo del tipo de formación que es necesario darle al Ingeniero en Contabilidad y Auditoría, sino también que su formación debe ser realizada cumpliendo uno de los paradigmas modernos de la Pedagogía que es la vinculación de la formación en el aula, empleando métodos activos entre ellos el Problémico y la estrategia de “Aprender a Aprender”, para crear un profesional capaz de resolver problemas, lo que es una característica de suma importancia para todos los profesionales pero en particular para el Ingeniero en Contabilidad y Auditoría es vital.

Por lo tanto no se coincide con la estrategia actual de nuestro Perfil Profesional de una formación netamente teórica que como demostraremos a posteriori crea profesionales

sin una preparación que le permita resolver adecuadamente los problemas de la profesión en su accionar en la práctica.

Dentro de las dimensiones en que puede y debe trabajar como competencia propia de este profesional se encuentra la investigación y a estos efectos, según la Dr. C. Lilia Pereira de Homes, (12) Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCES) de la Universidad del Zulia, "Durante la gestión 1999-2002, tuvo un crecimiento vertiginoso en la investigación administrativa, debido a la necesidad de dar respuestas a las presiones por parte del Estado hacia la producción de conocimientos; a la política de estímulo a la productividad científica, aunado al apoyo financiero proporcionado. No obstante, es necesario fortalecer aspectos como la divulgación científica a mayor escala, fortalecer la relación con el sector productivo y darle mayor coherencia organizativa interna a programas, proyectos y líneas de investigación aún difusa. Para lograr ese cometido, se hace necesario seguir fortaleciendo las potencialidades del Contador Público Autorizado, a través de la capacitación en investigación y de esta forma continuar profundizando el conocimiento de nuestra realidad venezolana y latinoamericana..."

Se coincide con esta investigadora en que dentro de la problemática de desarrollo de la ciencia contable y auditora la capacitación en metodología de las investigaciones contables es algo de necesidad urgente para el desarrollo de nuestra ciencia, pero para que eso se produzca, se requiere como un elemento de suma importancia preparar a los estudiante de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría desde el pregrado en la realización de investigaciones acercando la actividad docente a la realización de la comprobación de sus conocimientos en la práctica. Para ello será necesario crear una malla curricular y una organización metodológica que le de respuesta a esta importante actividad y cree las bases para el desarrollo investigativo de este especialista, lo cual es parte de su campo ocupacional: el desarrollar investigaciones en cualquiera de los campos de acción de la especialización.

Analizados los aspectos que definen la importancia de la formación del perfil del Contador Auditor, pasemos al análisis de los aspectos que limitan el diseño en la actualidad de estos perfiles.

1.2. EL PERFIL PROFESIONAL COMO COMPONENTE DEL DISEÑO CURRICULAR EN LA ESPECIALIZACION DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA.

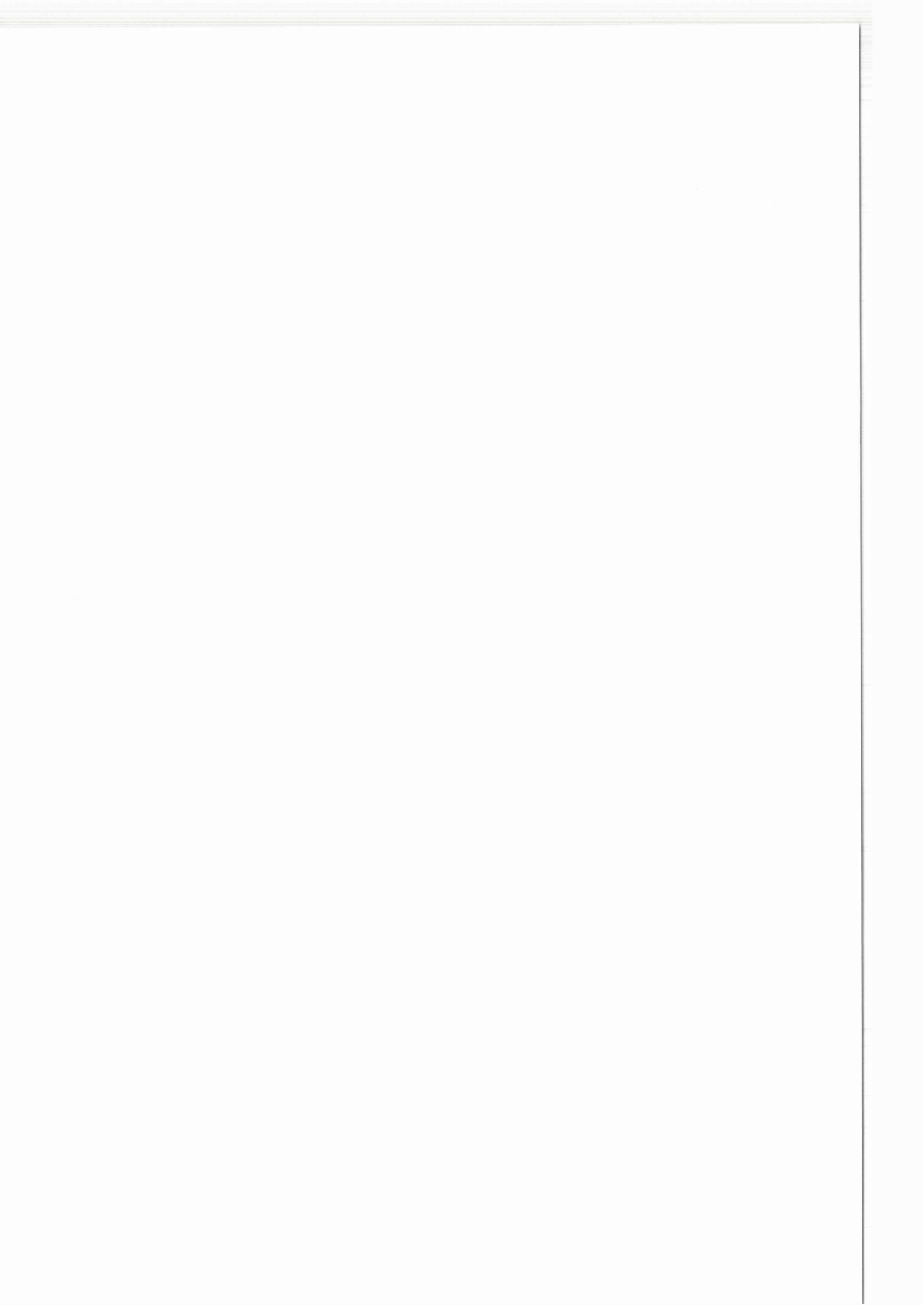
En el epígrafe 1.4.2, se planteo, al analizar la estructura, los elementos fundamentales que integraban el perfil profesional en las universidades seleccionadas, habiéndose analizado 21 en total, en las que existía prácticamente coincidencia en cuanto a la elaboración del currículo fundamentalmente en los primeros años o ciclos. Ver Anexo 1 y 2, con Gráfico 1.

Sin embargo, se adolece en la generalidad de los casos de un detalle científicamente argumentado que muestre como llevar a cabo estos currículos para crear competencias y lograr que los egresados se gradúen no solo con los conocimientos propios de la profesión, sino también con las características propias de un egresado universitario.

Sigamos con algunas definiciones que nos permitirán reflexionar adicionalmente en torno a este complejo problema del diseño curricular.

Mostramos a continuación la definición sobre Diseño Curricular por competencias de la Dra. Alina María Segredo Pérez, (13) “¿Qué es el diseño curricular? A muy grandes rasgos, podríamos decir el diseño curricular es una descripción detallada de lo que se enseñará en un determinado curso... esto es, concebir el plan de estudio con todo lo que esto implica (organización, contenidos, recursos, tareas, formas de evaluación, pautas de trabajo y otros).

En los momentos actuales la naturaleza de los diseños curriculares es la que exige que muestre no sólo los contenidos sino también nuevos métodos, procedimientos extracurriculares de trabajo con los estudiantes e inclusive nuevas formas de integración de las asignaturas por áreas, años y con elementos que se encuentran incluidos en el perfil profesional como competencias a mostrar y características de los profesionales que se pueden lograr mediante estos nuevos procedimientos que dimanen de la naturaleza de estos proyectos para los cuales se confeccionan estos currículos. De aquí que de acuerdo a lo planteado por P. Horruitinier, (14), “...en rigor el diseño curricular es sólo un momento una etapa de un proceso mucho más complejo: la transformación curricular, a esto a lo que debemos llegar para poder cumplir no sólo en la Especialización de Contabilidad y Auditoría, sino también en



todas las especialidades el Encargo Social, con mucha competencia y por supuesto, eficiencia.

Para continuar con el análisis de los diseños curriculares analicemos algunas de las consideraciones expuestas por el Dr. C José Luís Almuñías (15), en el curso dictado sobre planeación académica en nuestra maestría:

“Una condición indispensable y necesaria en la elaboración de los currículos es insertar la problemática curricular en el plan de desarrollo institucional.

El diseño curricular se refiere al proceso de estructuración y organización de los elementos que forman parte del currículum hacia la solución de problemas detectados en la práctica social, lo que exige la cualidad de ser flexible, adaptable y en gran medida originado por los alumnos, los profesores y la sociedad como actores principales del proceso educativo”

Aquí el profesor Almuñías toca un aspecto medular cuando habla del origen de los currículos como un fruto de la exigencia de los elementos más activos de la sociedad: los estudiantes, los profesores y los empleadores, estructurando esas exigencias de forma tal que actúen en la solución de los problemas que se manifiestan en la sociedad.

“Tendencias actuales del currículo

- 1) el vertiginoso desarrollo de los conocimientos.
- 2) la interdisciplinaridad y multidisciplinaridad del conocimiento.
- 3) el uso creciente de modernos medios de comunicación e información.
- 4) la educación permanente”

Las tendencias son aspectos que caracterizan la dinámica de la variable que estudiamos, a partir de estas tendencias se puede evaluar el comportamiento del aspecto que se analiza y su papel en el modelo o escenarios en los que se encuentra insertado. Los cuatro aspectos señalados como caracterizadores de los diseños curriculares, permiten cualificar un aspecto esencial y es que los currículos actuales no son sólo portadores de nuevos conocimientos que se imparten independientemente, la interdisciplinariedad como fenómeno, didáctica que incide no sólo en el método sino

en nuevos tipos y formas de actuar el maestro frente a los estudiantes comportándose no como el que imparte el conocimiento, el que lo da, sino como un facilitador de procesos que mediante situaciones problémicas creadas y casos empleados para el desarrollo del proceso docente hace que los miembros del grupo (estudiantes), creen una competencia que los seguirá durante toda su vida: aprender a aprender a buscar los conocimientos, lo que será uno de los aspectos fundamentales en todo su quehacer profesional, para lo que el empleo de las TIC se constituirá en un elemento fundamental para encontrar, organizar y sistematizar esos conocimientos.

“Fundamentos teóricos del diseño curricular

- 1) Vinculo con la filosofía institucional
- 2) Su inserción en el proceso político-social
- 3) La concepción del modelo de enseñanza aprendizaje.”

Dentro de la filosofía institucional no solo nos podemos referir a la toma de partido en relación con una tendencia política determinada lo que de hecho es un elemento de suma importancia. Consideramos que el sentido de pertenencia con su Universidad, su Provincia, Municipio y Nación es un elemento de extraordinaria importancia que es necesario que a través de los componentes del currículo se forme y consolide la situación histórica-cultural.

Por otra parte, el modelo de enseñanza - aprendizaje que se emplee, debe contribuir a lograr las competencias no solo desde el punto de vista profesional sino también desde el punto de vista de lo que el ciudadano y el profesional como tal aportarán con su comportamiento a la sociedad.

Conjuntamente con el perfil profesional se presenta el análisis del currículo, componente que se utiliza a veces para hacer referencia a la programación de la formación académica en un nivel de enseñanza para referirse a un área del conocimiento (currículos de Auditoría); o incluso para denotar la formación a través de una asignatura (el currículum de Contabilidad I). Estas distintas acepciones de la palabra currículos como “programa de estudio” o como plan de estudios, desde un inicio nos revela la riqueza semántica y multiplicidad de usos que tiene el término.

Según estas concepciones el currículo es el reflejo de la filosofía educativa, los métodos y estilos de trabajo de las instituciones educativas, se determina que el

currículo es una construcción social, una invención como el estado, la religión, la nación es resultado de un proceso histórico, así tenemos que los currículos los podemos clasificar en:

- Currículo formal.- (plan de estudios).- es la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje con sus correspondientes finalidades y condiciones académico-administrativas.
- Currículo real.- (o vivido).- es la puesta en práctica del currículo formal con las inevitables y necesarias modificaciones que requiere contraste y ajuste entre un plan curricular y la realidad del aula.
- Currículo oculto.- es una categoría del análisis que nos permite interpretar con mayor precisión la tensión existente entre intenciones y realidad, entre currículo formal y currículo real.

El desarrollo curricular es un proceso dinámico ya que busca cambiar, de manera dialéctica, las características que contempla:

- Continuo.- porque se compone de cuatro fases vinculadas que no requiere de una secuencia lineal estricta.
- Participativo.- por que requiere del sistemático trabajo en equipo, hacia el logro de habilidades metodológicas a fin de obtener información relevante en la definición de los problemas reales.

Entre las fases del diseño curricular señalaremos lo manifestado por Díaz-Barriga y Col, (16):

- Análisis previo.
- Diseño curricular.
- Aplicación curricular.
- Evaluación curricular.



Es así que el diseño curricular es algo más que seleccionar objetivos, desarrollar actividades de aprendizaje y evaluar resultados. Se refiere a la estructuración y organización de fases y elementos para solución de problemas.

Villarreal, (17), "Concebido así el diseño curricular constituye el diagnóstico de la situación social, que requiere de una intervención educacional para formar los profesionales demandados, son concebidas como "las aspiraciones de formación humana dentro de un determinado contexto social, y su determinación implicaría el análisis de las motivaciones, circunstancias y mecanismos que generan las necesidades de una determinada formación profesional".

1.3.- EL PERFIL PROFESIONAL. ASPECTOS FUNDAMENTALES DE SU DISEÑO EN LA INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA.

Pasemos a analizar los conceptos, importancia y estructura, así como los tipos de perfiles profesionales, sus tendencias y el vínculo de estos con la formación basada en competencias. No obstante partiremos de lo general a lo particular ya que en este aspecto del diseño de los perfiles profesionales y planes de estudio, la bibliografía resulta escasa, pero no obstante, a partir de esa generalización expondremos las particularidades que en nuestra ciencia tienen estos.

1.3.1.- CONCEPTO E IMPORTANCIA DEL PERFIL PROFESIONAL

En un contexto económico caracterizado por los cambios y la aparición de nuevos modelos de producción basados en el saber y sus aplicaciones, así como en el tratamiento de la información, es imprescindible desarrollar los vínculos entre la enseñanza superior, el mundo del trabajo del especialista en Contabilidad y Auditoría y otros sectores de la sociedad.

Los vínculos con el mundo del trabajo pueden reforzarse, entre otros, mediante la participación de sus representantes en los órganos rectores de las instituciones, la intensificación de la utilización, por los docentes y los estudiantes, en los planos nacional e internacional, de las posibilidades de combinación de estudio y trabajo, el intercambio de personal entre el mundo del trabajo y las instituciones de educación superior y la revisión de los planes de estudio para que se adapten mejor a las

prácticas

profesionales.

El proceso seguido por Europa con la finalidad de lograr una integración económica y política conllevó a desarrollar programas de movilidad, particularmente orientados a estudiantes y profesores de nivel terciario de la educación, como respuesta a las demandas de desarrollo, de mejor calidad del conocimiento y la tecnología; mediante un aseguramiento de la calidad dotando de competencias genéricas al perfil de los egresados de pregrado, y que se han adoptado en Latinoamérica a partir de los esfuerzos de integración liderados por el ALBA.

La sociedad del conocimiento, hija del siglo XXI, no debe ser solo un discurso, debe ser una actitud y una responsabilidad de frente a las nuevas realidades y múltiples necesidades de información que demandan los usuarios, tratándose del ejercicio profesional.

Otro punto importante para que se logre el carácter social pretendido por la universidad, es el relacionado con la ética y la fe pública al momento de la preparación, así como se plantea una preocupación adicional con respecto al papel de la Universidad en la sociedad. Debemos de establecer desde un principio que cuando hablamos de relaciones en sociedad, nunca pecaremos al sobredimensionar el papel que cumple la confianza en la sociedad moderna, así, en la esfera de lo público, la relación se reviste de un carácter especialmente particular, donde la ética se debe corresponder, desde un enfoque social práctico, con una moral humanizante, promotora de valores que contribuyan al proyecto histórico de la equidad, a partir del libre desarrollo de la personalidad basada en la autonomía de acción que posibilite una verdadera libertad humana. Frente a esto se considera que la educación deberá brindar los elementos imparciales de juicio para dirimir el singular conflicto ético versus esa búsqueda incesante de la maximización del beneficio privado, aquella que nos hace olvidar por un momento los fines colectivos trazados.

En este contexto, lograr que la nueva fuerza laboral posea mejores conocimientos mediante reformas curriculares, no debe interpretarse como un mayor número de asignaturas a cursar, no es tampoco solo una actualización de conocimientos de acuerdo al desarrollo científico-técnico actual, aunque sea necesario e impostergable, se requiere esencialmente del diseño y desarrollo de un perfil profesional orientado a desarrollar las acciones básicas generalizadoras de dicha profesión que le permitan

una movilidad en su campo de acción. Es decir de una búsqueda de aplicaciones de la didáctica que permitan desarrollar en el alumno su capacidad creativa y a brindar los procedimientos necesarios para aplicar el saber adquirido a la solución de los problemas reales que plantea su objeto de trabajo.

Al perfil profesional se lo ha considerado en estos últimos tiempos como la fusión tridimensional de la formación: general, básica y específica de las características deseables que están presentes en un profesional determinado, expresadas a través de los indicadores relacionados con los conocimientos y habilidades básicas, que son rasgos muy específicos para actuar como agente de cambio, dentro de una realidad que se transforma por el avance continuo de los conocimientos humanísticos, científicos y tecnológicos; capacitándolo para integrar de manera efectiva al campo laboral, correspondiente a su formación especializada: la Contabilidad y la Auditoría.

La definición de perfil profesional y el análisis de estos, es extremadamente importante en estos tiempos, no solo en el campo de la formación profesional de las universidades, sino también en el campo laboral y dentro de este, las competencias, como elemento sustancial de toda la organización del proceso de formación de profesionales, en nuestro caso de Ingenieros en Contabilidad y Auditoría, ya que aunque difieren en lo que corresponde con los campos ocupacionales su estructura metodológica no presenta diferencias sustanciales.

A continuación exponemos las consideraciones que a este respecto plantea el proyecto Mecesus de la Universidad de Talca, (18), "... concebimos el perfil profesional como el conjunto de rasgos y capacidades que, certificadas apropiadamente por quien tiene la competencia jurídica para ello, permiten que alguien sea reconocido por la sociedad como "tal" profesional, pudiéndosele encomendar tareas para las que se le supone capacitado y competente. Caben al respecto dos lecturas: a) perfil profesional como conjunto de rasgos identificadores de competencias en un sujeto que recién recibe el título o grado-que corresponde al profesional básico; y b) el perfil profesional como caracterización de un sujeto que se ha desempeñado en la profesión durante un tiempo razonable, que permite calificarlo como profesional experto".

De esta definición se considera que resulta evidente que un recién egresado no tenga la misma experiencia, que un graduado mucho tiempo antes. En este sentido, consideramos que un perfil profesional complementado por un plan del proceso



docente, el que según, P. Horruitiner, (19) 2006: "...refleja el contenido fundamental de la carrera y su organización durante los años previstos", además de una buena estrategia de trabajo didáctico, permitiría reducir el plazo en que el recién graduado alcanza su madurez plena, además de darle la posibilidad de obtener resultados adecuados en un tiempo mínimo.

Esto se ha logrado ya en algunos países, Cuba entre ellos, debido a un modelo de perfil profesional que posibilita el vínculo entre la teoría y la práctica con un sistema de competencias bien definido.

Según G. Hawes, (20) 2001: 1, "se discute acerca del concepto bajo dos dimensiones: perfil profesional genérico y perfil profesional técnico, esta distinción se introduce desde una óptica de diseño curricular, asociada al proyecto donde se enmarca este documento de trabajo. El primero, denominado propiamente perfil profesional-PP, es el perfil en su proyección al mundo de la sociedad, o de otra forma, al mundo donde habrá de desempeñarse. El perfil técnico, por su parte, es la traducción institucional del perfil profesional genérico, incorporando en él, los niveles de detalle y especificación que orientan la operacionalización del mismo, a través de un plan y programas de estudio, así como otras decisiones institucionales asociadas a la instalación de un currículo. "

Se coincide con este planteamiento, dado que los documentos que se elaboran para caracterizar el currículo incluyen además de aquellos rectores que corresponden a los niveles del CONESUP y universidad, los que la carrera y la especialización elaboran para su mejor organización y funcionamiento, los cuales se designan generalmente con el nombre de indicaciones metodológicas y de organización, en los que se precisan aspectos particulares que contribuyan a la mejor interpretación y ejecución de los documentos rectores.

Como se comprenderá, de lo hasta aquí planteado, la confección del perfil profesional se constituye en el alma y el aspecto esencial que rige los destinos de la especialización que este modela.

De aquí que G. Hawes, (21) 2005: plantee "disponer de una descripción de perfil profesional es relevante en cuanto a promoción y reclutamiento de estudiantes, a

diseño y evaluación curriculares, como en cuanto a conocer el grado de ajuste con lo que predomina como demanda del mercado laboral”.

Cuando se trata de procesos de captación de estudiantes y promoción, la lectura del perfil profesional de una carrera debería dar al futuro estudiante de la misma una imagen lo más cercana posible a la realidad respecto de cuáles son las actuaciones profesionales de un egresado.

Por otra parte, un perfil bien construido, indica a los profesores las claves para este mismo proceso, proporcionando así las herramientas para determinar la consistencia y validez del currículo, selección y secuenciación de los contenidos, métodos de enseñanza y de evaluación más recomendables. Así mismo, un perfil bien diseñado y certificado por la universidad y sus acreditadores, proporciona información valiosa al mercado laboral, particularmente cuando se trata de empleadores de los servicios de estos profesionales, los que pueden ser empresariales, institucionales, organizacionales o individuos que requieren sus servicios.

Analicemos lo planteado por P. Horruitiner, (22) 2006: 34, “el perfil profesional (modelo de formación profesional) según el autor citado, debe ser de perfil amplio. Estar dotado de una profunda formación básica, para dar una respuesta primaria en el eslabón de base de su profesión; al poder resolver con independencia y creatividad, los problemas más generales y frecuentes que se presentan en su objeto de trabajo”.

Este enfoque reclama en esencia una formación general integral que no solo incida en la preparación básica del futuro egresado, sino plantea un modelo que enseñe a este a resolver problemas de corte general y que se presentan con frecuencia en los sistemas económico-financieros para la gestión empresarial, esto realza la importancia del perfil profesional y lo acerca más a las características del ingeniero en Contabilidad y Auditoría en su accionar profesional.

Según el profesor G. Hawes, (23) 2001: 2, “concibe al perfil profesional como una declaración que enuncia los rasgos que identifican a una profesión en términos de su formación, de su desempeño, de su presencia ciudadana y del aporte que representa para la comunidad y la sociedad en su conjunto.”

Arnaz, (24), "el perfil profesional es una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales, este profesional se formará después de haber participado en el sistema de instrucción".

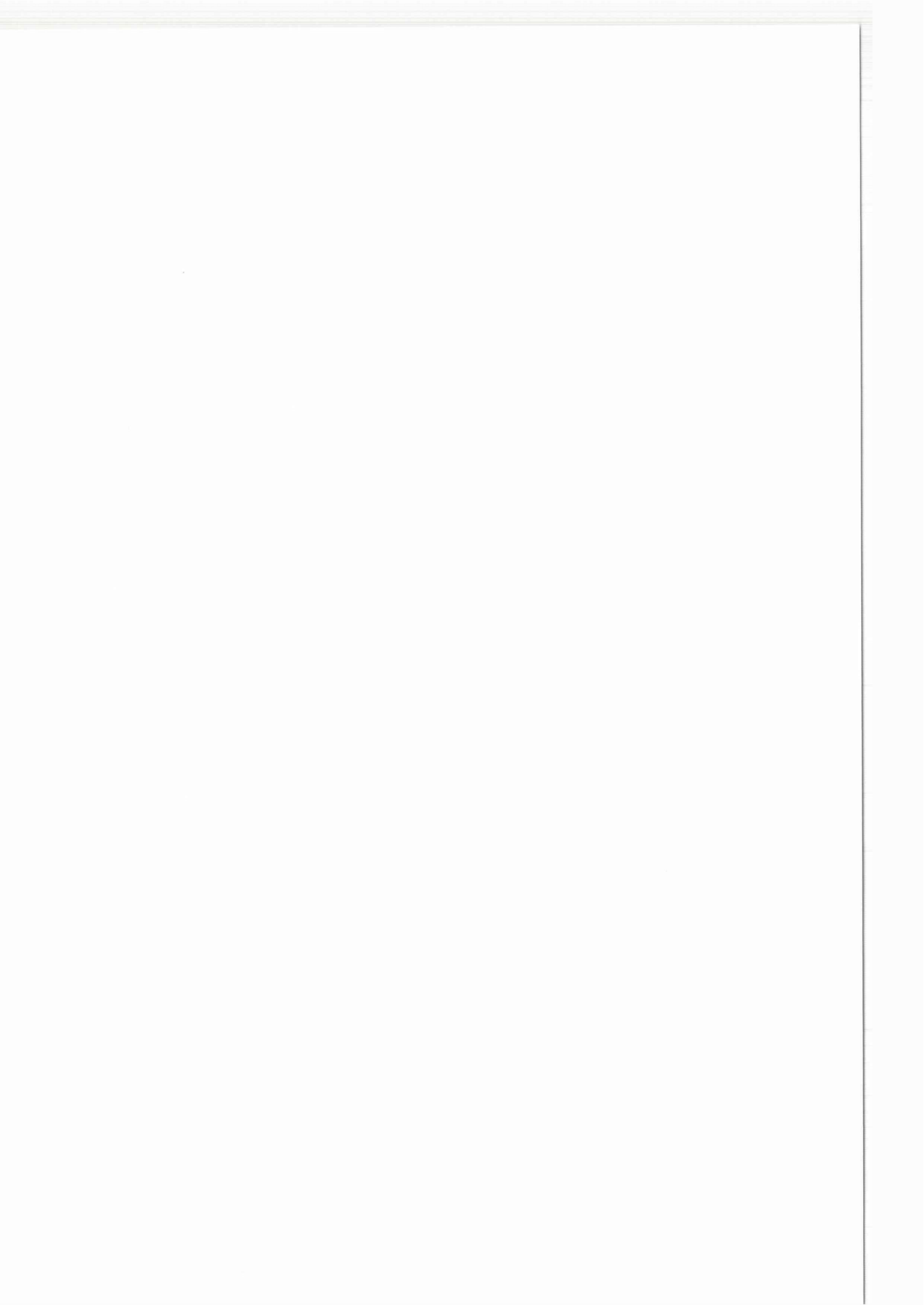
Díaz Barriga, (25), describe al perfil profesional como "...la determinación de las acciones generales y específicas que desarrolla un profesional en las áreas o campos de acción, tendientes a la solución de las necesidades sociales, advertidas."

Según Estela Mastromatteo, (26), "El perfil del profesional por competencias, parte del esbozo de la finalidad y la meta de la profesión, a su vez, resultado del diagnóstico realizado por la sociedad, la profesión, las posiciones frente a la educación y el enfoque epistemológico que soporta el método para la enseñanza y la estructuración del plan de estudios".

Según P. Horruitinier, (27), "el modelo del profesional es el documento principal del plan de estudio. Ha de contener una breve caracterización de la carrera, donde se haga una pequeña reseña histórica de su desarrollo en el país, se precise su objeto de trabajo y se caractericen las principales esferas de actuación profesional, así como los campos de acción fundamentales. Igualmente deberá contener los objetivos generales educativos e instructivos a lograr en la carrera formulados de modo que queden explícitas las habilidades profesionales básicas a lograr y los valores fundamentales de ese profesional".

Odalys Vázquez. Naranjo, (28), "El perfil profesional es el modelo, las características, conocimientos y habilidades que debe poseer un egresado, expresado en un documento en forma de objetivos terminales. Dentro de sus funciones está la de constituir una imagen contextualizada de la profesión, orientar la determinación de los objetivos curriculares, servir de referencia para la valoración de la calidad de la formación, y servir de base para la elaboración de clasificadores de cargo."

En general todos los autores consultados, de los que se citan en este trabajo que se consideran los principales, coinciden con sus particularidades, en que el perfil profesional es el documento fundamental que además de describir el objetivo del profesional, o sea, el encargo que la sociedad le hace al mismo, sus esferas de actuación, entendiéndose por estas, los lugares donde se manifiesta la profesión, en la cual se desempeñará como tal y los campos de acción que constituyen el qué y



cómo de la especialización, y que son aquellos contenidos esenciales de la profesión que aseguran el desempeño del especialista que se graduará.

Estos conceptos definen el nivel y la forma de comportamiento de este en su desarrollo social con vista a cumplimentar el encargo social, siendo el elemento fundamental que organiza el resto de la estructura docente de la especialización.

En el caso del ingeniero en Contabilidad y Auditoría, se hace necesario, dadas sus responsabilidades no solo en el desarrollo de la empresa privada e instituciones públicas, mediante el manejo de cuantiosos recursos materiales y financieros, que dentro de los rasgos y características del egresado se manifiesten, sin que se presten a dudas su perfil profesional, campo de actuación y las habilidades que le permitirán ejecutar con eficiencia la exigencia de la sociedad a la cual en muchos casos representará al evaluar el comportamiento de los sujetos de la economía mediante la realización de análisis y evaluaciones mediante auditorías.

Realizando un resumen parcial de lo planteado hasta el momento, podemos decir que se coincide en que el diseño del perfil profesional es una tarea universitaria de primer nivel, toda vez que en este se resumen los aspectos formativos esenciales y además, de su lectura surge inclusive la vocación por el estudio de determinada especialización. En este caso la nuestra.

De lo anteriormente planteado, surge la necesidad de analizar la estructura interna de estos perfiles y además su vínculo con la formación de competencias, de aquí que dediquemos nuestro próximo epígrafe a tratar estos aspectos.

1.3.2. LA ESTRUCTURA Y LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS EN EL DISEÑO DE LOS PERFILES PROFESIONALES DE LA INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA.

En realidad, la información sobre la estructura de los perfiles profesionales es escasa. En cuanto a la estructura de estos hemos consultado el proyecto Mecesup de la Universidad de Talca, (29), en el que se plantea “un perfil se compone de dominios de competencias, (ver figura 2), es decir, está definido por los desempeños típicos y propios de un profesional sin especialización ulterior, y que pueden legítimamente serle demandados a éste por la sociedad.

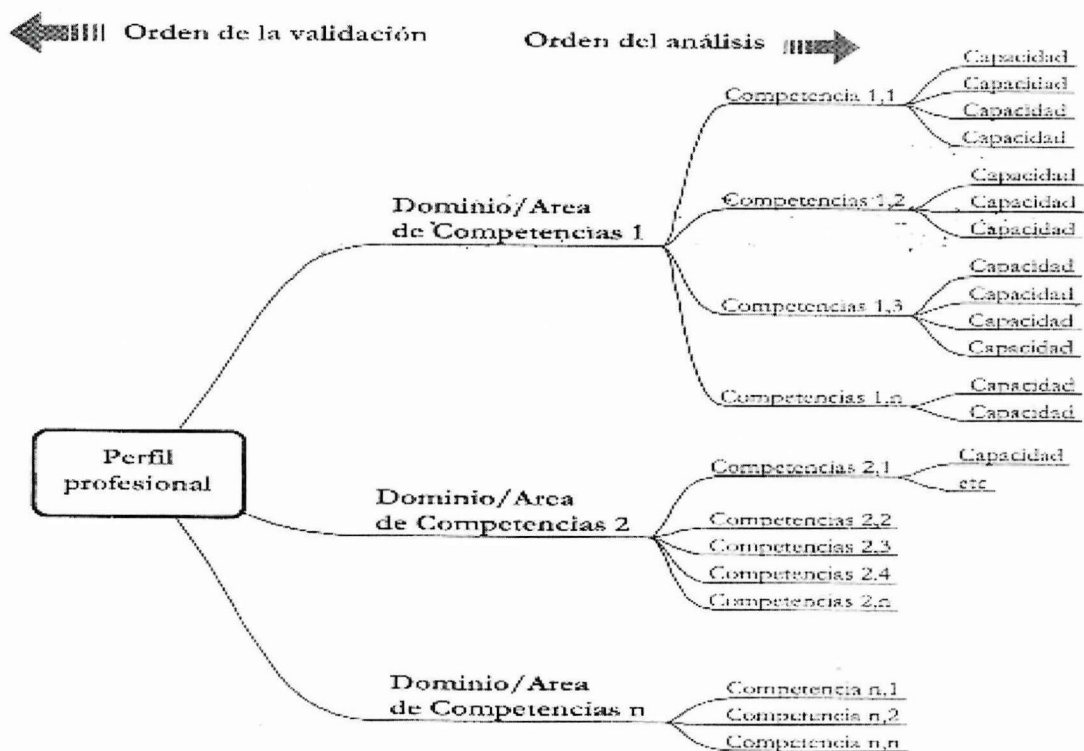


Figura 2.- Estructura de un Perfil Profesional

Fuente: Proyecto MECESUP- TAL 0101

Un perfil, más que la mera adición de dominios, es una particular integración de los mismos en la originalidad de la formación y se traduce en un profesional o graduado egresado.

Un dominio de competencia está formado por aquellas que se corresponden con diversas áreas de competencias y que pueden ser, cognitivas, procedimentales, interpersonales. Cada una se conforma por subcompetencias o capacidades (cognitivas, procedimentales, actitudinales, interpersonales).

Un dominio de competencias se describe como el conjunto de capacidades de diversa naturaleza que se conjugan en el profesional de manera tal que le habilitan para desempeñar un rol específico, el profesor, enseñar; el auditor, evaluar; el contador, controlar; el administrador, gestionar."

De lo anteriormente planteado y de lo que se presenta en el Anexo 1, se puede comprobar que hasta donde hemos analizado, el concepto de formación por

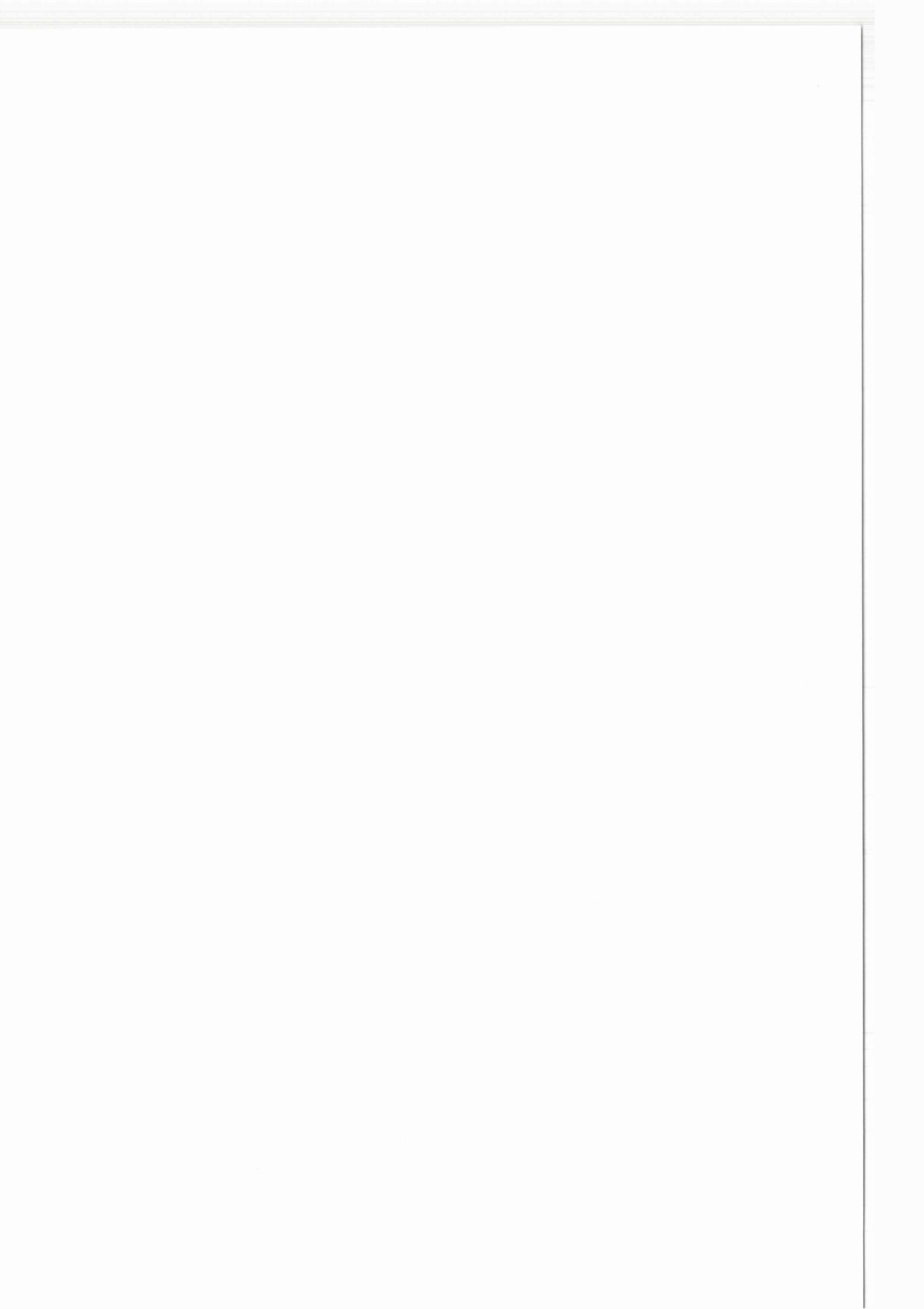
competencias es el que más adeptos tiene en la actualidad. Inclusive, en el análisis que posteriormente haremos sobre el concepto de competencias y su connotación en cuanto se refiere al proceso de formación en el proyecto Tuning, se comprobará que en los países desarrollados esta filosofía es la que se empleará, no solo para homogeneizar los niveles de conocimiento y esferas de actuación de los egresados, sino también por el impacto que tiene sobre la calidad de estos.

El modelo cubano expuesto por el Dr. Horruitiner, (30), se expresa a través de la figura 3, y se plantea que “el diseño de la carrera (especialización), como un todo, constituye un elemento esencial del diseño curricular. En la educación superior cubana supone precisar:

- ❖ El objeto de la profesión.
- ❖ Los campos de acción y las esferas de actuación.
- ❖ Los modos de actuación.
- ❖ Los objetivos generales del egresado.

De los elementos anteriormente citados debemos explicar lo que se considera como modos de actuación profesional, ya que constituyen el sabe, el hacer y el ser de ese profesional, lo que se concreta en la actuación en su objeto de trabajo, integrando conocimientos, habilidades y valores, todo lo que asegura un desempeño profesional eficiente. A esta categoría, algunos autores, para caracterizarla utilizan el término de competencias. De aquí que se considera como competencias: “el conjunto de conocimientos, habilidades y comportamiento ético, que garantiza una actuación eficiente y ética en el objeto de trabajo del especialista en Contabilidad y Auditoría, lo que le permite, a partir del dominio de estas, enfrentar los numerosos problemas profesionales que se le presenten en su objeto de trabajo, garantizando la debida interacción del sujeto de la profesión (especialista) con su objeto de trabajo.

En este caso, también se pronuncia por la formación de competencias al dar dentro de su estructura el nombre de “modos de actuación” al que Horruitiner, (31) define como “...una cualidad superior a la encontrada en los problemas, al caracterizar integralmente el desempeño del profesional y que algunos autores para caracterizar el concepto, utilizan el término de competencias”. En el caso del contenido de los problemas profesionales, a partir de la identificación del objeto de la profesión, sus campos de acción y esferas de actuación, se definen los principales problemas que el



profesional enfrenta en su objeto de trabajo; y para resolver los cuales debe tener las competencias necesarias, ejemplo de estos en esta especialización son: diseño y dirección de sistemas de contabilidad financiera y de costos, análisis de la situación económico-financiera de la empresa, de terminación de las medidas para su saneamiento y la evaluación de los procesos gerenciales mediante las técnicas de la auditoría, entre otros.

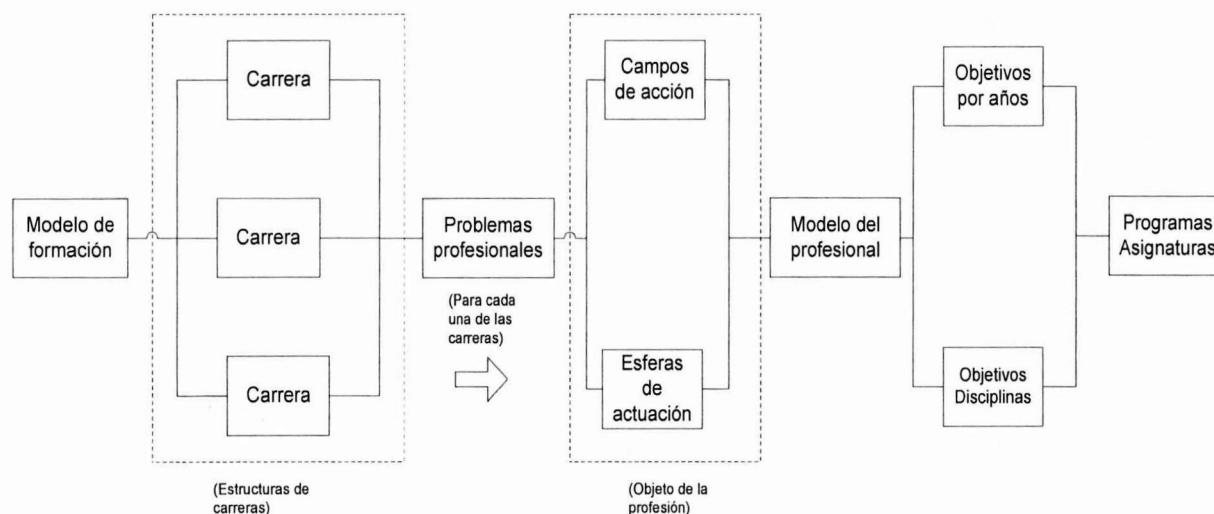


Figura 3.- Lógica general del diseño de un currículo

Fuente: La Universidad Cubana: el modelo de formación Ing. Pedro Horruitinner Silva (PhD)

Por tanto, no niega la formación por competencias aunque emplea otro término para designarlas.

En las instituciones universitarias cada vez se hace más habitual que el plano estructural formal se concrete en la elaboración de tres documentos fundamentales del diseño curricular que son:

- El perfil Profesional,
- El plan de estudios y
- Los programas docentes.

Por ser elementos componentes del currículo de una carrera universitaria deben partir de una concepción sistematizada de la formación profesional en la que se precise la función que cada uno tiene y los vínculos que existen entre ellos.

La importancia de nuestra especialización ha estado en gran medida condicionada por el mercado de trabajo que se concentra mayormente en esta, dado su incidencia en el desarrollo de la esfera productiva, la no productiva (administración pública, educación, salud, etc), y en todas ellas con una gran influencia en el aspecto prospectivo.

De todo lo anterior podemos plantear que en general, se coincide con las estructuras asumidas, tanto las planteadas en las figuras 2 y 3, como en las analizadas en el anexo 1.

En este contexto, el poseer una competencia o conjunto de competencias significa que una persona, al manifestar una cierta capacidad o destreza o al desempeñar una tarea, puede demostrar que la realiza de forma tal, que permita evaluar el grado de realización de la misma. Las competencias pueden ser verificadas y evaluadas, esto quiere decir que a un profesional se le puede medir su desempeño laboral.

En el Proyecto Tuning analizamos dos conjuntos diferentes de competencias: en primer lugar, aquellas competencias que se relacionan con cada área temática. Estas competencias son cruciales para cualquier titulación porque están específicamente relacionadas con el conocimiento concreto de un área temática. Se conocen también como destrezas y competencias relacionadas con las disciplinas académicas y son las que confieren identidad y consistencia a cualquier programa.

En segundo lugar, Tuning trató de identificar atributos compartidos que pudieran generarse en cualquier titulación y que son considerados importantes por ciertos grupos sociales (en este caso, por los egresados y los empleadores). Hay ciertos atributos como la capacidad de aprender, la capacidad de análisis y síntesis, etc., que son comunes a todas o casi todas las titulaciones.

En una sociedad en transformación donde las demandas se están reformulando constantemente, estas destrezas o competencias genéricas se vuelven muy importantes.

En el diseño y rediseño de programas educativos, es crucial que la universidad tenga en cuenta las necesidades cambiantes de la sociedad así como las perspectivas de

empleo presentes y futuras. Si bien estas no son las únicas consideraciones para el desarrollo de programas de estudio y titulaciones, son de vital importancia.

Este trabajo trata de las competencias y destrezas genéricas y específicas, que debe tener el egresado de la especialización en Contabilidad y Auditoría.

Por otra parte, Lastres, (32) plantea “La formación profesional basada en competencias presenta ciertas características que se reflejan en el planeamiento curricular, en el planeamiento didáctico y en la práctica docente. Involucra los aspectos correspondientes a la organización y a la gestión de los centros, al rol docente y a las modalidades de enseñanza y de evaluación”

Se coincide en que el proceso de formar competencias produce un cambio total que alcanza inclusive los procesos de gestión y sustantivos de las Universidades que se involucran en esta forma de hacer profesionales, por lo que el cambio de cualidad alcanza no solamente al estudiante, sino también a toda la infraestructura de las universidades, lo que demuestra una vez más su integralidad y eficiencia.

Otro análisis de la efectividad e integralidad del concepto de competencias en la educación superior, lo tomamos de Walter Alfredo Salas Zapata, (33), el que nos plantea “En el momento de definir las competencias es difícil tomar como referente un solo concepto, pues son tan variadas y acertadas las definiciones que referirse solo a una representaría un sesgo para un completo abordaje del concepto de competencias desde la complejidad que él exige. De ahí que la competencia puede definirse de manera sencilla como “el resultado de un proceso de integración de habilidades y de conocimientos; saber, saber-hacer, saber-ser, saber-emprender...” No obstante esta definición no deja entrever el papel fundamental que cumple el contexto cultural en el desarrollo de las competencias.

De aquí que si nos remitimos al concepto original de competencias, es inevitable retomar el enfoque de Noam Chomsky (34) quién, a partir de su fascinación por el proceso de apropiación que hace el niño del sistema de la lengua y de esa capacidad extraordinaria y misteriosa para interiorizar el mundo, en la búsqueda de la elaboración de una teoría sobre el origen y dominio del lenguaje, introduce el concepto de competencia y de actuación.

Desde la perspectiva lingüística de Chomsky se define la competencia como el dominio de los principios: capacidad, y la manifestación de los mismos, actuación o puesta en escena.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, por sus siglas en inglés) (35) ha propuesto los pilares de la educación para este siglo en el *Informe Delors: aprender a: conocer, hacer, convivir y ser*, a los que será necesario agregar *aprender a indagar y aprender a emprender* para lograr, de acuerdo con cada tipo de educación, *aprender a aprender, aprender a estudiar y aprender a investigar*, y en términos de enseñanza hay que aplicar *Los siete saberes para la educación del futuro* de Edgar Morin.

En general, la UNESCO se ha pronunciado por un nuevo paradigma en la educación y en particular en la educación superior, que lleva más allá de una simple conceptualización del término Competencia a un elemento que se introduce en la ciencia y revoluciona la pedagogía y el componente didáctico de los métodos, exigiendo un estilo que lleve a que el sujeto del aprendizaje salga de las aulas universitarias con el nivel de habilidades debidamente creados.

Del análisis realizado se desprende que existe consenso en que la estructura se constituye en: título de la profesión, objetivos, perfil de la profesión, campos ocupacionales, principales competencias, programas de las áreas y asignaturas e indicaciones metodológicas que posibiliten la aplicación de este complejo organizacional.

El desarrollo basado en competencias no es el seleccionado solamente por el CONESUP y por ende por nuestro país, sino por la comunidad internacional lo que se ha comprobado en la revisión y análisis de los perfiles de algunas universidades que han sido acreditadas.

1.3.3. DISEÑOS DE PERFIL PROFESIONAL Y SU TENDENCIA EN LA ESPECIALIZACIÓN DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

La generación de los perfiles está antecedida por una cantidad de acciones orientadas a proporcionar las fuentes o insumos requeridos para ello. Entre éstos, se encuentran los estudios del estado actual del conocimiento sobre enseñanza de nivel

superior en países desarrollados y de carreras en prospectiva, los estudios de diagnóstico previo y de seguimiento y acompañamiento de las actividades del proyecto, así como los resultados de los talleres de definición y validación de perfiles profesionales basados en competencias; ello, hace necesaria la búsqueda que deben hacer las universidades en términos de cuáles son los aportes locales y nacionales. A continuación se resume el proceso en la Figura 4:



Figura 4: Modelo general del proceso de diseño

Fuente: Proyecto MECESUP TAL 0101, 2005

El Mecesus (36), señala que “desde un proceso reflexivo y dialogante (entre sí y con el resto de la universidad) al interior de las unidades académicas(facultades, carreras, institutos, departamentos, escuelas), el perfil profesional se elabora teniendo a la vista la información relevante que viene desde el mundo exterior; en el plano internacional, cómo está la enseñanza en la profesión en los principales países que marcan las tendencias universitarias del mundo, y cómo se visualiza su desarrollo en próximos años; en el plano nacional, qué están haciendo los practicantes de la profesión, cómo valoran la formación recibida, cuáles son los énfasis y tendencias que demanda actualmente la misma profesión. Así mismo, se estudian los niveles de autonomía profesional y las decisiones que debe tomar cada profesional”.

Se considera que es de relevante importancia enmarcarse en un proceso reflexivo y comunicante para la elaboración de nuevos perfiles profesionales, considerando a la formación profesional como una herramienta importante para el desarrollo de la sociedad, en función de la satisfacción de las necesidades por parte de los nuevos

profesionales que estarán en capacidad de enfrentar retos, como conocedores de las distintas realidades.

Siguiendo la metodología del Mecesusup (37) se plantea en este y se ha recogido el efecto planteado en el epígrafe 1.3.1. lo siguiente “el resultado final de todo este proceso es un documento que, si bien puede tener una presencia sencilla, es intrínsecamente complejo. Se esperan de él las funciones enunciadas, lo que explica la cantidad de trabajo que involucra su construcción y validación. Este documento, conocido y consensuado por la comunidad docente y académica, servirá de principal insumo para una segunda etapa, tan crítica como esta, que es la construcción-diseño y validación-del currículo de formación profesional, a la vez que servirá de criterio y referente para evaluar los propósitos y contenidos formativos de los actuales planes y programas de estudio.”

En la elaboración de perfiles debe tenerse en cuenta su grado de amplitud, determinado por la conceptualización con que se trabaja la profesión de la cual se trate, según su amplitud el perfil puede clasificarse en:

- Perfil amplio o generalista.
- Perfil amplio con perfiles terminales, que en los últimos años de pregrado, se orientan a una determinada área del quehacer profesional.
- Perfil estrecho especializado.

El predominio de uno u otro ha estado determinado, por el propio desarrollo de la ciencia por la profundización y súper especialización en determinados campos del saber, que en muchos campos han generado una tendencia al diseño de perfiles estrechos. La tendencia actual apoyada por estudiantes, profesores y empleadores es a eliminar los perfiles estrechos.

El uso de diseño de perfiles amplios implica proyectar el currículo, a partir de la identificación de la esencia de los fenómenos como objeto de asimilación, como los contenidos básicos del proceso de formación.

El diseño y realización de perfiles estrechos ocasionó entre otras, las consecuencias siguientes:

- Una proliferación de carreras.

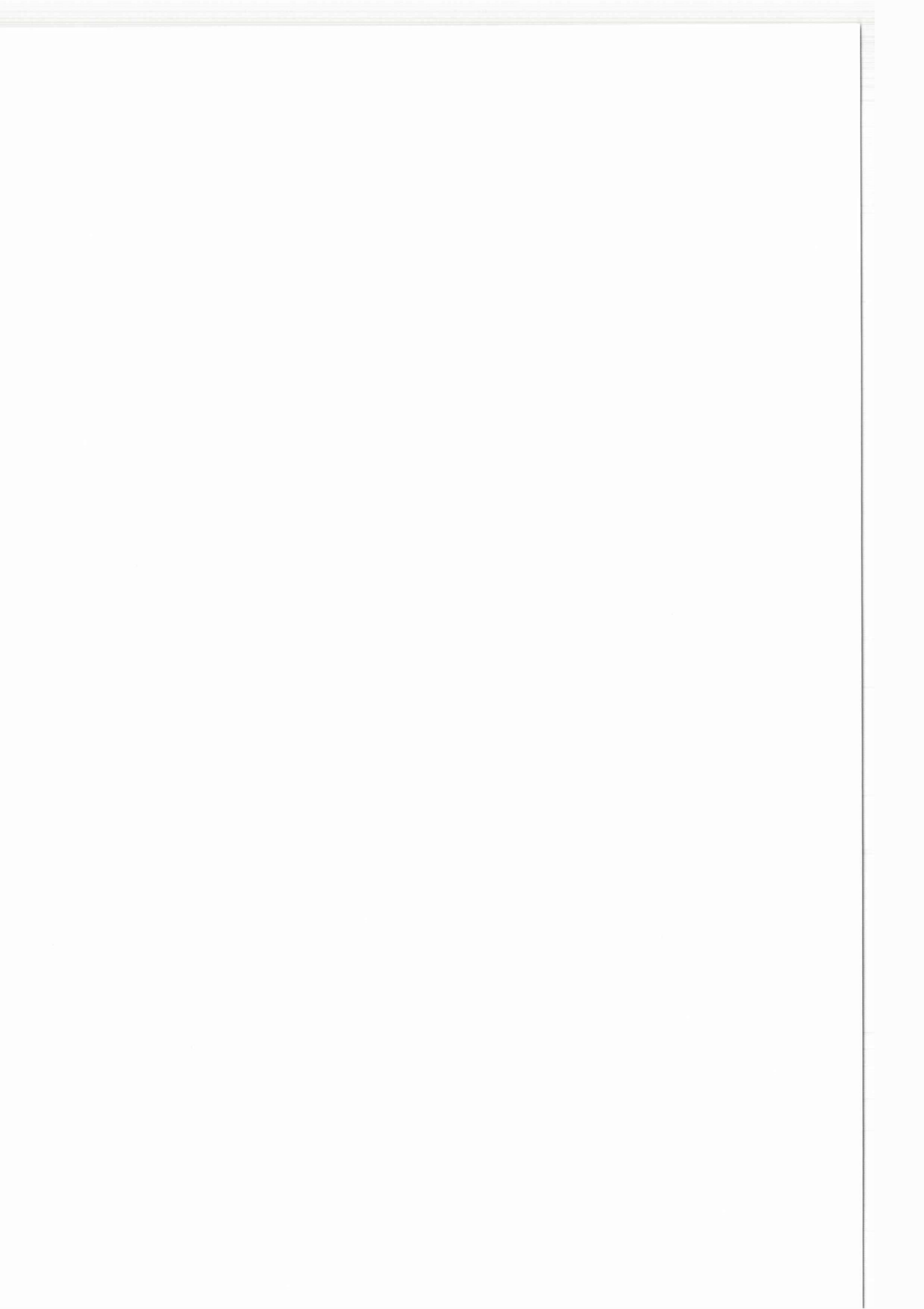
- La fragmentación de los contenidos de las profesiones tradicionales en sus áreas componentes siguiendo criterios diversos.
- Multiplicación del personal, de las instituciones, de los directivos y de los recursos materiales necesarios, y en consecuencia elevación de sus costos.
- Dificultades de la ubicación o inserción laboral por la especialización del campo profesional de los egresados.

El perfil profesional cumple además una serie de funciones entre las que tenemos:

- Ofrece una imagen o idealización contextualizada del profesional en un momento y lugar determinado.
- Orienta la determinación de objetivos curriculares de formación, así como los contenidos, métodos, formas y medios de planes y programas de estudio.
- Aporta criterios para determinar la caracterización de un puesto de trabajo profesional.
- Ofrece información sobre posible utilización del profesional.

Dada la comprensión sobre el perfil y en base de la experiencia obtenida y el estudio bibliográfico especializado tanto en el Mecesus, como en el Tuning y otros estudios de universidades y organismos nos permitimos identificar y enriquecer un listado de aspectos tanto internos como externos a la institución universitaria, que se consideran necesarios tomar en cuenta para la elaboración del perfil profesional, ellos son:

- Caracterización demográfica, económica, política y científica en el contexto mundial, país, región su perspectiva de desarrollo y su impacto en la formación del profesional.
- Determinación del concepto del profesional que se aspira a formar, la concepción del proceso de enseñanza, de aprendizaje del estudiante, del



profesor y del proceso de conocimiento humano a través de los cuales se aspira su formación.

- Vínculo universidad-sociedad a partir de la visión y misión de las instituciones de educación superior.
- Desarrollo histórico de la profesión.
- Caracterización de la profesión (prácticas dominantes, emergentes y decadentes). Estudio de seguimiento de egresados.
- La estructura de las actividades profesionales.
- El campo ocupacional y el mercado laboral actual y futuro.
- Vínculo perfil exigencias de la profesión.
- Experiencias de perfiles semejantes en otras universidades del país o de otros países.
- Características del claustro o planta docente: su nivel de preparación.
- Características de los estudiantes que ingresan y/o exigencias para los estudiantes que aspiran ingresar.
- Instalaciones y recursos materiales necesarios y financieros disponibles, para la formación profesional.

Cada uno de estos elementos posibilita fundamentar y proponer el sistema de objetivos de formación, en sus condiciones concretas de realización en un contexto histórico y social dado.

El proceso de construcción del perfil profesional, se realiza paralelamente tanto fuera de la institución educativa, donde se investigan las características de las prácticas profesionales actuales y tendencias de la profesión, como dentro de la misma para

proporcionar a la formación ofrecida el sello propio de cada universidad y los logros y desarrollos en el plano del conocimiento, la tecnología y la proyección sociocultural de las profesiones.

La construcción del perfil profesional, se encuentra íntimamente ligado al contexto del mundo del trabajo prevaleciente en una época y sociedad dada, así como a la organización del trabajo, los grados de autonomía del ejercicio profesional y las relaciones existentes entre familias ocupacionales conformadas por profesiones que tienen un núcleo común. Actualmente se ha generado un grupo de competencias genéricas y específicas vinculadas a una gran diversidad de profesiones que tienen que ver con las capacidades comunicacionales, de trabajo en equipo, de análisis, de síntesis y de aprender a aprender para poder estar al día respecto del rápido cambio social y tecnológico de nuestra era.

Lo anteriormente citado permite concluir que la actividad planificadora académica (construcción del perfil profesional) de los centros de educación superior, esta y estará ligada ineludiblemente a cada una de las etapas de evolución, (modos de producción), por los que transcurre la humanidad, esta evolución y redefinición que han sufrido los diferentes tipos de perfiles profesionales, a través del tiempo lo podemos presentar en los siguientes modelos:

Del modelo analítico del fordismo a la empresa moderna.- Henry Ford incorporó los conceptos de F. W. Taylor, dividiendo la producción en tareas especializadas, y organizándolas en una secuencia lineal, de acuerdo al método cartesiano, y creó una línea de producción para el montaje del automóvil.

Modelo de competencias laborales y ocupacionales OIT-Cinterfor.- 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, la exigencia de competencias de nivel superior requieren de un modelo mucho más complejo.

Modelo de ingeniería de las competencias.- este modelo hace referencia a aportes como los de Guy Le Boterf, (38) 1995: 10 "quien ha buscado la integración de los elementos que confirman una competencia plantea que hoy se requieren profesionales

motivados, en que los sujetos buscan una identidad profesional que de sentido a los saberes y competencias adquiridos y aumente sus posibilidades de empleabilidad.

Según Le Boterf (39) la competencia profesional es producto de la combinación de recursos (saberes, saber-hacer, cualidades, experiencias, medios, recursos relacionales e informacionales), pero la competencia en sí no tiene sentido sino que en una perspectiva de profesionalismo. En términos generales cada uno debe convertirse en el empresario de su profesionalización, monitoreando la conservación y desarrollo de las competencias, asegurando su calidad y eficacia, dando prioridad al tratamiento de la competencia colectiva antes que la individual”.

Los centros de educación superior de Latinoamérica y El Caribe deben enfrentar un proceso de acreditación y evaluación, demostrando a la sociedad que se encuentran cumpliendo eficiente y eficazmente con su encargo social, así en la Declaración Mundial sobre la educación superior realizada en París se establece que “las instituciones de educación Superior de todas las regiones han de someterse a evaluaciones internas y externas realizadas con transparencia, llevadas a cabo abiertamente por expertos independientes, prestando atención a las particularidades de los contextos institucionales a fin de tener en cuenta la diversidad y evitar la uniformidad” UNESCO (40).

Del análisis realizado, en el cual hemos valorado varios modelos concluimos de que la elaboración de un Perfil Profesional, es algo que entra de la sociedad a la universidad como una exigencia de perfeccionamientos en el cumplimiento del Encargo Social y que de acuerdo a los modelos más difundidos y utilizados se comprometen en su confección a los funcionarios y profesores de la universidad, sino se enriquecen con el criterio de alumnos, egresados, empleadores, colegios de profesionales y entidades gubernamentales y expertos de otras universidades. Por otra parte, las estructuras planteadas mantienen similitud y se mantiene la tendencia internacional a realizar el proceso formativo basándose en competencias.

Después de analizado este epígrafe, analicemos un aspecto que está muy vinculado con el diseño de perfiles y su tendencia que es el referente a la malla curricular como documento organizador y sintetizador del proceso docente.



1.4. PRINCIPALES ASPECTOS QUE LIMITAN EL DISEÑO DE LOS PERFILES PROFESIONALES EN LA ESPECIALIZACIÓN DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

En los últimos años son frecuentes las referencias a la crisis que sufre la universidad latinoamericana que en gran parte se adjudica a la calidad en la formación de los profesionales. En esta problemática existen factores extra-institucionales que condicionan dicha realidad y factores internos que dependen del funcionamiento de la institución. Ambos son de obligado conocimiento por todo aquel vinculado a las tareas relacionadas con el diseño y realización del perfil profesional.

Existen muchos factores que limitan la estructuración de un perfil profesional adecuado que responda a las necesidades actuales. Para el análisis de estos factores hemos tomado, además de los criterios propios, de los tuning europeo y su versión ecuatoriana del año 2006, así como el trabajo de G. Hawes V, 2001, P. Horruitinier, 2006, y el proyecto Mecesusup, de la Universidad de Talca 2005. Entre los principales tenemos:

1. Las instituciones de educación superior, poseen en su mayoría perfiles profesionales con formulación de aspiraciones abstractas, olvidando la formulación de concreciones en términos de las competencias que debe conformar al individuo, donde incluya los atributos personales, las funciones y las tareas que deben promocionarse en su formación.
2. El diseño del perfil en la mayoría de los casos, parte de un análisis superficial de las tareas potencialmente realizables por el futuro profesional, sin una base sólida en las investigaciones realizadas sobre las necesidades detectadas en el mercado ocupacional y los conocimientos, técnicas y procedimientos multidisciplinarios.
3. La carencia de un sistema de evaluación del perfil profesional que determiné la congruencia de los elementos que integran a este con las transformaciones económicas y sociales, así como con los elementos más actuales de la pedagogía y la didáctica.

4. Los centros de estudios superiores como parte integrante de ellos carecen de una formación por competencias que se esta extendiendo por las exigencias de vincular la formación de las personas con las demandas de las empresas y centros empleadores.
5. La formulación de una educación centrada en la enseñanza hacia una centrada en el aprendizaje, no cambia el paradigma que supone énfasis en la transmisión de información por uno centrado en la actividad del estudiante resolviendo problemas, lo que provocará la transformación del papel del profesor, nuevos objetivos, cambio en los métodos de enseñanza y en el sistema de evaluación, lo que provocará mayor eficiencia en el sistema y mayor pertinencia de la universidad.
6. En el proceso de formación, la gestión del mismo, implica organizarlo, planificarlo, desarrollarlo y controlarlo esencialmente mediante un intenso trabajo didáctico, y es a lo que hemos denominado gestión de la didáctica de profesores y áreas, no posibilita un análisis sistemático de perfiles profesionales y mallas curriculares que permitan la transformación y el perfeccionamiento de estos a través de la definición de competencias.
7. El insuficiente desarrollo de un proyecto nacional que tenga como perspectiva el desarrollo de los perfiles profesionales de la esfera de la contabilidad y la auditoria, orientado hacia la ciencia y a la producción de conocimientos, así como con un alto sentido de pertinencia con los valores que se comparten.
8. Los incentivos económicos han repercutido en la emigración del personal académico capacitado para la construcción de perfiles profesionales hacia otros sectores, lo que ha afectado metodológicamente la confección de los mismos al no contarse con opiniones autorizadas.
9. La evaluación de las universidades se ha limitado a medir, aspectos cuantitativos, carentes en muchas oportunidades de la cientificidad necesaria para esta labor y no a la integralidad de la pertinencia universitaria que contribuya al cumplimiento de su misión social.
10. El incremento del alumnado condiciona, una amplia incorporación de profesionales, sin una adecuada preparación para desempeñar labores docentes,

mucho más para involucrarse en actividades de planificación de perfiles y sus correspondientes currículos, lo que merma la calidad de la formación y el sucesivo cuestionamiento a la universidad como institución.

11. Problema importante es que los perfiles son estáticos, muchas veces obsoletos y cerrados, elaborados de forma jerárquica por autoridades o pequeños grupos de profesores seleccionados. La mayoría de los profesores no participan en su diseño, sólo les compete aplicarlos. Se centran en formación académica, dando muy poco margen para la formación investigativa y laboral del estudiante. Los planes de estudios muchas veces se elaboran sin ser precedidos de perfiles profesionales, a su vez, es práctica común que los profesores impartan sus materias, sin un conocimiento real del perfil profesional y del programa de sus áreas cuando estos documentos existen, y por lo tanto sin tener clara conciencia de la función de cada uno en la formación del estudiante.

El diseño curricular requiere también una imagen prospectiva de lo que es deseable, y a su vez factible de alcanzar en la formación profesional en las actuales condiciones concretas, si se quiere que la educación se convierta en un elemento que propicie con su acción el surgimiento de nuevas formas de conciencia y organización social

A partir de lo señalado se hace necesario un rediseño de perfiles profesionales en la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría y sus áreas, teniendo en consideración los problemas limitantes, las exigencias actuales y las realidades del contexto a nivel nacional e internacional, todo esto en torno a considerar la formación de profesionales con amplia capacidad de autocrítica, mejoramiento continuo y posibilidad de actuar en sus esferas de actuación con verdaderas competencias.

Para todo lo anterior se requiere de un proceso de perfeccionamiento de los perfiles profesionales de este especialista, basados en competencias, de acuerdo a la variante Tuning asumida por el CONESUP.

La idea de que la sociedad del conocimiento es también la sociedad del aprendizaje, sitúa a la educación en un contexto mucho más amplio: el proceso de aprendizaje permanente, donde toda persona necesita ser capaz de manejar el conocimiento, seleccionar lo apropiado para cada contexto, aprender a aprender continuamente y

tener la capacidad de adaptarse a situaciones nuevas y cambiantes a partir de sus propios esfuerzos y conocimientos.

Después de expuestas y analizadas las principales consideraciones teóricas sobre los perfiles profesionales de la especialización de la Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, lo que nos permitió analizar este, como componente del diseño curricular, sus aspectos fundamentales vinculados con el diseño de los perfiles profesionales y las limitantes que presentan estos instrumentos en universidades latinoamericanas, corresponde mostrar la metodología para la elaboración de la estructura del Perfil profesional de la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, la cual se propondrá para su aplicación en la Universidad Técnica de Cotopaxi.

CAPÍTULO II: EL PERFIL PROFESIONAL DE LA ESPECIALIZACIÓN DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI (UTC)

La organización del proceso docente-educativo utilizando un modelo que propicie la formación de los estudiantes de esta especialización basado en competencias, además de ser un elemento novedoso, es altamente eficiente por lo que significa en términos de calidad para los contadores y auditores que se gradúan en esta especialización.

En este capítulo le daremos respuesta a la interrogante científica ¿Qué metodología pudiera adecuarse para la elaboración de un nuevo perfil profesional de la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría?

El capítulo se ha organizado con una estructura que consta de distintos epígrafes en los que se analizan:

- Las características principales de la Universidad Técnica de Cotopaxi y del perfil profesional actual de la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría CPA.
- La fundamentación del modelo para el diseño del perfil profesional de la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría CPA de la UTC.
- El diseño del plan de estudios de la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría CPA de la UTC.
- Indicaciones metodológicas y de organización, que sirvan para definir aspectos fundamentales que permitan la mejor utilización del nuevo plan de estudios e incorporen nuevas cualidades a la formación de este especialista.

2.1. CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, (UTC) Y DEL PERFIL PROFESIONAL DE LA ESPECIALIZACIÓN DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CPA.

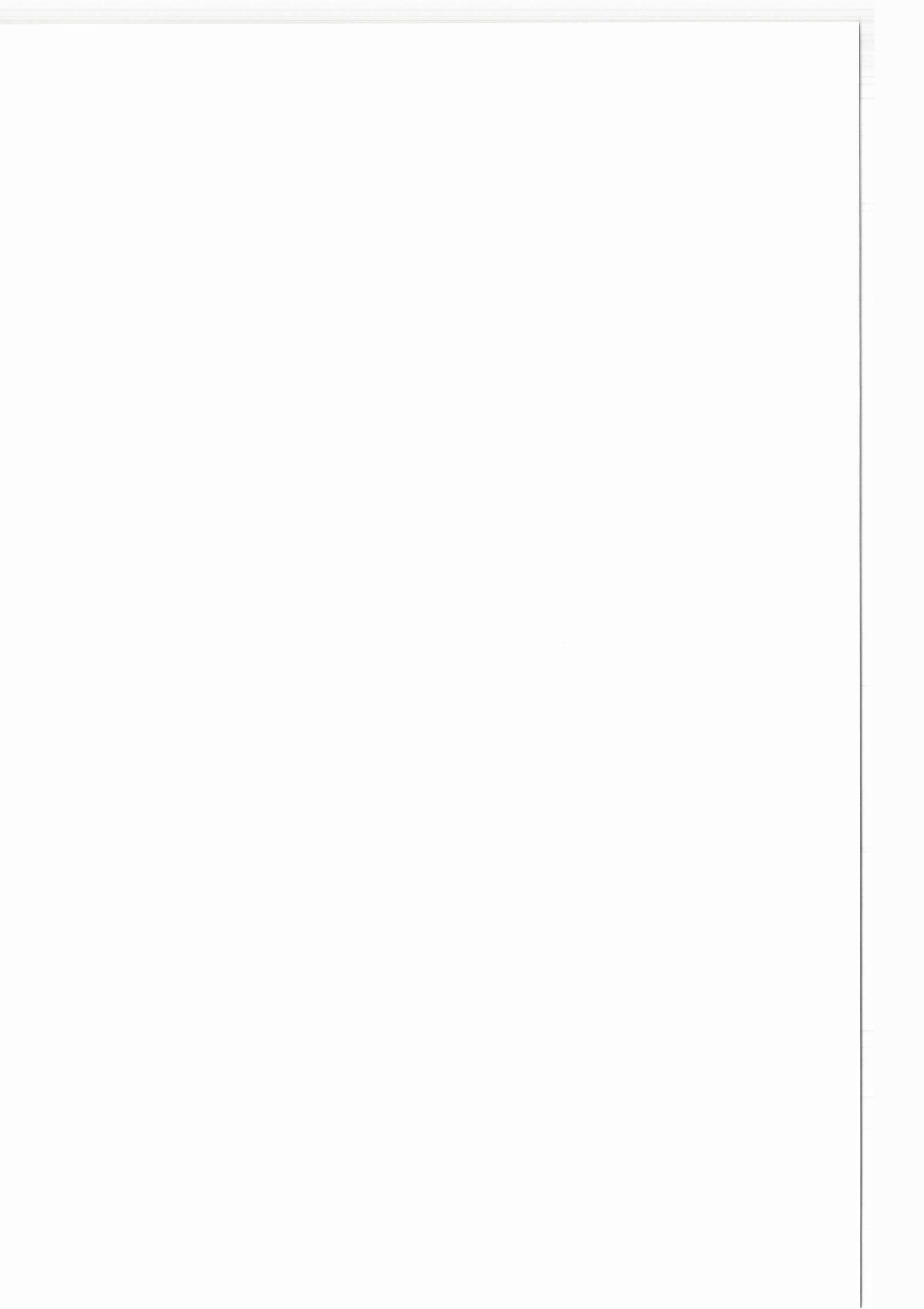
Con la finalidad de introducir los elementos de nuestra teoría acerca del Perfil Profesional del Ingeniero/a en Contabilidad y Auditoría CPA, se hace necesario exponer las características fundamentales de la universidad en la que se formará este profesional, así como el estudio de las características del perfil que se emplea en estos momentos, con la finalidad de poder transformar el Campo de Acción seleccionado para nuestra investigación.

La Universidad Técnica de Cotopaxi declara en su Plan Estratégico, (41) 2006-2010, pág.20, en su misión: *“Contribuir en la satisfacción de las demandas de formación y superación profesional, en la generación del avance científico, tecnológico y en el desarrollo cultural, universal y ancestral de la población ecuatoriana para lograr una sociedad solidaria, justa, equitativa y humanista”*

A partir de esta declaración la alta casa de estudios cotopaxense ha sido el pilar fundamental del desarrollo y progreso del conocimiento de la juventud en esta provincia y otras aledañas, ya que en su seno se forman hombres y mujeres con espíritu progresista y revolucionario; con el objetivo de contribuir al desarrollo de la provincia y del país, asume su identidad con gran responsabilidad: *“Por la vinculación de la universidad con el pueblo”*.

Consciente de sus avances e insuficiencias y de los retos que hoy exige el nuevo contexto nacional e internacional, la institución emprende decisivamente el camino hacia la transformación. Es en este contexto que estamos empeñados en mejorar la calidad de los estudiantes que se forman tanto en el Pre como en el Post grado, para lo cual se enfrenta a la tarea del perfeccionamiento de su proceso docente educativo y científico técnico, lo que redundará en una mayor calidad de nuestros egresados y programas.

En esta se ofertan en la actualidad las siguientes carreras y especializaciones: Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas, Ciencias Agropecuarias, Ambientales y Veterinarias y Ciencias Administrativas, Humanísticas y del Hombre, en la que se



encuentran las especializaciones dentro de las que se ubica nuestro objeto de trabajo que corresponde a Secretariado Ejecutivo Gerencial, Ingeniería Comercial, ingeniería en Contabilidad y Auditoría CPA, Licenciatura en Comunicación Social, Abogacía, Cultura Física, Inglés, Parvularia, Educación Básica y Administración Intercultural Bilingüe, que funcionan en la matriz y algunas de las mencionadas en los paralelos de La Maná.; cuenta con una planta administrativa – académica en el sector de Salache Bajo denominado CEYPSA, oferta especializaciones en Quito, Riobamba, Loja y La Maná, aunque su sede central se encuentra en la ciudad de Latacunga, Cotopaxi.

Es importante destacar que a partir de septiembre del 2001, fecha en la que surge la especialización se han graduado 45 personas y en el proceso docente hasta el primero de septiembre del 2007, existían 456 estudiantes en los distintos ciclos.

Como se comprobó en los epígrafes 1.3. y 1.4. del capítulo anterior, existen dificultades de índole metodológicas y de planificación, que hacen que el perfil profesional de esta especialización en Contabilidad y Auditoría, no responda a las exigencias actuales de la esfera laboral y mucho menos de la esfera educativa, por lo que no responde de manera adecuada al encargo social ni se ha desarrollado acorde con el perfeccionamiento que a partir de la implantación del modelo Tuning, en América Latina y en particular en el Ecuador se han realizado.

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la encuesta practicada a una muestra aleatoria simple de 30 egresados y 30 empleadores, sobre el nivel logrado de cada categoría de competencias por nuestros egresados las que se muestran en los Anexos 3 y 4.

De las cuales al tomar una muestra aleatoria simple, dado que la población realmente es pequeña de solo 45 egresados, utilizando una tabla de números aleatorios, del texto Mendenhall y co. (42) " Estadística para la administración y la economía", 1981 Pág. 661, se definió en esta tabla tomar los últimos dos números de la primera fila hasta un número de treinta, por considerarlo suficiente a los efectos que nos ocupan y dado que en el propio libro (43), "En ocasiones el experimentador usa su propio criterio para seleccionar una muestra representativa o emplea procedimientos intuitivos para seleccionar la muestra en forma aleatoria", y que además de acuerdo al criterio del Dr. Antonio Vargas P.hD. (44) del Centro de Estudios de Pedagogía del MES, conferencias dictadas en la Maestría en Planificación Educativa de la UTC, año 2005,

“se ha utilizado un muestreo no probabilístico de expertos el que se emplea cuando es necesario la opinión de expertos o personas muy vinculadas fuertemente con una temática. En este muestreo la elección de los elementos no depende de la probabilidad. En estos casos la selección de las unidades o casos, se hace según el criterio del investigador por considerarlos típicos según las finalidades específicas del estudio a realizar.”

Los empleadores seleccionados debían tener conocimiento de nuestra profesión, para evitar sesgos importantes en los criterios que se vertieran. Para la encuesta de estos se utilizó el mismo procedimiento, pero en este caso en vez de los números o códigos de los estudiantes, se utilizaron los códigos de los empleadores con las características deseadas, tomándose de esos códigos los últimos 2 dígitos, para seleccionar también una muestra de 30. De ahí que en el Anexo 4, se plantea los resultados obtenidos en las encuestas realizadas, cuyo modelo se muestra en el Anexo 3.

A continuación se realiza el comentario de los resultados obtenidos en las encuestas practicadas, sobre las competencias de tipo genéricas de este profesional, las que fueron tomadas del proyecto Tuning, aprobado por el CONESUP:

Competencias instrumentales

En la encuesta realizada a los egresados el 64,4% las consideran de Regulares, el 18,5% de Malas y el 15,6% de Buenas.

Los empleadores consideran que el 66% de estas competencias pueden catalogarse de regulares, 31% de Malas y solamente el 2% considera que son Buenas.

Como se comprenderá, de estas valoraciones este tipo de competencias en las que se encuentran representadas 9 de las 27 totales, y que comprenden competencias importantes como son: el desarrollo intelectual, capacidad organizativa en cuanto a tiempo, estrategias y programas, las habilidades vinculadas a la profesión y a la utilización de las herramientas que otorga el eje del ejercicio de la profesión, así como su comunicación oral y escrita, la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación TIC, así como la solución de problemas y toma de decisiones, a ese conjunto de competencias se coincide por egresados y empleadores que prácticamente más del 60% es de Regular, por lo que en ellas al estar las

Procedimentales se puede inferir que el desarrollo profesional, en cuanto a este tipo de competencias puede ser situado en un nivel de Regular tendiendo a Malo, dado el criterio expresado por los empleadores e inclusive prácticamente reafirmado por los egresados.

Competencias interpersonales

Los egresados consideran que el 50,4% de las 8 competencias incluidas en esta clasificación pueden catalogarse como Buenas, y el 33,8% de Regulares, el 10% las consideran Excelentes y el 5,8% Malas.

En el caso de los empleadores estas competencias se consideran en un 40% de Regulares, un 39,6% de Buenas, un 12,5% de Malas y el 7,9% las considera Excelentes.

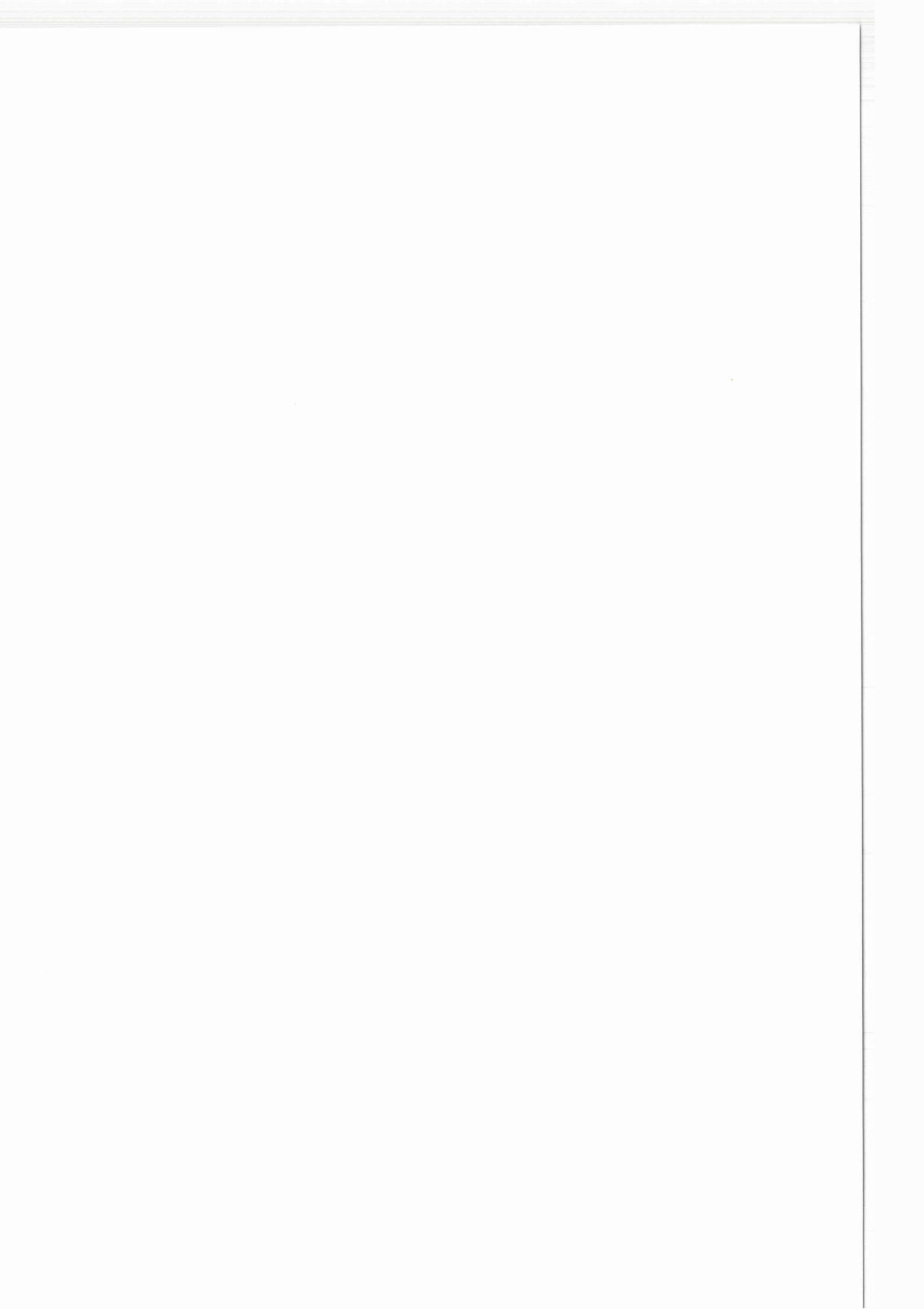
En esta clasificación se muestran competencias que son fundamentales para el desarrollo del proceso laboral, entre ellas; capacidad para criticar y auto criticarse, desarrollo de trabajo en equipos, capacidad de comunicación, la ética, así como las expresiones culturales propias de un graduado de este nivel.

Aunque se mejora con relación a la clasificación anterior, aún es significativa la diferencia existente entre la puntuación que los empleadores le otorgan a nuestros egresados un 10,8 % menos, cifra significativa y un 7,3 % por encima de lo que los egresados se otorgaron en la clasificación de malo. De aquí inferimos que en realidad también en este tipo de competencias, la valoración que se otorga corre de bien a regular, con una tendencia hacia esta última clasificación, dado que, la consideración de, malo de los empleadores es muy superior a la que se otorgan los egresados.

Competencias sistémicas

En la evaluación que de estas competencias se hacen los egresados el 40% consideran que son Regulares, el 33% que son Buenas y el 22% que son Malas.

En el caso de los empleadores existe una dispersión aún mayor el 34% considera que son Buenas, el 26% que son Regulares, el 34% que son Malas y el 6% que son Excelentes.



Evidentemente en esta clasificación de competencias donde hemos incluido 10 de las principales, existen dos de ellas: capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica y habilidades de investigación, en que prácticamente la totalidad de los encuestados opinan que son Malas, estas dos habilidades se consideran, unido a otras, de las 10 señaladas, que son las principales en esta clasificación, en la cual se han centrado las competencias que permiten al egresado trabajar en su objeto de trabajo con eficiencia y eficacia, por lo que se considera, que en realidad a pesar de las cifras anteriormente expuestas para ambos tipos de encuestados, que los aspectos esenciales de esta clasificación al tener calificaciones o consideraciones de malas deben ser conceptuado en este análisis como de malas también.

Se requiere entonces de un modelo que resuelva la situación anteriormente planteada y que basándose en competencias logre una formación equilibrada en los estudiantes de esta especialización, fundamentalmente buscando la vinculación con la práctica, la capacidad para aprender y otras, que en el orden instrumental y de relaciones interpersonales, coadyuven al desarrollo de las competencias como generadoras de una nueva cualidad que distinga a los nuevos egresados de los anteriores, o sea el perfil y plan de estudio deberán otorgar al egresado de una nueva cualidad; la de tener competencias que le permitan: resolver problemas, proponer decisiones eficientes, trabajar en grupos y capacidad para aplicar en su objeto de trabajo los conocimientos de los ejes de formación definidos, con énfasis en los del ejercicio de la profesión.

2.2. FUNDAMENTACION DEL MODELO PARA EL DISEÑO DEL PERFIL PROFESIONAL DE LA ESPECIALIZACION DE INGENIERIA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA DE LA UTC.

En el presente epígrafe se realizará el análisis de modelos seleccionados para el diseño de perfiles profesionales, así como se mostrará la propuesta que se presenta para el nuevo perfil profesional de la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría CPA de la UTC.

2.2.1. CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES DE LOS MODELOS DE PERFILES PROFESIONALES SELECCIONADOS.

En el Anexo 2, estado demostrativo de las principales características de los perfiles profesionales se muestra los siguientes:

1. El proyecto Tuning para Europa y América Latina.
2. El proyecto Mecesus 0101 del 2005.
3. El trabajo del Dr. Gustavo Hawes B., 2001.
4. El proyecto de las Universidades Cubanas presentado en el texto La Universidad Cubana: El Modelo de Formación del Ing. Pedro Horruitiner Silva (Ph.D) 2006.

En este anexo se analizan las características de estos modelos empleándose cuatro variables fundamentales:

1. **La filosofía utilizada.**- Que nos permite analizar las consideraciones del autor del modelo, en cuanto se refiere a los motivos que indujeron su confección y sus principales características pedagógicas y didácticas.
2. **Actores.**- Dentro de la confección de los modelos, esta es una variable de importancia relevante por cuanto existen actores internos y externos, que aportan su experiencia y conocimientos técnicos en el proceso de perfeccionamiento del proyecto que se elabora. En este sentido este es el método mediante el cual se recogen criterios autorizados de organizaciones profesionales y profesores de experiencia de universidades, empresas e instituciones y que se utilizan en este tipo de investigación ya que resulta fundamental para obtener información y criterios que le aporten calidad a la solución encontrada.
3. **Métodos.**- La variable métodos, está referida a que en toda investigación científica, y sin lugar a dudas, la construcción de un perfil profesional lo es, el método resulta el elemento fundamental que al decir de Perez Bello, (45) 2007, citando a P.B. Van Dalen "El método científico es poderosa y útil

antorcha, de la que el hombre se vale para iluminar el camino hacia el descubrimiento de nuevos conocimientos”, por lo que, los métodos empleados fundamentalmente empíricos se han basado en talleres, encuestas, análisis de grupos, entre otros.

4. **Estructura.-** La variable estructura, define como los distintos modelos conformarán el perfil profesional que el modelo propone desde las áreas temáticas que incluirá.

Comencemos el análisis con el proyecto Tuning, el que en sus características fundamentales se presentan en la Pág. 1 del Anexo 2. El mismo ha ido tomando cada vez más importancia y ya prácticamente en todas las Universidades Europeas y otros centros de Educación se han incorporado al mismo y en América Latina 18 países y 184 Universidades Latinoamericanas. Ecuador se ha incorporado a este proyecto también.

Dentro de la filosofía utilizada uno de los elementos principales que se manejaron es el desarrollo del proceso de formación basado en competencias para que esto permitiera titulaciones comparables así como un mayor nivel de calidad en los programas de estudio en la Unión Europea, que permitiera en tanto que unión política y económica, también permitiera integrar los procesos formativos de los ciudadanos de esta unión. En el caso latinoamericano el creciente proceso integracionista que se manifiesta en el área y como un resultado de las cumbres de los presidentes de los países iberoamericanos nos hemos sumado a este proyecto el que también como filosofía pedagógica y didáctica esencial plantea, además la formación por competencias a partir de dos elementos fundamentales, definir las invariantes del conocimiento, el enfoque integrador de cada área y un trabajo didáctico basado en la transformación de los métodos de enseñanza utilizándose los métodos activos y dentro de ellos el problémico con la variante del método cubano de Aprender a aprender.

Este método en la variable actores utiliza actores internos y externos. En los internos se emplean los catedráticos y profesores de las universidades y en los externos a los egresados, empleadores y expertos.

Dentro de los métodos se emplean talleres de actores para definir competencias, encuestas a egresados, empleadores y académicos; con estos últimos, se realiza un



taller adicional basado en una encuesta realizada sobre las competencias específicas de cada área temática.

El Tuning propone una estructura que se basa en un tronco común para los primeros años, y un plan de estudios por supuesto común también.

Plantea como resultados a obtener como resultados del proceso aprendizaje, competencias y habilidades, y divide las áreas temáticas en tres tipos: lo común, para cubrir lo básico de un programa profesional constituidos por asignaturas que sirven como basamento al resto de los currículos de la formación específica, ejemplo, las matemáticas en la contabilidad y la auditoria a través de las cuales, utilizando sus procedimientos y la capacidad de desarrollo intelectual que estas posibilitan nos ayudan a explicar los cambios en el mundo de los negocios en la especialización de la contabilidad y auditoria. En el área de lo diverso, dada la diversidad de características de cada país, territorio, etc; se desarrolla lo específico de cada área geográfica garantizándose la calidad y el incremento de los conocimientos y de la especialización a través de la diversidad.

Lo dinámico, constituye una característica importante en este modelo, por cuanto, en sus documentos constitutivos se establece la actualización sistemática y continua de los currículos.

Por otra parte la división por áreas temáticas realza y prioriza el trabajo didáctico de los profesores y órganos metodológicos de las universidades perfeccionándose el trabajo en las disciplinas o áreas y en lo multidisciplinario.

En el Proyecto Tuning y en el contexto de los métodos explicados, se realizaron dos cuestionarios para una encuesta. El primer cuestionario trató de identificar las llamadas competencias y destrezas genéricas y cómo eran valoradas, primero por egresados y empleadores y luego, en un segundo cuestionario (primera parte) por los académicos.

Obviamente la lista de competencias y destrezas identificadas y objeto de estudio y reflexión son innumerables. La elección del número de apartados para ser incluidos en un cuestionario es siempre parcial y discutible como lo son también las diferentes clasificaciones. Con el fin de preparar el cuestionario para egresados y empleadores

se llevaron a cabo alrededor de veinte estudios en el campo de las *competencias y destrezas genéricas*. Se elaboró una lista de 85 competencias y destrezas diferentes que fueron consideradas pertinentes por compañías privadas e instituciones de educación superior. Luego se clasificaron en tres grupos: instrumentales, interpersonales y sistémicas. Se enunciaron las siguientes clasificaciones provisionales, también llamadas áreas de competencias:

- **Competencias instrumentales:** competencias que tienen una función instrumental. Entre ellas se incluyen:
 - ❖ Habilidades *cognoscitivas*, la capacidad de comprender y manipular ideas y pensamientos.
 - ❖ Capacidades *metodológicas*, para manipular el ambiente: ser capaz de organizar el tiempo y las estrategias para el aprendizaje, tomar decisiones o resolver problemas.
 - ❖ Destrezas *tecnológicas* relacionadas con el uso de maquinaria, destrezas de computación y gerencia de la información.
 - ❖ Destrezas *lingüísticas* tales como la comunicación oral y escrita o conocimiento de una segunda lengua.
- **Competencias interpersonales:** capacidades *individuales* relativas a la capacidad de expresar los propios sentimientos, habilidades críticas y de autocrítica. Destrezas sociales relacionadas con las habilidades interpersonales, la capacidad de trabajar en equipo o la expresión de compromiso social o ético. Estas competencias tienden a facilitar los procesos de interacción social y cooperación.
- **Competencias sistémicas:** son las destrezas y habilidades que conciernen a los *sistemas como totalidad*. Suponen una combinación de la comprensión, la sensibilidad y el conocimiento que permiten al individuo ver como las partes de un todo se relacionan y se agrupan. Estas capacidades incluyen la habilidad de planificar los cambios de manera que puedan hacerse mejoras en los sistemas como un todo y diseñar nuevos sistemas. Las competencias sistémicas o

integradoras requieren como base la adquisición previa de competencias instrumentales e interpersonales.

Buscando la homogenización de los programas de formación docente en la Unión Europea y de América Latina, este proyecto ha avanzado y estudiado todo el proceso de formación de profesionales y llegado a conclusiones, las que se encuentran anteriormente expuestas y que han dado a la Pedagogía y a la Didáctica Modernas un nuevo paradigma al asumir como elemento esencial de la formación el diseño por competencias y pronunciarse en la Convención de Salamanca, además por la medición de la calidad. Lo que se realizará mediante las evaluaciones institucionales y acreditaciones de universidades, especializaciones y escuelas politécnicas.

En América Latina nos hemos sumado a este propósito, en el Ecuador en el período 2005-2006, se ha comenzado el desarrollo del Proyecto Tuning, y en total 18 países y 184 universidades, se han sumando a este, habiéndose encuestado un total de:

Estudiante	9162
Profesores	4558
Directivos	<u>1669</u>
Total	<u>15389</u>

En estas encuestas, las que se realizaron por medio de un cuestionario elaborado al efecto, existió consenso en que el método elegido basado en competencias, promovía una mejor formación en la actualidad, para lo que ya en el Ecuador se trabaja en esta dirección, bajo las indicaciones del CONESUP.

Continuemos el análisis con uno de los proyectos más importantes el Proyecto MECESUP 0101 (58). En este se plantea tal y como aparece en la pág. 2 del Anexo 2, los elementos fundamentales que a continuación explicamos:

El perfil de competencias profesionales se diseña en función de los recursos del medio, de la cantidad de empresas del sector privado e instituciones del sector público, pero no es posible confinarlo a un solo entorno organizacional, ni reducir las condiciones de ejercicio a una situación exclusiva. Hay muchos ámbitos de desempeño hacia los que se mueve la actuación de los egresados en contabilidad y auditoría. Precisamente la formación superior, debe incorporar elementos que le

permitan al egresado adaptarse a las disímiles situaciones que se le presentan en su campo profesional.

Dadas las limitaciones de recursos existe la tendencia de aplicar un método caracterizado por un pragmático enfoque sistémico que permite involucrar, tanto a actores externos como a los docentes de cada especialización. Es decir, el perfil se convierte en el resultado de una consulta sistemática realizada con actores externos a la universidad, relevantes a los fines del ejercicio de la profesión y que a la vez dicha consulta se comprenda, interprete y confronte con los docentes de cada programa de pregrado, a fin de que se tome conciencia de las exigencias específicas y generales del entorno, las prioridades exigidas a las diversas competencias y las tendencias de la enseñanza superior y de la evolución de la contabilidad y la auditoria en los distintos países, tanto los vecinos como en otros países desarrollados.

Es sabido que las encuestas de seguimiento de egresados enviadas por correo en nuestro país tienen una escasísima respuesta. En consecuencia se optó por obtener una pequeña muestra de panelistas priorizando las categorías profesionales en función de los dominios o áreas de desempeño típicas del ejercicio profesional. Al mismo tiempo, se cuidó obtener una representación equilibrada de egresados de la Universidad de Talca y de otras universidades tradicionales, así como también una cuota de empleadores que fueran egresados de la carrera en cuestión. Cuidando que cada categoría estuviera representada a lo menos por dos panelistas se llegó a un número mínimo de 12 panelistas, lo que conformaba una cuota para quienes se desempeñaban en el sector público y en el sector privado.

Sector:	Privado y Público
Egresados de:	Universidad de Talca y otras Universidades
Categoría ocupacional:	Empleados y Empleadores
Áreas de desempeño:	Operacional y Gestión
Dominio:	Recursos humanos y Recursos tecnológicos Recursos materiales y Recursos financieros

Cada profesión tiene sus propios dominios específicos. Así, en el caso de los licenciados en Derecho pueden dedicarse a alguna de las varias ramas del Derecho.

Para lograr una muestra equilibrada de panelistas se solicitó a los directivo-docentes de cada carrera o programa de pregrado listas todas las áreas posibles de desempeño profesional de egresados. Luego les solicitó tomar contacto con aquellos egresados propios o ajenos que se destacaban en cada una de dichas áreas o dominios profesionales, a fin de invitarlos a un taller intensivo de descripción de sus actividades, tareas claves, capacidades, competencias y conocimientos relacionados con las mismas, competencias genéricas y un análisis de los ajustes que está experimentado la profesión en la actualidad a fin de estimar su evaluación en un horizonte de mediano plazo.

El método de análisis aplicado durante el taller de trabajo en grupo modificado para servir mejor a los objetivos del taller consistente en obtener el máximo de información posible de parte de los panelistas, con relación a las características y detalles de sus respectivas prácticas profesionales.

El resultado del taller de construcción de perfil preparado con actores sociales externos a la universidad fue la preparación de una carta perfil bastante similar a lo que es posible obtener en un taller de desarrollo curricular. De esta forma, se obtuvieron conglomerados o conjuntos de actividades típicas realizadas con relación a cada una de las áreas de desempeño profesional de los panelistas previamente seleccionados por tratarse de egresados de la carrera en cuestión.

Esta información sirvió de materia prima para el trabajo emprendido por tres o cuatro académicos constituidos en comisión de rediseño curricular de su carrera, con el propósito de ordenar las tareas claves y deducir, primero, capacidades relacionadas con las mismas y luego competencias que es posible asociar lógicamente con dichas capacidades. En lo fundamental, se trató de establecer un cuadro coherente de relaciones entre las tareas descritas, las capacidades imbricadas y las competencias deducidas a partir de estas últimas.

En función del proceso de definición del perfil profesional según Mecesup, (46) 2005: 35, "el análisis funcional de cualquier ocupación se realiza a partir del examen de la relación trabajador o profesional y su entorno para identificar conocimientos,

habilidades y actitudes requeridas por la práctica profesional incluyendo la definición de contextos y circunstancias de desempeño el resultado de este proceso normalmente lo constituye el mapa funcional de la profesión.

Las dos vertientes más comunes de la aplicación de este enfoque son: el análisis ocupacional que es el más tradicional y el análisis constructivista que ha venido desarrollándose en los últimos años”.

Se considera que ambas vertientes se constituyen en una tendencia que se afirma cada vez más en la práctica y antecedentes del proceso de definición de perfiles profesionales.

A partir de estudios realizados por la fundación Chile en el año 2003 se ha resumido los principales elementos de estas metodologías de construcción de perfiles ocupacionales de la siguiente manera:

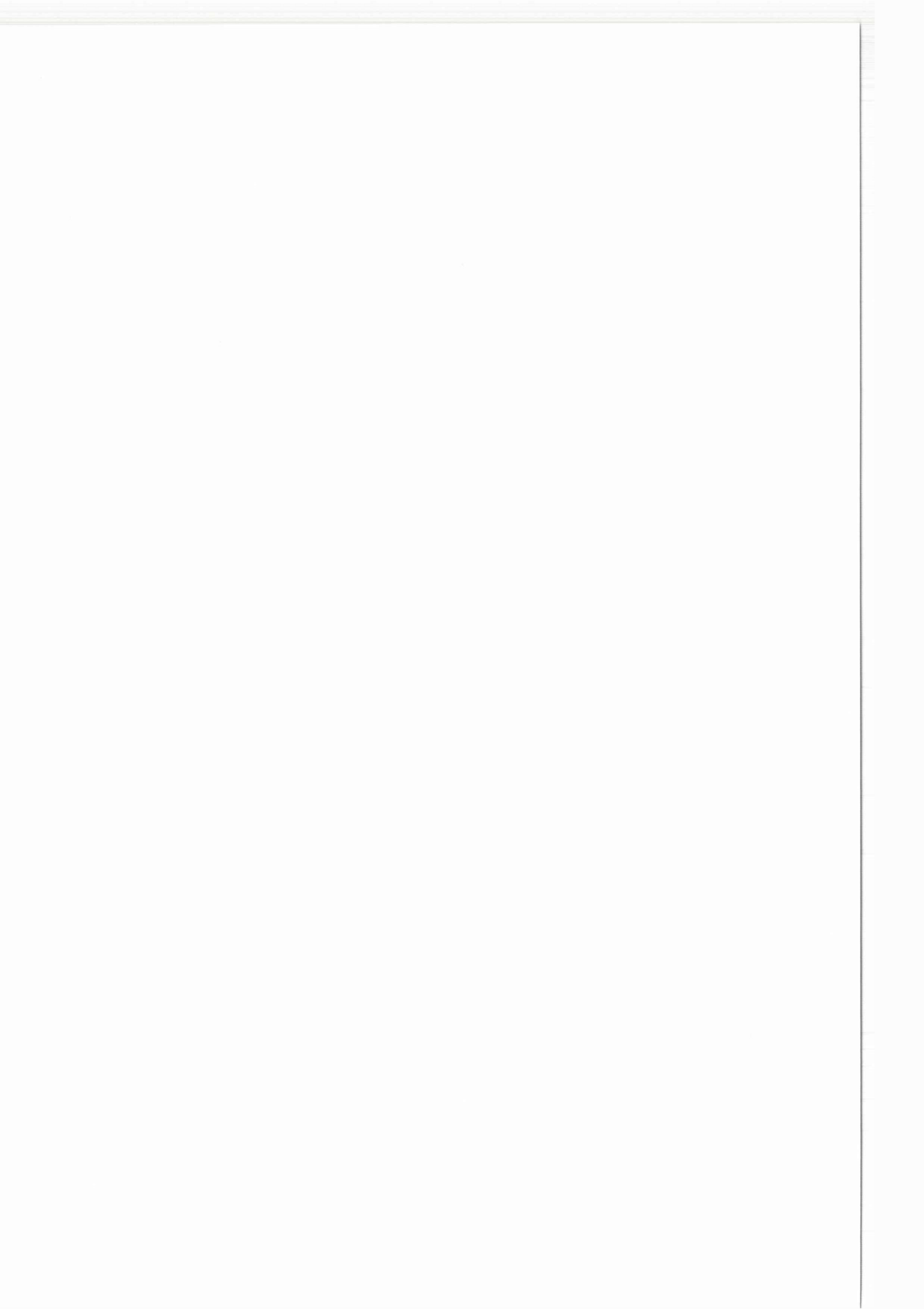
1.- Análisis ocupacional:

- Énfasis en la descripción de tareas.
- Ordenamiento según la complejidad.
- Desagregar las tareas hasta llegar a un plan de capacitación. Con aplicación de los métodos denominados DACUM, AMOD, más usados en EEUU y el Canadá.

2.- Análisis constructivista:

- Relación de trabajo y el entorno
- Se centra en situaciones ocupacionales. Descompone resultados esperados.
- Se construye desde el lugar de trabajo. Aplicación del método ETED, más común en Francia y España.

De acuerdo con las memorias de la comisión que ejecuta el proyecto TAL 0101(47), se comprueba la contratación de una comisión de expertos extranjeros que aportó información sobre los parámetros utilizados en instituciones de países desarrollados para definir o redefinir los perfiles de sus universidades.

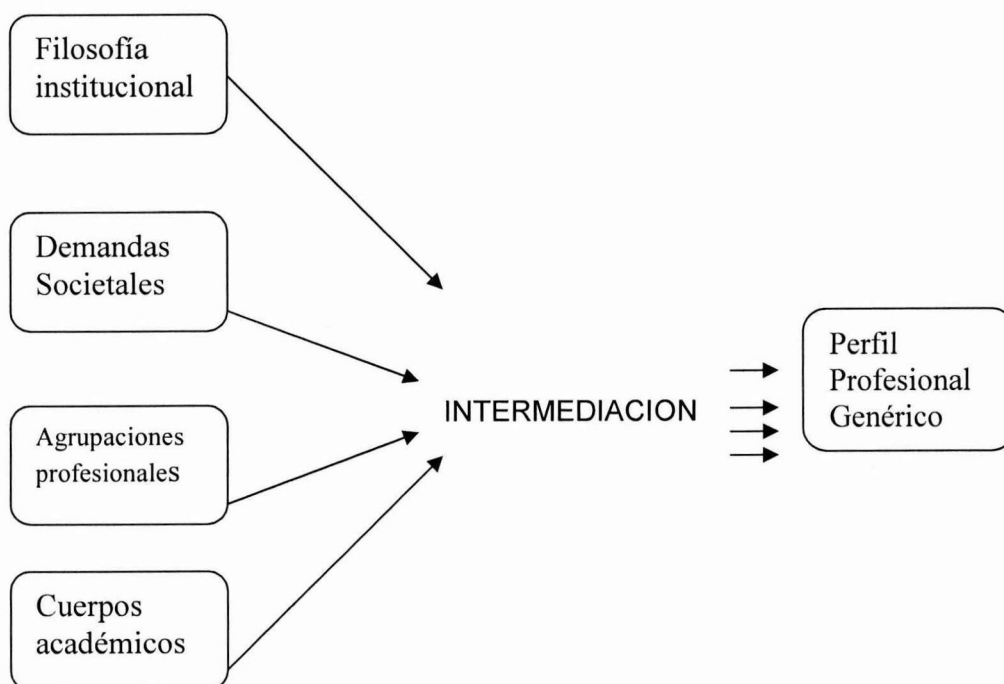


El documento de perfil preparado por la comisión de rediseño curricular para carrera incluye:

Antecedentes generales de la profesión.

- a. Relación del perfil con la Misión y Plan Estratégico de la U. de Talca y de la Facultad respectiva.
- b. Evolución de la profesión en Chile.
- c. Informe de la carta perfil y antecedentes obtenidos en el taller Dacum.
- d. Características del perfil propuesto para la profesión por la Cnap.
- e. Orientaciones estratégicas de la profesión, en términos del sello que le imprime la Universidad de Talca a la formación universitaria de la misma.
- f. Plantilla de dominios en que se organizan las competencias y detalle de las capacidades asociadas con las mismas. Aquí se puso especial cuidado en definir aquellas capacidades relacionadas con decisiones clave que tiene que tomar el profesional de la respectiva carrera.

Continuemos el análisis con el PROYECTO presentado por el Dr. G. Hawes B., (48) en el que plantea “ Como se indicó en la sección anterior el Perfil Profesional es una síntesis de elementos provenientes de diversas fuentes. Básicamente, sin intentar agotarlas, se podrían citar las siguientes: Filosofía institucionales, Demandas sociales, Colegios o agrupaciones profesionales, Cuerpos académicos.



Cada una de estas fuentes aporta elementos para configurar el Perfil Profesional, con sus sesgos y restricciones, situaciones que se hace más compleja si se agrega el hecho de que la definición de Perfil profesional es producto de una intermediación que tampoco es inocente ni indiferente sino que aporta su propio sesgo. De las cuatro fuentes principales que se delimitan en todas ellas es posible identificar los actores involucrados excepto en el caso de las “demandas societales”, situación que se aclara en los párrafos siguientes.

A continuación se examina cada una de las fuentes, sus principales referentes, y los aportes más relevantes que cada uno aportaría a la configuración del Perfil Profesional.

FILOSOFIA INSTITUCIONAL.-La filosofía institucional contiene las declaraciones de la universidad formadora, así como su visión del rol del profesional en la sociedad, su manera de concebir el conocimiento y la profesión, etc. Las políticas institucionales relacionadas con los diversos aspectos de la docencia constituyen también un importante insumo.

Desde la perspectiva institucional resalta lo relativo a visión de la formación, su rol frente a la sociedad, los planteamientos frente a la relación investigación-enseñanza, las capacidades instaladas, el análisis y las perspectivas estratégicas de mercado.

CUERPOS ACADÉMICOS.- Correspondientes a los grupos de trabajo en los diversos departamentos que tienen alguna relación con el campo profesional y de los cuales pueden esperarse opiniones fundadas acerca del perfil y la formación. La lógica de los cuerpos académicos se relaciona básicamente con el conocimiento conceptual y procedimental. Su relación con la problemática “externa” a la universidad suele ser menos fuerte, lo que también se refleja en los procesos y contenidos de la enseñanza.

AGRUPACIONES PROFESIONALES.- Conocidas habitualmente como “colegios profesionales” o “asociaciones profesionales”, estos cuerpos intermedios se presentan ante la sociedad como reguladores de la profesión así como garantes de la calidad de los servicios que prestan sus miembros.

Son de primera importancia los aportes de los colegios y otras agrupaciones de profesionales en cuanto a las nuevas demandas de la profesión, tanto en el plano

científico y tecnológico como también en el campo de la conducta ciudadana, especialmente la ética profesional.

DEMANDAS SOCIETALES.- Cuyo origen no siempre es claro por cuanto existen múltiples fuentes, así como también demandas de diversa naturaleza y de diverso rango. Básicamente se entiende la demanda social como la presión que hacen las personas por integrarse a planes de formación profesional. Cualitativamente hablando, sin embargo, los contenidos de las demandas son variables. Es importante en este plano identificar entonces, selectivamente, aquellas demandas sociales a las cuales el perfil profesional intenta responder.

En términos amplios podemos pensar que las demandas sociales se expresan a través de los cuerpos políticos, es decir, las formas de organización del Estado y la ciudadanía para regular la vida en común. Entre éstos son de primera importancia el Gobierno, el Poder Legislativo, órganos autónomos como el Consejo Superior de Educación. A la vez, los cuerpos de la sociedad civil que tienen relación con los ámbitos de la profesión, particularmente centros de estudio, grupos de análisis, agrupaciones empresariales, etc. Finalmente, pueden incorporarse los aportes provenientes de organismos internacionales como la OEA, UNESCO, OIT, OMS, FMI, BM, etc.

CONSTRUCCION

La intermediación es el proceso mediante el cual se construye un perfil profesional genérico y su agente normalmente es una comisión formada por académicos (que suelen también ser miembros de la profesión) y, ocasionalmente, miembros no académicos de la profesión. Esta comisión construye el perfil a partir de los antecedentes pero, por cierto, no lo hace de manera mecánica ni tampoco aséptica: la construcción del perfil conlleva la incorporación de los sesgos propios de dicha comisión. Esto hace sobremanera importante la existencia de procesos de revisión de las propuestas por evaluadores externos quienes con mayor probabilidad podrán detectar dichos sesgos y sugerir las revisiones correspondientes.

En el marco de la universidad y, específicamente de las universidades asociadas al Consejo de Rectores de las universidades chilenas, este proceso de sometimiento a comisiones evaluadoras se ha mostrado eficaz. De la misma manera, los

procedimientos utilizados al interior de la universidad de Talca para estudiar y aprobar la creación de un plan de estudios incorpora este proceso de revisión continua y análisis crítico.

ESTRUCTURA

El término debe responder a la pregunta de ¿qué debe contener un perfil profesional genérico? Al respecto no hay demasiada coincidencia, especialmente porque la literatura es escasa en este ámbito y porque los ejemplos disponibles no siempre son consistentes entre sí.

Los planteamientos iniciales de la sección anterior señalaban que el concepto de que una profesión se identifica a través de una multiplicidad de dimensiones cuya combinación y contenidos definen a la profesión, los que son construcciones histórico-culturales-pedagógicas, en las cuales la sociedad y la universidad interactúan de una manera determinada a lo largo del tiempo. Se distinguieron tres dimensiones: de formación, de los desempeños, de presencia cívica y ciudadana.

El único referente nacional es el del Consejo Superior de Educación para el cual el perfil profesional describe las competencias propias y definitorias de la profesión, las cuales están estrechamente relacionadas con los requerimientos de desempeño en el trabajo. En el caso de una Licenciatura, el perfil se debe definir en torno a un plan de estudios que comprende todos los aspectos esenciales de un área del conocimiento o de una disciplina determinada. (...) Si el programa conduce a un título profesional y a un grado académico, la institución deberá distinguir entre los dos perfiles (profesional y disciplinario). Como puede advertirse, la propuesta del CSE hace referencia únicamente al tema del desempeño de un trabajo. Con ello, se focaliza de manera muy precisa el contenido del concepto, si bien es menos comprensivo que el que estamos proponiendo en este artículo.

Componente: Formación

La formación tiene que ver con el saber. Distinguímos tipos de saberes; simbólico o representacional, heurístico, hermenéutico. Los saberes no son solo "teóricos" sino también "prácticos"; más aún, podemos afirmar que el saber auténtico es necesariamente teopráxico. El saber simbólico o representacional se refiere a los elementos que constituyen las bases científicas como también tecnológicas de la profesión. En términos generales, es lo que contienen normalmente los "planes de

estudio” de las carreras, que solamente alcanzan a expresar los índices de contenidos que supuestamente hacen al profesional. Por su parte, el saber heurístico corresponde a las destrezas específicas para construir procesos de búsqueda de información en las redes cognitivas que en la actualidad representan el conjunto dinámico del saber humano. Principalmente, el saber hermenéutico es el saber interpretar la capacidad y el resultado de significar las cosas que suceden alrededor. Habitualmente se considera que la producción de saber corresponde solamente al ámbito de lo que se denomina la “investigación científica”, campo reservado a los iniciados y lejano de los simples practicantes; sin embargo, preciso es reconocer que la producción de saber profesional es completamente viable e incluso necesaria, por parte de quienes se encuentran en el campo del desempeño propiamente tal. Lo que falta corregir en este plano es entonces nuestra concepción de lo que es “producción de conocimiento”, a la vez que desarrollar y validar en cada dominio disciplinario las herramientas epistémicos, conceptuales y metodológicas que lo hagan viable.

Componente: Desempeño

En términos generales, el desempeño tiene que ver con “las cosas que hacen los profesionales una vez que ingresan al mundo del trabajo”. Por cierto esta es una definición que no puede satisfacer a nadie pero al menos sitúa el campo de la discusión; al menos sabemos que no corresponde al componente de formación que tiene que ver, al parecer, con luna fase “anterior”.

Un punto puede ser entonces la pregunta relativa a qué hacen los profesionales cuando ingresan al mundo laboral. Si bien no es posible explorar en detalle cada uno de los ámbitos, al menos pueden aproximarse los siguientes:

- Trabaja en una actividad que corresponde plenamente a aquello para lo cual supuestamente ha sido formado; el ingeniero trabaja en ingeniería, el médico en medicina, el profesor en docencia.
- Trabaja en una actividad que es afín a que se considera propia de la profesión: el profesor de biología es visitador médico; el arquitecto se dedica a la construcción; el informático trabaja como ejecutivo en un banco.

- Trabaja en una actividad que puede ser considerada lejana a la propia de la profesión: un ingeniero que se dedica a los tejidos; un médico es gerente de una empresa; un biólogo se transforma en filósofo.

Lo anterior lleva a pensar que el campo de los desempeños está parcialmente determinado por la formación, en cuanto ésta delimita un dominio de desempeños posibles o viables, señalando las fronteras más allá de los cuales el profesional se transforma en un ser atípico, cada vez menos identificable con su profesión de origen.

Teniendo en mente lo anterior, se hace más fuerte la pregunta por la necesidad de considerar el componente desempeño como parte integrante del perfil. En caso de considerarse necesario, es necesario ahora establecer si este campo de desempeños es delimitable a priori, o bien debe considerarse como un horizonte móvil y fluido.

Según se responda a esta pregunta, las consecuencias van a ser diferentes.

Componente Cívico y Ciudadano

El componente de presencia cívica y ciudadana se refiere a las estructuras de conductas asociadas a la interacción con otros, específicamente en el desempeño profesional.

El trabajo de Spinoza, Flores y Dreyfus (49), si bien se refiere a una temática más amplia, propone que el rol fundamental del ciudadano de nuestro tiempo es el de “abridor” de nuevos mundos, para lo cual se requieren tres dimensiones, a saber: “capacidad emprendedora, virtud cívica, y cultivo de la solidaridad”. Este aporte pone sobre la mesa la discusión acerca de los componentes de acción del perfil profesional, además de los componentes de formación, pensando que una buena formación naturalmente llevará a un buen desempeño. Sin embargo, tanto las prácticas cotidianas como la simple lógica rechazan este determinismo ingenuo de orden cartesiano. Es necesario, apuntan, cuidarse de los sesgos propios de las orientaciones radicales de derecha e izquierda, para quienes “el mundo está compuesto de conjuntos de destrezas para realizar cosas –sin referirse necesariamente a las identidades de las personas individuales que son el lugar de dichas destrezas- y que cada vez que se lleva a cabo algo en particular, sucede porque un conjunto de destrezas ha dominado sobre otro” (1997:32). Por consiguiente, las destrezas no son

independientes de los individuos que las llevan a cabo, ni tampoco la situación se plantea siempre como una relación de dominación. Al contrario, las destrezas residen en los individuos (personas, organizaciones, países) , que las organizan, significan y hacen operacionales desde sus propias estructuras; a la vez, las relaciones no tienen por qué plantearse en términos de conflicto o dominación de uno por otro, sino que es perfectamente posible y compatible pensar en relaciones de colaboración y consenso. Por ello es que no basta enseñar destrezas para tener un buen profesional. Al mismo tiempo, el individualismo a ultranza que caracteriza nuestra formación y nuestras técnicas pedagógicas perfectamente puede ser superado por nuevos enfoques.

Del perfil profesional genérico –PP-al perfil profesional técnico PT.

Aspectos conceptuales

Se indicó al comienzo de este documento que el perfil profesional técnico es “la traducción institucional del perfil profesional genérico, incorporando en él los niveles de detalle y especificación que orienta la operacionalización del mismo a través de un plan y programas de estudio, así como otras decisiones institucionales asociadas a la instalación de un currículo”.

De esta forma, cuando el PP dice “formación actualizada”, el PT debe determinar qué significa “actualizada” y cuáles son los campos de formación permanente.

Existen así diferentes y diversos usos para el PT entre los cuales cabe citar los siguientes, aunque de manera no exhaustiva:

- Dotar de contenido y significación al PP en el marco de la institución universitaria.
- Proveer las pistas y claves de la formación para quienes hayan de discutir y aprobar la creación o modificación de un programa de formación profesional.
- Permitir el planeamiento de las medidas de diversa índole que habrán de tomarse a propósito de la creación o modificación de un programa de formación.

En forma muy destacada, proporcionar las claves para el diseño curricular, aportando los componentes que habrán de ser traducidos a competencias y ámbitos de contenidos de formación para así construir la matriz curricular”.

Como se podrá apreciar, Hawes (50) se suma a la filosofía de la formación por competencias y además plantea que es la forma de darle respuesta a la demanda social, a la de las agrupaciones de profesionales y a las inquietudes didácticas del cuerpo académico.

Hawes utiliza actores y al igual que en los dos casos anteriores los divide en internos y externos, dentro de los primeros sitúan a los académicos de las universidades y en los externos a personal no académico, pero que sean de la profesión.

Coincide en que los métodos a emplear deben basarse en talleres para trabajos grupales utilizando expertos en la materia de que se trate. Plantea que una vez confeccionado el perfil debe ser revisado por una comisión externa constituida por expertos de la profesión con la finalidad de evitar los sesgos propios del trabajo de la comisión interna que elaboró el proyecto.

Estructura el perfil profesional en tres dimensiones:

La de formación

De los desempeños

De presencia física

En el componente de la formación plantea en la Pág. 6 de su trabajo: “...el saber heurístico corresponde a las destrezas específicas para construir procesos de búsqueda de información en las redes cognoscitivas que en la actualidad representan el conjunto dinámico del saber humano”. Como se podrá inferir Hawes aboga sin lugar a duda por una formación basada en competencias, lo que reitera al definir la dimensión de los desempeños en la que plantea “las cosas que hacen los profesionales una vez que ingresan al mundo del trabajo situando de esta forma el desempeño basado en competencias como un aspecto obligado para el profesional en la actividad que desarrolla”.

El componente cívico y ciudadano, sitúa al modelo propuesto en un lugar destacado dentro de la concepción educativa que todo perfil profesional debe contener al decir

que esta dimensión se refiere a: "...las estructuras de conductas asociadas a la interacción con otros, específicamente en el desempeño profesional".

Como puede apreciarse hasta el momento los tres modelos analizados contienen similitudes muy pronunciadas.

Analicemos ahora el PROYECTO PROPUESTO POR LAS UNIVERSIDADES CUBANAS.

El proyecto de estas universidades se basa en diferentes aspectos de una filosofía que logra una nueva universidad que en la época actual se caracteriza por ser científica, tecnológica y humanística. Que forma a los estudiantes sobre la base de un perfil amplio, con titulación comparable y a partir de dos ideas rectoras principales las cuales son:

- La unidad entre la educación y la instrucción.
- La vinculación del estudio con el trabajo.

Se le da una amplia cobertura a las necesidades de educación de posgrado, a la investigación e innovación tecnológica como elementos sustanciales del quehacer universitario y como vía para lograr el desarrollo de los profesores a tenor con el nuevo paradigma educacional que estas universidades utilizan.

Por otra parte la universidad cubana se integra en la sociedad por ser consustancialmente de ella y concibe la extensión universitaria como una vía para extender hacia la práctica social el trabajo de los estudiantes en aras de fomentar nuevas capacidades y desarrollar competencias, sino también los resultados científicos de sus profesores para que unido al trabajo de los estudiantes resuelvan los problemas de la sociedad demostrando pertinencia y competencia de todo el sistema de la nueva universidad.

Por otra parte existen tres dimensiones del proceso formativo a través de las cuales se expresa la transformación del estudiante universitario y la creación de la nueva cualidad. El concepto de dimensión se incorpora como vía para caracterizar el modo en que un proceso puede ser estudiado, analizado desde diferentes posiciones, enfoques en correspondencia con el propósito particular que en cada caso se requiera.

Las dimensiones empleadas son las siguientes:

- La dimensión instructiva, la que determina que no basta con instruir al estudiante, sino es necesario vincularlo con el objeto del trabajo en el cual, desde los primeros años debe ejercer la práctica de su profesión, con la finalidad de desarrollar habilidades y competencias que le permitan darle solución a los problemas que se le presenten en su actividad laboral. Detrás de esta dimensión está la idea rectora de la vinculación del estudio con el trabajo, por lo que se podrá apreciar el carácter de sistema que rige en todo este trabajo.
- La dimensión desarrolladora, basada en la misma idea rectora anterior, establece toda la práctica didáctica necesaria para lograr que la formación no solamente sea en el aula, sino también de manera principal resolviendo los problemas que se presenten en la sociedad, específicamente en su ámbito laboral, desarrollando los principios básicos que el contador y el auditor como profesionales de amplia repercusión desde el punto de vista de su utilidad tienen en la sociedad, por otro lado esta dimensión contribuye no solamente a crear habilidades profesionales, sino a consolidar valores humanos generales y específicos de la profesión, a trabajar en grupos y a tener conciencia desde muy temprano de algo fundamental que es la disciplina laboral.
- La dimensión educativa, se constituye en piedrangular de todo el proceso de formación del estudiante desde los primeros años, y es expresión concreta de una de las ideas rectoras que establecen: la unidad de la instrucción y la educación, de lo que se infiere que de lo que se trata es de que una persona instruida tiene que ser también educada, no solo en los aspectos formales de su comportamiento en sociedad, sino también llevarle a través del contenido el concepto de educación como aquellos valores a través de los cuales se defiende los principios éticos de la profesión y se aprende a defender el interés social con las habilidades creadas, ese tipo de cambio de cualidad solo se puede propiciar en la universidad, no existe ninguna otra institución capaz de formar y consolidar en amplias masas estudiantiles el concepto de la educación como elemento fundamental de su personalidad profesional.

Dentro de la filosofía del proyecto cubano a demás de lo ya tratado, existe el criterio de trabajar por la calidad y excelencia de los procesos universitarios y a estos efectos, no como complemento, sino como parte esencial del mismo se desarrolla el proceso de evaluación de las universidades y de acreditación de carreras así como no puede haber desarrollo de los métodos del contenido y de la tipología de clases, si el personal docente no incrementa su nivel científico y docente, ya que la clase universitaria no es llevar la lectura del libro, sino la vivencia de la práctica científica, expresada no como información, sino indicada como acción transformadora que permita el cambio cualitativo que reclama la sociedad.

Por otra parte el perfeccionamiento de los planes y programas de estudio exige que la mayor parte del tiempo el estudiante por si solo desarrolle habilidades-competencias, y que el tiempo dedicado a la información se haga por docentes adecuadamente preparados en los proceso didácticos llevándole a los estudiantes la parte esencial de los contenidos e indicándole el método, la vía para llegar al conocimiento para que Aprendan a aprender.

El modelo cubano también reconoce actores y les confiere una importancia de mucha relevancia. También los divide en internos y externos. Dentro de los internos se consideran los profesores y los órganos colectivos de dirección didáctica y pedagógica de las universidades y dentro de los externos, se sitúan los egresados, los empresarios sean o no egresados, ya que estos tienen preparación económica y pueden dar su valoración al respecto los órganos de la administración central del estado, las comisiones nacionales de carrera, y las direcciones del ministerio de educación superior.

Los métodos empleados por las universidades cubanas no difieren en esencia de los que en casos anteriores se han señalado, ya que estas emplean talleres, reuniones metodológicas, oponencias en la presentación de los planes de estudio ante especialistas designados por los organismos estatales nacionales usuarios del profesional que se graduará por medio de este perfil.

Se realizó también un estudio de seguimiento de graduados, para lo que se emplearon:

Retroalimentación de la calidad del egresado mediante talleres realizados con la participación de estos y de los empresarios que los emplean.

Criterios de la asociación nacional de economistas y contadores de Cuba al respecto, encuestas y entrevistas sobre el impacto y pertinencia del egresado.

Dentro de los métodos se incluyen los que garantizan el permanente perfeccionamiento del perfil profesional, lo que se realiza a demás de los elementos expuestos anteriormente, por medio del trabajo didáctico en sistemas, que posibilita el perfeccionamiento continuo de todas las categorías de la didáctica y el acceso a los paradigmas más actuales de la pedagogía.

La integración de la carrera como un sistema hasta la tarea docente integrando el año y la disciplina es también dentro del trabajo didáctico, uno de los elementos que contribuye al mejoramiento continuo de los perfiles profesionales que ya no se basan solo en estudios de procesos teóricos, sino en un control sistemático que garantice este proceso de mejoramiento continuo.

En cuanto a la estructura el modelo cubano concibe la estructura a partir de los siguientes elementos:

- El modelo del profesional,
- El plan del proceso docente
- Los programas de las disciplinas o áreas específicas y
- Las instrucciones metodológicas y de organización.

El modelo del profesional, es el documento principal del plan de estudios, contiene una breve caracterización de la carrera o especialización, en la cual aparecerá una pequeña reseña histórica de la misma, en el país, su objeto de trabajo, las principales esferas de actuación profesional y los campos de acción fundamentales. Contendrá además los objetivos generales a lograr, formulados de forma tal que expliciten las habilidades profesionales básicas a lograr y los valores fundamentales del profesional que se formará.

El plan del proceso docente, refleja el contenido fundamental de la carrera o especialización y su organización durante los años de estudio previstos, contiene todas las disciplinas, su tiempo total y el detalle del tiempo que se dedica a clases y a

la actividad investigativo-laboral de los estudiantes, todo distribuido por años de estudio, así como, el sistema evaluativo de cada una de las asignatura.

Los programas de disciplinas y áreas es el documento que refleja las características más importantes de la misma, la descripción sistemática y jerárquica de los objetivos generales y los contenidos esenciales a impartir.

Las indicaciones metodológicas y de organización son aquellas que incorporan al plan de estudios elementos tales como:

- Asignaturas por cada disciplina o área
- Asignaturas opcionales y optativas,
- La actividad investigativo-laboral,
- La estrategias curriculares y
- La base material requerida en particular los elementos de la bibliografía a utilizar.

Resumiendo parcialmente este epígrafe en el cual se han expuesto y valorado cuatro modelos de perfiles profesionales, de los que, en el Anexo 2, situamos sus características principales para lo cual se utilizaron cuatro variables. Todo esto nos permite concluir en que existe consenso en cuanto a la filosofía como aspecto central el desarrollo basado en competencias aparece en todos los modelos, la comparabilidad de las titulaciones se presenta como una necesidad de lo tiempos modernos y no se concibe al margen de un proceso formativo que no utilice métodos activos que enseñe a aprender como una nueva competencia del profesional que se forma.

El empleo de actores tanto internos como externos vinculados a la ejecución de métodos empíricos basados en talleres, encuestas, entrevistas es también un rasgo que se observa en todos los modelos analizados. Existe no muy bien definida la uniformidad en cuanto a la estructura que debe asumir el perfil profesional, sin embargo, el Tuning como modelo rector actualmente plantea la elaboración de un plan de estudios en el que aparezcan áreas temáticas o disciplinas a través de las cuales podamos ir de lo general a lo particular y provean de un desarrollo que asuma la diversidad como una fortaleza y que a través del dinamismo desarrolle el trabajo didáctico desde lo disciplinar, multidisciplinar y como un sistema.

De aquí que, se hace necesario a partir de las consideraciones anteriores diseñar el modelo del perfil profesional que bajo el paradigma actual se podrá emplear en el perfeccionamiento de la especialización en Ingeniería en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

2.2.3 PRINCIPIOS PARA LA ELABORACION DEL PERFIL PROFESIONAL DE LA ESPECIALIZACION DE INGENIERIA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA DE LA UTC.

Según el diccionario fundamentar significa establecer los cimientos, las bases, los principios de lo que se fundamenta. De aquí que, a continuación presentamos, basándonos en los principios seguidos para el análisis de las características de los modelos de perfiles profesionales analizados, los que se considera deben tenerse en cuenta en la confección del perfil profesional de la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Consideramos que la filosofía que se emplee en el desarrollo del perfil profesional de la especialización de ingeniería en Contabilidad y Auditoría, se debe corresponder esencialmente con las exigencias del CONESUP como organismo rector de las políticas de educación superior en nuestro país, así como con el modelo propuesto por el Proyecto Tuning, el que ha sido asumido como elemento fundamental para la transformación de los perfiles profesionales de los países latinoamericanos.

Se han considerado también los elementos tomados del resto de los modelos cuyo análisis se realiza en el epígrafe anterior y que se muestran en el Anexo 2.

En virtud de lo anterior es necesario adecuar los principios enunciados y declarar que en la especialización de ingeniería en Contabilidad y Auditoría de la UTC, el perfil profesional tendrá como:

FILOSOFÍA

Se propone el desarrollo por competencias, que permita darle una mejor respuesta al encargo social, considerando como tal las exigencias que las instituciones, empresas privadas y públicas, y el estado le hacen a nuestros especialistas; el perfil amplio, la

titulación comparable, empleo de métodos activos que enseñen a aprender a los estudiantes, utilizando un nuevo paradigma didáctico.

Definir con enfoque integrador distintas áreas de conocimientos y organizar las asignaturas dentro de cada una de ellas, propiciando un trabajo multidisciplinario e interdisciplinario.

Organizar un trabajo didáctico dirigido a perfeccionar la aplicación de las categorías y principios de esta ciencia en el proceso de formación de nuestros profesionales.

Desarrollar dos principios que están de acuerdo con los valores incluidos en la misión de nuestra universidad que son:

Educar a través de la instrucción y Vincular el estudio con el trabajo a partir de la organización de las prácticas profesionales y de nuevos tipos de clases.

Trabajar en aras de obtener la certificación del CONEA, motivada por la calidad de nuestros egresados y de los procesos docentes de la especialización, y de la pertinencia e impacto social logrados.

La elevación del nivel científico de la planta docente.

METODOS

En el diseño del perfil profesional se utilizan métodos integradores, por lo que hemos empleado métodos empíricos tales como: la observación, las entrevistas y las encuestas; y como métodos teóricos el análisis y la síntesis, así como el histórico-lógico, y el inductivo-deductivo. También se empleó el método estadístico, para determinar la muestra a tomar en las encuestas y su procesamiento mediante índices.

Dado que, en el componente filosófico se empleó un enfoque estructural sistémico, utilizaremos un método con enfoque dialéctico que nos permita llegar a conclusiones, reconociendo la existencia de relaciones generales y de interdependencia entre los fenómenos que observamos al construir el perfil profesional.

Para ello utilizaremos actores, tanto internos como externos. En lo interno, utilizaremos docentes de la especialización y en lo externo utilizaremos graduados, empleadores y personal de mucha experiencia de agrupaciones o colegios profesionales.

Se emplearon como procedimientos fundamentales para recopilar, analizar y dar conclusiones, los análisis de antecedentes en reuniones y talleres, para lo que se emplearán los actores definidos anteriormente y los métodos definidos.

En estos talleres se determinarán las competencias, se emplearán como antecedentes las definidas por el Proyecto Tuning-Ecuador, analizándolas en tres categorías, que han sido definidas en este capítulo al analizar el modelo Tuning y que se clasifican en: instrumentales, interpersonales y sistémicas, ver Anexo 3.

El Perfil Profesional del Ingeniero en Contabilidad y Auditoría, en su aplicación, tendrá como premisa una primera etapa de experimentación y valoración de resultados y una segunda etapa en la que recopilada toda la información necesaria y obtenida de la experiencia anterior lleguemos a la definición de un modelo mucho más perfilado y estructurado; ajustado a la práctica pedagógica y didáctica más actual.

ESTRUCTURA

En cuanto a la estructura se conformará a partir de un modelo pedagógico, en el que se declare además de sus rasgos distintivos, su objeto de trabajo, el objetivo a lograr por el profesional, sus modos de actuación y sus campos ocupacionales fundamentales, tres dimensiones: la de formación, la de desempeño profesional y la educativa, así como las competencias básicas a lograr por este.

Se consideran como Dimensiones aquellas que definen la estructura del perfil en cuanto a sus tres componentes fundamentales, el formativo porque es esencial dado que es la base para el resto de las dimensiones, introduce los elementos para la aplicación de un nuevo paradigma histórico-cultural-pedagógico y se convierte en la base para la aplicación de una nueva concepción didáctica en la que no sólo se instruya sino también se eduque desde el currículo y se creen competencias en los profesionales que se forman a partir de su vínculo con la sociedad, demostrando pertinencia y competencia, como una nueva forma de extensión universitaria,

extendiendo las aulas al quehacer diario de la sociedad, con lo que se concrete el lema de nuestra universidad.

La dimensión del desempeño, aquella que permite mediante una planeación inteligente del proceso docente insertar a nuestros estudiantes en la práctica social, cambiar la tipología de clases, emplear nuevos métodos didácticos en la impartición de la docencia, haciendo que aparezca una cualidad, la de un estudiante que ha aprendido a aprender, cualidad esta que lo seguirá durante toda su vida y que será la base de un proceso creador de competencias.

La educativa es una de las dimensiones más importantes. Se trata de consolidar los valores que se empiezan a gestar en la familia y que luego se consolidan en la escuela y la universidad, como un tipo de escuela especial, tiene la responsabilidad de lograr que se consoliden esos valores en una etapa decisiva de la formación ciudadana en la que se aprende a compartir los valores no sólo individuales visto como familia o profesión, sino también los valores patrios tan necesarios para llevar adelante el desarrollo de la nación, aquí se entrelazan la dimensión formativa y la educativa, ya que de lo que se trata es de educar además de instruir, y eso es preciso realizarlo a partir de la impartición de los distintos contenidos de las áreas especializadas y a través de la labor individual de profesor en el aula.

Aparecerán también los objetivos a cumplir por cada año de la especialización.

Se incluirá el plan del proceso docente o malla curricular, en el cual se presentará la estructuración de las áreas o disciplinas clasificadas por ejes de formación como establece el CONESUP. Estos ejes de formación serán los siguientes:

- Áreas humanísticas
- Áreas de formación básica
- Áreas del ejercicio profesional

El eje de formación humanístico está constituido por un área en la que en su composición se encuentran asignaturas que proveerán al estudiante en su primer año de los conocimientos necesarios que le permitan un desarrollo político e ideológico, basado en una teoría y una filosofía científica y revolucionaria, que les permita analizar

los problemas del mundo y de su sociedad en particular con el enfoque político-ideológico que permitirá la transformación cualitativa de la sociedad ecuatoriana.

Por otra parte en esta área se hace el análisis de las tendencias desde sus orígenes del pensamiento económico universal.

De aquí que, en resumen, esta área contribuirá al desarrollo de los fundamentos humanos, de la sensibilidad y del desarrollo como ser social del profesional que se graduará en esta especialización.

El eje de formación básica, está constituido por el grupo de áreas que proveen a las áreas del ejercicio profesional de los conocimientos que se constituyen en herramientas para garantizar el desarrollo de las competencias en las áreas del ejercicio profesional.

Las áreas del ejercicio profesional, están constituidas por los contenidos de aquellas áreas que permitirán que el profesional pueda trabajar en los campos de acción que le han sido definidos, aplicando las técnicas más modernas y propiciando a su vez, el desarrollo de estas en la realidad ecuatoriana.

Hasta el momento se ha estado utilizando el concepto de área o disciplina sin que se haya expuesto lo que se considera como tal. A estos efectos, se considera como área de estudio o disciplina a aquel subsistema de la especialización que garantiza, durante su desarrollo, el logro de alguno de los objetivos previsto en ella o que contribuye a su obtención. El concepto de disciplina académica incorpora aspectos que la enriquecen.

Así por ejemplo, pueden existir en la especialización áreas o disciplinas, cuyos objetivos respondan a asegurar determinados modos de actuación del profesional como ocurre en la disciplina que aparece en la malla Anexo 4, página 2, bajo el nombre de Práctica Profesional, la que se considera como la columna vertebral del proceso de formación, por cuanto integra todos los conocimientos esenciales de este especialista y logra convertirlos en habilidades y competencias necesarias para un ejercicio profesional que responda a las necesidades de la sociedad. Es un área sui generis, que lejos de obedecer a la lógica de una o varias ciencias, responde a la de la profesión. Ellas apoyan en los aportes de las restantes disciplinas de la especialización y las asume en su integración para dar respuesta a las exigencias del

quehacer profesional, asegurando el dominio de los modos de actuación esenciales de ese profesional, de ahí que su contenido fundamental es investigativo-laboral, lo cual hace que sea un área novedosa y de gran complejidad pedagógica y didáctica, y en la que consideramos se debe trabajar intensamente para su perfeccionamiento, toda vez, que sobre ella recae la máxima responsabilidad de lograr un profesional competente y por tanto eficiente.

Los programas de las disciplinas o áreas específicas, reflejarán las características, objetivos, habilidades y contenidos esenciales que se incluyen en las mismas, así como la bibliografía necesaria y los programas de las asignaturas.

INDICACIONES METODOLOGICAS Y DE ORGANIZACION

Otro componente, no menos importante, del Perfil del Profesional, lo constituyen las Indicaciones metodológicas y de organización, en las que se incorporarán las que proporcionen información adicional sobre la utilización del plan de estudios en su conjunto, y en las que se incluirán entre otras cuestiones las siguientes:

- Las asignaturas que componen cada área o disciplina
- Asignaturas que aunque no aparecen en la Malla curricular, por ser de formación humanística como la Cultura Física y el Idioma, si son tiene que ser aprobadas por los estudiantes para poder graduarse.
- Indicaciones para la organización de la práctica profesional.
- Indicaciones para la elaboración de las estrategias curriculares como una expresión novedosa de la integración de dos o más disciplinas y/o asignaturas.

Como se aprecia el modelo que se propone contendrá una pormenorización de los tres elementos fundamentales a través de los cuales puede construirse el perfil profesional de esta especialización: su filosofía, los métodos a emplear y la estructura a utilizar.

En este capítulo se realizó el análisis de las metodologías empleadas para la construcción de los perfiles de los profesionales para lo cual se estudiaron varios autores los que en esencia coincidieron en que la formación del profesional debía

basarse en competencias que le permitieran un desempeño adecuado en su práctica profesional una vez graduado, también existió coincidencia en cuanto a los métodos y en general las estructuras planteadas por los autores analizados lo que fue también coincidente con las definiciones y solución a los problemas planteados en el Capítulo 1, referentes a la construcción de estos perfiles.

Se incluyen los principios que se han utilizado para la construcción del perfil profesional del Ingeniero en Contabilidad y Auditoría de la UTC, que se le presentarán al Honorable Consejo Universitario y autoridades de la carrera de Ciencias Administrativas y del Hombre para su aprobación, lo cual se mostrará en el capítulo siguiente.

CAPITULO III: EL MODELO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA ESPECIALIZACIÓN DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UTC.

En el presente capítulo están contenidas las partes en que hemos dividido el Modelo de Formación Profesional de la especialización de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría CPA de la UTC., de este, serán expuestas cada una de sus partes constitutivas mostradas en los anexos o en figuras incorporadas a este documento de forma tal que pueda darse cumplimiento al tercer objetivo específico de este trabajo.

Antes de continuar debemos dejar sentado nuestra consideración sobre el significado de Modelo de Formación Profesional. A este respecto en el diccionario Encarta, (51), se define como Modelo de Formación Profesional” conjunto de enseñanzas y prácticas que, con determinada disposición, han de cursarse para cumplir un ciclo de estudios u obtener un título”. A tenor con esta definición y con las incluidas en el capítulo I, para caracterizar el término diseño curricular consideramos prudente definir lo que se considera como Modelo de Formación Profesional en este trabajo:

Conjunto de documentos que tienen como finalidad la organización del proceso docente de determinada especialización, para que el estudiante de forma organizada pueda cumplir los ciclos de estudios determinados, obtener el título correspondiente y declararse apto para su desempeño laboral en el campo ocupacional establecido.

El Modelo de Formación Profesional, constará de:

- El perfil profesional,
- Las indicaciones metodológicas y de organización.

Los resultados que se muestran en el presente trabajo han sido avalados por la dirección del Colegio de Contadores de Cotopaxi y por autoridades académicas de esta universidad. Dichos avales se muestran como anexos, con los números 6, 7 y 8.

Hemos utilizado estos criterios, dado que, en el colegio de contadores se encuentran una gran cantidad de profesionales, muchos de ellos profesores de

distintas universidades, directores económico-financieros de empresa de importancia en esta provincia, así como, muchos de estos profesionales son dueños de oficinas de contadores, las que realizan trabajos de consultorías, auditorías; llevado de libros de contabilidad y liquidaciones de impuestos, todo lo que se constituye en una gran participación en los campos de acción y esferas de actuación del profesional que se graduará, utilizando esta propuesta.

Por otra parte, la participación del personal académico con sus opiniones basadas, en mucho de los casos, en su experiencia docente al impartir distintos programas de esta especialización, aporta a los efectos del perfeccionamiento de nuestra propuesta, elementos de suma importancia para el mejoramiento del perfil profesional del especialista en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Muchos de estos profesores poseen o trabajan simultáneamente en oficinas de contadores o se desempeñan como consultores en grandes y pequeñas empresas del territorio cotopaxense, todo lo cual, le aporta experiencia en los modos de actuación del profesional que se gradúa en la especialización de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

La opinión del Vicerrector, consideramos importante, y aunque no es un experto, su criterio en la dirección de los procesos universitarios, durante muchos años le otorga la experiencia necesaria para evaluar una propuesta que como la que se presenta, perfeccionará el perfil del profesional de la especialización objeto de nuestro estudio, la cual es la especialización que mayor cantidad de estudiantes tiene en esta universidad.

A continuación iniciaremos por el análisis del nuevo Perfil Profesional del Ingeniero en Contabilidad y Auditoría de la UTC.

3.1. EL NUEVO PERFIL PROFESIONAL DEL INGENIERO EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CPA DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI.

Ante todo, recordemos, que en el perfil profesional, según el criterio de los autores consultados, deben estar presentes las dimensiones a través de las que se expresan las habilidades, competencias, campos de acción, rasgos y capacidades presentes en el profesional que se graduará mediante este perfil, así como, un breve comentario histórico del desarrollo de esta especialización o profesión en la

universidad y territorio en el que se desempeñará fundamentalmente el estudiante que se gradúe con este modelo.

Para llegar a este diseño hemos aplicado la filosofía, los métodos y utilizado la estructura planteada en el capítulo anterior.

A continuación presentamos el diseño que hemos considerado conveniente para esta especialización, dentro de un proceso que no culmina con este trabajo, sino que continua con este, en un espiral ascendente que nos llevará a obtener la Acreditación del CONEA y un mayor reconocimiento para la calidad de los egresados en nuestra universidad y en esta especialización.

Antes de presentar el diseño de la propuesta del perfil profesional del ingeniero en contabilidad y auditoria, queremos dejar definido lo que consideramos como tal. Es el documento principal que contiene una breve caracterización de la especialización, en la cual, se realiza una breve reseña histórica, en la provincia y en el país, se precisan los aspectos legales fundamentales a presentar por el aspirante como son: requisitos de admisión, requisitos para el egresamiento y obtención del título así como el nombre del título que se otorgará y su especialización.

Por otra parte se expone el objetivo que deberá cumplir el estudiante para poder obtener su título de graduado, se precisan las áreas de desempeño que constituyen aquellos contenidos que esenciales que deben ser dominados por el especialista en contabilidad y auditoria para asegurar un desempeño profesional eficiente y eficaz, ya que constituyen el qué y el cómo de esta carrera.

Estas áreas de desempeño contribuyen a precisar los campos de acción y de aquí se concretará cuales serán las principales áreas de trabajo docente que estarán asociadas al ejercicio de la profesión, en nuestro caso la contabilidad financiera y de gestión para propiciar aspectos esenciales de la dirección del sistema de gestión económico-financiero en lo que respecta a la evaluación del desempeño de las empresas e instituciones, las finanzas de amplio espectro, de manera que se garantice una eficiente utilización de los recursos monetarios indispensables para la gestión empresarial y la auditoria que como área integradora propiciará, no solamente la eficiencia de los sistemas empleados, sino que valorara también el

cumplimiento adecuado del control interno administrativo y contable. Estas áreas de desempeño permiten al profesional, adquirir el saber, el hacer y el ser del mismo, por cuanto dotan a este de una cualidad que le permite resolver los problemas que se le presenten en su objeto de trabajo, y por tanto, constituye las competencias específicas de este profesional.

Se exponen los campos ocupacionales otros autores los llaman esferas de actuación a que serán los lugares, donde se manifestará la acción del profesional su desempeño como tal y por lo tanto será las áreas en las cuales su desempeño laboral centra su atención fundamental. En el modelo se relacionará todos aquellos campos ocupacionales, en los que el especialista en contabilidad y auditoría que graduará la UTC, podrá desempeñarse.

Como se podrá observar el objetivo que debe cumplir el especialista en contabilidad y auditoría, además de ser muy abarcador e integrador, expresa la importancia social que este tiene para la sociedad.

A continuación presentamos el diseño de la propuesta de Perfil Profesional elaborada para la formación de este especialista



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
PERFIL PROFESIONAL PARA LA ESPECIALIZACIÓN EN
INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CPA

I. CARACTERIZACION DEL DESARROLLO DE ESTA ESPECIALIZACION.

En el Ecuador, esta profesión tiene una larga trayectoria, ya que se ha estado estudiando en las principales universidades de nuestro país desde hace muchos años. Los profesionales egresados mantienen una gran reputación así como han sido ejemplo de ética y de una gran profesionalidad en el desarrollo de esta profesión, lo cual ha llevado a la misma a un lugar destacado dentro de las profesiones en nuestro país.

En la Universidad de Cotopaxi, se inician los estudios de esta especialización en el año 2001, habiéndose graduado 45 titulados, registrados en el CONESUP y egresados un total de 75.

Esta especialización se crea para solucionar el tránsito de la Carrera de Ciencias de la Educación, la cual tenía un corte netamente pedagógico, se inicia en el año 2001, con un solo paralelo de 39 estudiantes, los cuales poseían el título de licenciados/as en las especialidades: contabilidad pedagógica, contabilidad y computación; el horario nocturno, fue definido para las labores académicas; el objetivo de la especialización es contribuir a la solución de los problemas de dirección contable, financiera y de gestión auditora, en total de 4976 empresas e instituciones de esta provincia según el plan participativo de desarrollo de Cotopaxi.

A partir del año 2005 por decisión del H. Consejo Universitario, se autoriza que los licenciados/as en contabilidad y auditoría, se inserten en esta titulación, actualmente se oferta la especialización en dos modalidades: presencial y modular.

II. INFORMACION GENERAL

TITULO A OTORGARSE:	Ingeniero/a
ESPECIALIZACION:	Contabilidad y Auditoría CPA
REQUISITOS DE ADMISION:	Bachiller en Contabilidad, comercialización, polivalente en (contabilidad y secretariado), para la jornada nocturna se deberá adjuntar el certificado de trabajo notariado.
REQUISITOS PARA EL EGRESAMIENTO:	Haber aprobado todos los ciclos, práctica profesional, extensión universitaria, suficiencia en un idioma.
PARA OBTENER EL TITULO:	Elaboración de tesis de grado, disertación y defensa de la misma.

III. OBJETIVO DEL GRADUADO

Dirigir el sistema de información económico-financiera para la gestión, utilizando la aplicación de técnicas, métodos y procedimientos de planeación, elaboración, análisis, evaluación, utilizando las nuevas tecnologías de la Información y la Comunicación, presentando la situación económico-financiera empresarial, con un enfoque progresista, mostrando capacidad analítica, creativa y una formación profesional, ética, estética y medioambiental, basada en valores, a través de una formación cultural general integral.

IV. AREAS DE DESEMPEÑO

El profesional de la contabilidad y la Auditoría deberá, a tenor de los elementos antes señalados, honrar el título universitario, trabajando con la ética que la profesión exige demostrando las siguientes competencias específicas: la contabilidad, tanto financiera como de gestión, las finanzas en sentido amplio, la dirección de los procesos contables y financieros, así como la sistematización, la investigación de estos y en el campo de la auditoría, aplicando en todos los casos las técnicas más modernas que ya hoy se conocen y se aplican en el mundo, propiciando el desarrollo de éstas en la realidad ecuatoriana.

V. CAMPO OCUPACIONAL

La preparación del egresado en la Ingeniería de Contabilidad y Auditoría CPA, debe estar dirigida a garantizar su certera actuación como profesional en las actividades económicas de cualquier nivel o sector de la economía nacional y de su necesaria inserción dentro de la economía mundial. En este aspecto se debe considerar como prioridades los sectores de la economía nacional, tal es el caso de la industria, el turismo, el agropecuario, las comunicaciones, la construcción, el comercio, el transporte, etc. También debe estar preparado para actuar con profesionalidad en sectores no productivos pero que por su alcance y magnitud demandan una considerable cantidad de recursos financieros, materiales y humanos para su gestión, entre los que se deben destacar; la educación, la salud, la asistencia social, la cultura y el arte, la ciencia y técnica, el deporte, los servicios comunales, etc.

Otra esfera que por su esencial importancia demanda que los egresados estén completamente preparados, es el sistema financiero, que incluye las instituciones financieras bancarias y no bancarias.

Es capaz de desarrollar investigaciones en cualquiera de las áreas de desempeño y puede actuar en la evaluación y contabilización de los problemas ambientales.

VI. OBJETIVOS INSTRUCTIVOS

Como una derivación del objetivo general y lo especificado en las áreas de desempeño de este profesional, los objetivos instructivos que servirán como base fundamental para la conformación de cada uno de los programas de las áreas son los siguientes:

El graduado de la ingeniería en Contabilidad y Auditoría, debe egresar del alto centro de estudios, poseyendo un amplio conjunto de conocimientos que lo capaciten para ejercer la profesión en los campos ocupacionales antes mencionados. Para ello deberán cumplirse los siguientes objetivos:

1. Dirigir el proceso contable sobre la base de las normas de Contabilidad, a través de las fases de sistematización, organización, procesamiento, evaluación e información que permitan su análisis y aporten los elementos de juicio necesarios para la toma de decisiones por parte de la dirección, a partir de la política a seguir en este campo.
2. Aplicar técnicas y procedimientos en la determinación y gestión de los costos, a través de su planeación, cálculo, análisis y control, que garanticen su utilización como herramienta de dirección.
3. Administrar los recursos financieros de la entidad o del Estado, así como sus relaciones con el resto de las organizaciones económicas nacionales e internacionales de su entorno, mediante la utilización de técnicas universalmente reconocidas y aplicadas para su planeación, análisis y control.
4. Proponer alternativas de financiamiento y utilización de los recursos, tanto para la actividad operativa como estratégica de la entidad o del Estado, aplicando los procedimientos de la teoría financiera moderna y las técnicas de administración financiera, de tal forma que permitan la toma de

decisiones encaminadas al logro de la mayor eficiencia y la eficacia en la gestión de los recursos financieros.

5. Aplicar técnicas y procedimientos de avanzada en la realización de auditorias, que determinen la racionalidad y veracidad de los resultados expuestos en los estados financieros, así como evaluar cualquier otro elemento que permita orientar a la dirección para la toma de decisiones.
6. Proponer con independencia y creatividad posibles soluciones a los distintos problemas de la profesión en búsqueda de la eficiencia y eficacia económica y sobre la base de los principios, normas y procedimientos del campo contable y financiero, aplicando la metodología de la investigación científica, utilizando adecuadamente la información especializada y las tecnologías de la información.
7. Analizar, diseñar e implantar sistemas de información y control de gestión.

VII. OBJETIVOS POR AÑOS

Como una derivación del objetivo general a continuación se presentan los objetivos a alcanzar en cada año y en sus ciclos correspondientes:

PRIMER AÑO: (ciclo básico y primer ciclo)

Aplicar las técnicas de registro y presentación de la información económico - financiera, utilizando los documentos, informes y los principios que caracterizan la Ciencia Contable, apoyado para ello en los conocimientos informáticos, matemáticos, filosóficos y jurídicos, garantizando de esta manera la formación ética profesional como reguladora de la conducta del futuro egresado bajo principios que se correspondan con la visión ética y política de nuestra universidad.

Valorar los fundamentos de la política del estado ecuatoriano para enfrentar las situaciones excepcionales y la importancia de las tradiciones patrióticas en la defensa de la nación que se manifiestan en las alternativas del pueblo para alcanzar y consolidar nuevas conquistas, como objetivo supremo de esta.

Operar, en sus principios básicos, una computadora mediante el estudio de un sistema operativo que sea utilizado en las instituciones ecuatorianas, un procesador de texto, una base de datos y una hoja de cálculo, siendo capaz de almacenar información económica, realizar cálculos con ella, recuperarla y presentarla acorde a un diseño preestablecido.

Resolver problemas de cálculo diferencial e integral y matemática financiera, que posibiliten su aplicación posterior en las disciplinas del ejercicio de la profesión.

Explicar a través de la teoría económica marxista leninista, las contradicciones en el desarrollo de la esencia y la evolución de la propiedad privada de libre competencia en sus mecanismos actuales de regulación.

Interpretar la dialéctica individuo-sociedad, estableciendo las tesis esenciales del desarrollo de la historia de forma tal , que contribuya a la formación ética profesional como reguladora de la conducta del futuro egresado.

SEGUNDO AÑO: (segundo y tercer ciclos)

Aplicar las técnicas de contabilidad en el registro y presentación de la información económica de las diferentes formas de organización empresarial teniendo en cuenta la base jurídica.

Explicar el pensamiento económico universal y su vínculo con los problemas del mundo contemporáneo

Resolver problemas de estadística matemática que permitan el desarrollo de habilidades para su aplicación posterior en el ejercicio de la profesión

Elaborar informes científicos a partir del procesamiento y valoración estadística de los resultados experimentales obtenidos y la consulta de bibliografía especializada.

Procesar, almacenar, transmitir y recuperar información mediante la utilización de software de uso general y especializado para sistemas contables en correspondencia con el problema a resolver y los tipos de software que se empleen en el país en los trabajos contables y en la Auditoría.

TERCER AÑO:(cuarto y quinto ciclos)

Consolidar, interpretar y analizar información financiera de la empresa, y aplicar técnicas de control de los recursos materiales, laborales y financieros que participan en su actividad económica, como base para la toma de decisiones a largo y corto plazo.

Comprender la importancia del papel que desempeña el contador- auditor a partir de la observancia del Marco Conceptual y las Normas Contables ecuatorianas en la Contabilidad Gubernamental

Aplicar los modelos e instrumentos más modernos a la solución de problemas relacionados con la planeación y el análisis financiero, así como con la eficiente administración del capital de trabajo de la empresa y ofrecer las soluciones más convenientes a los problemas relacionados con la adopción de decisiones, con vistas a contribuir a la búsqueda de una eficiente administración financiera empresarial, incorporando los modelos y técnicas estadísticas y de investigación de operaciones.

Aplicar procedimientos para el análisis de la proyección y funcionamiento de los procesos gerenciales vinculados con el desempeño estratégico de las organizaciones.

Interpretar las técnicas estadísticas, de investigación de operaciones y los instrumentos de la microeconomía y la macroeconomía en el marco de los modelos que permiten la evaluación de los activos financieros.

CUARTO AÑO: (sexto y séptimo ciclos)

Fundamentar decisiones con creatividad e independencia de la administración empresarial integrando las técnicas de contabilidad de costos, de planeación, administración financiera a largo, corto plazo y de dirección tributaria de manera que revele la situación corriente de la organización y posibilite establecer la proyección de un marco financiero y fiscal adecuado.

Fundamentar las decisiones de inversión y de financiamiento a largo plazo en las empresas y realizar el estudio de los mercados e instituciones financieras

Evaluar el Sistema de Control Interno de una entidad tomando como base el análisis de sus componentes.

Emitir opinión tomando como base la aplicación de las normas internacionales de auditoría, la adecuada elaboración de los papeles de trabajo, las normas de auditoría generalmente aceptadas y el análisis del cumplimiento de las Normas y Principios de Contabilidad aprobados para la economía ecuatoriana

Obtener la evidencia necesaria y suficiente que permita evaluar las funciones vinculadas con las áreas centrales y funcionales de la empresa desde el punto de vista administrativo y operacional para medir la Economía, Eficiencia y Eficacia con el uso de las técnicas específicas.

Aplicar las diferentes técnicas de informática al trabajo de auditoría.

Elaborar informes, a partir de la guía entregada, contenido del procesamiento y valoración de los resultados obtenidos en su vinculación con la práctica profesional y la consulta de bibliografía especializada, aplicando la metodología de la investigación científica y teniendo en cuenta los principios de la ética profesional.

QUINTO AÑO: (octavo y noveno ciclos)

Dirigir el sistema de información económico financiera para la gestión, utilizando la aplicación de técnicas, métodos y procedimientos de planeación, elaboración, análisis, evaluación, utilizando las nuevas tecnologías de la Información y la Comunicación, presentando la situación económico financiera empresarial, con un enfoque progresista, mostrando capacidad analítica, creativa y una formación profesional, ética, estética y medioambiental, basada en valores, a través de una formación cultural general integral.

A continuación presentamos algunas consideraciones organizativas y metodológicas de mucha importancia para la ejecución de esta propuesta de Perfil Profesional

3.2.- CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS Y DE ORGANIZACIÓN

En esta se incluyen algunos aspectos de orden organizativo y metodológico que consideramos importantes sugerir para la buena aplicación y cumplimiento de los objetivos planteados en la propuesta de Perfil Profesional de la especialización. En estas se incluyen aspectos tales como:

- Una propuesta de las asignaturas a incluir en la especialización, las que se muestran en el anexo 5, lo que si bien no tiene vínculo total con el tema que se trata, hemos querido dejar como sugerencia para un trabajo posterior, así como propuestas para demostrar la suficiencia en un idioma y la cultura física.
- Las propuestas para la realización de la actividad investigativa-laboral.

- La realización de evaluación de culminación de estudios.
- Las consideraciones para la elaboración de los programas de las áreas y asignaturas.
- Las tres consideraciones de tipo organizativa para el desarrollo de las actividades principales que conduzcan a la aplicación de esta propuesta.

En el primer caso en los anexos 4 y 5, se presenta el análisis de cada asignatura dentro de las áreas correspondientes.

El modelo que se sugiere consta de 60 asignaturas y 14 áreas, se imparte en un total de 3614 horas, de las cuales 904 corresponden a la práctica profesional. Otorga 243 créditos, de los cuales 58 corresponden a la práctica profesional.

Se tendrá en cuenta la aprobación de un idioma que pueden ser inglés, quichua, alemán y francés, considerando que se cursará 4 ciclos para obtener el nivel de suficiencia. En lo que se refiere a cultura física se aprobará en un ciclo académico siendo las disciplinas de libre elección, las cuales pueden ser: básquet, fútbol, gimnasia y voleibol.

La organización de la actividad investigativa-laboral, como parte de su formación el estudiante tiene que desarrollar tareas laborales propias de su futura profesión. Sin la presencia de lo laboral en los currículos, la formación no se vincula con la realidad de la profesión y el egresado no es capaz, al iniciar su vida laboral, de resolver los problemas que allí se le presentaran y por tanto las competencias y objetivos declarados en el Perfil Profesional que se propone no se cumplimentarán con la eficiencia requerida.

Tal concepción debe ser orgánicamente incorporada al currículo como parte de su diseño. Más aún debe constituir su columna vertebral, su aspecto formativo fundamental, al que deben subordinarse las restantes áreas de estudio.

Estrechamente vinculado al currículo está la actividad científica de los estudiantes, asumida desde la perspectiva labora. En la práctica formativa, esos dos aspectos se dan en su unidad. Cuando lo laboral se diseña con un enfoque académico adecuado, su materialización supone que el estudiante, en su actuación, se apropie de la lógica de la investigación científica, de su metodología. Lo laboral en

un graduado universitario hay que entenderlo siempre desde una perspectiva científica.

Cuando lo anterior ocurre, el estudiante, al cumplir tareas laborales de complejidad cada vez mayor, va incorporando a su quehacer profesional la metodología de la investigación científica.

Al concluir sus estudios el estudiante ha tenido que enfrentarse en varias ocasiones a tareas de este tipo, las cuales suponen la entrega de una guía para el desarrollo del cumplimiento del objetivo del año que cursa el mismo y una organización que parte de la conformación de dos unidades docentes en la cual podrían trabajar aquellos estudiantes con mayor promedio acumulado. Estas unidades podrían organizarse en la Dirección Financiera y en el CEYPSA, actuando los profesionales que trabajan en esas unidades como tutores de los estudiantes asignados en el cumplimiento de la guía entregada. El resto de los estudiantes tiene la obligación de gestionar por sus medios una empresa en la cual puedan realizar las labores correspondientes a la práctica profesional del año que cursa, ya que sin los resultados adecuados de estas prácticas no podrá egresar.

Para la evaluación de la práctica cada estudiante deberá presentar un informe del cumplimiento de la guía entregada para orientar sus actividades, el cual deberá defender ante un tribunal de tres miembros designado por el H. Consejo Académicos de la Carrera.

La confección de la guía estará a cargo de un grupo de profesores del año y ciclos en que se realiza la misma y sometida a la aprobación de la Directora de Carrera, la cual una vez aprobada, será de obligatorio cumplimiento por parte de los estudiantes.

En estas guías se recogerán tareas que hagan que el estudiante desarrolle actividades por medio de las cuales demuestre que es capaz de cumplir los objetivos del año en cuestión. Estas prácticas deben ser realizadas al culminar el ciclo en el que se encuentra asignada, o de acuerdo a sus características durante el desarrollo del mismo.

La realización de la evaluación de culminación de estudios, está se realizará mediante la presentación, disertación y defensa de una tesis de grado, de la cual, su tema fue aprobado previamente por el H. Consejo Académico.

Las normas que se proponen para la elaboración de los programas de las áreas y asignaturas, incluyen los siguientes aspectos. El programa de cada disciplina es el documento que refleja las características más importantes de la misma, y constituye la descripción sistemática y jerárquica de los objetivos generales a lograr y de los contenidos esenciales a asimilar. Debe contener los elementos siguientes:

- Datos preliminares y fundamentación de la disciplina.
- Objetivos generales de la disciplina.
- Contenidos básicos de la disciplina:
 - 1) Conocimientos esenciales a adquirir,
 - 2) Habilidades principales a dominar
 - 3) Valores fundamentales de la carrera a los cuales tributa.
- Indicaciones metodológicas generales para su organización, de modo que la especialización, a partir de éstas, puedan elaborar los programas de cada una de las asignaturas
- Precisiones acerca de la atención diferenciada a los estudiantes con insuficiencias en su formación al ingresar a la universidad.
- Otros aspectos necesarios, dadas las características de cada especialización.
- Los programas de cada una de las asignaturas de la disciplina.

El programa de la asignatura se elabora a partir del programa del área, y de las características del ciclo y año en cuestión, velando porque se asegure una adecuada relación entre los objetivos profesionales con ella se obtendrán y la lógica de la ciencia a la cual tributa.

Debe contener los elementos siguientes:

- Datos preliminares y fundamentación de la asignatura.
- Objetivos generales de la asignatura.
- Contenidos básicos de la asignatura:
 1. Contenidos esenciales a impartir.
 2. Habilidades principales a formar en los estudiantes.

3. Valores fundamentales de la disciplina a los que tributa como asignatura.

Se considera que para la ejecución de esta propuesta, la organización de áreas debidamente estructuradas acorde con las que se propone con el anexo 5, que posibilite el desarrollo de estas, como un elemento integrador y que organizativamente de respuestas a la dinámica de transformación didáctica y pedagógica y que incluya dentro de esa dinámica el desarrollo de las ciencias que la integra, es algo que en los momentos actuales requiere la aplicación exitosa de este perfil profesional, dada la influencia que para el cumplimiento de los objetivos declarados en este, de las exigencias propias de las áreas de desempeño expuestas en el mismo, resulta un elemento de importancia trascendental.

Como complemento de lo anteriormente planteado se hace necesario organizar la preparación en didáctica y pedagogía de todos los profesores, y preparar un programa de acciones que posibilite el desarrollo en estas ciencias del profesorado de esta especialización y en general de toda la universidad. Este aspecto se considera medular, por cuanto, no se trata solo de dominar los contenidos, sino de transmitir estos de acuerdo con lo que en la propuesta de perfil profesional se plantea como una exigencia prioritaria y es la formación de las competencias específicas declaradas para este especialista, lo cual exige del empleo de los adelantos de la pedagogía y la didáctica modernas.

Como se habrá podido apreciar lo incluido en las consideraciones anteriores complementan aspectos de sustancial importancia para el desarrollo de la aplicación de la Propuesta de Perfil Profesional que se presenta.

En virtud de todo lo anteriormente planteado, arribamos a las siguientes conclusiones y recomendaciones.

CONCLUSIONES

- 1) Se presenta un diseño de perfil profesional, el cual se adecua a las tendencias actuales científicamente reconocidas y empleadas no solamente en los países desarrollados, sino también en América Latina y en particular en nuestro país, a través del proyecto Tuning asumido por el Consejo Nacional de Educación Superior y Politécnico.
- 2) El perfil profesional que se presenta orienta adecuadamente los elementos que deben ser cumplimentados durante todo el proceso de desarrollo de la especialización, con la finalidad de que el especialista pueda actuar en sus campos ocupacionales, mostrando las competencias que le han sido desarrolladas durante todo el período de formación.
- 3) La propuesta de perfil profesional que se muestra en el presente trabajo, ha sido aceptada por personalidades de el Colegio de Contadores de Cotopaxi, la Dirección de la Carrera de Ciencias Administrativas, Humanísticas y del Hombre y la Dirección de la Universidad, lo que le otorga solidez a la misma.
- 4) La formación profesional basada en competencias es algo imprescindible en los tiempos actuales.
- 5) Existe la tendencia tanto en las universidades de los países desarrollados, como en otros en vías de desarrollo; de organizar los planes de estudio empleando la concepción de la formación por competencias.
- 6) Se hace imprescindible la utilización de dos ideas rectoras en la formación del profesional de esta especialización: la educación a partir de la impartición del currículo y la vinculación del estudio con el trabajo.
- 7) El diseño curricular debe conservar una estructura que propicie el desarrollo de los 3 componentes básicos del mismo: el componente docente, laboral e investigativo, para lo cual la carga horaria debe ser mayor en los primeros tres años y menor en los últimos dos.



- 8) La práctica profesional, es el área de estudio integradora de esta especialización, por lo que deben estar en esta, los profesores de mayor experiencia.

- 9) Se hace necesario la formulación de una estrategia de trabajo didáctico que desarrolle e implemente adecuadamente los distintos componentes de esta ciencia en las distintas áreas y asignaturas de esta especialización.

- 10) El nivel científico de la planta docente, es un imperativo de estos tiempos que debe desarrollarse, ya no solo a nivel de maestrías, sino a estadios superiores que los lleve a obtener el grado científico de Doctor en ciencias contables y financieras.

RECOMENDACIONES

- 1) Organizar un seminario científico-pedagógico, para debatir en la planta docente de esta especialización la presente propuesta.
- 2) Recomendar la aplicación de este modelo de perfil profesional a partir del próximo ciclo académico.
- 3) Elaborar un programa mediante el cual se comprometa a cada profesor de la planta docente su desarrollo científico.
- 4) Proponer a la dirección de la Universidad la organización de un programa de capacitación en pedagogía y didáctica que servirá como base para la implementación de un trabajo metodológico, que propicie el desarrollo de esta ciencia de una forma científica en nuestra institución.
- 5) Plantear la rediseño de la malla curricular a partir de los elementos planteados en este trabajo, con la finalidad de adecuar la misma a la estructura que en este, se propone.