

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
"COBIJA-BOLIVIA"

TESIS DE MAESTRÍA



“FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS LABORALES PARA LA CARRERA DE CONTADURIA GENERAL DEL I.S.E.C. LA PAZ”

IVAN S. MORALES QUEAPE

**TESIS DE GRADO PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER SCIENTIARUM EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

TUTOR: Mg. Sc. Franz Novillo Torrico

LA PAZ, 2012

IVAN SIMPRONIANO MORALES QUEAPE

**“FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS
LABORALES PARA LA CARRERA DE
CONTADURIA GENERAL DEL I.S.E.C. LA PAZ”**

**Tesis de Maestría presentada
como requisito parcial para optar
el título de Magister Scientiarum
en Administración y Gestión en
Educación Superior.**

TUTOR: ING. M.Sc. FRANZ NOVILLO TORRICO

HOJA DE APROBACIÓN

IVAN SIMPRONIANO MORALES QUEAPE

**FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS LABORALES,
PARA LA CARRERA DE CONTADURÍA
GENERAL DEL ISEC LA PAZ**

**Tesis de Maestría presentada como
requisito parcial para optar el título
de
Magister Scientiarum en
Administración y Gestión en Educación
Superior.**

Aprobado con:

Tribunal Examinador de Tesis

Vocal 1: Lic. Dr. _____

Institución: _____ **Firma** _____

Vocal 2: Lic. Dr. _____

Institución: _____ **Firma** _____

Tutor: ING. M.S.c. Franz Novillo Torrico _____

Institución: _____ **Firma** _____

Relator: _____

Institución: _____ **Firma** _____

Presidente: Lic. Msc. _____ **Firma** _____

Institución: _____ **Firma** _____

AGRADECIMIENTO

Con profundo respeto a los catedráticos de la Universidad Amazónica de Pando, Departamento de Post-Grado, que supieron guiarnos con sus sabias y atinadas orientaciones para el presente trabajo de grado, resultado que servirá para la orientación en el ejercicio de la docencia.

Al Ing. M.S.c. Franz Novillo Torrico, de manera muy especial mi gratitud, por su valiosísima colaboración en la tutoría del trabajo, y las sugerencias oportunas en el seguimiento del proceso de investigación.

DEDICATORIA

El presente trabajo de grado va dedicado a mi familia, Sandra, Ivan Cristhian y Diego Iber por su tolerancia y apoyo constante durante el estudio de Post Grado en educación superior.

INDICE

CONTENIDO

Página

CONTRACUBIERTA.....	I
HOJA DE APROBACIÓN.....	li
AGRADECIMIENTO.....	lii
DEDICATORIA.....	lv
ÍNDICE.....	v
LISTA DE CUADROS.....	lx
LISTA DE TABLAS.....	xi
LISTA DE GRÁFICOS.....	xii
LISTA DE ABREVIATURAS.....	xiii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xv

CAPÍTULO PRIMERO

1.	GENERALIDADES.....	1
1.1	ANTECEDENTES.....	1
1.2	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1	Identificación del problema.....	2
1.2.2	Formulación del Problema.....	5
1.2.2.1	Problema Principal.....	5
1.2.2.2	Problema Secundario.....	5
1.3	OBJETIVOS.....	5
1.3.1	Objetivo General.....	5
1.3.2	Objetivos Específicos.....	5
1.4	JUSTIFICACIÓN.....	6
1.5.	ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.5.1	Alcance espacial.....	7
1.5.2	Alcance temporal.....	7
1.5.3	Alcance temático.....	7
1.6	PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS.....	8
1.7	DETERMINACIÓN DE VARIABLES.....	8
1.7.1	Variable Independiente.....	8
1.7.2	Variable Dependiente.....	8
1.8	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	8
1.9	MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	9

CAPÍTULO SEGUNDO

2	ESTADO DEL ARTE.....	10
2.1	FORMACIÓN POR COMPETENCIAS.....	10
2.2	DISEÑO CURRICULAR.....	10
2.3	DISEÑO CURRICULAR BASADO EN COMPETENCIAS LABORALES	14
2.4	CONCEPTO DE COMPETENCIA.....	17
2.4.1	Competencia laboral.....	17
2.4.2	Clases de competencia laboral.....	19
2.4.2.1	Competencias laborales básicas.....	19

2.4.2.2	Competencias laborales generales.....	20
2.4.2.3	Competencias laborales específicas.....	22
2.5	FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.....	24
2.5.1	Formación de competencias laborales generales.....	25
2.5.2	Formación de competencias laborales específicas.....	26
2.6	NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS.....	27
2.6.1	Certificación de competencias laborales específicas.....	28
2.7	ANÁLISIS FUNCIONAL.....	29
2.8	ANÁLISIS DACUM.....	32
2.9	DESEMPEÑO LABORAL.....	35
2.10	MARCO INSTITUCIONAL.....	35
2.10.1	Reseña histórica.....	35
2.10.2	Fundación.....	36
2.10.3	Ubicación.....	37
2.10.4	Visión.....	37
2.10.5	Misión.....	37
2.10.6	Objetivo.....	37
2.10.7	Carreras ofertadas.....	37
2.10.8	Plantel docente y estudiantes.....	38
2.10.9	Perfil de la carrera de contaduría general.....	38
2.10.10	Plan de estudios de contaduría general.....	39
CAPÍTULO TERCERO		
3.	DESARROLLO METODOLÓGICO.....	40
3.1	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
3.2	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	40
3.3	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	40
3.4	DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
3.5	POBLACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
3.6	TIPO DE MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
3.7	INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
CAPÍTULO CUARTO		
4	MARCO PRÁCTICO.....	46
4.1	MÉTODO DACUM.....	46
4.2	PROCESO DEL TALLER DACUM.....	47
4.3	ETAPAS PARA REALIZAR UN ANÁLISIS OCUPACIONAL.....	48
4.3.1	Planificación.....	48
4.3.2	Desarrollo.....	54
4.3.3	Resultados.....	60
4.3.3.1	Encuesta a docente.....	60
4.3.3.2	Encuesta trabajadores área contable.....	61
4.3.3.3	Encuesta a estudiantes.....	62
4.3.3.4	Conclusiones Taller DACUM.....	63
4.4	MATRIZ DACUM PARA CONTADURÍA GENERAL.....	64

4.4.1	Tareas identificadas en el taller DACUM.....	65
4.4.2	Responsabilidades.....	66
4.4.3	Metas.....	67
CAPÍTULO QUINTO		
5	PROPUESTA DE FORMACIÓN LABORAL.....	68
5.1	DISEÑO CURRICULAR.....	68
5.2	FUNDAMENTO POLÍTICO.....	68
5.2.1	Educación para la producción.....	68
5.2.2	Educación para la permanencia.....	68
5.2.3	Educación para la innovación productiva integral.....	69
5.2.4	Educación para el desarrollo comunitario.....	69
5.2.5	Educación de la vida y en la vida.....	69
5.3	PERFIL.....	69
5.3.1	Perfil de ingreso.....	69
5.3.2	Perfil de egreso.....	70
5.4	CAPACIDADES REQUERIDAS DEL CONTADOR.....	71
5.4.1	Modo de actuación.....	71
5.4.2	Cualidades personales.....	71
5.5	CAMPOS DE ACCIÓN.....	72
5.6	EQUIPOS, MATERIALES E INFRAESTRUCTURA REQUERIDA.....	72
5.7	COMPETENCIA.....	72
5.8	OBJETIVO DE LA CARRERA.....	73
5.9	OBJETIVOS POR AÑOS DE FORMACIÓN EN LA CARRERA.....	73
5.9.1	Primer año.....	73
5.9.2	Segundo año.....	73
5.9.3	Tercer año.....	73
5.10	CAMPOS DE SABERES Y CONOCIMIENTO.....	73
5.10.1	Cosmos y pensamiento.....	73
5.10.2	Comunidad y sociedad.....	74
5.10.3	Vida, tierra y territorio.....	74
5.10.4	Ciencia, tecnología productiva.....	74
5.11	ESTRUCTURA DE LA CARRERA DE CONTADURÍA GENERAL.....	75
5.12	MALLA CURRICULAR CARRERA CONTADURÍA GENERAL.....	76
5.13	COMPETENCIA BÁSICA.....	77
5.14	ESTRUCTURA DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA.....	77
5.15	ESTRUCTURA DE ELEMENTOS DE COMPETENCIA	78
5.16	EJES ARTICULADORES EN LA CARRERA DE CONTADURIA GRAL	79
5.16.1	Educación intracultural-intercultural y plurilingüe.....	79
5.16.2	Educación en valores sociocomunitarios.....	79
5.16.3	Educación productiva.....	80
5.16.4	Educación para la salud comunitaria.....	80
5.16.5	Educación para la convivencia con la naturaleza.....	80
5.17	SISTEMA DE EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES.....	80

5.18	SISTEMA DE INSERCIÓN LABORAL.....	81
5.19	COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	81
CAPÍTULO SEXTO		
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	84
6.1	CONCLUSIONES GENERALES.....	84
6.2	CONCLUSIONES ESPECÍFICAS.....	85
6.3	RECOMENDACIONES.....	86

ANEXOS		
ANEXO A: GLOSARIO DE TERMINOS		

LISTA DE CUADROS

- CUADRO N° 1:** Operacionalización de variables
- CUADRO N° 2:** Matriz de consistencia
- CUADRO N° 3:** Descripción de capacidades que se desarrollaran en el proceso formativo
- CUADRO 4:** Características de las competencias laborales generales
- CUADRO N°5:** Competencias laborales generales
- CUADRO: N°6:** Niveles ocupacionales

CUADRO N°7: Tipo de enunciado carta DACUM

CUADRO N° 8: Plan de estudios en vigencia carrera de contaduría

CUADRO N° 9: Cuadro de empresas invitados para el taller DACUM

CUADRO N° 10: Esquema DACUM

CUADRO N°11: Proceso para realizar un taller DACUM

CUADRO N° 12: Etapas para la planificación de un taller DACUM

CUADRO N° 13: Detalle del proceso a seguir taller DACUM

CUADRO N° 14: Desarrollo del taller DACUM

CUADRO N° 15: Desarrollo del taller DACUM

CUADRO N° 16: Matriz DACUM del área de contaduría general

CUADRO N°17: Tareas identificadas del contador general

CUADRO N° 18: Responsabilidades del contador general

CUADRO N° 19: Principales metas del contador general

CUADRO N° 20: Perfil de ingreso

CUADRO N°21: Perfil de egreso

CUADRO N° 22: Estructura de la carrera de contaduría general

CUADRO N° 23: Malla curricular de contaduría general

CUADRO N°24: Competencia básica

CUADRO N° 25: Estructura de las unidades de competencia UC-1

CUADRO N° 26: Estructura de las unidades de competencia UC-2

CUADRO N° 27: Estructura de las unidades de competencia UC-3

CUADRO N°28: Estructura del elemento de competencia EC-1

CUADRO N°29: Estructura del elemento de competencia EC-2

CUADRO N°30: Estructura del elemento de competencia EC-3

CUADRO N° 31: Estructura de la verificación de la hipótesis

LISTA DE TABLAS

TABLA N° 1: Muestra

TABLA N° 2: Resultados sobre las preguntas a los docentes

TABLA N° 3: Encuesta a trabajadores

TABLA N° 4: Encuesta a estudiantes

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1: Estructura para la elaboración del propósito clave

GRÁFICO N° 2: Encuesta a docentes ISEC La Paz

GRÁFICO N° 3: Encuesta a trabajadores

GRÁFICO N° 4: Encuesta a estudiantes

LISTA DE ABREVIATURAS Y SU SIGNIFICADO

DACUM:	Developing a curriculum, por su sigla en inglés, desarrollo de currículos análisis de funciones y tareas
FBC:	Formación basada en competencias
FBCL:	Formación basada en competencias laborales
NCL:	Normas de competencia laboral
CCL:	Certificado de competencia laboral
PEI:	Proyecto educativo institucional
ISEC:	Instituto superior de educación comercial
SEM:	Servicio educativo metodista
CADEQUIR:	Cámara departamental de quinua real
ILB:	Industrias Lara Bisch
COMISTER:	Comercio internacional y servicios
FONDOECAS:	Fondo de fortalecimiento a las organizaciones campesinas
UC:	Unidad de competencia
EL:	Elemento de competencia
SENA:	Servicio nacional de aprendizaje
SENAI:	Servicio nacional de aprendizaje industrial

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio de investigación, propone una Formación Basada en Competencia Laborales en la carrera de contaduría general Instituto Superior de Educación Comercial La Paz, basado en competencias laborales que permita mejorar el desempeño laboral de los egresados y de ésta manera satisfacer las necesidades, demandas, expectativas del mercado laboral.

El sustento teórico realiza una revisión de conceptos relacionados con la investigación, Formación por Competencias laborales y los resultados del método DACUM que evidencia la viabilidad del mismo.

A través de la aplicación del método de análisis ocupacional DACUM ha sido posible identificar las competencias laborales, perfil profesional, infraestructura y equipamiento para la formación profesional de los estudiantes de la carrera de Contaduría General del Instituto Superior Comercial La Paz, habiéndose logrado de este modo el objetivo general de la presente investigación.

El tipo de investigación es proyectiva y se apoya en la investigación descriptiva, propositiva dado que el enfoque propuesto pretende modificar un problema ya existente, que requiere una solución oportuna. Las técnicas utilizadas fueron cuestionarios, taller, principalmente el análisis ocupacional DACUM.

Se recomienda, que las estrategias previstas en la formación por competencias laborales sean aplicadas gradualmente en el proceso formativo de los estudiantes, siendo de esta manera un incentivo para uniformar los diseños curriculares en las demás carreras que ofrece la institución.

Descriptor: Formación basada en competencias laborales, desempeño laboral, método DACUM.

INTRODUCCIÓN

Diseñar para el futuro es un reto y el reto es ineludible si se quiere participar en la educación de las futuras generaciones. Los hombres del siglo pasado vivieron en la era industrial y la actual y la futura generación viven y vivirán en la era tecnológica y del conocimiento.

Ninguna institución educativa puede permanecer al margen de la era tecnológica en que le ha tocado vivir. El mundo está cambiando principalmente y por lo tanto se impone una revisión constante y general de la formación de los profesionales para detectar si los conocimientos, habilidades y destrezas que pretenden desarrollarse en el estudiante son los que requieren las sociedades actuales; si responden a la internacionalización de la economía a los nuevos bloques económicos, a la nueva sensibilidad humana y a las problemáticas del hombre en general.

La formación de los profesionales deben estar capacitados para brindar sus servicios no solo en el ámbito local y nacional si no también internacionalmente, de tal manera que le garantice una práctica profesional exitosa.

En consecuencia el presente trabajo de estudio hace referencia a uno de los temas de mayor importancia dentro la educación profesional del país, debido a que el Instituto Superior de Educación Comercial La Paz, es una unidad académica estrictamente comercial y de servicios; una Institución con estas características de formación profesional debe considerar principalmente el mercado de trabajo en relación a la competencia laboral. Por esta razón se desarrolló el estudio de “Formación Basado en Competencias Laborales”, para la carrera de Contaduría General del Instituto Superior Comercial La Paz, que permita mejorar el desempeño profesional de los egresados.

Además es necesario mantener la relación entre la educación y el trabajo, entre la institución educativa y empresa, para que favorezca el conocimiento, la preparación

general, la creatividad, las comunicaciones y la información como los mejores instrumentos de adaptación al escenario cambiante del trabajo.

En la actualidad las empresas con éxito reconocen que para ser competitivas en el siglo XXI, es necesario invertir en el capital humano. En la economía global actual, la capacidad para contratar, desarrollar y mantener trabajadores calificados resulta esencial para el crecimiento y el desempeño empresarial. El hecho de garantizar que los trabajadores cuenten hoy en día con competencias y capacidades para llevar a cabo su trabajo de un modo eficaz los beneficia a ellos, a las empresas y a la sociedad en general.

La propuesta de Formación basada en competencias laborales para el área de contaduría general del Instituto Superior de Educación Comercial La Paz, en base a la metodología del taller DACUM nos permitió identificar la funciones y tareas que realiza en su puesto de trabajo el contador General, como también los conocimientos técnicos, las actitudes, habilidades y destrezas generales necesarias para desarrollar con éxito dichas funciones y tareas teniendo como base los principios de:

- ✓ Los trabajadores cualificados están mejor capacitados para describir y/o definir su trabajo que cualquier otra persona.
- ✓ Cualquier trabajo puede ser efectivamente descrito en términos de las tareas que los trabajadores efectúan en dicha ocupación.
- ✓ Las tareas tienen relación directa con los conocimientos, habilidades y actitudes que los trabajadores deben tener para efectuar dichas tareas correctamente.
- ✓ Una función constituye un área de responsabilidad de un trabajo y está compuesta por un conjunto de tareas relacionadas.
- ✓ Las tareas son las unidades específicas de trabajo desempeñados por un trabajador en la realización de una función asignada.
- ✓ Para realizar correctamente una tarea, el /la trabajador/a debe poner en acción conocimientos, habilidades y actitudes.

Los insumos recogidos en base a los principios señalados, nos permitieron lograr el objetivo principal de la investigación.

CAPÍTULO PRIMERO

1. GENERALIDADES

1.1 ANTECEDENTES

Las competencias laborales son un punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto muestran qué se debe formar en los trabajadores y los desempeños que éstos deben alcanzar en el espacio laboral. El surgimiento de la gestión por competencia laboral en la empresa, en parte obedece a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo.

El concepto de competencia laboral se acuñó primero en los países industrializados a partir de la necesidad de formar personas que respondan a los cambios tecnológicos, organizacionales y de acuerdo a un nuevo mercado laboral. A su vez, en los países en desarrollo su aplicación ha estado asociada al mejoramiento de los sistemas de formación para lograr un mayor equilibrio entre las necesidades de las personas, empresas y la sociedad en general (Tobón, 2004,22).

La aplicación del enfoque de competencias laborales se inició en el Reino Unido en 1986; posteriormente fue asumido por Australia (1990) y México (1996), a través de políticas impulsadas por los respectivos gobiernos centrales para consolidar sistemas nacionales de elaboración, formación y certificación de competencias, con el propósito de generar competitividad en todos los sectores de la economía. En otros países como Alemania, Francia, España, Colombia y Argentina, dichos sistemas han sido promovidos por la acción de los Ministerios de Educación, Empleo y Seguridad Social. En Estados Unidos, Canadá, Japón y Brasil, entre otros, surgen por iniciativa de empresarios y trabajadores para propiciar la competitividad de algunos sectores económicos.

La competencia laboral es una pieza central de un enfoque integral de formación que, desde su diseño y operación, conecta el mundo del trabajo a la educación, centrando su atención en el mejoramiento del capital humano como fuente principal de innovación, conocimiento, diferenciación y competitividad.

En Colombia el SENA ha promovido el enfoque de competencias laborales, el cual empieza a ser adoptado de forma amplia por los empresarios para la gestión de su talento humano.

Dadas las ventajas del enfoque en relación con su fuerte vínculo con el sector productivo, la generación de referentes comunes para la formación y evaluación de las personas, actualmente las instituciones de educación media están volcando su atención sobre las competencias para definir la formación laboral que ofrecen a sus estudiantes. Al mismo tiempo, las organizaciones empresariales están incluyendo dentro de sus políticas institucionales el desarrollo de sus procesos de gestión humana, (selección, formación, evaluación, plan de carrera, promoción) con base en competencias laborales tanto generales como específicas (Arnaz, 1997,47).

En la actualidad las empresas con éxito reconocen que para ser competitivas en el siglo XXI, es necesario invertir en el capital humano. Para los trabajadores, el sistema supone un medio válido para demostrar los conocimientos que poseen y lo que sabe hacer. Sin embargo la mayoría de las instituciones superiores forman profesionales sin tomar en cuenta las necesidades del mercado laboral. Esta situación ha originado una importante corriente de opinión que cuestiona la formación de los profesionales egresados de la Carrera de Contaduría General del ISEC La Paz.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Identificación del Problema

La investigación como un proceso de construcción del conocimiento y por tanto el conocimiento de la realidad es un factor muy importante a la hora de realizar procesos formativos de enseñanza aprendizaje. Es ella la que debe dar los insumos para desarrollar los procesos educativos relacionados con el contexto en el que vivimos y por el cual nos vamos preparando.

La formación de profesionales en el área contable se ve ampliamente cuestionada, por la brecha que existe entre los centros de formación y las empresas que requieren profesionales cada vez más competentes para enfrentar los nuevos retos y exigencias del contexto social, económico actual de un mundo globalizado.

En este sentido, es urgente que los futuros profesionales en contaduría se desarrollen mediante nuevas formas de aprendizaje, es decir, con una visión inter y transdisciplinaria que les permita abordar la problemática de su disciplina, de forma integral articulando y contextualizando los problemas contables. Se requiere la formación de un profesional ético, con capacidad para generar información financiera y administrativa que le dé valor agregado a la toma de decisiones. Con actitud emprendedora, visionaria y generadora del cambio en su ámbito socio laboral; con sentido crítico, creativo, analítico, propositivo, comprometido, competitivo, con actitud de servicio al cliente y a la comunidad. Capaz de diseñar y evaluar sistemas de información orientados a la obtención, comprobación y análisis de informes financiero-administrativos de la entidad, útiles a los usuarios regionales, nacionales e internacionales para la toma de decisiones; capaz de Interpretar y aplicar las diversas leyes que afectan a las empresas en sus aspectos contables y financieros.

Además de lo señalado anteriormente, se demanda que el contador sea un profesional competente para contribuir a la administración eficiente de las empresas, mediante el diagnóstico, análisis e interpretación de los diferentes fenómenos económicos, tanto internos como externos; prever contingencias y aminorar los riesgos financieros, así como proponer soluciones a los problemas contables, financieros y administrativos que se presenten; emitir su opinión sobre la información financiera de las organizaciones para la toma de decisiones de los diversos usuarios, trabajar en equipo, coordinar grupos de trabajo, ejercer y delegar autoridad.

Aplicadas estas consideraciones a la realidad actual de la formación de contadores en el ISEC. La Paz, es posible inferir las falencias en los procesos formativos que reciben los estudiantes.

¿Qué implica ello? La detección de deficiencias formativas, en quienes se encargaran prever contingencias y aminorar los riesgos financieros, así como proponer soluciones a los problemas contables, financieros y administrativos de las micro empresas, empresas privadas y públicas del país en su conjunto (Arnaz,1997,125).

Todas estas exigencias y aspiraciones coinciden con los resultados de la evaluación diagnóstica iniciada en el primer semestre de la gestión 2011, en el ISEC. La Paz correspondiente al área de Contaduría General, la que comprendió el estudio de formación profesional y su pertinencia con el desempeño laboral.

Los resultados de esta evaluación nos indican la necesidad de la innovación en la formación profesional, toda vez que se puso en evidencia lo siguiente:

- La mayoría de los docentes del ISEC La Paz, consideran que el plan de estudios no responde a las demandas actuales de la sociedad, por ser obsoleto; además que tiene una visión enciclopedista, con materias innecesarias y pocos espacios para las prácticas.
- Con relación al perfil del contador público hay posiciones contradictorias, sin embargo, la mayoría considera que debe ser revisado para dar respuestas a las demandas del mercado laboral que está exigiendo contadores capaces de trabajar en grupo, expresarse correctamente, con habilidades prácticas para resolver problemas, y con actitudes de honestidad y responsabilidad para el ejercicio de su profesión de forma exitosa.
- Gran parte de los trabajadores del área contable señalan la necesidad de seleccionar cuidadosamente los contenidos, para que sean pertinentes, para el logro de los objetivos curriculares, que debe cuidarse la flexibilidad para que respondan a las demandas del mercado laboral en constante cambio. Los contenidos son la columna vertebral de los planes de estudio.

La formación profesional de los egresados de la carrera de contaduría general, no satisface las necesidades del mercado laboral, por lo que los empresarios necesariamente deben capacitar a los nuevos funcionarios.

En este contexto se plantea las siguientes preguntas:

¿Satisface los requerimientos del mercado laboral, la formación profesional de los egresados de la carrera de contaduría General?

¿Cuáles son las necesidades profesionales del mercado laboral en la actualidad?

¿Cuáles son los lineamientos de la formación basada en competencias profesionales?

¿Cómo sería la formación basada en competencias laborales para los egresados de la carrera de contaduría general?

1.2.2 Formulación del Problema

1.2.2.1 Problema Principal

¿Cómo mejorar la formación profesional de los egresados de la carrera de Contaduría General que satisfaga las necesidades y requerimientos del mercado laboral?

1.2.2.2 Problema Secundario

- **PROBLEMA SECUNDARIO 1.** La formación que reciben los estudiantes no contempla las necesidades ni requerimientos del mercado laboral.
- **PROBLEMA SECUNDARIO 2.** En la actualidad los egresados de la carrera de contaduría general no acceden de inmediato al campo laboral.
- **PROBLEMA SECUNDARIO 3.** En la actualidad la mayoría de las instituciones superiores desconocen sobre la formación basada en competencias laborales.
- **PROBLEMA SECUNDARIO 4.** No existe planes de formación profesional basados en competencias laborales que permitan mejorar el desempeño en el puesto de trabajo.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Proponer una formación basada en competencias laborales que permita mejorar el desempeño profesional de los egresados de la Carrera de Contaduría General del Instituto Superior de Educación Comercial La Paz.

1.3.2 Objetivos Específicos

- **OBJETIVO ESPECÍFICO 1.** Analizar la formación actual de los estudiantes .de la carrera de contaduría general.
- **OBJETIVO ESPECÍFICO 2.** Identificar requerimientos y necesidades del mercado laboral en el contexto, a partir de un taller DACUM.
- **OBJETIVO ESPECÍFICO 3.** Describir los lineamientos de la formación basada en competencias con un estudio documental.
- **OBJETIVO ESPECÍFICO 4.** Diseñar un plan de formación basado en competencias profesionales para la Carrera de Contaduría General.

1.4 JUSTIFICACIÓN

El plan de Desarrollo Productivo del Estado Plurinacional, la nueva Ley de Educación Avelino Siñani – Elizardo Pérez hacen hincapié en la educación productiva, sobre las exigencias del desarrollo científico, tecnológico y el acelerado avance industrial del mundo, que impone a nuestro país asumir su propio desarrollo. Para ello se debe articular los procesos educativos, formativos en el marco de la concepción productiva. Por lo que las instituciones de formación profesional debemos responder a las demandas actuales del mercado laboral.

El progreso económico social de un país puede medirse en cantidad y calidad por medio de la calidad de vida que llevan sus habitantes (Arce, 1998:11). En la vida de un país, que busca el desarrollo de su economía, tiene particular importancia la aplicación de la formación de profesionales por competencias laborales como una alternativa para lograr el desarrollo integral. No se puede vivir sometido al subdesarrollo, con una estructura económica en crisis, sometido a fuerte presión externa de artículos importados. De ahí, nace la importancia de la formación por competencias laborales y su relación con el desempeño profesional del egresado.

La calidad de formación profesional alcanzada en un país está en función de un conjunto complejo de variables como las políticas educativas, formación docente, habilidades pedagógicas, rendimiento escolar, planes y programas, infraestructura, equipamiento, materiales didácticos, condiciones de estudio,

condiciones de trabajo, relación formación profesional y mercado laboral y otros, que interactúan para producir distintos grados de éxito. Un excelente sistema de formación profesional, presupone que todas estas variables que contribuyen son de alta calidad.

Por otra parte, el mercado laboral del contador es más exigente que requiere nuevos perfiles profesionales que posibiliten el desarrollo de competencias para el uso y generación de software especializados, ampliando con ello el campo de la profesión. En este sentido, es urgente que los futuros profesionales en contaduría se desarrollen mediante nuevas formas de aprendizaje, es decir, con una visión inter y transdisciplinaria que les permita abordar la problemática de su disciplina, de forma integral articulando y contextualizando los problemas contables (Tabón, 2004, 247).

De otro modo cuando estas variables son inadecuadas como los recursos humanos, infraestructura, equipamiento, material didáctico y otros el rendimiento de los estudiantes en el mundo laboral es absolutamente deficiente. (Nava, 1991:47)

Para atender estas nuevas exigencias y requerimientos, en torno a la definición de profesionalidad de los trabajadores resulta necesario proponer la formación por competencias laborales que involucra a reformular diseños curriculares, contenidos científicos y tecnológicos, formas de evaluación y mejoramiento de infraestructura.

1.5 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Alcance espacial

El alcance de la presente investigación se circunscribe al ámbito de formación de la Carrera de Contaduría General de Instituto Superior Comercial La Paz y a los egresados que trabajan en el radio de la zona norte de la ciudad de La Paz.

1.5.2 Alcance temporal

La presente investigación se realizó durante el primer y segundo semestre de la gestión 2011, lapso de tiempo que permitió la obtención de información relevante, pertinente y necesaria para la finalización de la tesis.

1.5.3 Alcance temático

La presente iniciativa temática está orientada a la formación por competencias laborales en el subsistema de educación superior a los aspectos relacionados con la investigación, desempeño laboral y a los procesos curriculares que se desarrollan en la carrera de contaduría general del Instituto Superior de Educación Comercial La Paz.

1.6 PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS

La formación basada en competencias laborales, mejora el desempeño profesional de los egresados de la Carrera de Contaduría General del Instituto Superior de Educación Comercial La Paz.

1.7 DETERMINACIÓN DE VARIABLES

1.7.1 Variable Independiente

X= La formación basada en competencias laborales

1.7.2. Variable Dependiente

Y = Desempeño profesional de los egresados de la Carrera de Contaduría General del Instituto Superior de Educación Comercial La Paz.

1.8 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	MEDIDORES	ESCALAS	TÉCNICAS E INST.
VARIABLE INDEPENDIENTE - Formación por competencias laborales	- Currículo de la carrera. - Docentes con formación en competencias laborales. - Infraestructura - Equipamiento	- Diagnóstico Inicial - Taller Dacum - Certificación - Experiencia Laboral - N° de Aulas. - Dimensiones de las aulas. - N° de laboratorios - N° de equipos.	Categorías a) Fortalezas, oportunidades, dificultades y amenazas b) Suficiente, insuficiente C) Adecuado, poco adecuado, nada adecuado d) Suficiente, insuficiente	- Lluvia de ideas - Análisis de puestos - Entrevistas - Aplicación de cuestionarios. Observación directa.

VARIABLE	DIMENSIONES	MEDIDORES	ESCALAS	TÉCNICAS E INST.
----------	-------------	-----------	---------	------------------

VARIABLE DEPENDIENTE - DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE CONTADURÍA A GENERAL	Formación Integral - Procedimental (práctica) - Conceptual (cognitivo) - Actitudinal (valores) - Decidir (Producto)	Criterios de desempeño: Alto Medio Bajo	Categorías: a) De proceso óptimo Satisfactorio Con dificultad b) De rendimiento Muy efectivo Medianamente efectivo Poco efectivo	Observación sistemática. Estudio de mercado. Entrevistas.
---	--	---	---	---

CUADRON° 1: Operacionalización de variables

FUENTE: Elaboración propia en base a datos de investigación, 2011

1.9 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Este instrumento gráfico nos permite establecer la coherencia de los elementos más relevantes del trabajo de investigación, en el que mostramos claramente la relación entre el problema, el objetivo general y la hipótesis. El cuadro muestra la siguiente presentación:

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
¿Cómo mejorar la formación profesional de los egresados de la carrera de Contaduría General que satisfaga las necesidades y requerimientos del mercado laboral?	PROPONER UNA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS LABORALES QUE PERMITA MEJORAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE CONTADURÍA GENERAL DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN COMERCIAL LA PAZ.	La formación basada en competencias laborales, permitirá mejorar el desempeño profesional de los egresados de la Carrera de Contaduría General del Instituto Superior de Educación Comercial La Paz.

CUADRO N° 2: Matriz de consistencia

FUENTE: Elaboración propia en base a datos de investigación, 2011

CAPÍTULO SEGUNDO

2. ESTADO DEL ARTE

2.1 FORMACIÓN POR COMPETENCIAS

La Educación por Competencias en el marco de la formación pretende ser un enfoque integral que busca vincular el sector educativo con el productivo y elevar el potencial de los individuos, de cara a las transformaciones que sufre el mundo actual y la sociedad contemporánea.

“El tema respecto a la educación por competencias y formación a menudo se centra fundamentalmente en la construcción de discursos que se orientan a impulsar el saber, no obstante las nuevas modalidades educativas reúnen objetivos claros y definidos del proceso que implican la demostración del Saber (conocimientos), en el Saber Hacer (de las competencias) y en las Actitudes (compromiso personal-en el Ser) lo que determina en la formación como un proceso que va más allá de transmitir saberes y destrezas”¹.

2.2 DISEÑO CURRICULAR

¹ LA EDUCACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, Martínez Cejas Magda, Universidad de Carabobo, Venezuela, 2000

El concepto de diseño curricular reemplaza al clásico concepto de plan de estudios. Mientras éste enuncia la finalidad de la formación en términos genéricos y a través de un ordenamiento temporal de las materias que se deben enseñar, el diseño curricular es un documento más amplio que incluye, además, los distintos elementos de la propuesta formativa (Catalano, 2004,89).

En la actualidad no se puede enseñar bien sin pedagogía. Aunque a la hora de la verdad, cualquiera enseña. Por ejemplo los amigos, los padres y hasta los niños enseñan a sus padres. Pero enseñar bien es un arte más difícil, porque exige tener claro para donde se va, cómo se aprende y se desarrolla el alumno, que tipos de experiencias son más pertinentes y eficaces para la formación y el aprendizaje del estudiante y con qué técnicas y procedimientos son más efectivos enseñar ciertas cosas.

La verdadera enseñanza es intencional, obedece a un plan, tiene metas claras y se rige por ciertos principios y conceptos que los maestros estudian bajo el nombre de pedagogía. Ella se dedica al estudio de las teorías y conceptos que permiten entender y solucionar los problemas de la enseñanza. Cada teoría pedagógica se representa mediante un modelo pedagógico. Otras disciplinas y ciencias aportan al conocimiento de la enseñanza, como son la informática, las ciencias de la comunicación, la sociología, la política, la ética, la lingüística, etc., pero es la pedagogía, cuya red conceptual gira alrededor de la formación, la disciplina mejor dotada para articular los aportes de las demás disciplinas con miras a una comprensión integral de la enseñanza y del currículum (Arnaz, 1997, 49).

Las intencionalidades de la educación, en términos de los resultados que se pretende alcanzar en cuanto a la formación del ciudadano y del tipo de sociedad, se concretan mediante el currículum qué actúa y como proceso operativo, en el que entran un conjunto de elementos(actores sociales, objetivos, recursos), interactúan para alcanzar las intenciones educativas.

El currículum tiene como fin plasmar una determinada concepción educativa en términos de lo individual, lo social y lo cultural. Así mediante la planificación y

ejecución del currículum se fortalece el logro del tipo de hombre y de sociedad que el grupo demanda del sistema educativo. Existen muchas concepciones de educación pero lo importante es que haya congruencia entre el enfoque que se plantea de la educación y el del currículum. De acuerdo a lo expuesto, la educación debe visualizarse en su triple proceso que implica: el desarrollo de la persona, la interrelación con el grupo social e incorporación de la cultura (Pansza, 1998, 236).

El educador concreta su accionar en la ejecución del currículum cuando ejerce cotidianamente la tarea de orientar los procesos de enseñanza y aprendizaje, pues debe enmarcarse en los planteamientos generales de la política educativa que regulan el proceso educativo nacional. Estos planteamientos llegan hasta él mediante los documentos oficiales y la legislación vigentes que incluyen las expectativas en torno al proceso educativo del país.

Al planificar el currículum se debe seleccionar contenidos y metodologías, elaborar materiales, incorporar los aportes de la comunidad, evaluar los aprendizajes, tomando como norte el cumplimiento de los fines y objetivos de la educación, que le permite contribuir a la formación del tipo de hombre y de sociedad a que aspira el Estado y que se evidencian en esa política educativa. La educación, como tarea orientada hacia un fin, debe ser planificada para guiarla mejor y dotarla de racionalidad, para economizar tiempo, recursos y esfuerzos; y finalmente para facilitar el logro de los objetivos previstos.(Pansza, 1998, 238).

Con la finalidad de orientar la práctica educativa en el ámbito de los centros de formación profesional, en el diseño curricular se especifican los distintos componentes pedagógico-didácticos:

- Intenciones.
- Objetivos
- Contenidos
- Metodologías
- Secuencia de contenidos
- Selección de materiales

- Criterios de enseñanza y de evaluación

El diseño curricular procura constituirse en uno de los medios que orientan la formación profesional, para lo cual se propone articular las características, las necesidades y las perspectivas de la práctica profesional, con las del proceso formativo.(Arnaz, 1997, 77).

La elaboración del diseño curricular puede realizarse adoptando distintos enfoques, cada uno de los cuales responderá a las concepciones que se sustenten sobre la formación profesional, sobre el enseñar, sobre el aprender, y sobre el papel y la organización que en la propuesta formativa, tendrán la teoría y la práctica. Para una mayor comprensión de los rasgos del enfoque del diseño curricular basado en competencias, mencionaremos brevemente las particularidades de los diferentes enfoques (Tabón, 2004, 276)

En general, en nuestros centros de formación predomina el enfoque de elaboración del diseño curricular que podríamos denominar clásico, el cual se caracteriza por:

- Estar constituido por un conjunto de materias separadas y relativamente autónomas.
- Llevar a cabo las prácticas en talleres y/o laboratorios, a través de un desarrollo independiente de las materias.
- Contar con docentes especializados exclusivamente en contenidos teóricos o en contenidos prácticos.
- Referir los objetivos de enseñanza a los conocimientos que los/las docentes consideran que los/las alumnos/as deben adquirir en cada materia para un desempeño futuro que no está claramente definido

Otro enfoque posible de la enseñanza es el denominado tecnológico. Este diseño se caracteriza por los siguientes atributos:

- Estar centrado en la adquisición por parte de los/las alumnos/as, de habilidades o destrezas específicas tanto en los aspectos teóricos como en los prácticos de la formación.

- Poner énfasis en los aspectos operativos y técnicos del rol profesional.
- Organizar la enseñanza y la evaluación en torno a muchos objetivos específicos y concretos. Por ejemplo: el uso de los instrumentos de medición.
- Programar la enseñanza de manera sumamente detallada a partir de los resultados concretos y observables que los/las alumnos/as deben alcanzar.

Ambos tipos de enfoque poseen limitaciones evidentes para diseñar una propuesta formativa capaz de satisfacer las demandas planteadas a la formación profesional por el actual contexto socio-laboral (Tabón, 2004, 279)

El enfoque basado en competencias laborales presenta, a nuestro criterio, características específicas que le permiten responder con suficiente plasticidad y adecuación a las exigencias cambiantes del contexto socio-productivo.

2.3 DISEÑO CURRICULAR BASADO EN COMPETENCIAS LABORALES

El diseño curricular basado en competencias laborales es un documento elaborado a partir de la descripción del perfil profesional, es decir, de los desempeños esperados de una persona en un área ocupacional, para resolver los problemas propios del ejercicio de su rol profesional. Procura de este modo asegurar la pertinencia, en términos de empleo y de empleabilidad de la oferta formativa diseñada (Panel VI, 2001, 5).

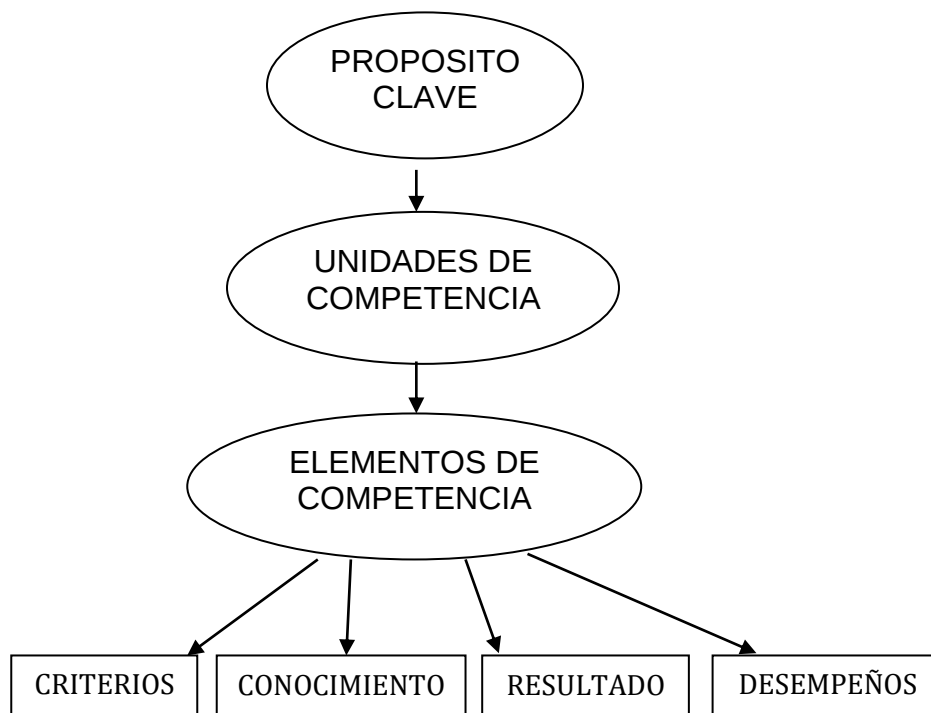
El perfil profesional se construye a partir del análisis funcional. Esta metodología, permite elaborar una descripción integral y exhaustiva de los desempeños esperados en términos del propósito clave en el cual estos se sustentan, y de las unidades y los elementos de competencia que se pondrán en juego dicho desempeño.

El diseño curricular basado en competencias, al tomar como punto de partida de su elaboración la identificación y la descripción de los elementos de competencia de un rol o de un perfil profesional, pretende promover el mayor grado posible de articulación entre las exigencias del mundo productivo y la formación profesional a desarrollar (Camperos, 2004, 7).

“El diseño curricular basado en competencias responde, por un lado, al escenario actual en el cual el trabajador debe tener la capacidad de prever o de resolver los problemas que se le presentan, proponer mejoras para solucionarlos, tomar decisiones y estar involucrado -en menor o mayor grado- en la planificación y en el control de sus actividades. Por otro lado, responde a las investigaciones acerca del aprendizaje, en tanto propone una organización que favorece el aprendizaje significativo y duradero”²

Al elaborar el diseño curricular, se describirán las capacidades que se desarrollarán a lo largo del proceso de formación para promover en los/las egresados/as un desempeño efectivo del rol.

Dichas capacidades se inferirán del análisis de cada una de las unidades y de los elementos de competencia.



CUADRO Nº 3: Descripción de capacidades que se desarrollarán en el proceso formativo
FUENTE: CALATANO, Ficha de apoyo Nº 2

²CATALANO, Ana María, DISEÑO CURRICULAR BASADO EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL, 1ra edición, Buenos Aires 2004.

La tarea de elaboración del diseño curricular requiere el establecimiento de las capacidades básicas (leer; escribir; resolver operaciones matemáticas; argumentar; plantear problemas) que se deberán adquirir, consolidar o desarrollar como requisito para el aprendizaje de los distintos módulos. Será necesario evaluar si la persona, joven o adulta las desarrolló previamente, en cuyo caso este deberán ser consolidadas y ampliadas. Si no hubieran sido adquiridas en el nivel adecuado, será necesario adoptar decisiones curriculares para suplir el déficit, entre ellas, la inclusión de instancias de nivelación y de promoción de capacidades a partir del desarrollo de situaciones o de problemas.

El currículum debe tener pertinencia en sus contenidos y la congruencia de su estrategia formativa con el perfil profesional de salida (conocimientos, competencias y actitudes). Para lo cual debemos tener en cuenta las siguientes interrogantes (Coll, 1991, 87):

¿Toma en cuenta el perfil académico real de los alumnos con los que tiene que aplicarlo?

¿Considera los requerimientos del mercado de trabajo?

¿Su enfoque integra los aspectos de formación profesional y los de desarrollo personal?

¿Propicia en el estudiante la creatividad, la investigación, la capacidad de crear fuentes de trabajo y la responsabilidad social?

¿Cuál es la participación de los docentes en la formulación y evaluación del currículo?

¿Existe algún tipo de evaluación del perfil profesional que permita demostrar las competencias adquiridas del egresado?

Para Coll, 1991 al examinar el currículo se debe tener en cuenta:

- La coherencia entre la propuesta académica y lo exigido para ser admitido como alumno del programa.
- La coherencia de sus objetivos y estrategias de aprendizaje con los medios y recursos utilizados para plasmarlos.

- Mecanismos y prácticas que la institución pone en juego para estimular o exigir que sus alumnos cumplan con sus responsabilidades académicas.
- La eficacia del control de los aprendizajes de los alumnos, la pertinencia y validez de los criterios y forma de evaluarlos y de verificar si logran las competencias profesionales establecidas en el perfil de egresado. Este último punto, podría comprobarse en el momento de la evaluación del profesional que solicita su certificación profesional.

El tratamiento curricular de las competencias debiera aplicarse de forma obligatoria en la educación superior, de manera que integren los esfuerzos formativos y promuevan el desarrollo de los diferentes niveles de dominio de las competencias a lo largo de la formación profesional del estudiante (Mertens, 1996, 119).

El tratamiento de las competencias y capacidades en los niños, niñas y adolescentes (educación básica) es incipiente en las escuelas públicas, mientras que en las privadas los alumnos se incorporan cada vez más a esta cultura del aprendizaje por competencias, al igual que sus profesores.

2.4 CONCEPTO DE COMPETENCIA

El concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción (Álvarez de Sayas, 2003, 114).

La competencia es un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella. Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano.

Abordar el enfoque de competencias es dar un viraje hacia los resultados de la aplicación de esos saberes, habilidades y destrezas. En otras palabras, las competencias se refieren a un saber hacer en contexto. Por ello, la competencia se demuestra a través de los desempeños de una persona, los cuales son observables y medibles y, por tanto evaluables. Las competencias se visualizan, actualizan y desarrollan a través de desempeños o realizaciones en los distintos campos de la acción humana (Álvarez de Sayas, 2003,142).

2.4.1 Competencia laboral

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados (Catalano, 2004,39).

Contar con competencias básicas, ciudadanas y laborales facilita a los jóvenes construir y hacer realidad su proyecto de vida, ejercer la ciudadanía, explorar y desarrollar sus talentos y potencialidades en el espacio productivo, lo que a la vez les permite consolidar su autonomía e identidad personal y mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

Las competencias laborales pueden ser definidas como: “Un conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, de acuerdo a los estándares históricos y tecnológicos vigentes”³.

De esta manera, en la definición de competencia se integran el conocimiento y la acción. Las capacidades que permiten desempeños satisfactorios se forman a partir del desarrollo de un pensamiento científico-técnico reflexivo, de la posibilidad de

³ CATALANO, Ana María, DISEÑO CURRICULAR BASADO EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL, 1ra edición, Buenos Aires 2004.

construir marcos referenciales de acción aplicables a la toma de decisiones que exigen los contextos profesionales, de desarrollar y asumir actitudes, habilidades y valores compatibles con las decisiones que se deben tomar y con los procesos sobre los cuales se debe actuar responsablemente.

Los procesos de formación basados en competencias son bastante nuevos y parecen surgir principalmente de dos orígenes:

- En la necesidad del trabajador de obtener un servicio de formación para superar un resultado de evaluación de aún no competente.
- En los procesos de modernización de los sistemas de formación que ven en el movimiento de las competencias un referente muy válido para optimizar los insumos del diseño curricular y organizar el proceso enseñanza-aprendizaje entorno a la construcción de capacidades para llegar a ser competente.

Competencia laboral es la descripción de las grandes tareas independientes que realiza un trabajador en su puesto de trabajo. Es a la vez, la suma de pequeñas tareas llamadas subcompetencias. La totalidad de las competencias es la descripción total de las tareas de un puesto de trabajo.

Por otro lado la competencia laboral es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizand los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajador competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo (Tobón, 2004, 292).

La competencia profesional es vista como la manifestación de varias competencias puestas en juego en el ejercicio del trabajo. Estas son: la competencia técnica, la competencia metodológica, la competencia social y la competencia participativa.

- **Competencia técnica:** es el dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito de trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

- **Competencia metodológica:** implica reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, encontrar soluciones y transferir experiencias a las nuevas situaciones de trabajo.
- **Competencia social:** colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva, mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.
- **Competencia participativa:** participar en la organización del ambiente de trabajo, tanto el inmediato como el del entorno, la capacidad de organizar y decidir, así como de aceptar responsabilidades.

Este puede ser considerado un enfoque integrador en el que se advierte el amplio peso asignado a las características del desempeño que definen capacidad de adaptación y de trabajo en equipo ante situaciones cambiantes.

2.4.2 Clases de competencia laboral

2.4.2.1 Competencias laborales básicas

“Son las competencias fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral”⁴. Estas competencias se caracterizan por:

- Constituyen la base sobre la cual se forman las demás clases de competencias.
- Se forman en la educación básica y media.
- Posibilitan analizar, comprender y resolver problemas de la vida cotidiana.
- Constituyen un eje central en el procesamiento de la información.

2.4.2.2 Competencias laborales generales

“Son aquellas competencias comunes a varias ocupaciones o profesiones”⁵. Las competencias generales se caracterizan por:

- Aumentan las posibilidades de empleabilidad. Permiten a las personas cambiar fácilmente de un trabajo a otro.

⁴ TOBÓN Sergio, FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, 2da edición Bogotá 2006

⁵ TOBÓN Sergio, FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, 2da edición Bogotá 2006

- Favorecen la gestión, consecución y conservación del empleo.
- Permiten la adaptación a diferentes entornos laborales, requisito esencial para afrontar los constantes cambios en el trabajo.
- No están ligadas a una ocupación en particular.
- Se adquiere mediante procesos sistemáticos de enseñanza aprendizaje.
- Su adquisición y desempeño puede evaluarse de manera rigurosa.

Las competencias laborales generales se caracterizan por no estar ligadas a una ocupación en particular, ni a ningún sector económico, cargo o tipo de actividad productiva, pero habilitan a las personas para ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender. Junto con las competencias básicas, los cuales facilitan la empleabilidad de las personas. La empleabilidad es la capacidad de una persona para conseguir un trabajo, mantenerse en él y aprender posteriormente los elementos específicos propios de la actividad (Álvarez de Sayas, 2003, 147)

Las competencias laborales generales son necesarias en todo tipo de trabajo, ya sea en desempleo o en una iniciativa propia para la generación de ingreso. Son ejemplos de ellas la orientación al servicio, la informática, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la resolución de problemas, el conocimiento del entorno laboral y el manejo de procesos tecnológicos básicos. Estas competencias son transferibles, es decir, se aplican en cualquier ambiente donde existe una organización productiva: la familia, la comunidad y la empresa, quienes generan el desarrollo continuo de nuevas capacidades que son observables y medibles, lo cual significa que es posible evaluarlas y certificar que una persona cuenta con ellas. En el siguiente cuadro se presentan las principales características de las competencias laborales generales ([http://www.educaweb.com/esp/secciones.asp? 28-07- 10](http://www.educaweb.com/esp/secciones.asp?28-07-10))

GENERICAS	No están ligadas a una ocupación particular
TRANSVERSALES	Son necesarias en todo tipo de empleo

TRANSFERIBLES	Se adquieren en procesos de enseñanza aprendizaje
GENERATIVAS	Permiten el desarrollo continuo de nuevas capacidades
MEDIBLES	Su adquisición y desempeño es evaluable

CUADRO 4: Características de las competencias laborales generales
FUENTE: Centro tutorial de formación por competencias, 2000

Las competencias laborales generales cobran especial importancia en la actualidad en virtud de los cambios que se han dado en la organización del trabajo. Las organizaciones actualmente exigen mayor coordinación entre las personas para emprender acciones, polivalencia (posibilidad de asumir distinto tipo de funciones o puestos de trabajo), orientación al servicio y al mejoramiento continuo, capacidad para enfrentar cambios, anticiparse a las situaciones y crear alternativas novedosas para la solución de problemas (Mertens, 2000, 117)

Los cambios recientes en el mercado laboral reflejados en los elevados índices de desempleo e informalidad y las nuevas formas de contratación han incidido en que la capacidad para emprender actividades productivas tales como asociaciones, cooperativas, unidades de trabajo familiar o comunitario o crear empresa, sea considerada hoy en día una competencia laboral general.

Varios estudios nacionales e internacionales han permitido identificar algunas competencias laborales generales que el sector productivo ha considerado fundamentales para que las personas puedan ingresar y adaptarse a un ambiente productivo, relacionarse adecuadamente con otros y con los recursos disponibles y aprender sobre su trabajo. El siguiente cuadro presenta una síntesis de esos hallazgos (Mertens, 2000, 124)

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES	
INTELECTUALES	Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.

PERSONALES	Condiciones del individuo que le permiten actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo, aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamientos social y universalmente aceptados. Aquí se incluyen la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio.
INTERPERSONALES	Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
ORGANIZACIONALES	Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la experiencias de otros.
TECNOLOGICAS	Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.
EMPRESARIALES	Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras.

CUADRO N° 5: Competencias laborales generales

FUENTE: Organización de los Estados Iberoamericanos para la Educación, 2007

2.4.2.3 Competencias laborales específicas

Las competencias laborales específicas son aquellas necesarias para el desempeño de las funciones propias de las ocupaciones del sector productivo. Poseerlas significa tener el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados de calidad en el cumplimiento de una ocupación y, por tanto, facilitan el alcance de las metas organizacionales.

Las competencias laborales específicas están relacionadas con las funciones productivas, es decir, con el conjunto de actividades laborales necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, en relación con el propósito clave de un área objeto de análisis. Estas competencias habilitan a las personas para desempeñar una ocupación o un grupo de ocupaciones. Una ocupación es un conjunto de puestos de trabajo con funciones productivas afines cuyo desempeño requiere competencias comunes relacionadas con los resultados que se obtienen (Camperos, 2004, 78)

En una gran parte de países las ocupaciones se han agrupado por afinidad de funciones, buscando con ello hacer ofertas educativas que permitan la movilidad entre varios campos ocupacionales, es decir, formar en áreas que sirvan a varias ocupaciones, logrando con ello polivalencia y movilidad ocupacional de quienes poseen dicha formación(<http://educación.jalisco.gob.mx/consulta/educar/13-07-2010>)

En Colombia el SENA⁶ construyó la Clasificación Nacional de ocupaciones, para lo cual identificó 450 ocupaciones agrupadas en las siguientes áreas:

- Finanzas y administración
- Ciencias naturales y aplicadas
- Salud
- Ciencias sociales, educativas, religiosas y servicios gubernamentales
- Arte, cultura, esparcimiento y deporte
- Ventas y servicios
- Explotación primaria y extractiva
- Oficios, operación de equipos y transporte
- Procesamiento, fabricación y ensamble.

Estas ocupaciones están distribuidas de forma vertical en cinco niveles ocupacionales, desde el semicalificado hasta el de alta dirección y gerencia. Cada una de las nueve áreas ocupacionales contiene un número de ocupaciones en los cinco niveles ocupacionales, como se ilustra en el siguiente cuadro.

Nivel 5	Directivo	Gerentes, directores y jefes
Nivel 4	Profesional	Doctores y Licenciados
Nivel 3	Técnico	Técnicos, contadores, profesores y otros.
Nivel 2	Calificado	Auxiliares

⁶ MANUAL DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN CON BASE EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL, Bogotá, 2003

Nivel 1	Semicalificado	Ayudantes
---------	----------------	-----------

CUADRO: N°6: Niveles ocupacionales

FUENTE: SENA, Clasificación nacional de ocupaciones, 2003

2.5 FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

El enfoque de competencias busca estimular un proceso de aprendizaje que sea significativo para los estudiantes, integrando la teoría y la práctica, ya que conecta un determinado conocimiento o habilidad con la diversidad de aplicaciones en un entorno productivo complejo y cambiante (Domínguez, 2004, 244).

Para Mertens 2000, el proceso más que tendiente a entregar de conocimientos o destrezas puntuales, se orienta a facilitar la identificación de las causas de los problemas presentes en una situación laboral y aportar soluciones creativas y efectivas, que en el caso de la formación de competencias laborales específicas implican elementos propios de una ocupación.

La formación de competencias laborales, tanto generales como específicas, demanda un trabajo de articulación de contenidos y saberes al interior de las instituciones para optimizar el tiempo disponible y el uso de talleres, aulas, laboratorios y espacios de simulación. Igualmente implica revisar la concepción de la educación en tecnología vista como un escenario de integración de conocimientos, habilidades y comportamientos. La utilización de los talleres, más que orientarse a una exploración vocacional se convierte en la fuente de aprendizaje de la ciencia y la tecnología

Asumir el enfoque de formación por competencias laborales, tanto generales como específicas, impone a las instituciones educativas la necesidad de generar unos vínculos más estrechos con el sector productivo, de modo que éstas puedan relacionarse con el mundo laboral en donde se van a aplicar las competencias mediante prácticas o pasantías (Domínguez, 2004, 257)

2.5.1 Formación de competencias laborales generales.

La formación de competencias laborales generales puede hacerse de manera transversal a las áreas definidas en el plan de estudios, involucrando situaciones y contextos propios del mundo productivo.

Formar las competencias laborales generales en los estudiantes supone crear oportunidades en las cuales las áreas, más allá de desarrollar maestría en ciertos conocimientos, suministran insumos para cumplir propósitos de diverso tipo tales como informar, persuadir, clarificar, explicar cómo funciona algo, hacer recomendaciones, vender ideas, etc.(Camperos, 2004,122)

Desarrollar estas competencias no demanda tiempos, ni espacios ni docentes adicionales, pues se hace en el aula o fuera de ella. En el aula se articula con los contenidos de las áreas mediante proyectos y casos, aprovechando la dinámica propia de la interacción entre los estudiantes y el docente. Fuera del aula, la formación de competencias se integra a las distintas actividades institucionales orientadas a la socialización del conocimiento, la expresión (teatro, danzas, etc.), la vinculación con el entorno (servicio social estudiantil, proyectos comunitarios), la orientación profesional, los días temáticos (el idioma, la ciencia, profesor, agua, etc.), entre otras.

Las situaciones de aprendizaje deben permitir al estudiante moverse en un ambiente en el que la solución a los problemas es fundamental, donde el trabajo debe estar orientado a obtener unos resultados medibles y satisfactorios. Lo importante es que estas actividades y espacios institucionales tengan la intencionalidad explícita de formar competencias laborales generales, lo que se refleja en la planeación y diseño de estrategias para recoger los aprendizajes de forma sistemática (Camperos, 2004,142)

La propuesta pedagógica plasmada en los planes de estudio y proyectos institucionales debe abordar elementos relacionados con las competencias laborales generales para dar consistencia al enfoque de formación propio de la institución educativa.

2.5.2 Formación de competencias laborales específicas

El diseño de la formación basada en competencias laborales específicas se orienta a desarrollar aquellas definidas dentro de una empresa o sector y exige involucrar nuevas estrategias pedagógicas relacionadas con los contextos productivos, lo que garantiza la pertinencia de los programas.

La modularización se convierte en una característica de los programas organizados por unidades de competencia, dando flexibilidad a la oferta y permitiendo la construcción de itinerarios formativos desde la educación media hasta la superior, de carácter técnico y tecnológico (Catalano, 2004,147)

La práctica laboral, en condiciones reales de desempeño, es la estrategia pedagógica central de la educación basada en competencias laborales específicas. En ella el estudiante autoevalúa sus resultados de desempeño y con el apoyo docente realiza planes de mejoramiento.

Las competencias laborales específicas se adquieren, precisamente, en el lugar de trabajo o mediante el uso de estrategias de enseñanza con un fuerte componente de estudio realizado en ambientes laborales generales ([http://www.educaweb.com/esp/secciones.asp? 28-07- 10](http://www.educaweb.com/esp/secciones.asp?28-07-10)).

Por estar tan fuertemente ligadas al mundo productivo, las competencias laborales específicas constituyen en un instrumento fundamental para incrementar la productividad y competitividad de las empresas. Por esta razón en Colombia, desde el año 1997, por encargo del gobierno nacional, el **SENA** ha emprendido diversas acciones alrededor de las competencias laborales específicas relacionadas con:

- La identificación de las unidades de competencias laborales propias de áreas ocupacionales de prioritario interés para el país en concertación con el sector productivo para construir normas de competencia, como se explicará más adelante.
- El rediseño de su oferta de formación para ajustarla al enfoque de competencias laborales.
- La evaluación y certificación del desempeño laboral de los trabajadores con base en competencias.

2.6 NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS

La normalización es el proceso que se sigue para establecer a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñarla satisfactoriamente. Las normas de competencia laboral, al estilo de las ISO, indican el contenido y especificidad de una competencia y contienen la siguiente información (Cejás 2000, 125)

- Los logros que se deben alcanzar en el desempeño de las funciones.
- Los conocimientos, habilidades y destrezas intelectuales, sociales y biofísicas que se requieren para alcanzar dichos logros.
- Los diferentes contextos y escenarios laborales, instrumentos y equipos de trabajo.
- Las actitudes y comportamientos propios del desempeño.
- Las evidencias de conocimiento, desempeño y resultado que las personas deben demostrar en el proceso evaluativo para ser certificado como competente.

Desde la perspectiva de las competencias laborales se reconoce que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje escolar formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo. Por lo mismo, se reconoce que no bastan los certificados, títulos y diplomas para calificar a una persona como competente laboral o profesionalmente. La propuesta se concreta en el establecimiento de las normas de competencia, mismas que son el referente y el criterio para comprobar la preparación de un individuo para un trabajo específico. De este modo, "la norma constituye un patrón que permite establecer si un trabajador es competente o no, independientemente de la forma en que la competencia haya sido adquirida" (Morfín, 1996).

La normalización puede partir de procesos de investigación y consulta con participación amplia de empresarios y trabajadores, como se ha hecho en los del Reino Unido, Brasil, Argentina y Uruguay. También puede ser liderada por entidades

de carácter nacional que inciden en los programas y ofertas de capacitación y generan modelos de certificación de competencias, como es el caso del Consejo de Normalización de Competencias Laborales, Conocer de México.

2.6.1 Certificación de competencias laborales específicas

En países en los que el uso de las normas de competencia se ha promovido por el gobierno y el sector productivo para fomentar la competitividad nacional e internacional, con políticas de aseguramiento de calidad, las normas de competencia se emplean como referentes para la formación y en procesos de certificación de competencias laborales de los trabajadores.

La certificación de competencias laborales es el reconocimiento de una competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. Es una garantía de calidad de lo que el trabajador es capaz de hacer y las competencias que posee para ello (Mertens, 2003, 214)

El certificado de competencia laboral es un documento que reconoce la idoneidad profesional y es prueba de que se “sabe hacer” efectivamente una actividad laboral. En otros países como el caso de Colombia, en ciertos sectores como el de agua potable y el gas, se exige una certificación laboral de carácter obligatorio a las personas que se vinculan a ellos. En otros sectores es voluntario, pero en la medida en que las empresas establezcan sistemas de gestión de calidad, se encontrará la convergencia de sus políticas en esta materia con la certificación de la competencia laboral y su utilización en los procesos de selección y mejoramiento del capital humano (Morfín, 1996).

Las ventajas de la certificación para las personas es que:

- Conocen previamente los resultados que deben lograr, ya sea en su proceso educativo o en el entorno laboral;
- En el mercado laboral las personas se consideran competentes por el logro de resultados, sin importar, en la mayoría de las veces, la posesión de títulos académicos universitarios o la institución educativa en donde se formó;

- Se le reconocen las competencias adquiridas previamente, ya sea por vía de la educación o de la experiencia laboral.

Para las empresas, la certificación se constituye en el complemento que faltaba para integrar su política de aseguramiento de calidad, por medio de la cual ya no sólo se certifica la calidad de procesos y productos, sino también el desempeño de las personas. Esta triple certificación fortalece aún más la participación del sector productivo en mercados nacionales e internacionales, los que cada vez más exigen mayores avales a la calidad de los procesos que intervienen en la producción de bienes y servicios.

2.7 ANÁLISIS FUNCIONAL

Es una técnica que se utiliza para identificar las competencias laborales inherentes a una función productiva. Tal función puede estar definida a nivel de un sector ocupacional, una empresa, un grupo de empresas o todo un sector de la producción o los servicios. Se pueden desarrollar análisis funcionales con diferentes niveles de inicio: un sector ocupacional (hotelería); ocupaciones transversales a varios sectores (seguridad y salud ocupacional); o una ocupación (reparador de PC). Esto hace evidente la flexibilidad del análisis funcional. Aunque fue diseñado como una herramienta de análisis para una escala amplia, también puede ser útil en el análisis de ocupaciones en determinados subsectores o en organizaciones específicas como Contaduría General (Cejas, 2000, 140)

El análisis funcional no es un método exacto, es un enfoque de trabajo para acercarse a las competencias requeridas mediante una estrategia deductiva; se inicia estableciendo el propósito principal de la función productiva o de servicios bajo análisis y se pregunta sucesivamente qué funciones hay que llevar a cabo para permitir que la función precedente se logre.

Es ideal realizarlo con un grupo de trabajadores que conozcan la función analizada. Su valor como herramienta parte de su representatividad. En su elaboración se siguen ciertas reglas encaminadas a mantener uniformidad de criterios. La redacción

del propósito principal, propósito clave, o función clave de la empresa, se suele elaborar siguiendo la estructura (Catalano, 2004,41)

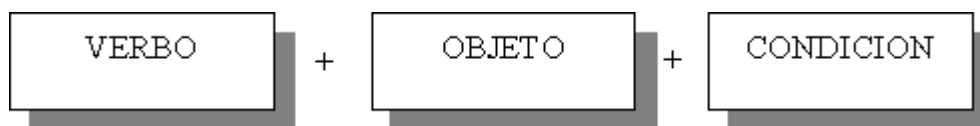


GRÁFICO Nº 1: Estructura para la elaboración del propósito clave
FUENTE:Catalano, 2004

Para SENAI de Brasil, el Análisis Funcional es un método que se inicia con la definición del propósito clave de una empresa y se concluye cuando se definen las funciones productivas más simples (elementos de competencia) que pueden ser realizados por un trabajador. Se ha utilizado para establecer la estructura de una cualificación profesional, partiendo de la identificación de su propósito principal, derivando sucesivamente para las funciones y subfunciones que sean significativas para el logro de ese propósito y llegando de esa forma a los Elementos de Competencia y Criterios de Desempeño (<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/64/clevol.htm>,27-05-10).

SENAI utiliza el Análisis Funcional para la determinación de la competencia profesional en un Perfil Profesional y considera que supera el análisis de tareas. El análisis funcional toma en cuenta el contexto de trabajo, los sistemas organizativos, las relaciones funcionales, los resultados de la producción de bienes y servicios y las demandas futuras. Considera que da un nuevo tratamiento a las actividades laborales pues está vinculado a un análisis más amplio de todo el contexto de trabajo no restringido apenas a las tareas.

SENA lo define como:

“Un método de cuestionamiento y de enfoque que permite la identificación del Propósito Clave de la subárea de desempeño, como punto de partida para enunciar y

correlacionar las funciones que deben desarrollar las personas para lograrlo, hasta especificar sus contribuciones individuales”.⁷

Para detectar los elementos de competencia que se presentan en una actividad productiva compleja, como las que normalmente se evidencian en las organizaciones productivas, se cuenta con el Análisis de las Funciones o Análisis Funcional que consiste en una desagregación sucesiva de las funciones productivas hasta encontrar las funciones realizables por una persona, que son los elementos de competencia.

El Análisis de las Funciones tiene la finalidad de identificar aquellas que son necesarias para el logro del propósito principal, es decir, reconocer (por su pertinencia) el valor agregado de las funciones. El resultado del análisis se expresa mediante un mapa funcional o árbol de funciones.

L. Mertens⁸: El análisis funcional ha sido acogido por la nueva teoría de sistemas sociales como su fundamento metodológico técnico. En esa teoría, el análisis funcional no se refiere al “sistema” en sí, en el sentido de una masa, o un estado, que hay que conservar o de un efecto que hay que producir, sino que es para analizar y comprender la relación entre sistema y entorno, es decir, la diferencia entre ambos.

Desde esta perspectiva, los objetivos y funciones de la empresa no se deben formular desde su organización como sistema cerrado, sino en términos de su relación con el entorno.

En consecuencia, la función de cada trabajador en la organización debe entenderse no sólo en su relación con el entorno de la empresa, sino que él también constituye subsistemas dentro del sistema empresa, donde cada función es el entorno de otra.

El análisis funcional parte de lo existente como contingente, como probabilidad, y lo relaciona con puntos de vista del problema, que en este caso es un determinado

⁷METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DE NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL, Bogotá, 2003.

⁸MERTENS, Leonard, COMPETENCIA LABORAL: SISTEMAS, SURGIMIENTO Y MODELOS, Montevideo,interfor/OIT, 1996.

resultado que se espera de la empresa. Intenta hacer comprensible e inteligible que el problema puede resolverse de un modo, o bien de otro. La relación entre un problema y el resultado deseado y la solución del mismo, no se comprende entonces por sí misma; sirve también de guía para indagar acerca de otras posibilidades, de equivalencias funcionales.

El método funcional es un método comparativo; en términos de competencias, analiza las relaciones que existen en las empresas entre resultados y habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores, comparando unas con otras.

2.8ANÁLISIS DACUM

DACUM (Developing a Curriculum) es un método de análisis ocupacional orientado a obtener resultados de aplicación inmediata en el desarrollo de currículos de formación. Ha sido especialmente impulsado y desarrollado en el Centro de Educación y Formación para el Empleo de la Universidad del Estado de Ohio en Estados Unidos.

El Instituto Nacional Tecnológico (INATEC)⁹ de Nicaragua, con la asesoría de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha trabajado recientemente en la elaboración de sus programas de formación a partir del DACUM.

Este define como un método rápido para efectuar a bajo costo el análisis ocupacional. Utiliza la técnica de trabajo en grupos conformados por trabajadores experimentados en la ocupación bajo análisis. Para hacer un taller utilizando DACUM se conforman grupos de entre cinco y doce personas, quienes, orientados por un facilitador, describen lo que se debe saber y saber-hacer en el puesto de trabajo, de manera clara y precisa.

El resultado se suele expresar en la llamada “carta DACUM” o “mapa DACUM” donde se describe el puesto de trabajo a partir de las competencias y subcompetencias que lo conforman.

⁹INATEC-OIT, METODOLOGÍA PARA LA TRANSFORMACIÓN CURRICULAR SEGÚN LOS SISTEMAS DACUM Y SCID, Centro de Formación Nicaragüense-Holandés “Simón Bolívar”, Nicaragua, mayo 1997.

En este punto puede existir una notable diferencia entre el concepto de competencia con el que se aborda el análisis funcional y el que utiliza el DACUM. Para éste último, una competencia es la descripción de grandes tareas, y es a la vez, la suma de pequeñas tareas llamadas subcompetencias. La totalidad de las competencias, conforman la descripción de las tareas de un puesto de trabajo. En cambio, en el análisis funcional no se describen las tareas, si no que se identifican los resultados que son necesarios alcanzar para lograr el propósito clave.

Los ejemplos disponibles de cartas DACUM muestran usualmente competencias descritas como operaciones o tareas. Las reglas para describir unidades y elementos de competencia que utiliza el análisis funcional, no se aplican explícitamente en el DACUM.

Ejemplo típico del enunciado de una carta DACUM	
Competencia A:	preparar los platos de comida
Subcompetencia A1:	comprar los alimentos
Subcompetencia A2:	lavar los alimentos
Subcompetencia A3:	cortar los alimentos
Subcompetencia A4:	cocinar los alimentos, etc.

CUADRO N°7: Tipo de enunciado carta DACUM

FUENTE: INATEC -OIT Metodologías para la transformación curricular, 1997

La carta DACUM también incluye los conocimientos necesarios, comportamientos, conductas, equipos, herramientas, materiales a usar y, opcionalmente, el desarrollo futuro de un puesto de trabajo.

Para la Universidad de Ohio el DACUM es un método utilizado ampliamente, único, innovador y efectivo para realizar análisis ocupacional y del trabajo. Se desarrolla a partir de un grupo de trabajo que, en un período usualmente de dos días, produce una detallada matriz con las tareas y deberes desarrollados por los trabajadores en un puesto de trabajo.

Principios básicos del DACUM¹⁰

- **Los trabajadores expertos pueden describir su trabajo más apropiadamente que ningún otro.** Quienes se desempeñan en las ocupaciones objeto de análisis y desarrollan bien su trabajo son verdaderos expertos en tal tipo de trabajo. Aunque los supervisores y gerentes de línea pueden conocer mucho sobre el trabajo desarrollado, usualmente carecen del nivel de experticia necesario para hacer un buen análisis de tal trabajo.
- **Una forma efectiva de definir una ocupación consiste en describir las tareas que los trabajadores expertos desarrollan.** Un trabajador puede desempeñar una variedad de tareas que sus compañeros de trabajo y clientes internos aprecian mucho. En esto, las actitudes y el conocimiento por sí solos no son suficientes; su forma de hacer bien las cosas implica el desarrollo de actividades, que si son conocidas por la empresa, pueden facilitar una mejor capacitación para todos los demás.
- **Todas las tareas, para ser desarrolladas correctamente, demandan la aplicación de conocimientos, conducta y habilidades, así como el uso de herramientas y equipos.** DACUM da importancia a la detección de los factores que explican un desempeño exitoso, por lo cual se orienta a establecer, no solo las tareas, sino también a obtener la lista de tales factores. Especifica además las herramientas con las que interactúa el trabajador para facilitar el entrenamiento práctico.

DACUM se ha utilizado para analizar ocupaciones en los niveles profesional, directivo, técnico y operativo. Su uso como metodología para analizar procesos y sistemas en la industria, lo ha popularizado en Estados Unidos, Canadá y algunos países de América Latina (Chile, Nicaragua, Uruguay y Venezuela).

Su uso es particularmente promovido para orientar la elaboración de los programas formativos y disolver la brecha entre el contenido de los programas de formación y lo

¹⁰OHIO STATE UNIVERSITY, INTRODUCTION TO DACUM, 1995.

que realmente ocurre en el trabajo. DACUM resulta útil también para las instituciones de formación que quieran implementar programas basados en competencias en los que se requiere una cuidadosa identificación de las tareas, que a su vez se relacionan directamente con las competencias a ser obtenidas. A continuación se incluye una muestra típica de una matriz DACUM.

2.9 DESEMPEÑO LABORAL

Según Chiavenato (2000: 359) El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos y tiene una serie de características individuales entre las cuales se pueden mencionar las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades entre otros que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados.

Sin embargo las organizaciones consideran otros factores de gran importancia como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo ya que si solo se tomara en cuenta el desempeño del empleado, sería muy difícil determinar de qué manera mejorarlo.

2.10 MARCO INSTITUCIONAL

2.10.1 Reseña histórica

La crisis política y social que vivió el país durante la década del sesenta, fue la causa de una serie de medidas dictatoriales que afectaron de una manera directa a la educación en general y en particular a la educación superior con el cierre de las universidades. Esta medida afectó a la juventud boliviana truncando las aspiraciones de su formación profesional.

En esta coyuntura, el Instituto Superior de Educación Comercial “ISEC” La Paz se proyecta sobre objetivos supremos en la formación plena de la juventud en el desarrollo de la riqueza intelectual, en el conocimiento científico y tecnológico, como en la dinámica de proyección institucional al servicio de las generaciones presente y futuras, donde su accionar está destinada a la formación de técnicos en los niveles

medio y superior, orientados a impulsar las políticas de transformación nacional y regional.

El proyecto se funda en una base ideológica emergente de las raíces ancestrales lo que podemos llamar hoy “integración”, integración que no podemos resolver desde principios del siglo pasado, entre criollo elitista y criollopopulista entre provincias y ciudades; entre mestizos y campesinos y, nacional y regional. Esta integración por una Bolivia moderna a impulsado a hombres visionarios como el Profesor Licenciado Freddy Larrea Cadena a conducir a un grupo de profesionales imbuidos por un noble ideal que con coraje y audacia arriesgaron su propia libertad física y se lanzaron a hacer realidad el proyecto “ISEC” La Paz. El cierre del Instituto “Villa María” en 1975, que se encontraba a cargo de la congregación del “Buen Pastor”, determinó la disponibilidad de 5 items, los cuales fueron hábilmente captados por los pioneros del “ISEC” La Paz, Profa. Marina Rodríguez Ayoroa, Profa. Aida Marañón Altamirano, Prof. Oscar Rocha, coadyuvado por el entonces supervisor de educación comercial Dr. Max Luna Helguero.

Su primer desafío fue ubicar un local para el desarrollo de sus actividades académicas. A pesar del peligroso momento político que se vivía, ellos se contactaron mediante el Dr. Max Luna con la Profa. Marina Sánchez, Directora de la escuela Genaro Gamarra, ubicada en la calle Catacora de la zona Norte, quien les concedió el correspondiente permiso para utilizar algunos ambientes.

2.10.2 Fundación

El 23 de marzo de 1976 se toma como fecha de fundación por ser el inicio de las actividades académicas con el nombre del “Instituto Superior de Educación Comercial La Paz” con la carrera de Secretariado Comercial Administrativo. En el segundo semestre de su funcionamiento se inauguró las carreras de Contabilidad y el bachillerato Comercial Diversificado. El Ministerio de Educación da su reconocimiento legal como Institución dependiente del estado según R.M. N° 289, emitido el 26 de mayo de 1977, a partir de ello el ISEC La Paz se convierte en la

Institución Educativa promotora de cambios estructurales en la Educación Comercial, Bancaria y Administrativa .

2.10.3 Ubicación

En la actualidad el Instituto Superior de Educación Comercial La Paz se encuentra ubicada en la calle Catacora N° 995, Esquina Yanacocha de la zona Norte.

2.10.4 Visión.

El instituto Superior de Educación Comercial La Paz, será un Centro de Educación Fiscal con infraestructura propia y equipamiento de acuerdo al avance de la tecnología, con un plantel docente administrativo identificado con la institución y en constante actualización, acogiendo a bachilleres con ansias de superación, priorizando a trabajadores y personas de ingresos medios y bajos, con un sistema académico flexible, cuya base fundamental es aprender a prender, convirtiéndose en agentes de cambio en el mercado laboral con altos valores éticos.

2.10.5 Misión

El Instituto Superior de Educación de Educación Comercial La Paz tiene como propósito formar profesionales de excelencia, con valores éticos para coadyuvar el desarrollo de la competitividad de las empresas, apoyados en un plan curricular acorde a los avances tecnológicos y con un plantel docente, administrativo dinámico con alta calidad humana.

2.10.6 Objetivo

El objetivo fundamental es el de formar profesionales de alta calidad técnica en: Administración de recursos humanos y económicos, planificación de la comercialización de productos y servicios, producción, manejo y custodia de la información empresarial e informatización de la información

2.10.7 Carreras ofertadas

Las carreras que se ofertan en la institución son las siguientes:

- Contaduría General
- Análisis de Sistemas Informáticos
- Turismo y Hotelería
- Mercadotecnia
- Secretariado Ejecutivo
- Gastronomía
- Ingles
- Aymara

2.10.8 Plantel docente y estudiantes

La Institución cuenta con 72 funcionarios entre el plantel docente y administrativo bajo el siguiente detalle:

- 1 Rector
- 1 Director Académico
- 1 Director Administrativo
- 66 docentes
- 2 Secretarias
- 2 Auxiliares de servicio
- 1 Portero
- 1871 Estudiantes

2.10.9 Perfil de la carrera de contaduría general

El perfil profesional de egreso del Contador General es el de un profesional que aplica normas contables, tributarias y disposiciones legales mediante metodologías científicas y técnicas. Está capacitado para diseñar, organizar, ejecutar y evaluar la información económica y financiera de las diversas organizaciones públicas o privadas, con la finalidad de elaborar estados financieros confiables y oportunos para la toma de decisiones.

2.10.10 Plan de estudios de contaduría general

Nº	Primer Curso	Hora Sem	Segundo Curso	Hora Sem	Tercer Curso	Hra Sem
1	Contabilidad Básica	8	Contabilidad Intermedia	6	Contabilidad Agropecuaria	4
2	Introducción Matemática	4	Contabilidad de Sociedades	4	Contabilidad Minera, Petrol	2
3	Economía General	2	Cont. Bancaria Ent. Finan y Cooperativas	4	Contabilidad de Servicios	2
4	Administración General	2	Costos I	4	Costos II	4
5	Derecho Comercial y Doc. Mercantil	4	Matemática Financiera	4	Contabilidad Fiscal y Presupuestos	4
6	Expresión Oral y Escrita	2	Estadística Descriptiva	2	Análisis e Interpretación de Est. Financ.	4
7	Relaciones HH-Públicas y Ética Profesional	2	Informática Contable	2	Gabinete Contable	4
8	Legislación Laboral-Seguridad Social, Práctica	2	Legislación y Práctica Contable	2	Métodos de la investigación	2
9	Informática	2	Microeconomía	2	Contabilidad de Seguros	2
10	Técnicas de Estudio	2			Seminario de Grado	2
TOTAL HORAS SEMANALES		30		30		30

CUADRO Nº 8: Plan de estudios en vigencia carrera de contaduría

FUENTE: Proyecto Educativo Institucional ISEC La Paz, 2006

CAPÍTULO TERCERO

3. DESARROLLO METODOLÓGICO

3.1 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Para alcanzar los objetivos de la investigación y verificar la hipótesis se utilizarán los siguientes métodos.

- Investigación documental, para acceder a una información actualizada sobre la formación basada en competencias laborales.
- Análisis y síntesis, para determinar los elementos esenciales que conforman la situación real y los estándares diseñados para la formación por competencias.

3.2 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Dada las características de la investigación, será pertinente utilizar las siguientes técnicas:

- Cuestionarios que se aplicaron a estudiantes, docentes y empresarios con la finalidad de conocer sus percepciones. (ANEXO N° 1 – 2)
- Encuestas, que se realizó a los encargados de las empresas seleccionadas en la muestra.

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo Proyectivo, porque busca “planificar o desarrollar propuestas de transformación”¹¹. La investigación pretende planificar una propuesta a partir de los efectos de una variable sobre otra, Formación basada en competencias laborales (variable independiente), el Desempeño Profesional de los egresados de la carrera de Contaduría General del Instituto Superior de Educación Comercial La Paz (Variable dependiente).

La investigación es Proyectiva, debido a que al realizar el análisis ocupacional del área de Contabilidad General se propondrá con exactitud situaciones y eventos, es decir : cómo es y cómo se manifiesta esta ocupación laboral . Este estudio Proyectivo se centró en la identificación de competencias con la mayor precisión posible, para tal efecto la investigación se definió muy bien qué es lo que se quiso medir identificar las competencias laborables del Contador General y cómo se logró la precisión en esa medición (DACUM). En este estudio se buscó especificar las propiedades importantes (tareas y funciones) de la ocupación laboral (de contaduría general), que fue sometida al análisis, se midió y evaluó diversos aspectos, dimensiones o componentes del trabajo que se investigó.

A través del proceso de análisis DACUM, se obtuvo una propuesta de formación por competencias laborales que es el aporte en sí , que el mismo podrá ser utilizado para proceder a elaborar los contenidos del programa de formación para el área de contabilidad con un diseño curricular modular.

3.4 DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es no experimental, transeccional Proyectivo que tiene como objetivo “Recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelacionar en un momento dado”¹².

¹¹HURTADO DE BARRERA, Jacqueline, COMO FORMULAR OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN, 1ra edición, Bogotá, editorial MAGISTERIO, 2004, Pag. 65

¹² HERNANDEZ SAMPIERI Roberto, METODOLOGÍA DE LA INVESTIVACIÓN, 2da edición, México, editorial MCGRAW-HILL, 1991, Pag. 186

3.5 POBLACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La población de la investigación estuvo constituida por estudiantes, docentes, administrativos del Instituto Superior Comercial La Paz y un conjunto de los trabajadores experimentados en el área de contabilidad, de empresas elegidas según criterios preestablecidos en la planificación del taller DACUM. Todos los elementos de esta población fueron trabajadores expertos, del cuerpo operativo del Sector, empleados en diversas especialidades en las respectivas empresas elegidas. Estas empresas fueron: hoteles, residencias, importadoras, exportadoras, industrias, consultoras, empresas turísticas y entidades públicas, cuya lista se presenta a continuación:

Consultoras	Importadoras Y Exportadoras	Hoteles	Instituciones Y/o Fundaciones	Empresas Turísticas	Entidades Públicas	Industrias
*Ideas Posibles *E&M Servicios	*CADEQUIR *Mágica *Bio Tecno *COMINTSER	*Torino *Tumusla *Latino	*Manos de Vida *SEM *CEPLAP *FONDOECAS	*ColqueTurs *Imagen Bolivia	*GMA de Cocha K *GMA de Laja	*Continental *CONDUNBO *LARA BISCH S.A.

CUADRO N° 9: Cuadro de empresas invitados para el taller DACUM
FUENTE: Elaboración propia

Para los procedimientos del taller DACUM, fue necesario trabajadores expertos en el área de contabilidad que tuvieron que cumplir necesariamente los siguientes requisitos¹³.

- Competencia técnica: todos los seleccionados como participantes del Taller DACUM, tuvieron competencias técnicas y fueron recibidos como expertos en la ocupación que se analizó. Los seleccionados dispusieron de un alto grado de

¹³INSAFORP. INSTITUTO SALVADOREÑO DE FORMACION PROFESIONAL "DACUM": un método de análisis excepcional", San salvador, El salvador.2001

habilidad en la ocupación y estuvieron conscientes del desarrollo y necesidades en el campo.

- Estar trabajando a tiempo completo: los trabajadores seleccionados fueron empleados en la ocupación a tiempo completo, lo que ayudó a medir sus conocimientos y su familiarización en todos los aspectos del trabajo.
- Representatividad ocupacional: si la ocupación es diversificada en términos de trabajo especializado, los seleccionados reflejan esas especializaciones lo más extensamente posible. La composición del taller reflejó la situación actual del empleo en el área del mercado laboral.
- Habilidad de comunicación: los seleccionados mostraron la habilidad para describir verbalmente las tareas que ellos realizaron en forma precisa y exacta.
- Habilidad para cooperar: como el proceso DACUM, incluye técnicas tales como la “lluvia de ideas “ y “buscando consensos” los participantes eran capaces de escuchar respetuosamente los puntos de vista de otros y participar efectivamente en las discusiones de grupo, interactuando sin dominar ni ser dominados y sin reaccionar a las críticas que generaron sus contribuciones.
- Estar libre de prejuicios: los participantes tuvieron la “mente abierta” y estuvieron libres de prejuicios en relación a los métodos, tiempo y calificaciones de entrenamiento. Esta fue la principal razón por la cual no fue conveniente la participación de instructores, líderes sindicales, personal administrativo, etc. Como participantes en el taller.
- Los seleccionados se comprometieron a participar a tiempo completo en el taller de DACUM, este criterio fue necesario porque cuando las personas participan parcialmente, ya sea que lleguen más tarde o no asistan a alguna discusión, interrumpen seriamente el procedimiento.

La población de estudio estuvo conformada por 140 estudiantes, 68 docentes, 4 administrativos del Instituto Superior Comercial La Paz y 25 responsables expertos de empresas de la zona norte de la ciudad de La Paz que totaliza 237 personas.

3.6 TIPO DE MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de muestra es probabilística estratificada, mediante el procedimiento de selección de tamaño de muestra aleatoria simple con el 10% error. La estratificación aumenta la precisión de la muestra e implica el uso deliberado de diferentes tamaños de muestra para cada estrato a fin de lograr reducir la varianza de cada unidad de la media muestral. (Hernández Sampieri 1998:212)

Se utiliza el siguiente procedimiento para la Muestra Aleatoria Simple:

$$n = \frac{Z^2 \cdot 1 - \infty / 2 P \cdot q}{\xi^2}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.6)(0.4)}{(0.1)^2}$$

$$n = \frac{3.8416 \cdot 0.24}{0.01}$$

$$n = \frac{0.921984}{0.01} = 92$$

Con el 10 % de margen de error(0,01)se obtuvo una muestra aleatoriade 92 participantes.

PERSONAL	Nº	MUESTREO		ESTRATIFICADO
ADMINISTRATIVOS	4	4/ 237	0.02*92	2

DOCENTES	68	68/237	$0.29 \cdot 92$	26
ESTUDIANTES	140	140/237	$0.59 \cdot 92$	54
EXPERTOS	25	25/237	$0.10 \cdot 92$	10
TOTAL	237	Tamaño de la muestra $\Rightarrow$		92

TABLA N° 1: Muestra
FUENTE: Elaboración propia

3.7 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Se utilizó formularios de cuestionarios, principalmente el taller DACUM dirigido a Directores administrativos, estudiantes, docentes y trabajadores del área contable de las empresas como sigue:

- Se elaboró guías de encuestas y entrevistas para su aplicación a los estudiantes, docentes y responsables del área contable de las empresas seleccionadas.
- Se aplicó los instrumentos a los estudiantes, docentes y responsables de área contable de las empresas.
- Se desarrolló el taller DACUM para identificar las funciones, tareas, conductas, actitudes, conocimientos y habilidades generales de la ocupación del contador.
- Se identificaron también equipos, máquinas, herramientas y materiales necesarios para cumplir exitosamente las funciones y tareas en forma efectiva.
- Se tabuló los datos en cuadros de doble entrada, así mismo se representó los resultados en gráficos de tortas y barras.
- Se interpretó y se analizó los resultados mostrando en los cuadros y gráficos para extraer conclusiones por deducción e inferencia.

CAPÍTULO CUARTO

4. MARCO PRÁCTICO

4.1 MÉTODO DACUM

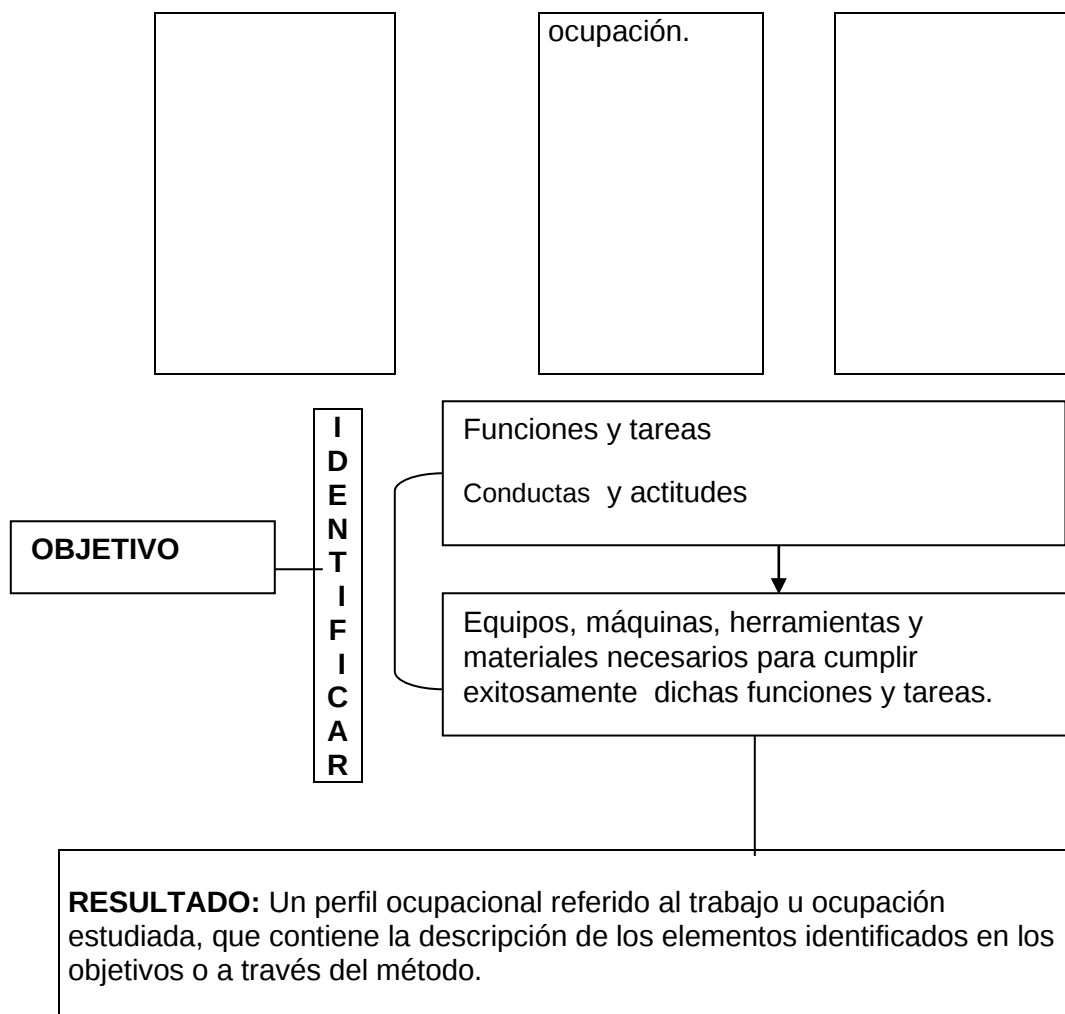
Es un método de análisis, su nombre proviene del acrónimo de las palabras inglesas Developing a Currículo (desarrollando un currículo).
El método consiste en un taller de estructura y procedimientos que garantizan un éxito notable en un periodo de realización corta.

PRINCIPIOS EN LOS QUE SE BASA EL MÉTODO

Los trabajadores califican y están mejor capacitados para describir y o para definir su trabajo, que cualquier otra persona.

Cualquier trabajo puede ser efectiva y suficientemente descrito en términos de las tareas que los trabajadores exitosos efectúan en dicha

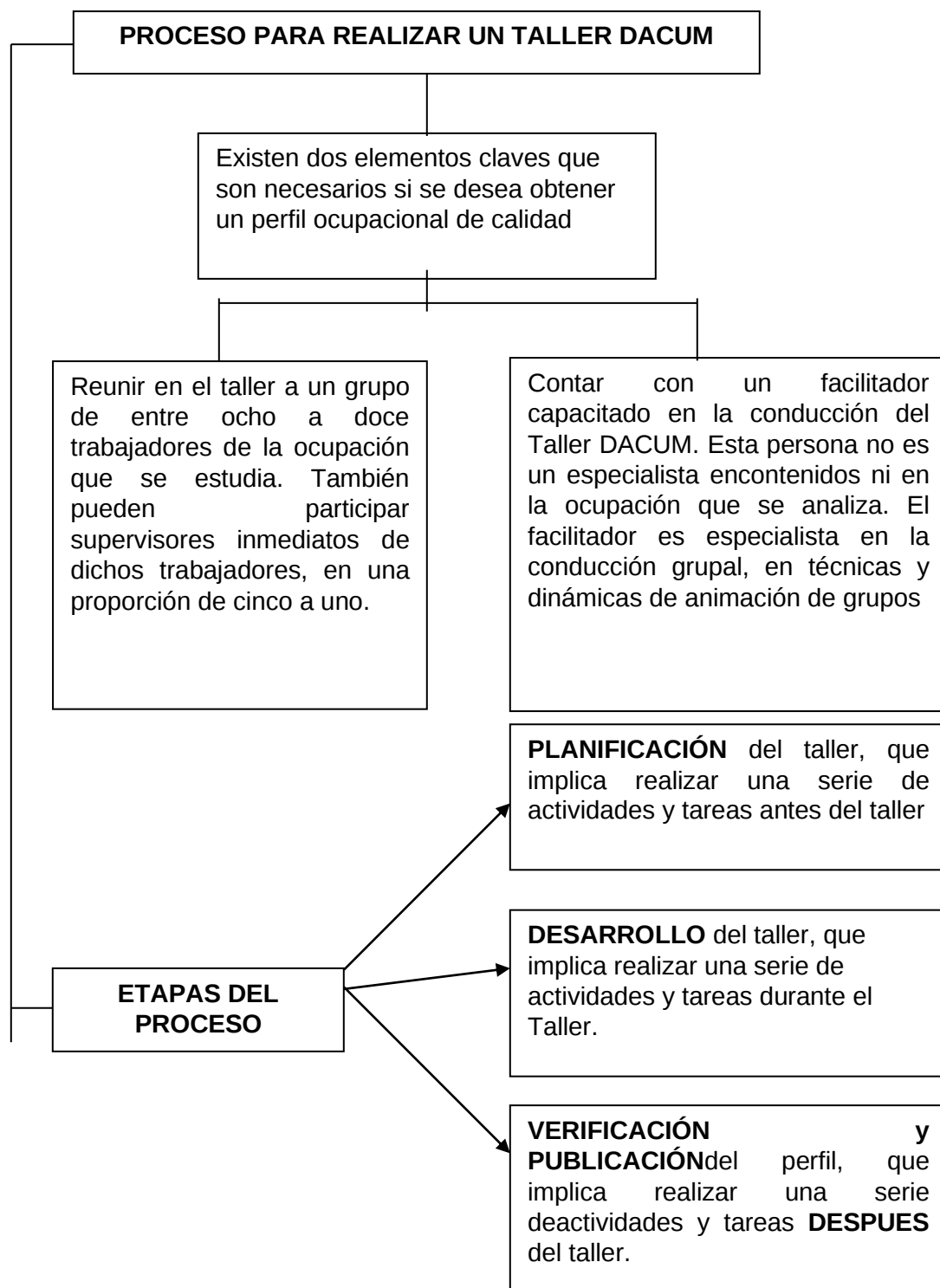
Las tareas tienen relación directa con los conocimientos y actitudes que los trabajadores deben tener para efectuar dichas tareas correctamente.



CUADRO N° 10: Esquema DACUM

FUENTE: Elaboración propia en base a apuntes 2011.

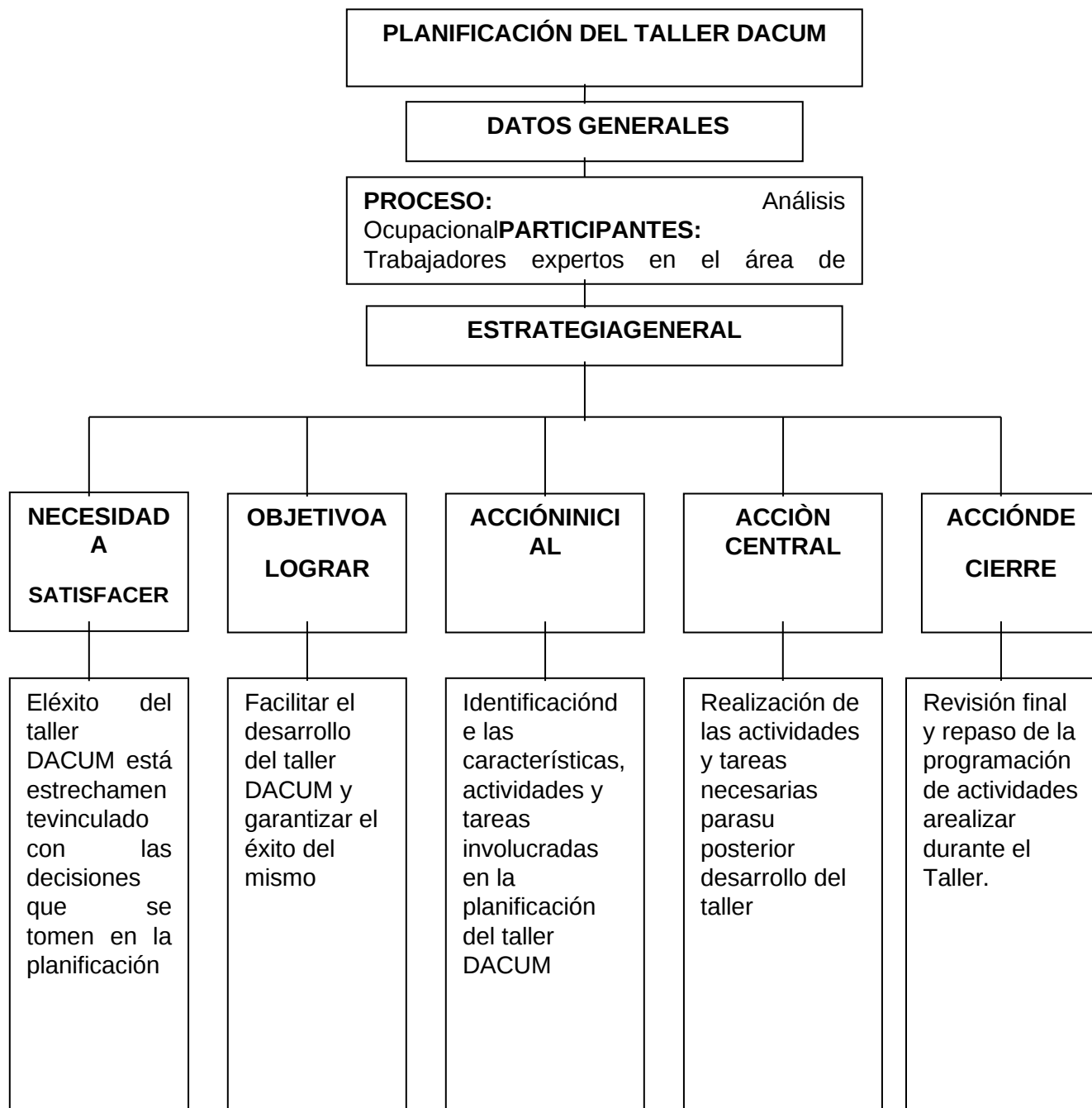
4.2 PROCESO DEL TALLER DACUM



CUADRO N°11: Proceso para realizar un taller DACUM
FUENTE: Elaboración propia

4.3 ETAPAS PARA REALIZAR UN ANÁLISIS OCUPACIONAL

4.3.1 Planificación



CUADRO N° 12: Etapas para la planificación de un taller DACUM

FUENTE: Elaboración propia en base a apuntes gestión 2009

DETALLE DEL PROCESO DE PLANIFICACIÓN A SEGUIR

FASE	OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDADES O EVENTOS	PARTICIPANTES	RECURSOS Y AMBIENTES	DURACIÓN	
ACCIONES INICIALES					ENTRE 30 y 60 DIAS ANTES DEL TALLER	
Conocimiento de las características del DACUM, organización del proceso de planificación, preparación de las actividades y tareas de la planificación	Conocer las características del método DACUM	-Sesiones de discusión del método. -Reflexión sobre el tema y Asesoría Técnica	Tesista UAP ISEC LA PAZ: Director Académico Director de la Carrera de Contaduría	-Bibliografía -Oficina Central ISEC LA PAZ		2 horas
	Organizar el proceso de planificación	Reuniones dirigidas a la factibilidad del proyecto de investigación	Tesista de la UAP ISEC LA PAZ: Director Académico Director de la Carrera de Contaduría Profesionales invitados del área Representantes de estudiantes	Material de escritorio - Sala de reuniones ISEC LA PAZ - Una computadora - Data Show -Pizarra acrílica -Marcadores		2 Horas
	Preparar las actividades y tareas de la planificación	Sesiones de preparación de actividades y tareas	Tesista de la UAP ISEC LA PAZ: Director Académico Director de la Carrera de Contaduría Docentes de la carrera	-Auditorio -Bibliografía -Computadora - Data Show -Pizarra acrílica -Marcadores		10 horas
	Determinar los participantes del Taller	-Determinar la ocupación a analizar.	Tesista de la UAP ISEC LA PAZ: Director Académico Director de la Carrera de Contaduría	-Auditorio -Bibliografía -Computadora - Data Show -Pizarra acrílica -Marcadores		4 Horas

FASE	OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDADES Y TAREAS	PARTICIPANTES	RECURSOS Y AMBIENTES	DURACIÓN	
ACCIONES CENTRALES	Identificar a las empresas que puedan aportar trabajadores expertos en el trabajo a analizar.	-Iniciar la identificación de las empresas -Constatar que las empresas emplean trabajadores con el tipo de experiencia que se necesita.	Tesista de la UAP ISEC LA PAZ: Director Académico Director de la Carrera de Contaduría	Material de escritorio -Computadora Guía de descripción de las empresas La Paz. - Auditorio	ENTRE 60 Y 30 DIAS ANTES DEL TALLER	2 días
Conocimiento de las empresas y sus trabajadores	Seleccionar a las empresas.	-Realizar una lista de características, direcciones y teléfonos de las empresas seleccionadas.	Tesista de la UAP ISEC LA PAZ: Director Académico	-Salade Relaciones publicas		1 día
	Seleccionar los trabajadores para la participación en el Taller DACUM	-Verificar si los trabajadores candidatos a participar en el Taller DACUM , poseen las siguientes cualidades importantes: a) Competencia Técnica b) Estar trabajando a tiempo completo c) Representatividad ocupacional d)Habilidad de comunicación e) Participar tiempo completo en el Taller.	Tesista de la UAP ISEC LA PAZ: Director Académico Director de la Carrera de Contaduría	Recursos económicos gastos de movilidad, fotocopias papeleo, tiempo.		8 días
	Confeccionar programa de actividades del Taller.	-Decidir el número de días de duración del Taller. -Enumerar y describir las actividades que se realizan durante el taller. -Elaborar el programa con las actividades planificadas	Tesista UAP ISEC LA PAZ: Director Académico Director de la Carrera de Contaduría	-Material de escritorio -Computadora - Auditorio.		1 día

FASE	OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDADES Y TAREAS	PARTICIPANTES	RECURSOS Y AMBIENTES	DURACIÓN	
ACCION DE CIERRE					5DÍAS ANTES DEL TALLER	5días
Revisión final y repaso de la programación de actividades a realizar durante el taller.	Confirmar asistencia de trabajadores invitados al Taller	-Llamar por teléfono dos días antes del Taller a cada uno de los participantes Invitados con objeto de confirmar su participación. -Realizar una primera lista con los nombres de los participantes, puesto de trabajo y el nombre de las empresas a las que pertenece	Tesista de la UAP ISEC LA PAZ: Director Académico Director de la Carrera de Contaduría - Coordinador del Taller	- Auditorio ISEC La Paz–Líneas telefónicas disponibles -Computadora - Material de escritorio -Lista de materiales para el Taller -Tarjetas para los nombres de los participantes, papelógrafos, un papel borrador, marcadores de tres colores, ejemplos de perfiles elaborados. -Data Show -Videos cortos de animación		
	Contar con todos los elementos materiales en el Taller	-Reunir todos los materiales para el Taller -Preparar distintivos con los nombres de los posibles participantes, cortar las cartulinas de diferentes colores y tamaños, ubicar los paneles en la sala, realizar algunos arreglos que faltan.	Tesista de la UAP ISEC LA PAZ: Director Académico Director de la Carrera de Contaduría - Coordinador del Taller			
	Decidir quién le dará la bienvenida a los participantes	-Invitar a un Directivo de la Institución para dar la bienvenida a los participantes al inicio del Taller.	-Tesista de la UAP ISEC LA PAZ -Organizadores del Taller.			
	Garantizar que el Taller se lleve sin contratiempos.	-Realizar una revisión final de la sala, los materiales y todos los arreglos que permitan el éxito del Taller.	-Tesista de la UAP ISEC LA PAZ -Organizadores del Taller.			

CUADRO N° 13: Detalle del proceso a seguir taller DACUM

FUENTE: Elaboración propia en base a apuntes gestión 2010

Resultados del proceso de planificación del taller DACUM

Después de haber realizado todos los pasos del proceso de planificación del Taller DACUM se llegó a las siguientes conclusiones:

- **Fase inicial**

- a) Se conoció las características del método DACUM
- b) Se organizó el proceso de planificación.
- c) Se preparó todas las actividades y tareas de la planificación.

- **Fase central**

- a) Se decidió que el trabajo que se va a analizar es la ocupación del contador
- b) Se seleccionó para el Taller el siguiente lugar:

ISEC La Paz

Zona Norte de La ciudad de La Paz

Auditorio

Calle Catacora 595, esquina Yanacocha

(1 cuadra de la Av. Sucre).

- c) La fecha elegida para el Taller DACUM es: jueves 8 y viernes 9 de octubre del 2011
- d) Se seleccionó como facilitador del Taller al Lic. Ivan Morales Queape (Ex Director Académico ISEC La Paz)
- e) Se identificaron a las empresas que participarán en el Taller **DACUM**. Las listas de dichas empresas y de los participantes confirmados representantes de las mismas al Taller se encuentran en el marco metodológico de la presente investigación.
- f) Se confeccionó el programa de actividades del Taller y se envió dicho programa a los gerentes de las empresas participantes y a los trabajadores comprometidos. El programa se encuentra en forma detallada en el ANEXO N°6.

g)Se seleccionó la sala apropiada para el desarrollo del Taller y se la arreglo de tal modo que satisfaga a los requerimientos del mismo. Un diseño de la sala se encuentra en el Anexo “C”.

h)Se decidió que los refrigerios durante la realización del Taller se realizaran en el mismo Centro del ISECLa Paz, en los ambientes que dispone dicha institución, para esos eventos.

i)Se decidió nombrar coordinador del Taller al Lic. Víctor Vásquez.

j)Se constituyeron en Ayudantes Oficiales del Taller las siguientes personas:

❖ Lic. Raymundo Alcon, Docente ISEC La Paz

❖ Estudiante: Carlos Aguilar G. ISEC La Paz

- **Fase de cierre**

a)Se decidió invitar como persona que dará la bienvenida a los participantes al Director Académico del ISEC LA Paz Lic. Víctor Vásquez

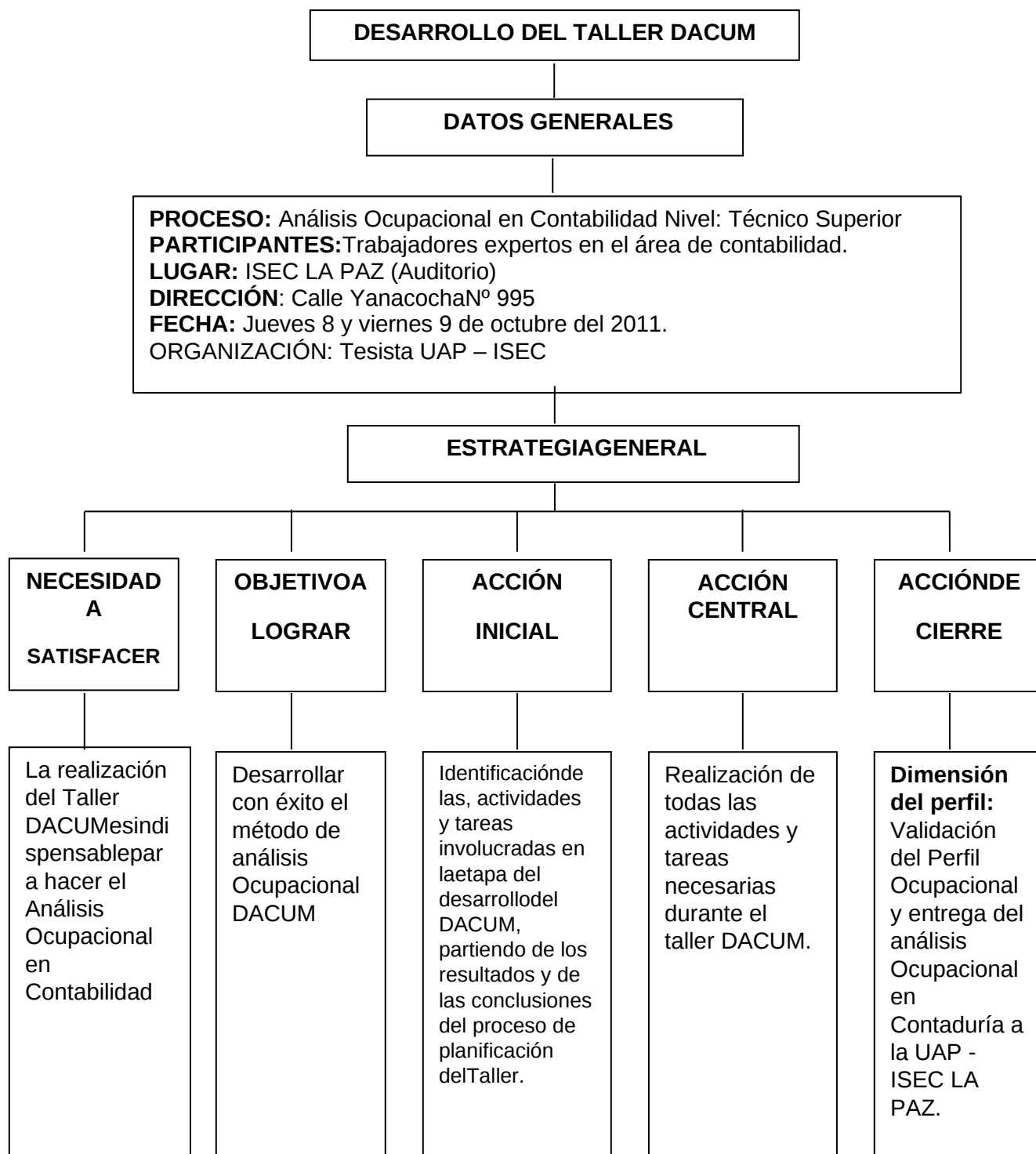
b)La persona encargada de las palabras de clausura será el Lic.Ivan Morales Queape (TesistaUAP).

c)Se confirmó la asistencia de los trabajadores invitados al Taller.

d)Se preparó todos los aspectos técnicos y materiales para el Taller.

e)Se realizó todas las actividades finales de planificación del Taller DACUM.

4.3.2 Desarrollo



CUADRO N° 14: Desarrollo del taller DACUM

FUENTE: Elaboración propia en base a apuntes gestión 2010

Diseño del taller para la formación en contaduría

OBJETIVO GENERAL: Examinar las partes componentes del trabajo u ocupación del Contador General para el Egresado del ISEC La Paz de la Zona norte de la Ciudad de La Paz.

COMPETENCIA: Identifica funciones y tareas; conductas y actitudes; conocimientos y habilidades; además: equipos, máquinas, herramientas y materiales necesarios para cumplir exitosamente dichas funciones y tareas; por medio del análisis ocupacional DACUM del contador general.

PARTICIPANTES: Expertos trabajadores en el área de contabilidad pública y privada, docentes y estudiantes del ISEC La Paz. (ANEXO N°7)

FACILITADOR: Lic. Iván Morales (Ex Director Académico ISEC La Paz)

OBSERVADOR OFICIAL: Lic. José Gumiel Rector ISEC La Paz

COORDINADOR: Lic. Víctor Vásquez Director Académico ISEC La Paz

AYUDANTES DEL TALLER:

- ❖ Lic. Raymundo Alcon, Docente ISEC La Paz
- ❖ Estudiante: Carlos Aguilar G. ISEC La Paz

Primer día del taller DACUM (ANEXO N°8)

TEMA/ OBJETIVOS	TÉCNICAS	PROCEDIMIENTO	GUÍA DE DISCUSIÓN	RESPON- SABLES	TIEM- PO
1. Bienvenida a los participantes.	-Técnica de animación. -Técnica de concentración.	El coordinador del taller DACUM inició la sesión a la hora señalada y presenta adecuadamente a la persona responsable de dar la bienvenida oficial a los participantes por parte de la Institución.	1. Es motivante un saludo a nombre de la institución a los participantes y un agradecimiento público por la contribución que ellos harán en la conducción del perfil.	-Lic. Victor Vasquez -Lic. Ivan Morales	30 min.
2 Orientación	Una manera de lograr mediante la explicación amena que el grupo se concentre.	* El coordinador introduce al facilitador, destacando sus destrezas y experiencias respecto a la conducción del Taller, iniciando la orientación.	2.- Es esta parte muy importante y en estos minutos gran parte del éxito con que se continuará realizando el Taller.		
3 Presentación		* El coordinador orienta cuidadosamente a los participantes respecto de lo que se espera de ellos durante los próximos días. * Después de saludar y realizar una presentación personal, el facilitador invita a todos los participantes del taller a presentarse brevemente.	.- Es necesario que el facilitador empiece inmediatamente a crear una atmósfera de amistad cálida y de cooperación. 4. ¿Cuál es su nombre y cuál es la empresa al que representa?		

TEMA/ OBJETIVOS	TÉCNICAS	PROCEDIMIENTO	GUÍA DE DISCUSIÓN	RESPON- SABLES	TIEM PO
4 Aplicación de los instrumentos	-Cuestionarios	*Se aplica a docentes, expertos y estudiantes.	5.Sobre formación de competencias laborales	-Lic. Ivan Morales	30 min.
5.Objetivo del Taller	-Afiche temático con el objetivo	*El facilitador establece el objetivo del Taller en términos precisos en un gráfico con el tema del Taller.	5.¿Qué espera del taller?		
	*transparencias ilustradas con dibujos sobre funciones y tareas.	*Se trata de realizar un análisis ocupacional por lo tanto todas las actividades están centradas en las funciones y en las tareas que los participantes realizan en sus puestos de Trabajo.	6. ¿Qué es un análisis ocupacional?		
5 Método a utilizar	*Taller DACUM	*Una vez establecido y explicado el objetivo del Taller, empieza la responsabilidad del facilitador, quién explica: - ¿Qué es el método DACUM? - Los supuestos básicos del método. - Los principios operacionales del método. - Pasos del método. - Definiciones pertinentes.	7. ¿Qué es el método DACUM? 8. ¿Qué es función, tarea? 9. ¿Podría usted dar ejemplos de funciones y tareas?	-Lic. Victor Vasquez Lic. Ivan Morales	1 Hora

TEMA/ OBJETIVOS	TÉCNICAS	PROCEDIMIENTO	GUÍA DE DISCUSIÓN	RESPON- SABLES	TIEM- PO
6 Identificación de funciones y tareas.	Trabajo en equipos	*Por grupos van identificando las funciones y tareas del contador general y presentan en fichas para su socialización.	10 ¿Cuáles son las funciones principales del contador? 11 ¿Cuáles son las tareas principales del contador?	Lic. Iván Morales	2 horas
7 Análisis del plan de estudios	Análisis cualitativo	*Se presenta el plan de estudios del ISEC La Paz por grupos	12 ¿El plan se adecua a los requerimientos de las funciones tareas del contador general?	Lic. Ivan Morales	2 horas
8 Almuerzo					2 horas
9 Presentación del análisis del plan de estudios	Elaboración en papelógrafos	*Cada grupo presenta en papelógrafos el trabajo realizado.		Lic. Ivan Morales	1 hora
10 Revisión de los contenidos programáticos	Análisis comparativo	*En fichas van presentando algunas observaciones detectadas	13 ¿Los contenidos responden a los requerimientos de cada puesto?	Lic. Ivan Morales	2 horas

Segundo día del taller DACUM

TEMA/ OBJETIVOS	TÉCNICAS	PROCEDIMIENTO	GUÍA DE DISCUSIÓN	RESPON- SABLES	TIEM- PO
11 Perfil del egresado de contaduría general	Inductiva Lluvia de ideas	*Los participantes una vez reflexionada de los requerimientos de cada puesto del contador, mediante lluvia de ideas elaboraron el perfil del egresado de Contaduría General tomando en cuenta el desempeño laboral.	14 ¿Cuál el perfil del Contador Público?	Lic. Iván Morales	2 horas
12 Perfil del Docente	Lluvia de ideas.	*Los participantes realizaron el análisis de los distintos roles profesionales que influyen en el proceso de enseñanza aprendizaje en el desempeño laboral.	15 ¿Cuál el perfil del docente para la carrera de contaduría general?	Lic. Iván Morales	2 horas
13 almuerzo					1 hora
14 Conclusio- nes	Lluvia de ideas	*Se organizaron en grupos para presentar las conclusiones y recomendaciones para elaborar la propuesta de formación por competencias laborales.		Lic. Iván Morales	2 horas
15 Evaluación	Debate	*Cada participante expresó sobre el taller DACUM y la forma de elaborar las competencias laborales	16 ¿Qué ventajas nos proporciona el método DACUM?	Lic. Ivan Morales Lic. Victor Vasquez	2 horas

CUADRO N° 15: Desarrollo del taller DACUM primer y segundo día

FUENTE: Elaboración propia en base a apuntes gestión 2010

4.3.3 Resultados

4.3.3.1 Encuesta a docentes

Nº	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	TOT	%
1	¿Tiene formación en competencias laborales?	16	62	10	38	26	100
2	¿Sabe lo que es una competencia laboral?	17	65	9	35	26	100
3	Conoce un análisis funcional por competencias?	13	50	13	50	26	100
4	¿Conoce el método DACUM?	10	38	16	62	26	100
5	¿Conoce el diseño curricular por competencias laborales?	7	27	19	73	26	100

TABLA Nº 2. Resultados de la pregunta a los docentes

FUENTE. Elaboración propia en base a datos de investigación

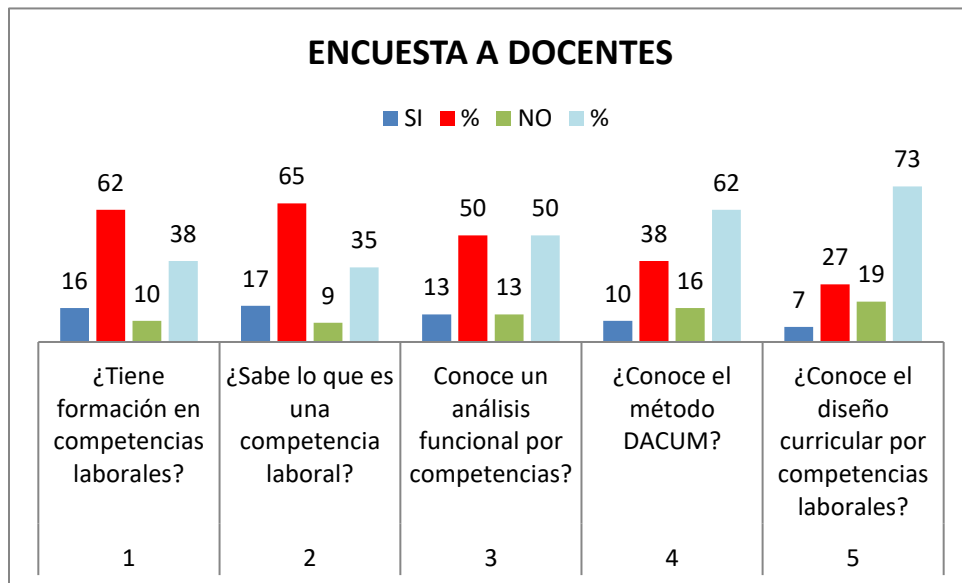


GRÁFICO Nº 2: Encuesta a docentes ISEC La Paz

FUENTE: Elaboración propia en base a datos de investigación, 2011

En el gráfico se observa que el 64% de docentes tienen formación en competencias laborales, el 73% conocen lo que es una competencia laboral, el 68% también conoce el método DACUM y solo el 23% trabajó con diseño curricular por competencias laborales.

4.3.3.2. Encuesta trabajadores área contable

Nº	PREGUNTAS	A	%	B	%	TOT	%
1.	¿De manera general cómo considerarías tu formación antes de ingresar a tu primer puesto de trabajo?	3	30	7	70	10	100
2	¿Desde tu punto de vista las materias que se dictan responden adecuadamente al mercado de trabajo?	4	40	6	60	10	100
3	¿Cómo consideras la relación de los Centros de Formación con la empresa?	2	20	8	80	10	100
4	¿Cómo considerarías el cumplimiento de tus funciones y tareas los dos primeros años?	4	40	6	60	10	100
5	¿Cómo consideras las prácticas y tareas que asignan en el centro de formación para el ejercicio profesional?	7	70	3	30	10	100

TABLANº 3: Encuesta a trabajadores

FUENTE: Elaboración propia en base a datos de investigación.

A. Adecuado

B. Poco adecuado

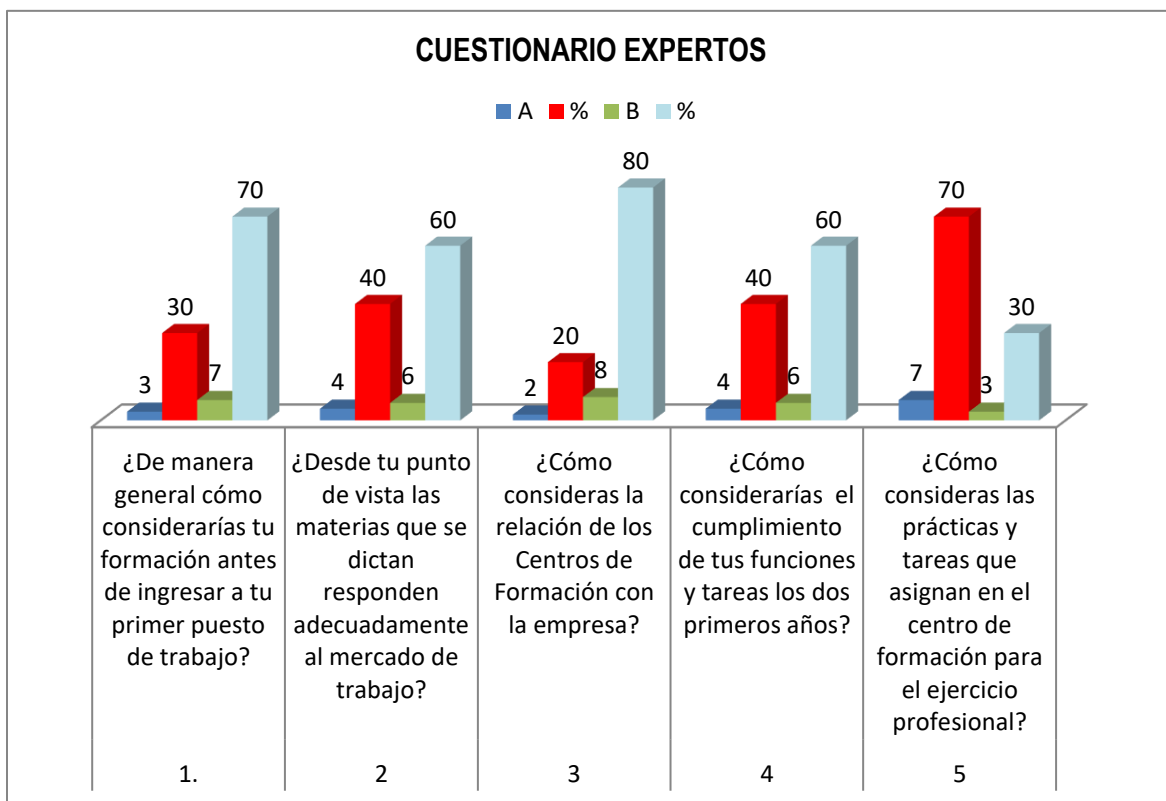
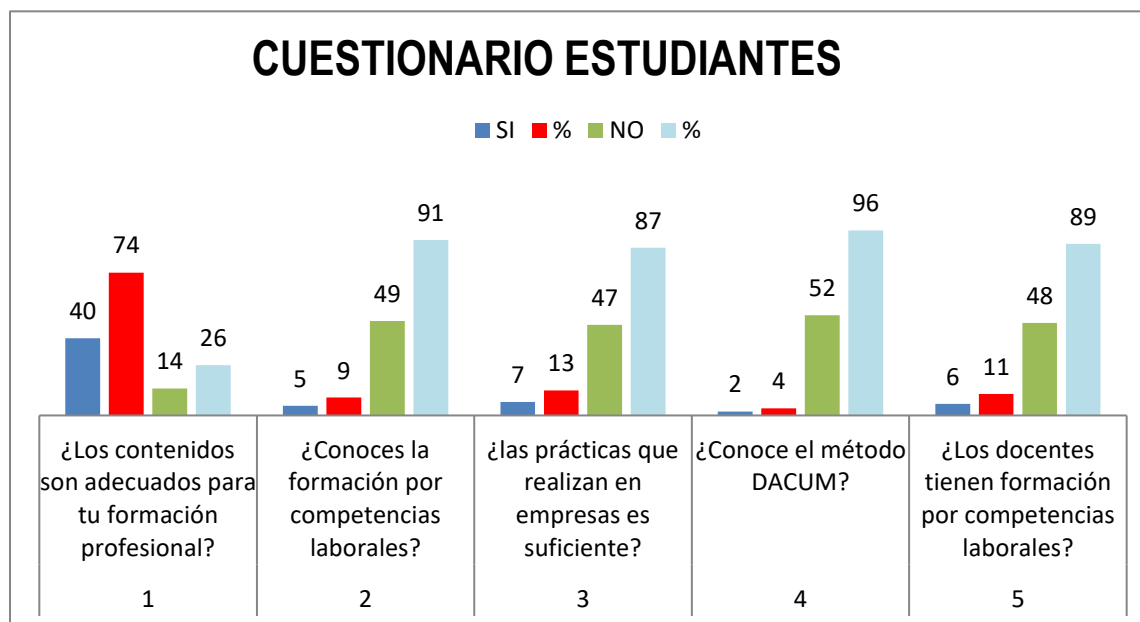


GRÁFICO N° 3: Encuesta a trabajadores**FUENTE:** Elaboración propia en base a datos de investigación, 2010

En el gráfico 2 se observa que las 5 preguntas relacionadas con la formación y el puesto de trabajo son poco adecuados que oscilan en un 55%, y opción bastante adecuada oscila en un 14% lo que implica que los centros de formación profesional no toman en cuenta las tareas específicas de un puesto de trabajo.

4.3.3.3 Encuesta a estudiantes

Nº	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	TOT	%
1	¿Los contenidos son adecuados para tu formación profesional?	40	74	14	26	54	100
2	¿Conoces la formación por competencias laborales?	5	9	49	91	54	100
3	¿las prácticas que realizan en empresas es suficiente?	7	13	47	87	54	100
4	¿Conoce el método DACUM?	2	4	52	96	54	100
5	¿Los docentes tienen formación por competencias laborales?	6	11	48	89	54	100

TABLA N° 4: Encuesta a estudiantes**FUENTE:** Elaboración propia en base a datos de investigación**GRÁFICO N° 4:** Encuesta a estudiantes**FUENTE:** Elaboración propia en base a datos de investigación.

4.3.3.4Conclusiones Taller DACUM

Los resultados del taller DACUM nos muestran la necesidad de la innovación del plan de estudios, toda vez que se puso en evidencia lo siguiente:

- Los participantes consideran que el plan de estudios no responde a las demandas actuales de la sociedad, por ser obsoleto; además que tiene una visión enciclopedista, con materias innecesarias y pocos espacios para las prácticas.
- Falta de dosificación de los programas de estudio, originando con ello grandes lagunas teóricas.
- Los responsables de la empresas participantes consideran que el perfil del contador público debe ser revisado para dar respuestas a las demandas del mercado laboral que está exigiendo contadores capaces de trabajar en grupo, expresarse correctamente, con habilidades prácticas para resolver problemas y con actitudes de honestidad y responsabilidad para el ejercicio de su profesión de forma exitosa.
- Gran número de participantes plantean la necesidad de cursos adicionales de las materias más importantes para fortalecer su formación.
- Es importante seleccionar cuidadosamente los contenidos, para que sean pertinentes, para la carrera de Contaduría General.
- Para el logro de los objetivos curriculares, debe cuidarse la flexibilidad que responda a las demandas de esta sociedad en constante cambio, puesto que los contenidos son la columna vertebral de los planes de estudio.
- El servicio social como las prácticas, debe realizarse en instituciones y comunidades relacionadas con la carrera, para llevar a la práctica los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación.
- La mayoría de los estudiantes consideran importante que los trabajos solicitados por el docente se relacionen con los objetivos curriculares, sean planificados

previamente, preferentemente que planteen problemas de la realidad y se revisen sistemáticamente para su retroalimentación.

- Un alto porcentaje de participantes consideran que se incluyan en el plan de estudios salidas laterales, para que el estudiante que no esté en posibilidades de terminar sus estudios puedan tener opciones laborales.
- Los docentes consideran necesaria una innovación curricular toda vez que el actual plan de estudios no atiende ciertas necesidades que demanda el mercado ocupacional.
- Señalan que existen deficiencias en la seriación de las unidades académicas.
- El perfil del egresado debe ser revisado.

Con todos los señalamientos anteriores de los diferentes sectores que fueron consultados se propone innovar el plan de estudios a partir de las competencias laborales y por lo tanto, redefinir la misión, la visión, el perfil de egreso, el perfil de ingreso, la estructura curricular y programas de estudio. Pese a que la carrera de contaduría es una de las más saturadas a nivel nacional, la demanda del mercado de trabajo a niveles medio se ha incrementado por el auge que toma en la actualidad el mercado y las inversiones financieras.

4.4 MATRIZ DACUM PARA CONTADURÍA GENERAL

CARGO: CONTADOR GENERAL	
Conocimientos	Los conocimientos representan la información, los saberes necesarios para el desempeño de la materia, ya sea saberes teóricos, de procedimiento, de reconocimiento de técnicas, terminología, en general, los datos que son requeridos para operar sobre una realidad determinada.
Habilidades	Las habilidades podemos reconocerlas en dos sentidos: • Psicomotrices que se necesitan para operar máquinas, aparatos, instrumentos de cualquier tipo. En este mismo rubro estarían las diversas habilidades perceptuales como la agudeza en el

	oído, la vista, el tacto o el olfato. • Mentales tales como la deducción, la inducción, el análisis, la síntesis y la observación.
Actitudes	Las actitudes son patrones de comportamiento que caracterizan el actuar de un individuo. Están íntimamente asociadas a valores y creencias, pero se diferencian de éstos por tratarse de formas de actuar, mientras que los valores tendrían un sentido más profundo y generador de actitudes múltiples.
Valores	Los valores son los principios que rigen los comportamientos, formas de pensar y de ser. Son los patrones de significación más profundos de los sujetos. Cuando hablamos de los valores en un cuadro de competencias, aludimos no sólo valores universales, sino sobre todo los paradigmáticos o de postura ante los problemas y sus alternativas de atención.

CUADRO N° 16: Matriz DACUM del área de contaduría general

FUENTE: Elaboración propia

4.4.1 Tareas identificadas en el taller DACUM

TAREAS DEL CONTADOR GENERAL (ANEXO N°9)
• Definir y establecer las políticas contables de la Institución, en coordinación con la Dirección Ejecutiva y la Gerencia de Administración y Finanzas • Elaborar e interpretar la información económico-financiera sobre el funcionamiento de las empresas. • Administrar los fondos de las empresas, identificando dónde obtenerlos y cómo distribuirlos o invertirlos • Supervisar la preparación, formulación e interpretación de los Estados Financieros de la Institución. • Supervisar la adecuada aplicación de las normas y procedimientos contables vigentes. • Supervisar el adecuado registro de las cuentas contables. • Determinar los montos, gestionar y supervisar el pago de las obligaciones tributarias de la organización y atender contingencias.

- Identificar y calcular los tributos que corresponden a las distintas personas físicas y jurídicas, así como asesorar sobre planificación tributaria
- Llevar el control contable de las inversiones de la institución.
- Verificar la información contable preparada por las organizaciones y la solidez de su sistema de control interno
- Supervisar la preparación de las actas de conciliación
- Apoyar las tareas de consolidación de los estados financieros.
- Presentar recomendaciones sobre mejores prácticas financieras.
- Preparar informes mensuales de los estados financieros.
- Apoyar y estimular el desarrollo de las personas que conforman su equipo de trabajo.
- Analizar y definir procesos de trabajo, sistemas de información gerencial, de control de gestión y de costos para la toma de decisiones.
- Integrar las áreas de desempeño profesional, adecuándolas a diferentes modelos de negocios.

CUADRO N°17: Tareas identificadas del contador general

FUENTE: Elaboración propia

4.4.2 Responsabilidades

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL CONTADOR GENERAL
• Presentación oportuna de los estados financieros. • Presentación oportuna de las obligaciones tributarias de la institución. • Garantizar la veracidad y calidad de la información contable contenida en los estados financieros. • Velar que la contabilidad se rija por las normas internacionales. • Comportamiento ético y confiable que garantiza la veracidad de la información contable. • Garantizar el cumplimiento de la legislación vigente. • Prudencia en el manejo de la información. • Cumplimiento del reglamento interno.

CUADRO N° 18: Responsabilidades del contador general

FUENTE: Elaboración propia

4.4.3 Metas

PRINCIPALES METAS DEL CONTADOR GENERAL
• Presentación oportuna de la información contable. • Minimizar las contingencias en materia tributaria. • Entregar información oportuna y de alta calidad a sus clientes internos e instituciones externas. • Estados financieros auditados sin observaciones. • Administración y finanzas de empresas, profundizando su formación en marketing, estrategia, proyectos de inversión e instrumentos financieros, entre otros temas relevantes. • Economía y finanzas, avanzando en sus conocimientos sobre el entorno macroeconómico y su evolución en el Uruguay, así como en lo referente a los negocios en el sector financiero. • Sistemas de información, con la perspectiva de la integración de los avances de la tecnología de la información en los sistemas contables, la gestión de los procesos administrativos y el control, así como el análisis de las particularidades de los negocios electrónicos.

CUADRO N° 19: Principales metas del contador general

FUENTE: Elaboración propia

CAPÍTULO QUINTO

5. PROPUESTA DE FORMACIÓN LABORAL

5.1 DISEÑO CURRICULAR

La Carrera Contaduría General es de suma importancia para el desarrollo socio comunitario productivo del Estado Plurinacional de Bolivia, a través de la intervención profesional en el crecimiento de las empresas industriales, comerciales y de servicios, puesto que participa en el manejo económico, financiero, tributario y administrativo de los entes generando mayor productividad.

Coadyuva como carrera terminal con los profesionales informáticos, ingenieros, administradores de empresas, economistas, abogados, militares, religiosos y arquitectos, para fortalecer su formación académica y desempeñarse de manera eficiente en sus actividades.

5.2 FUNDAMENTO POLÍTICO

5.2.1 Educación para la producción

Proporciona información referente a la contabilidad costos, los procesos y procedimientos de control de inventarios de materias primas, materiales, insumos y mano de obra requerida para el proceso productivo (insumo, transformación, producto y comercio justo).

5.2.2 Educación para la permanencia

Los contadores generales luego de haberse finalizado su formación en los Institutos Superiores Técnicos-Tecnológicos, obteniendo su Título en Provisión Nacional puede ejercer en todo el territorio nacional, sin embargo es recomendable en la siguiente etapa de la vida, retornar o permanecer en las regiones rurales, urbanas y periurbanas de origen, para coadyuvar a la sociedad en el desarrollo económico, social, político y cultural del Estado.

5.2.3 Educación para la innovación productiva integral

Los contadores generales deben conocer la pedagogía comunitaria de “aprender produciendo” y la investigación aplicada; para mejorar la calidad de vida de la comunidad, utilizando los avances tecnológicos adecuados.

5.2.4 Educación para el desarrollo comunitario

Construir el desarrollo en base al modelo socio-comunitario productivo. En este marco, los Contadores Generales se complementan con los productores y son productores al mismo tiempo, respetando, conservando y preservando el medio ambiente.

5.2.5 Educación de la vida y en la vida

La educación de la vida y en la vida está relacionada con el trabajo, y el trabajo es un espacio privilegiado para el crecimiento, la realización, felicidad, encuentro, terapia de mujeres y hombres, asumiendo la educación inclusiva e integral.

5.3 PERFIL

5.3.1 Perfil de ingreso

El perfil de egreso para la carrera de contaduría General requiere contar con los siguientes aspectos:

CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES Y VALORES
-Matemática – cálculo -Cultura general -Ingles básico -Computación básico	-Razonamiento lógico -Razonamiento formal -Capacidad de análisis -Trabajo en equipo -Crítico-autocrítico -Creatividad -Resolución de problemas -Comunicación escrita y verbal	-Interés por contabilidad -Respeto -Responsabilidad -Honestidad -Actualización permanente

CUADRO N° 20: Perfil de ingreso

FUENTE: Elaboración propia

5.3.2 Perfil de egreso

El Contador General con Título en Provisión Nacional, está formado para ejercer la profesión, aplicando normas contables, tributarias, procedimientos administrativos y disposiciones legales vigente; mediante metodologías científicas y técnicas; para diseñar, organizar, ejecutar y evaluar la información contable, económica y financiera de las diversas organizaciones públicas, privadas y mixtas; con la finalidad de elaborar estados financieros confiables, útiles, oportunos y comparables para la toma de decisiones, y ser generador de emprendimientos respetando los valores socio culturales y la preservación del medio ambiente.

De la misma forma debe preparar técnicamente todo tipo de información financiera - económica de cualquier actividad económica, debiendo establecer estrategias de las políticas contables en coordinación con la gerencia general logrando ser productivo, creativo y proactivo.

Por lo tanto para el perfil de egreso se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES Y VALORES
-Plan de cuentas -Registro diario -Registro mayor -Inventarios -Conciliación - Arqueos de caja -Balance General -Estado de pérdidas y ganancias -Ajustes -Evolución del patrimonio -Evolución de efectivo -Normas nacionales -Ingles avanzado -Lengua originaria	-Capacidad de construcción de conocimiento -Capacidad de análisis -Disposición para trabajar en equipo -Ser crítico y autocrítico -Razonamiento lógico - Razonamiento formal -Creatividad	-Responsabilidad -Ética -Disciplina -Honestidad -Iniciativa -Calidad personal -Calidad en el trabajo

CUADRO N°21: Perfil de egreso

FUENTE: Elaboración propia

5.4 CAPACIDADES REQUERIDAS DEL CONTADOR

5.4.1 Modo de actuación

Debe poseer hábitos de lectura de diarios de circulación nacional e ingresos al internet con la finalidad de estar actualizado con las Normas de Internacionales de Información Financiera (NIIF), o las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) y otras inquietudes intelectuales para mantenerse actualizado de manera sistemática.

La posesión de una cultura integral teniendo en cuenta la incorporación de saberes locales, las nuevas tecnologías y la búsqueda de nuevos conocimientos por sí mismo se concreta en:

- El dominio de la lengua materna de forma correcta, tanto en el habla como en la escritura sin faltas de ortografía, demostrando comprensión de lo que lee y escucha.
- Conocer tradiciones históricas y culturales del Estado.
- Poseer hábitos de lectura como fuente de conocimientos y placer.
- El conocimiento de una lengua extranjera que le permita comunicarse, consultar bibliografía, trabajar con los recursos técnicos y las nuevas tecnologías dentro de su especialidad.
- El conocimiento de los elementos y métodos de la investigación científica, relacionados con las disciplinas de su área, le permitirán realizar trabajos de investigación partiendo de problemáticas, identificadas en el centro donde trabaja; y de igual forma, difundir e introducir los resultados.
- El desempeño eficiente en lo que hace relacionado con su campo de actividad profesional, particularmente en su especialidad.
- El trabajo en equipo.

5.4.2 Cualidades personales

Cualidades Generales. Ser democrático, pro-activo, productivo, intracultural, intercultural y plurilingüe.

Cualidades profesionales. Poseer capacidades académicas, técnicas, didácticas, comunicativas, expresivas, organizativas y de supervisión.

CUALIDADES INTELECTUALES. SER ANALÍTICO, REFLEXIVO Y CRÍTICO. ADICIONALMENTE POSEER UN LENGUAJE TÉCNICO, COMPRENSIBLE Y FLUIDO; QUE PERMITA DEMOSTRAR CON PROFUNDIDAD Y AMPLITUD LA CALIDAD DE SU TRABAJO.

CUALIDADES EMOCIONALES. SER EQUILIBRADO, TOLERANTE, OPTIMISTA, PACIENTE, RECÍPROCO, COMPLEMENTARIO Y PROMOTOR DEL CONSENSO.

OTRAS CUALIDADES. DESARROLLAR UNA CONCEPCIÓN GLOBAL DEL MUNDO, SENTIR AMOR POR SU PROFESIÓN, GENERAR TRABAJOS EN EQUIPOS, INTERRELACIONARSE CON OTRAS UNIDADES, MANTENER BUEN ASPECTO PERSONAL, PREOCUPARSE, OCUPARSE DE LA COMUNIDAD Y DEL MEDIO AMBIENTE.

5.5 CAMPOS DE ACCIÓN

- Auxiliares contables
- Contador de empresas comerciales
- Contador de empresas industriales
- Contador de empresas de servicios
- Contador de entidades públicas
- Administrador contable
- Director administrativo financiero
- Sub gerente de operaciones
- Asesor de empresas e instituciones
- Docencia

5.6 EQUIPOS, MATERIALES E INFRAESTRUCTURA REQUERIDA

Para su implementación se requiere lo siguiente: Equipos de computación, pizarras acrílicas, Data Show, Marcadores, Aulas amplias y equipadas, Salas audiovisuales e internet.

5.7 COMPETENCIA

Aplica las Técnicas Contables en la elaboración de documentos financieros, analizando y registrando en forma oportuna para la toma de decisión de la Máxima Autoridad Ejecutiva y los usuarios, respetando las normas legales vigentes en el marco ético de identificación institucional y cumpliendo los estándares de calidad.

5.8 OBJETIVO DE LA CARRERA

Formar Contadores Generales con capacidades profesionales idóneas, capaces de diseñar, ejecutar y evaluar sistemas de información contable de los entes públicos, privados y mixtos; enmarcados en las normas contables y legales vigentes (Normas Internacionales de Información Financiera); con la finalidad de elaborar los estados financieros que contribuyan a la toma de decisiones generando mayor valor agregado en el proceso productivo.

5.9 OBJETIVOS POR AÑOS DE FORMACIÓN EN LA CARRERA

5.9.1 Primer año

Dotar al estudiante conocimientos básicos: contables, matemáticos, económicos, jurídicos, sociales, informáticos y técnicas de estudio; teórico-prácticos-productivos, que le permitan preparar estados financieros básicos aplicando la normativa contable para empresas comerciales.

5.9.2 Segundo año

Proporcionar conocimientos contables especializados, prácticos-teórico-productivos, para desempeñar sus funciones con eficiencia y calidad en las empresas privadas y del sector público, aplicando disposiciones tributarias en las diversas sociedades mercantiles.

5.9.3 Tercer año

Formar profesionales en Contaduría General, líderes, emprendedores con alto espíritu de superación, capaz de responder a las exigencias del mercado laboral, en el desempeño de sus funciones, en los sectores económicos primario (extractivas y productivas), secundario (comerciales) y terciario (servicios) en la grande, mediana y pequeña empresa.

5.10 CAMPOS DE SABERES Y CONOCIMIENTO

5.10.1 Cosmos y pensamiento

Tiene la función, conceder a los estudiantes de un sistema de contenidos de formación general recursos técnicos, tecnológicos que implican, básicamente, poseer una cultura general amplia, con conocimientos básicos, profundos, específicos y científicos necesarios para su formación profesional a través de la Matemática, la Lengua Indígena Originaria, lengua extranjera (Inglés), el Lenguaje y la Computación.

5.10.2 Comunidad y sociedad

El campo de Comunidad y Sociedad, está relacionada con las reflexiones y aspiraciones de la colectividad desde la convivencia, y desde la heterogeneidad de lo sociocultural, lo económico, lo histórico de los pueblos indígenas, originarios campesinos que existen en el Estado con el fin de establecer componentes como el de aprender a “vivir juntos” de manera complementaria, recíproca para “vivir bien”.

5.10.3 Vida, tierra y territorio

Campo que tiene como objeto de estudio a la vida, tierra y territorio según las visiones de los pueblos indígenas originarios, que se manifiestan en los seres concebidos con todos sus elementos vitales según el contexto.

En tal sentido, los conceptos de tierra y territorio no se reducen sólo al aspecto geográfico, sino que forman parte de las dimensiones culturales, sociales, productivas y económicas de un pueblo.

Entre los elementos a desarrollarse están la educación productiva, la seguridad industrial, los valores socio-comunitarios, la convivencia con la naturaleza y la intra-intercultural plurilingüe.

5.10.4 Ciencia, tecnología productiva

Este campo responde a las capacidades profesionales personales que permiten hacer frente a las situaciones cotidianas, resolver problemas, encontrar nuevas maneras de hacer las cosas, trabajar en comunidad, en complementariedad con la naturaleza y está integrada por áreas de saberes y conocimientos que caracterizan netamente a la carrera y/o especialidad desde el punto de vista Técnico, Tecnológico Productivo, que dotan a los estudiantes de habilidades profesionales y conocimientos necesarios en correspondencia con la política del desarrollo socioeconómico productivo local, regional y nacional.

5.11 ESTRUCTURA DE LA CARRERA DE CONTADURÍA GENERAL

ÁREA PRODUCTIVA	CARRERA	CAMPOS DE SABERES Y CONOCIMIENTOS	ÁREAS DE SABERES Y CONOCIMIENTOS	NIVEL
COMERCIAL	CONTADURÍA GENERAL	Cosmos y Pensamiento	Matemática Aplicada Idioma Investigación Aplicada Metodologías y Técnicas de Estudio Informática	Técnico Superior
		Comunidad y Sociedad	Economía e Historia de Sociedades del Mundo Desarrollo de las Sociedades y Pensamientos Contemporáneos	
		Vida, Tierra y Territorio	Legislación Laboral y Seguridad Social RR.HH. y Públicas y Ética Profesional	
		Ciencia, Tecnología Productiva	Contabilidad I Contabilidad II Administración General Derecho Comercial y Doc. Mercantiles Contabilidad de Sociedades Contabilidad Bancaria y Cooperativas	

			Contabilidad Gubernamental Integrada Contabilidad de Costos I - II Informática Contable Legislación y Práctica Tributaria Microeconomía y Estadística Contabilidad Agropecuaria Contabilidad Extractiva Contabilidad de Servicios Contabilidad de Seguros Matemática Financiera Gabinete Contable Análisis e Interpretación de E.E.FF. Seminario de Grado	
--	--	--	--	--

CUADRO Nº 22: Estructura de la carrera de contaduría general

FUENTE: Elaboración propia

5.12 MALLA CURRICULAR CARRERA CONTADURÍA GENERAL

FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECIALIZADA			FORM. BASICA PROFESIONAL
TERCERAÑO	SEGUNDO AÑO		PRIMERAÑO
5. INVESTIG. APALICADA			1. MATEMÁTICA APLICADA 2. IDIOMA 3. MET. Y TÉC. DE ESTUDIO 4. INFORMATICA
	2. DESARROLLO PENS. CONTEMPOR. AÑO		1. ECONOMIA HISTORIA DE SOCIEDADES DEL MUNDO
			1. LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL 2. RELACIONES HUMANAS Y ETICA PROFESIONAL
12. CONTAB. DESERV. 13. CONT. AGROPECUARIA 14. CONT. MINERA 15. CONT. COSTOS II 16. ANÁLISIS E INT. FINAN. 17. CONT. GUBERNAMEN. 18. CONTABILIDAD DE SEG 19. GABINETE CONTABLE 20. SEMINARIO DE GRADO	4. CONTABILIDAD II 5. CONTAB. DE SOC. 6. CONT. BANCARIA. 7. CONTAB. DE COSTOS I 8. INFORMATICA CONT. 9. MICROECON. ESTADIST. 10. MATEMÁTICA FINANCI. 11. LEGISLACIÓN Y PRÁCTICA TRIBUTARIA		1. CONTABILIDAD 1 2. ADMINISTRACIÓN GRAL. 3. DERECHO COMERCIAL Y DOC. MERCANTILES

COSMOS Y PENSAMIENTO

COMUNIDAD Y SOCIEDAD

VIDA TIERRA Y

CIENCIA TECNOLOGIA

CUADRO N° 23: Malla curricular de contaduría general

FUENTE: Elaboración propia en base a apuntes, 2011

5.13 COMPETENCIA BÁSICA

CAMPO: CIENCIA, TECNOLOGIA PRODUCTIVA COMPETENCIA BÁSICA
Brindar servicio contable general e información de la situación económica y financiera de una entidad, en forma oportuna y confiable, de acuerdo a principios contables y normatividad vigente, en correspondencia con la política del desarrollo socioeconómico productivo Local, Regional y Nacional necesarios para solucionar problemas educativos y técnicos, mediante la investigación científica.

CUADRO N°24: Competencia básica

FUENTE: Elaboración propia

5.14 ESTRUCTURA DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

CONTABILIDAD I

UC-1	
UNIDAD DE COMPETENCIA 1	ELEMENTOS DE COMPETENCIA
1. Diseñar, implantar e implementar sistemas contables de acuerdo a las necesidades de la entidad.	<i>1.1 ANALIZA Y APLICA SISTEMAS CONTABLES EL PRINCIPIO CONTABLE DE LA PARTIDA DOBLE</i>
	1.2 Aplica Principios de Contabilidad generalmente aceptados, nacionales e internacionales
	1.3 Implementa sistemas de procesamiento de Información

CUADRO N° 25: Estructura de las unidades de competencia UC-1

FUENTE: Elaboración propia

UC-2	
UNIDAD DE COMPETENCIA 2	ELEMENTOS DE COMPETENCIA
2. Valorar transacciones financieras y otros eventos que afecten a la entidad	2.1. Manejo de operaciones fundamentales
	2.2 Manejo de problemas económicos del entorno nacionales e internacionales

CUADRO N° 26: Estructura de las unidades de competencia UC-2**FUENTE:** Elaboración propia

UC-3	
UNIDAD DE COMPETENCIA 3	ELEMENTOS DE COMPETENCIA
3.Elaborar estados y reportes financieros para la toma de decisiones	3.1 <i>ELABORAR SISTEMAS CONTABLES</i>
	3.2 Principios de contabilidad nacionales e internacionales
	3.3 Sistemas de procesamiento de información

CUADRO N° 27: Estructura de las unidades de competencia UC-3**FUENTE:** Elaboración propia**5.15 ESTRUCTURA DE ELEMENTOS DE COMPETENCIA**

ELEMENTO DE COMPETENCIA 1	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES	VALORES
Analiza y aplica sistemas contables el principio contable de la partida doble	-Principios de contabilidad nacionales e internacionales -Sistemas de procesamiento de Información	-Síntesis -Análisis -Deducción -Diseño -Proponer -Crear -Organizar -Combinar -Estructurar -Reorganizar -Planear -Formular -Explicar	-Sentido de pertinencia -Disciplinado -Disposición para el Trabajo -Interdisciplinario -Responsabilidad individual, social y profesional	-Sentido crítico -Lealtad -Respeto

CUADRO N°28: Estructura del elemento de competencia EC-1**FUENTE:** Elaboración propia

ELEMENTO DE COMPETENCIA 2	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES	VALORES
Aplica Principios de Contabilidad generalmente aceptados, nacionales e internacionales	-Manejo de operaciones fundamentales -Manejo de problemas económicos del entorno nacionales e	-Análisis -Síntesis -Deducción	-Crítica -Disciplina -Propositivo -Disposición -Eficacia	-Orden -Acertividad -Responsabilidad

	internacionales			
--	-----------------	--	--	--

CUADRO N°29: Estructura del elemento de competenciaEC-2

FUENTE: Elaboración propia

ELEMENTO DE COMPETENCIA 3	CONOCIMIENTO	HABILIDADES	ACTITUDES	VALORES
Implementasistemas de procesamiento de Información	-Sistemas contables -Principios de contabilidad nacionales e internacionales -Sistemas de procesamiento de información	-Organización -Estructurar -Combinar -Reunir -Modificar -Diseñar	-Responsabilidad -Disciplina	-Ordenado -Honestidad -Responsable -Sentido de pertinencia social

CUADRO N°30: Estructura del elemento de competenciaEC-3

FUENTE: Elaboración propia

5.16 EJES ARTICULADORES EN LA CARRERA DE CONTADURÍA GENERAL

El eje articulador se constituye en centro dinamizador, integral, holístico e interrelacionador, que surge para superar la parcelación y fragmentación de los saberes y conocimientos en los procesos de formación profesional.

5.16.1 Educación intracultural-intercultural y plurilingüe

El eje intra-intercultural y plurilingüe está orientado al desarrollo de los conocimientos y saberes propios de cada cultura, integrados a los conocimientos de las culturas nacionales y del mundo, en cada uno de los campos de conocimiento, áreas y disciplinas del currículo. El objetivo de este eje articulador es: “recuperar valorar y desarrollar las lenguas, saberes, sabidurías, conocimientos y valores, reconociendo la identidad y diversidad cultural de los pueblos”.

En esta perspectiva, la educación intra-intercultural y plurilingüe, permite la reconstrucción, construcción y reconfiguración de los contenidos del currículo, basado en los principios de relacionalidad, complementariedad y reciprocidad. De

tal manera, las lenguas originarias, el castellano y una lengua extranjera, se constituyen en instrumentos de aprendizaje y comunicación.

5.16.2 Educación en valores sociocomunitarios

La educación en valores sociocomunitarios, tiene importancia porque orienta y fortalece la convivencia armónica y complementaria de las personas con la naturaleza, la comunidad y el cosmos. El objetivo es desarrollar valores de reciprocidad, articulación, contribución, redistribución, respeto, justicia, libertad, solidaridad, paz, unidad, honestidad y otros, en articulación con los campos de conocimiento, áreas y disciplinas del currículo.

5.16.3 Educación productiva

La educación productiva como eje articulador, asume el trabajo como una necesidad vital para la existencia, vinculando la teoría con la práctica productiva. En este sentido, el objetivo de este eje articulador es desarrollar vocaciones socio productivo e inventivo emprendedoras, con pertinencia y sensibilidad social, para formar integralmente a los estudiantes, mediante prácticas educativas comunitarias, articulando saberes, conocimientos y prácticas productivas ancestrales con los conocimientos tecnológicos occidentales.

5.16.4 Educación para la salud comunitaria

La educación en salud comunitaria posibilita el desarrollo de estilos de vida saludables, a partir de la medicina natural complementada con la medicina occidental. De la misma manera, la sexualidad sana y responsable es asumida desde los valores y costumbres propios de cada cultura.

5.16.5 Educación para la convivencia con la naturaleza

Este eje articulador parte del respeto a las prácticas comunitarias de convivencia con el cosmos y la naturaleza, considerando la diversidad de las cosmovisiones según los contextos territoriales, en base a procesos de comprensión, apropiación y difusión de conocimientos y saberes sobre el desarrollo sostenible de la vida y en la vida para vivir bien en comunidad.

5.17 SISTEMA DE EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES

Evaluación de actitudes (ser), se evalúa las prácticas de principios, valores, sentimientos personales y socio comunitarios, es decir, lo crítico, reflexivo, autocrítico.

Evaluación de saberes y conocimientos (conocer), se evalúa la práctica-teoría-práctica, es decir, la investigación, el estudio, el trabajo y producción.

Evaluación de procesos practico-teórico-práctico (hacer), se evalúa las habilidades, destrezas y crear empresas comunitarias según a las potencialidades productivas locales, regionales y nacional.

Existen tres tipos de evaluación:

Autoevaluación, se desarrolla a un nivel cualitativamente superior, en la que se regresa a la evaluación de cada sujeto pero vista ahora desde una perspectiva que supera el patrón concebido inicialmente, cuando los sujetos se reconocen a sí mismos y son capaces de cuestionar dicho patrón; como consecuencia de la auto evaluación contribuye a la formación de determinados aspectos de la personalidad del estudiante al ser capaz de trazarse nuevas metas y alcanzar resultados superiores, contribuye a desarrollar su capacidad de crítica, favorece su independencia y creatividad.

Coevaluación, se manifiesta centrada en la interacción entre los sujetos que participan en el proceso, en la negociación de profesor y estudiantes y de los estudiantes entre ellos y con el primero.

A través de la coevaluación se propicia la elaboración de compromisos, lo que constituye la base de la educación, pues cada sujeto se compromete con los restantes y con el proceso mismo en la negociación e intercambio de resultados, en la construcción de contenidos, estimulando la formación de valores y por tanto la educación.

Heteroevaluación, se manifiesta centrada en los sujetos que participan en el proceso, profesor y estudiantes de forma individual y como una apreciación hacia los otros sujetos que son evaluados.

Estos tres procesos de evaluación de las competencias deben articularse con la evaluación diagnóstica, evaluación continua, evaluación de promoción y la evaluación de certificación.

5.18 SISTEMA DE INSERCIÓN LABORAL.

La Institución debe brindar servicios de apoyo a estudiantes avanzados y graduados para facilitar su inserción laboral. Estos servicios incluyen información y contactos para oportunidades laborales, gestión de pasantías rentadas, capacitación en redacción de antecedentes y presentación a entrevistas de selección laboral, asesoramiento para la creación de empresas e inclusión de información sobre los graduados en bases de datos de las principales empresas.

La Coordinación de Graduados debe mantener contacto permanente con las principales empresas de selección de personal y con las mayores empresas, organismos públicos y organizaciones internacionales de nuestro medio.

5.19 COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La comprobación de la hipótesis formulada en el capítulo metodológico, debido a su naturaleza es **ex post**, es decir de comprobación una vez aplicado la propuesta en mediano plazo, a partir de la aplicación de etapas secuenciales y controladas que permitan demostrar la formación por competencias laborales en el ISEC La Paz.

Los supuestos para esta comprobación se fundamentan en el respaldo teórico expuesto en el estado del arte, el mismo asegura que:

- Cintefor/OIT considera estratégico, para el desarrollo de un sistema de formación profesional y certificación laboral, la participación activa de los actores sociales del mundo del trabajo.
- Los trabajadores cualificados están mejor capacitados para describir y/o definir su trabajo que cualquier otra persona, por lo que el método DACUM propone

un perfil estándar que debe lograr el trabajador que se desempeñe en una profesión.

- El diseño curricular por competencias laborales es la descripción del perfil profesional, es decir, de los desempeños esperados de una persona en un área ocupacional, para resolver los problemas propios del ejercicio de su profesión.
- Procura asegurar la pertinencia del empleo y la oferta formativa.

En el caso de formación por competencias laborales y la mejora del desempeño profesional de los egresados, se prevé la verificación de la hipótesis, a partir del cumplimiento de los aspectos relacionados con los objetivos formulados para este trabajo; estudio documental sobre diseños curriculares, Taller DACUM para identificar funciones, tareas y competencias, perfil profesional del egresado y plan curricular por competencias laborales.

En este caso, el desarrollo curricular deberá trazar una estrategia de formación en sucesivas etapas de aproximación. La propuesta no es desarrollar las competencias del contador general en un único curso, si no mediante dos o más etapas formativas.

Verificación teórica a posteriori de Formación por Competencias Laborales, en la carrera de Contaduría General del ISEC La Paz Mejora el Desempeño Profesional de los egresados.

Verificación de la puesta en práctica del diseño curricular		
Estimación temporal: 3 a 5 años, dependiendo el tiempo del proceso		
Aplicación de la mejora	Aspectos a evaluar referentes al desempeño laboral	Tiempo
Formación por competencias	La planificación didáctica contempla todos los módulos curriculares.	Se cumple medianamente en 3 años
	Verificación de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes.	Se cumple procesualmente cada semestre y completamente al concluir el tercer año de formación
	La verificación de competencias de desempeño laboral.	Se cumple medianamente en 5 años (es

		recomendable realizar otro taller DACUM)
--	--	--

CUADRO N°31: Estructura de la verificación a posteriori de formación por competencias

FUENTE: Elaboración propia en base a apuntes 2010

CAPÍTULO SEXTO

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES GENERALES

De acuerdo a los resultados obtenidos de la presente investigación podemos llegar a las siguientes conclusiones:

- El diagnóstico entre la formación y el desempeño en sus funciones son poco adecuadas por lo que los profesionales egresados de las diferentes instituciones tienen que buscar cursos y capacitaciones complementarias para cumplir sus funciones de manera eficiente.
- El análisis ocupacional DACUM facilita la identificación de funciones y tareas de cada puesto de trabajo y a partir de este análisis se proyecta el diseño curricular de la carrera de Contaduría General basado en competencias

laborales, logrando de este modo el objetivo general de la presente investigación.

- Las empresas en la actualidad y por el avance tecnológico, requieren nuevas exigencias en sus funcionarios por lo que se hace necesario revisar los contenidos que ofertan las instituciones superiores en forma periódica.
- La Competencia laboral es la mezcla de conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión, movilizados para desarrollar eficazmente un trabajo.
- Sin duda la formación basada en competencias tiene una serie de ventajas importantes para la educación superior; en particular en aquellas carreras que enfatizan lo procedimental. Entre otros aspectos, se puede señalar que la utilización de este enfoque permite expresar mejor las capacidades que tienen los egresados al momento de completar sus estudios, lo cual facilita el proceso de transición que ocurre entre el término de los estudios y la incorporación al ejercicio laboral.
- Por otra parte, la formación por competencias permite incrementar la producción temprana del egresado, dado que al conocer las capacidades de egreso, estas se pueden perfeccionar y complementar con la práctica laboral, hasta alcanzar estándares de las competencias exigidas a un profesional con experiencia.
- Por otra parte, la formación basada en competencias implica también grandes desafíos para la educación superior ya que requiere que se trabaje en estrecho contacto con el mundo laboral incluyendo aspectos tan relevantes como el análisis proyectivo de la demanda del sector productivo de bienes y servicios en las áreas en las cuales se desempeñará el futuro profesional al momento de su egreso, para lo cual la participación de empleadores y egresados en el proceso de diseño curricular es fundamental.

6.2 CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

Como conclusiones específicas de la presente investigación se enfatiza que se han logrado uno a uno todos los objetivos específicos como sigue:

- Se evidencia desajustes entre instituciones educativas de formación superior y el sector productivo.
- Se logró realizar una revisión bibliográfica sobre formación por competencias laborales, exigencias de las empresas para la inserción laboral de nuevos funcionarios.
- El método DACUMnos facilitóel diseño de la malla curricular, según los requerimientos y necesidades de las empresas en el área de contabilidad realizado por los mismos trabajadores, profesionales, directivos y estudiantes.
- Se elaboró el perfil del contador general a partir del análisis ocupacional que comprende las grandes tareas las cuales se desagregan en pequeñas tareas.
- Se estudió y analizó los dos métodos de identificación de competencias laborales a saber: el análisis funcional y el análisis ocupacional.
- Se ha identificado las características principales del método de análisis ocupacional DACUM y las actividades y tareas involucradas en la etapa de planificación de un Taller DACUM.
- Como resultado del método de análisis ocupacional DACUM, se describió las funciones (o áreas de responsabilidad) y tareas (unidades más específicas de trabajo); conductas y actitudes; conocimientos y habilidades generales para los trabajadores del área contable.
- A partir de los resultados del método DACUM, se elaboró un listado de los equipos, herramientas y materiales que los trabajadores del sector contable utilizan al realizar las tareas.
- Se expresó las competencias laborales para la ocupación en forma integral con todas las características, a partir del perfil ocupacional.
- Se relacionó las competencias laborales identificadas a través del análisis ocupacional con lapropuesta del nuevo diseño curricular.

- La evaluación toma en cuenta el conocimiento, las actitudes y el desempeño como principales fuentes de evidencia.
- Enfocar el desempeño laboral y no los contenidos de los cursos

6.3 RECOMENDACIONES

Al concluir la presente investigación se plantea:

- En la actualidad los sectores de empleadores y de trabajadores a través de sus organizaciones representativas deben participar activamente en la educación y la formación profesional.
- Los estudiantes egresados deben aprender lo que tienen que aprender para desempeñar sus funciones de manera adecuada para emprender sus proyectos de vida.
- Es importante que las instituciones educativas elaboren propuestas para que los estudiantes se preparen en el quehacer laboral para enfrentar con seguridad el desafío y la responsabilidad de ser productivos para sí mismos y para quienes les rodean. Esta necesidad se acrecienta en la actualidad cuando los cambios sociales, económicos, culturales y tecnológicos plantean cada día nuevas exigencias al mundo productivo.
- Nace la inquietud de la planificación y el desarrollo del Taller DACUM de esta investigación, sirva de base, para futuros estudios relacionados con el análisis de trabajo en diferentes aéreas ocupacionales de la realidad boliviana.
- La imperiosa necesidad de incorporar las competencias laborales en la formación profesional de los estudiantes de la carrera de Contaduría General.
- Es deseo de los autores es que se haga realidad la estructuración de un diseño curricular modular con enfoque en competencia laborales para el programa de formación profesional del Contador General y que el perfil de competencias determinado en esta investigación para la ocupación, se convierta en el pilar fundamental para estructurar dicho diseño.

- Existe la conciencia de que mas allá de los contenidos estudiados y de los resultados obtenidos en este trabajo, es importante realizar un debate sobre la estrategia metodológica para la aplicación del currículo, ya que las competencias demandadas para un desempeño eficiente en el área ocupacional pueden adquirirse a través de la capacitación que concluye todas las acciones educativas para lograr cambios de comportamiento de las personas, mediante el proceso de enseñanza – aprendizaje, por lo que es necesario la selección de métodos, técnicas y medios didácticos apropiados.
- Es necesario una reflexión sobre el perfil del docente. El docente o instructor debe ser profesional de la formación y / o capacitación cuya actividad principal se relaciona con la conducción de las acciones educativas. Por lo tanto, el docente debe estar calificado para realizar los procesos que existen en la acción formativa, pero no solamente ello, sino que tiene que contar con ciertas características que se derivan del enfoque dado al docente como parte de la intervención global de un programa de formación basado en competencias transversales siguientes: capacidad de comunicación, de empatía, de escucha, de aceptación- transformación, debe ser sociable y tener capacidad de controlar las propias emociones durante el proceso de intervención formativa, para poderlas encaminar asertivamente en la acción profesional.
- Es importante crear líneas de acción para motivar al empresario boliviano, para que, participe mas efectivamente en la formación profesional dual de las personas, ya que solamente, por medio de la acción compartida de la empresa con el centro de formación se llegará a lograr el desarrollo de competencias laborales tan importantes para el desempeño competente de los trabajadores del país.
- En la actualidad la tendencia es darle cada vez más importancia a la evaluación de los resultados que consiste en calificaciones vocacionales y generales que se miden fundamentalmente por los resultados; por lo que sabe y por lo que puede hacer esa persona.

BIBLIOGRAFIA

- Arce, Thelmo. "Educación técnica Vocacional". Edit. Papiro. La Paz, Bolivia, 1998.
- Álvarez, de Sayas "Un modelo de formación del hombre". Edit. Kipus .Bolivia, 2003.
- Arnaz, José "El currículo y el procesos de enseñanza aprendizaje". Edit. Trillas. México, 1997.
- Barragán, Rossana y colaboradores "Guía para la formulación y ejecución de proyectos de investigación". Fundación PIEB. La Paz, Bolivia, 2003.
- Catalano, Ana María. "Diseño curricular basado en competencia laboral". 1ra Edición, Buenos Aires, 2004
- Camperos, Mercedes. "Perfiles de formación por competencias". Venezuela, 2004
- Coll, Cesar. "Psicología y curriculum" Edit. Paidos. Buenos Aires, Argentina ,1991.
- Cejas, Enrique y colaboradores "El método de formación por competencias profesionales" Edit. Ejército Rebelde. Cuba, 2000.
- Chiavenato, I."Administración de recursos humanos". Quinta Edición Edit. McGraw-Hill. Santa Fe de Bogotá, Colombia, 2000.
- Díaz, Domínguez."Temas sobre pedagogía y didáctica de la educación superior". Edit. ESUMER, Medellin, Colombia.2004.
- Hernández, Sampieri, Roberto, "Metodología de la investigación", 2da Edición, México, 1991.
- Hernández Sampieri, Roberto, "Metodología de la Investigación",2da Edición, Mcgraw-hil, México 2000.
- Hurtado de Barrera Jacqueline, Cómo Formular Objetivos de Investigación, 1ra Edición, Editorial Magisterio, Bogotá 2004.
- (<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/64/clevol.htm>,27-05-10).

- INATEC-OIT. “Metodología para la transformación curricular según los sistemas” DACUM y SCID, Centro de Formación Nicaragüense-Holandés “Simón Bolívar”, Nicaragua, 1997.
- INSAFORP. INSTITUTO SALVADOREÑO DE FORMACIÓN PROFESIONAL “DACUM”: un método de análisis excepcional”, San salvador, El salvador.2001
- Mertens, Leonard. “Competencia laboral, sistemas surgimiento y modelos”. Edit. Cinterfor. Montevideo,1996
- Mertens, Leonard. “La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional”. Organización de los Estados Iberoamericanos para la educación ciencia y cultura (OEI) 2000.
- Pansza, Margarita. “Pedagogía y currículo”, Gernika. México, 1998.
- Tobón, Sergio, “Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica”. Edit. ECDE. Bogotá, Colombia, 2004.
- Tobón, Sergio, Formación basada en competencias laborales”, 2da edición Bogotá, 2006.

Leyes

- Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia., 2009.
- Ley de la Educación Avelino Siñani- Elizardo Pérez, N° 70, La Paz, 2010.

GLOSARIO

- **Análisis funcional.** En su aplicación al análisis de un proceso de trabajo o de un rol laboral, el análisis funcional determina, en primer lugar, el/los objetivos/s o el/ los resultados que se esperan de un sistema de puestos de trabajos o del ejercicio de un rol laboral seleccionada en segundo lugar, permite identificar las funciones y sub funciones críticas o clave en las que se diferencian las actividades que realiza el/la trabajador/a desde el ejercicio de un rol laboral.
- **Tarea.** La tarea es una actividad de tipo profesional que se realiza en un entorno laboral específico. Por ello cuando se consideran las tareas como parte de la enunciación del perfil, aludimos a aquellos tipos de actividades que los profesionales de determinadas áreas realizan, solucionando con ello problemáticas socio-laborales propias de su campo.
- **Conocimientos.** Los conocimientos representan la información, los saberes necesarios para el desempeño de la materia, ya sea saberes teóricos, de procedimiento, de reconocimiento de técnicas, terminología, en general, los datos que son requeridos para operar sobre una realidad determinada.
- **Habilidades.** Las habilidades podemos reconocerlas en dos sentidos: Psicomotrices que se necesitan para operar máquinas, aparatos, instrumentos de cualquier tipo. En este mismo rubro estarían las diversas habilidades perceptuales como la agudeza en el oído, la vista, el tacto o el olfato. Mentales tales como la deducción, la inducción, el análisis, la síntesis, la observación.
- **Actitudes.** Las actitudes son patrones de comportamiento que caracterizan el actuar de un individuo. Están íntimamente asociadas a valores y creencias,

pero se diferencian de éstos por tratarse de formas de actuar, mientras que los valores tendrían un sentido más profundo y generador de actitudes múltiples.

- **Valores.** Los valores son los principios que rigen los comportamientos, formas de pensar y de ser. Son los patrones de significación más profundos de los sujetos. Cuando hablamos de los valores en un cuadro de competencias, aludimos no sólo valores universales, sino sobre todo los paradigmáticos o de postura ante los problemas y sus alternativas de atención.
- **El saber aprender o conocer:** Conjunto de conocimientos que intervienen en la realización de tareas.
- **El saber hacer o emprender:** Conjunto de habilidades y destrezas que se ponen en acción para realizar la tarea. Capacidad para poner en práctica el conjunto de comportamientos adecuados, en función de las demandas específicas de la situación.
- **El saber estar o convivir:** Capacidad de integrarse en un grupo, aceptando y cumpliendo las normas.
- **El querer hacer o ser:** Mostrar el interés, y la motivación precisa para poner en juego el saber conocer, emprender y convivir.
- **El método DACUM:**(desarrollo del Curriculum) es un método de análisis ocupacional orientado a obtener resultados de aplicación inmediata en el desarrollo de currículum de formación. Se puede definir como una metodología de análisis ocupacional que permite determinar de forma rápida y reducido costo, las tareas que deben realizar los trabajadores en un área ocupacional.
- **Análisis de competencias:** Análisis del conjunto de conocimientos y habilidades que permiten a un trabajador obtener un desempeño considerado competente (o sea, que atiende los criterios o normas, generalmente establecidos por acuerdo o consenso de especialistas, trabajadores y empleadores), dentro de una división funcional de la actividad productiva.
- **Análisis ocupacional:** Levantamiento analítico y sistemático de conocimientos, habilidades, actitudes y demás informaciones, considerados necesarios por el mercado de trabajo, referentes al desempeño de una persona, en las formas de competencias o calificaciones. (Ejemplos; Análisis Funcional, DACUM). Los

análisis tratan también de diferenciar entre el trabajo indicado y el desempeño real, donde puede observarse la contribución del trabajador para la solución de problemas que no están previstos en el planeamiento del trabajo.

- **Aptitudes:** Son atributos innatos del individuo. Pueden ser desarrollados en el correr de la vida o de la formación. Como ejemplo podemos citar la aptitud musical, la aptitud del lenguaje, la numérica y la espacial.
- **Evaluación de competencias:** Proceso a través del cual se verifica la capacidad de una persona con relación al desempeño requerido, que puede estar traducido en una norma. Puede ser efectuada mediante pruebas, tests prácticos, observación o examen de evidencias. Proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño laboral del trabajador, con el propósito de formarse un concepto sobre su competencia, a partir de un padrón (normas) e identificar aquellas áreas de desempeño que requieren ser fortalecidas mediante capacitación para alcanzar la competencia.
- **Capacidades:** Atributos adquiridos principalmente en la primera infancia y posteriormente desarrollados. Los adultos tienen menos posibilidades de desarrollar nuevas capacidades. Como ejemplo podemos citar la capacidad de aprender a andar en bicicleta, la capacidad de nadar o de escribir o tocar un instrumento musical. Las capacidades son una extensión del uso de las aptitudes.
- **Certificación de competencias:** Procedimiento por el cual se verifica la conformidad del desempeño de una persona con una norma de competencia.
- **certificación de competencias profesionales** Certificado expedido por el órgano acreditado, de la competencia del trabajador en los conocimientos, habilidades y aptitudes, en determinadas funciones profesionales, independientemente del hecho de tener, o no, cursado un sistema regular de formación o haber adquirido la experiencia en la práctica del trabajo. Se caracteriza por ser voluntaria, realizada por organismos especializados, o por una empresa, según enunciados reconocidos, asegurando imparcialidad y accesibilidad, facilitando la movilidad laboral a través de la eliminación de

barreras de ingreso al mercado de trabajo. Debe estar centrada en lo que el trabajador debe saber hacer.

- **Certificación profesional:** Procedimiento dirigido para el testimonio escrito de la cualificación de una persona para desempeñar determinada ocupación correspondiente a una posición reglamentada en el mercado de trabajo, que corresponda a un título profesional.
- **Certificado de competencia:** Documento emitido de acuerdo con las reglas de un sistema de certificación, que indica, con un nivel suficiente de confianza, que una persona es competente en relación con los requisitos establecidos en la norma respectiva.
- **Competencia:** Capacidad de articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad, de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo. Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño real y demostrando en determinado contexto de trabajo y que no resulta solo de la instrucción, sino que, de la experiencia en situaciones concretas de ejercicio ocupacional.
- **Competencias básicas:** Son aquellas adquiridas en el preescolar y en el inicio de la escuela (hasta los 11 o 12 años). Comprenden la lectura, la escrita, las cuatro operaciones, las operaciones lógico-formales, la geometría básica, el uso de la computadora y máquinas terminales bancarias, la comunicación oral, el uso de los signos y símbolos de su cultura, las nociones de ética y civismo y las relaciones interpersonales.
- **Competencias específicas:** Son aquellas adquiridas en la especialización profesional. No pueden ser transferibles, a no ser indirectamente, por las habilidades adquiridas que puedan ser readaptadas. Los contenidos, mientras, son ligados estrictamente a una especialidad definida.
- **Competencias esenciales:** También llamadas habilidades o competencias genéricas. Pueden referirse a resoluciones de problemas, comunicación,

actitudes personales, competencias aritméticas, uso de la información tecnológica y uso de la lengua moderna.

- **Competencias generales (genéricas):** Adquiridas en el período escolar y en la práctica del trabajo. Sirven para cualquier actividad profesional. Son apoyadas en bases científicas y tecnológicas y en atributos humanos, tales como creatividad, condiciones intelectuales y capacidad de transferir conocimientos a nuevas situaciones. Son competencias genéricas para la toma de decisión, iniciativa, la empatía y la simpatía, la habilidad numérica y computacional, la habilidad verbal y de conversación.
- **Competencias profesionales:** Adquiridas en el ejercicio de la experiencia profesional. Un profesional es competente cuando es reconocidamente bueno en su práctica profesional. Implica la aceptación de una evaluación positiva por parte de su entorno social.
- **Criterios de desempeño:** Características de los resultados relacionados con el elemento de competencia mediante las cuales se evalúa una persona. Se refieren a los aspectos esenciales de una competencia, expresando las características de los resultados, relacionándose con el alcance descrito en el elemento de competencia, como base para evaluar si un trabajador es o no competente.
- **Cualificación** Calidad comprobada y documentada según procedimientos formales, que declaran que una persona está capacitada para el desempeño de actividades de trabajo previamente definidas.
- **Elemento de competencia:** Conjunto mínimo de acciones o resultados que pueden ser realizados por una persona. Debe ser definido en términos de calidad a ser alcanzada, de las evidencias de desempeño, del campo de aplicación y de los conocimientos requeridos.
- **Identificación de competencias:** El proceso de reconocimiento formal de elementos de competencia demostrados por una persona para realizar una actividad regularizada de trabajo.
- **Normas de competencia:** Es un conjunto padronizado de elementos de competencia, resultante de la negociación entre las diversas partes

involucradas en la definición funcional y reglamentación de las condiciones de trabajo de una ocupación o profesión. Describe los conocimientos, las habilidades y operaciones que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo. Las normas están asociadas a atributos generales que facilitan el desempeño, atributos específicos para tratar situaciones posibles y comportamiento y conocimientos relacionados con las tareas.

- **Ocupación:** Actividad diferenciada, condicionada al tipo de estrato social y al grado de división del trabajo alcanzado por una determinada sociedad, caracterizada por un conjunto articulado de funciones, tareas y operaciones, que constituyen las obligaciones atribuidas al trabajador, destinadas a la obtención de productos o prestación de servicios.
- **Puesto de trabajo:** Cada unidad de trabajo disponible o satisfecha en una estructura funcional u ocupacional, que está constituida por tareas, obligaciones y responsabilidades atribuidas a cada trabajador.
- **Unidad de competencia:** Conjunto de elementos de competencia afines que representan una realización concreta, revistiéndose de un significado claro y de valor reconocido en el proceso productivo. La unidad no solo se refiere a las funciones directamente relacionadas al objetivo del empleo, sino que incluyen cualquier requerimiento ligado a la salud, a la seguridad, a la calidad y a las relaciones de trabajo.
- **Validación:** Proceso en el que se asegura que los contenidos o evidencias de desempeño correspondan al trabajo real, o sea, que los elementos o tareas levantadas están de acuerdo con los padrones del sector productivo o de las normas de competencia establecidas.
- **Verificación:** Es el proceso de confirmación y supervisión de la evaluación. En él se da la revisión del proceso evaluador que examina cada evaluación efectuada por sus evaluadores e intenta asegurar la confiabilidad y transparencia

ANEXO N°1: CUESTIONARIO SOBRE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES AL PERSONAL DOCENTE

Estimado docente deseamos pedir tu apoyo para que contestes las siguientes preguntas según indicaciones correspondientes, que servirán para evaluar la formación del personal docente en competencias laborales y que los resultados será un insumo para la institución.

DATOS DE REFERENCIA

1. A) Género: F..... M..... B) Edad: C) Años de trabajo en la institución:.....

2. Formación obtenida:

A) Normal:.....B) Universidad:.....C) Post
Grado:.....

PREGUNTAS SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

1. ¿Tiene formación en competencias laborales?

A) Si..... B) No..... C) No responde.....

2. ¿Sabe lo que es una competencia laboral?

A) Si..... B) No..... C) No responde.....

3. ¿Conoce un análisis funcional por competencias?

A) Si..... B) No..... C) No responde.....

4. ¿Conoce el método DACUM?

A) Si..... B) No..... C) No responde.....

5. ¿Trabajó con diseños curriculares por competencias laborales?

A) Si..... B) No..... C) No responde.....

FIRMA

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**ANEXO N°2: CUESTIONARIO PARA RESPONSABLES
DE EMPRESAS EN DEL ÁREA CONTABLE**

Señor trabajador te pedimos tu colaboración para que contestes las siguientes preguntas según indicaciones correspondientes, que servirán para realizar una relación entre la institución de formación y la empresa o puesto de trabajo.

DATOS DE REFERENCIA

1. A) Género: F..... M..... B) Edad: C) Años de trabajo en el puesto:.....

2. Formación obtenida:

A) Técnico Superior:..... Licenciado:.....C) Post Grado:.....

PREGUNTAS PARA EL TRABAJADOR DEL ÁREA CONTABLE

1 ¿De manera general cómo considerarías tu formación antes de ingresar a tu primer puesto de trabajo?

A) Bastante adecuado B) Adecuado C) Poco adecuado D) Nada adecuado

2 ¿Desde tu punto de vista las materias que se dictan responden adecuadamente al mercado de trabajo?

A) Bastante adecuado B) Adecuado C) Poco adecuado D) Nada adecuado

3 ¿Cómo consideras la relación de los Centros de Formación con la empresa?

A) Bastante adecuado B) Adecuado C) Poco adecuado D) Nada adecuado

4 ¿Cómo considerarías el cumplimiento de tus funciones y tareas los dos primeros años?

A) Bastante adecuado B) Adecuado C) Poco adecuado D) Nada adecuado

5 ¿Cómo consideras las prácticas y tareas que asignan en el centro de formación para el ejercicio profesional?

A) Bastante adecuado B) Adecuado C) Poco adecuado D) Nada adecuado

FIRMA

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO N°3

La Paz, 24 de Agosto de 2011

Señor:

DIRECTOR INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN COMERCIAL LA PAZ

Presente.-

Ref.: **SOLICITUD PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL
ÁREA DE CONTADURÍA GENERAL**

Distinguido Director:

Para concluir el estudio de Post Grado debo realizar un trabajo de investigación en un centro de estudios de nivel superior. Por lo que se consideró desarrollar éste trabajo, en la Casa Superior de Estudios que su persona dirige. La tesis lleva por título "FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES PARA LA CARRERA DE CONTADURIA GENERAL DEL ISEC LA PAZ". El trabajo se realizará a través del Taller DACUN que nos permitirá identificar las competencias, funciones y tareas del Contador General. Por lo expuesto anteriormente solicitamos muy respetuosamente a su autoridad la autorización para desarrollar la investigación, que de seguro será un aporte académico significativo para la institución

Seguros de su comprensión y atención favorable a nuestra solicitud, le agradecemos anteladamente su deferencia, haciendo propicia la oportunidad para saludarles con las consideraciones más distinguidas.

Con el debido respeto solicitamos audiencia para reunirnos con su autoridad y su directorio, para lo cual estaremos atentos al día y hora que pueda concedernos

Atentamente,

*Iván Morales Queape
Maestrante UAP*

ANEXO N°4

La Paz, 7 de Abril de 2011

Señor:

Lic. Germán Parra

PRESIDENTE FUNDACIÓN MANOS DE VIDA

Presente.-

Ref.: SOLICITUD DE COLABORACIÓN PARA DESARROLLAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL ISEC LA PAZ

Distinguido Licenciado:

**PARA CONCLUIR EL ESTUDIO
DE POST GRADO DEBO**

REALIZAR UN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN UN CENTRO DE ESTUDIOS DE NIVEL SUPERIOR. POR LO QUE HEMOS CONSIDERADO DESARROLLAR ÉSTE TRABAJO, EN EL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN COMERCIAL LA PAZ. EL TRABAJO QUE SE REALIZARÁ TITULA “FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES PARA LA CARRERA DE CONTADURIA GENERAL DEL ISEC LA PAZ” . EL ESTUDIO SE REALIZARÁ A TRAVÉS DEL TALLER DE ANÁLISIS OCUPACIONAL LLAMADO DACUN QUE NOS PERMITIRÁ IDENTIFICAR LAS COMPETENCIAS, FUNCIONES Y TAREAS DEL CONTADOR GENERAL, CUYOS RESULTADOS SON LOS INSUMOS PARA EL DISEÑO CURRICULAR.

CONOCEDORES DE LA
EXPERIENCIA QUE TIENEN EN EL
DESARROLLO DE EVENTOS
PEDAGÓGICOS CON ÉXITO
DESDE VARIOS AÑOS ATRÁS,
SOLICITAMOS MUY
RESPETUOSAMENTE A LA
FUNDACIÓN MANOS DE VIDA
PUEDA COLABORARNOS CON LA
ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN
Y DESARROLLO DEL TALLER
DACUM DE MANERA TAL QUE
PODAMOS LOGRAR JUNTOS UN
TRABAJO EXITOSO; QUE DE
SEGURO SERÁ UN APORTE
ACADÉMICO SIGNIFICATIVO
PARA EL INSTITUTO SUPERIOR
DE EDUCACIÓN COMERCIAL LA
PAZ.

Seguros de su comprensión y atención favorable a nuestra solicitud, le agradecemos anteladamente su deferencia, haciendo propicia la oportunidad para saludarles con las consideraciones más distinguidas.

Con el debido respeto solicitamos audiencia para reunirnos con su autoridad y su directorio, para lo cual estaremos atentos al día y hora que pueda concedernos

Atentamente,

*Iván Morales Queape
Maestrante UAP*

ANEXO N°5

La Paz, 21 de Abril de 2011

De nuestra consideración:

**LA FUNDACIÓN MANOS DE VIDA
EN COORDINACIÓN CON EL
MAESTRANTE DE LA
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE
PANDO ,Y COMPROMETIDOS CON
LA FORMACIÓN ACADÉMICA
OPTIMA DE LOS ESTUDIANTES**

DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN COMERCIAL LA PAZ, ESTÁ DESARROLLANDO UN TRABAJO PARA REALIZAR EL NUEVO “FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES PARA LA CARRERA DE CONTADURIA GENERAL DEL ISEC LA PAZ”.

EN BASE A EXPERIENCIAS POSITIVAS DE DIFERENTES INSTITUCIONES, LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES SE REALIZARÁ BAJO ESTE ENFOQUE.. PARA TAL EFECTO EL PUNTO DE PARTIDA ES DESARROLLAR EL TALLER DE ANÁLISIS OCUPACIONAL, LLAMADO DACUM, CUYOS RESULTADOS SON INSUMOS PARA DISEÑAR LA CURRICULA

**DEL ÁREA DE CONTADURÍA
GENERAL.**

**LA PARTICIPACIÓN DE SU
PRESTIGIOSA EMPRESA TIENE
VITAL IMPORTANCIA PARA EL
DESARROLLO EXITOSO DE ÉSTE
TALLER, RAZÓN POR LA CUAL
EXTIENDO LA PRESENTE PARA
INVITARLE A PARTICIPAR,
GRATUITAMENTE, A TRAVÉS DE
UNO/A O DOS FUNCIONARIOS/AS
SUYOS/AS, LOS DÍAS 7 Y 8 DE
OCTUBRE DE ACUERDO AL
PROGRAMA ADJUNTO. PARA SU
CONFORMIDAD Y CONOCIMIENTO
LOS RESULTADOS DEL TALLER
LE SERÁN ENVIADOS
OPORTUNAMENTE.**

**PARA CUALQUIER DUDA,
CONSULTA Y CONFIRMACIÓN DE
ASISTENCIA FAVOR
COMUNICARSE CON LA
FUNDACIÓN MANOS DE VIDA
EDIF. DECOL PISO 12 TEL.
2312040 CEL. 71978770**

**ESPERANDO SU GENTIL
ATENCIÓN NOS DESPEDIMOS
CON LAS CONSIDERACIONES
MAS DISTINGUIDAS.**

Atentamente,

Lic. German Parra

Presidente Fundación Manos de Vida

Iván Morales Queape

Maestrante UAP

ANEXO N°6

Taller DACUM destinado a los trabajadores del Área de Contaduría General

LA ORGANIZACIÓN

FECHA: Miércoles 7 y jueves 8 de octubre de 2011

LUGAR: ISEC. LA PAZ Calle Yanacocha Zona Norte

Fundación Manos de Vida Av. Montes Edif. Decol piso 12

ORGANIZADORES: ISEC. LA PAZ Fundación Manos de Vida

Los objetivos

- ✓ Realizar el análisis ocupacional del Contador General.
- ✓ Comprender adecuadamente la metodología del taller DACUM.
- ✓ Describir las tareas ocupacionales.
- ✓ Describir funciones ocupacionales.
- ✓ Armar el Mapa Funcional DACUM con los elementos precedentes (funciones y tareas)
- ✓ Elaborar un listado de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el buen desempeño de la profesión.
- ✓ Elaborar un listado de equipos herramientas y materiales necesarios para el desarrollo de la parte práctica.
- ✓ Manifestar las preocupaciones actuales de la ocupación y buscar alternativas de solución futura.

LA METODOLOGÍA

- ✓ Lluvia de ideas por tarjetas, exposiciones, plenarias, trabajo de grupos de cinco personas.

ANEXO N°7

Agenda Taller DACUM

Miércoles 7

- 08:30 – 08:45 Inauguración, información general acerca de la organización y metodología del taller.
- 08:45 – 09:00 Presentación de los asistentes, facilitador y ayudantes.
- 09:00 – 10:00 Exposición. Que significa **DACUM**, importancia y utilización. Conceptos de función, Laboral y tarea.
- 10:00 – 10:15 Refrigerio.
- 10:15 – 12:30 Lluvia de ideas para identificar funciones y tareas
- 12:30 – 13:30 Almuerzo.
- 13:30 – 15:30 Continuación de lluvias de ideas.
- 15:30 – 15:45 Refrigerio.
- 15:45 – 18:30 Distinción entre las funciones y tareas determinadas.

Jueves 8

- 08:30 – 10:45 Revisión de las funciones y tareas
- 10:00 – 11:00 Refrigerio
- 11:00 – 13:00 Elaboración del listado de herramientas, equipos actitudes, conocimientos, habilidades y comportamientos relacionados con la profesión
- 13:00 – 14:00 Almuerzo.
- 14:00 – 16:00 Elaboración del mapa **DACUM** en su primera versión.
- 16:00 – 17:15 Revisión y ajuste final del mapa **DACUM**
- 17:15 – 18:00 Refrigerio y clausura del taller.
- 18:00—18:30 Entrega de Certificados de Asistencia.

La Paz, octubre de 2011

ANEXO N°8

*Fundación Manos de Vida
Depto. Pedagógico*

TALLER DACUM

NOMBRE DE DE INSTITUCIÓN O EMRESA:-

Número de trabajadores que participan:

FICHA DEL /A PARTICIPANTE

Nombre:

Tiempo de trabajo en la institución o empresa:

Puesto de trabajo que desempeña en la institución o empresa:

Tiempo de experiencia laboral en el área contable: _____ -

Firma

ANEXO N°9

TALLER DACUM RESULTADOS

Se logró obtener los siguientes resultados del taller DACUM:

- Mapa DACUM de funciones y tareas de la ocupación
- Listado de comportamientos necesarios para la ocupación
- Listado de conocimientos generales.
- Listados de habilidades y destrezas.
- Listado de Herramientas, materiales y equipos.
- Inquietudes y preocupaciones acerca del futuro de la profesión.

Son el producto del Taller DACUM.

Estos documentos que constituyen un aporte al ISEC La Paz y a las empresas, ya que ellos permiten conocer a las empresas en forma global a través de un nuevo esquema, representando en el mapa DACUM. Este proporciona un listado de funciones y tareas que los trabajadores.

Además permite saber qué opinión tienen los trabajadores acerca de sus comportamientos y con respecto a preocupaciones futuras acerca de la profesión.

En base a estos resultados se elaboró las Competencias Laborales a desarrollarse en la Formación de los estudiantes del ISEC La Paz en el área de Contaduría General y se propone una estructura Curricular Modular que incorpore dichas Competencias Laborales.

ANEXO N°10

INFORME

A: Lic. José Gumiel

RECTOR INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN COMERCIAL “LA PAZ”

DE: LIC. Germán Parra

PRESIDENTE FUNDACIÓN MANOS DE VIDA

REF: Realización del taller DACUM

FECHA: 20 de octubre de 2011

El presente informe detalla la realización del taller de análisis ocupacional DACUM, que se realizó en la “Fundación Manos de Vida” en fechas 7 y 8 de octubre de 2011.

El taller se desarrolló con la participación de las siguientes empresas e instituciones asistentes:

Consultoras	Importadoras Y Exportadoras	Hoteles	Instituciones Y/o Fundaciones	Empresas Turísticas	Entidades Públicas	Industrias	
*Ideas	*CADEQUIR	*Torino	*Manos de	*Colque	*GMA de	*Continental	

Posibles	*Mágica	*Tumusla	Vida	Turs	Cocha K	*CONDUNBO
* E&M Servicios	*Bio Tecno *COMINTSER	*Latino	*SEM *CEPLAP *FONDOECAS	*Imagen Bolivia	*GMA de Laja	*LARA BISCH S.A.

El facilitador del taller estuvo a cargo del Lic. Iván Morales Queape, se contó con la colaboración y ayuda de las siguientes personas:

Coordinador del Taller DACUM, **Tesista** UAP

Raymundo Alcon, Docente ISEC La Paz

Octavio Aquize Arispe, Técnico SEDUCA La Paz

Carlos Aguilar G. Estudiante, ISEC La Paz

Se originó un agradable clima de trabajo y participación de los asistentes.

Se entregan los resultados del taller: un Mapa DACUM , un listado de comportamientos requeridos para la ocupación, un listado de habilidades y destrezas requeridas para la ocupación , un listado de herramientas, equipos y materiales que se utilizan y las inquietudes y preocupaciones que se tienen acerca de la profesión .

Es cuanto debemos informar para fines consiguientes.

