

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS IDEAS**



ESCUELA DE POSGRADO

DOCTOR LUIS CLAUDIO CERVANTES LIÑAN

MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

TESIS

Factores en la formación profesional y el nivel competitivo
en el campo laboral de los egresados de la Facultad
de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Filial
Chincha, 2015

PRESENTADO POR:
Mario Quispe Torres

ASESOR:
Dr. Cornelio Gonzáles Torres

2017

Factores en la formación profesional y el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Filial Chincha, 2015

DEDICATORIA

A Dios

AGRADECIMIENTO

A mi familia

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.1. Antecedentes de la investigación.....	10
1.2. Marco teórico.....	19
1.3. Marco conceptual	60
CAPÍTULO II: PROBLEMAS, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	63
2.1. Planteamiento del problema	63
2.1.1. Descripción de la realidad problemática	63
2.2. Formulación del problema.....	64
2.2.1. Problema General	64
2.2.2. Problemas Específicos.....	65
2.3. Objetivos de la Investigación	65
2.3.1. Objetivo General	65
2.3.2. Objetivos Específicos	65
2.4. Hipótesis de la Investigación.....	66
2.4.1. Hipótesis General.....	66
2.4.2. Hipótesis Específicas	66
2.5. Variables e indicadores.....	67
2.6. Justificación e importancia	67
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	68
3.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación	68
3.2. Población y Muestra	69
3.3. Técnicas e Instrumentos de la Investigación.....	70

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	71
4.1. Resultados del análisis de la variable: Factores en la formación profesional.....	71
4.2. Resultados del análisis de la variable: nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de contabilidad	77
4.3 Análisis relacional de las variables.....	83
4.5 Discusión de los resultados	92
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	94
5.1. Conclusiones	94
5.2. Recomendaciones	95
BIBLIOGRAFÍA	96
ANEXOS	100

RESUMEN

La nueva dinámica de la sociedad demanda individuos no sólo con pensamiento crítico y formación ética para contribuir con el desarrollo sostenible, sino también con capacidades sólidas para sobrevivir en un mercado laboral cada vez más exigente. Por esta razón, el rol de los Centros de Educación Superior y su pertinencia es actualmente un tema de discusión entre los académicos. La brecha entre el mercado de trabajo y la universidad genera polémica entre los expertos y sobre cómo solucionarlo. (UNESCO, IELSAC, 2011)

El objetivo del estudio fue evaluar los factores en la formación profesional y su influencia en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015.

El tipo de investigación es aplicada, el nivel evaluativo, el diseño es no experimental, la población estuvo conformada por los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Filial Chincha, 2015.; la muestra la representaron 80 egresados. Con respecto a las técnicas, se utilizaron la observación y la encuesta y como instrumentos ficha de observación y cuestionario.

Como conclusión, el estudio verificó y confirmó que los factores en la formación profesional influyen positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015.

Palabras claves: Formación profesional, nivel competitivo, campo laboral, contabilidad.

ABSTRACT

All successful companies have accounting professionals who measure economic performance and present economic strategies to increase productivity.

It is for this reason that they are becoming more demanding when requesting professionals more and more more competitive in the field.

Since, the offer of university graduates of the accounting career is abundant, it is necessary that companies use more specific filters to achieve their objectives. The objective of the study was to evaluate factors in professional training and its influence on the competitive level in the labor field of graduates of the Faculty of Accounting of the Inca Garcilaso University of the Vega-Chincha Branch, 2015.

The type of research is applied, the evaluative level, the design is non-experimental, the population was conformed by the graduates of the Faculty of Accounting of the University Inca Garcilaso de la Vega - Chincha, 2015; The sample was represented by 80 egresados. Regarding the techniques, the observation and the survey were used and instruments as observation and questionnaire.

In conclusion, the study verified and confirmed that factors in vocational training significantly influence the competitive level in the labor field of the graduates of the Faculty of Accounting of the University Inca Garcilaso de la Vega-Chincha Branch, 2015.

Keywords: Professional training, competitive level, labor field, accounting.

INTRODUCCIÓN

En un contexto mundial de globalización de la economía y de los sistemas de información se requiere de un profesional Contador Público capaz de evaluar los hechos económicos y financieros, así como diseñar, administrar y dictaminar sistemas de información financiera que posibiliten la toma de decisiones, orientado a un enfoque global y estratégico en un medio de alta competencia.

Polar, Ernesto (2001).

Ante este escenario la presente investigación tiene el propósito de presentar los factores en la formación profesional y su influencia en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chíncha, 2015.

El estudio ha considerado 5 capítulos:

En el primer capítulo, se presentan los fundamentos teóricos de la investigación con las bases teóricas, las investigaciones relativas al objeto de estudio y un marco conceptual con términos básicos del estudio.

En el segundo capítulo, se describe la realidad problemática detallando este contexto formulando los problemas y los objetivos. Del mismo modo, se presentan las hipótesis y las variables identificando pertinentemente sus indicadores.

En el tercer capítulo, se brindan los aspectos metodológicos de la investigación, considerando el tipo, nivel, diseño, población y muestra. En este capítulo se describe el uso pertinente de las técnicas e instrumentos para el procesamiento de los datos.

En el cuarto capítulo, se presenta el análisis, interpretación y discusión de los resultados estadísticos de la investigación utilizados para la corroboración de la hipótesis.

Finalmente, en el quinto capítulo, se muestran las conclusiones, las recomendaciones y la pertinencia en la selección de las fuentes bibliográficas.

CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes de la investigación

A nivel nacional

BECERRA, ANA MARÍA y LA SERNA, KARLOS (2010) con el estudio: Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad. Perú.

El presente estudio identifica, organiza y analiza las competencias que demanda actualmente el mercado laboral peruano de los jóvenes profesionales egresados de carreras vinculadas directamente al campo económico-empresarial. La metodología del trabajo consistió en seleccionar una muestra de empresas importantes, luego de lo cual se entrevistó a profundidad a los responsables de la selección de personal de dichas organizaciones, hasta que se cubrió el criterio de saturación que exige la investigación cualitativa. Entre las principales conclusiones de dicho proceso, se destaca que todas las empresas de la muestra acuden al enfoque de competencias para sus procesos de selección. Así, las competencias más demandadas incluyen las habilidades para sostener relaciones interpersonales, trabajar en equipo y orientarse al cliente. Además, las empresas requieren personal analítico, proactivo, orientado a resultados y con capacidad para adaptarse a los cambios.

Entre las debilidades de los recién egresados, que no son atendidas de modo pertinente por las universidades, los reclutadores enfatizaron las dificultades relacionadas con el desarrollo adecuado de la inteligencia emocional; la incapacidad para integrarse al grupo de trabajo y a las políticas de la empresa; la falta de proactividad y de orientación a la acción; el escaso compromiso y el poco sentido del proceso. También reclamaron como deficitarias las capacidades analíticas y de solución de problemas; así como, el cuidado en el detalle y las habilidades comunicativas. Finalmente, reconocieron carencias en el dominio del idioma inglés y del programa Excel en un nivel avanzado.

CALLE CALLE, IZOE (2007) en su tesis: Formación científica y tecnológica del profesional contable en las universidades de Lima Metropolitana. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

Este trabajo de investigación tiene por objeto recopilar y presentar la información analítica sobre la formación profesional en general y específicamente sobre la "Formación Científica y Tecnológica del Profesional Contable en las Universidades de Lima Metropolitana", con la intención de que constituya un diagnóstico referencial de la situación académico administrativo en la que se encuentran las instituciones de educación superior así como de aquellas que tienen el compromiso sublime de impartir la instrucción básica e intermedia, de tal manera que los datos que se proporcionan constituyan un marco de referencia para la formulación de un proyecto de reforma integral de la educación peruana, considerando tanto el corto como el largo plazo. Para lograr el objetivo del trabajo de investigación mencionado y las causas que originan la deficiente formación profesional del contador público, se realizó una encuesta a nueve universidades de la ciudad de Lima con Escuela y/o Facultad de Contabilidad que constituyen la representación de la muestra correspondiente. El producto de las respuestas a las preguntas formuladas a las autoridades universitarias pertinentes o a los funcionarios con la atribución correspondiente, son las que sustentan los gráficos y comentarios que forman parte del cuerpo del trabajo. Previamente a lo anterior, en el presente trabajo se efectúa una exposición sobre la situación de la educación en el Perú, considerando sus antecedentes históricos; los niveles educativos: Inicial, primaria, secundaria o media y la educación universitaria. Considerando la bibliografía existente de ilustres peruanos estudiosos y preocupados sobre la problemática universitaria, se incluye un comentario expositivo sobre su evolución, partiendo desde la época colonial, luego en la época de la república y finalmente se termina con la universidad peruana de fines del siglo XX. En lo relacionado con la problemática de la formación profesional a nivel universitario en nuestro país en general, se hace una autocrítica al quehacer académico administrativo influenciado, indudable y VII fundamentalmente, por el aspecto político, social, económico, etc. que hace que el profesional emergente como producto final de este proceso sea aquel que se

ha formado de acuerdo al mejor parecer de cada institución y muy lejos de una real y coherente política formadora de profesionales que el país requiere. Por último se presenta la ejecución de la investigación, que a través de gráficos, análisis e interpretación de los resultados obtenidos constituyen el fundamento de las conclusiones y recomendaciones que se consideran son la base del proyecto de la formación profesional del contador público en particular y, en general, que involucra la formación profesional en Lima Metropolitana, con la esperanza de que constituya un marco referencial para la formulación de un plan educativo adecuado a nuestra propia realidad. Finalmente, como principal conclusión, se sostiene que el actual profesional de Lima Metropolitana es el producto del profundo deterioro del sistema educativo existente, el que tiene su origen desde el advenimiento del Virreinato continuando en la época de la República y que viene arrastrándose y agravándose a través de la historia, fundamentalmente por la influencia política y manejada de acuerdo a intereses particulares al margen de los requerimientos tanto nacionales como internacionales. Es la razón por la que se sugiere, para superar lo indicado, que el Estado Peruano en coordinación con los diferentes sectores: económico, político, social y con la participación de la sociedad en general, debe diseñar un marco normativo general en el que se establezcan los lineamientos para la sistematización de la educación nacional y regional del país, despercudida de todo interés político y particular que involucre un Plan de Desarrollo Educativo Integral tanto para el corto como el largo plazo y adecuándolo a la situación social de cada región.

ALVA ZAPATA JOSE LUIS y JUAREZ MORALES JUNIOR ALEXANDER; (2014) con su tesis: "Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014". Trujillo-Perú.

La presente investigación, tiene como propósito establecer la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo.

Como hipótesis se consideró: La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo es directa.

Se utilizó el diseño de investigación descriptivo, el tamaño de la muestra correspondió a la población muestral conformado por 80 colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo.

Las variables de estudio fueron, la satisfacción laboral que es el resultado de factores tanto internos como externos y la productividad que se traduce en la eficiencia relacionada con el buen desempeño de los colaboradores.

Entre los resultados más relevantes se considera que existe un nivel medio de satisfacción de los colaboradores y un nivel de productividad traducida en el desempeño laboral que es regular.

Se identificó que los colaboradores de la empresa laboran los días feriados siendo compensado con un día de descanso la cual genera una desmotivación ya que el colaborador prefiere que se le pague. Asimismo, corresponde a gerencia, analizar y evaluar continuamente.

Se recomienda efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción de los colaboradores.

TITO HUAMANI, PEDRO LEONARDO (2012) con su tesis: Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana. Perú.

La nueva conceptualización del valor de las personas para las organizaciones se inicia con los planteamientos efectuados por las diferentes escuelas que estudian la Gestión Humana, desde el punto de vista las ciencias del comportamiento. En esta, se abandona la idea de que la persona, en sí misma, es un recurso, es decir un elemento que provee de fuerza de trabajo a la

organización tal y como se concebía desde los tiempos de los autores clásicos de la Administración, para pasar a la consideración de la persona como un elemento dinámico que posee competencias, talentos y recursos; vale decir, posee conocimientos y capacidades, habilidades y destrezas, y actitudes.

Precisamente por ello, la presente investigación se orienta a demostrar que una gestión organizacional de las personas, basada en el reconocimiento y valoración individual de sus competencias laborales –conformada por los dominios conceptuales, procedimentales y actitudinales-, sí permite elevar sus niveles de productividad en su trabajo. Dicho de otro modo, una organización que instituye a las competencias personales, como un modelo de gestión organizacional, donde la ejecución de todas las funciones inherentes a los colaboradores pasa necesariamente por la valoración y reconocimiento de sus competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales, estará en una mejor posición de mejorar y/o elevar los resultados de sus trabajos.

La demostración objetiva del postulado descrito en el párrafo anterior se llevó a cabo en las empresas del sector confección de calzado, ubicadas en Lima Metropolitana. Para ello se determinó una muestra de 96 empresas, representadas por sus directivos y/o administradores. A este grupo de empresarios, seleccionados bajo criterios aleatorios y polietápicos, -cuidando siempre que sus opiniones representen por inferencia al universo de los fabricantes de Lima Metropolitana- se aplicaron una variedad de técnicas científicas de trabajo de campo –observación, encuestas en 3 momentos diferentes y entrevistas en profundidad-, para demostrar las hipótesis planteadas en la presente investigación y proponer una metodología de implantación del modelo en este sector.

Los resultados son por demás halagadores, dado que desde el punto de vista cuantitativo se demuestran las hipótesis, y desde el punto de vista cualitativo se identifican y se refinan los hallazgos. Con tales insumos se propone una mejor distribución de planta en el proceso productivo, se elaboran el catálogo de competencias transversales para el sector y los perfiles para cada puesto tipo desde este enfoque. De la misma forma se propone una metodología de

implantación del modelo en el sector. En ese orden de ideas, las recomendaciones pasan porque se instituya un proceso de formación y capacitación permanente de los cuadros directivos y técnicos, creando centros e institutos que tanto el sector privado y público deben asumirlas.

A nivel Internacional

RIPOLL FELIU, VICENTE MATEO Y ROSA, LUCIANO (2010) en su tesis: La formación del profesional de contabilidad frente a las necesidades del mercado comparación del caso brasileño, español y portugués. Universidad de La Rioja. España.

La investigación sobre la Formación del Profesional de Contabilidad en las Universidades frente a las necesidades del Mercado: Una comparación del caso brasileño, español y portugués se ha centrado en el estudio comparativo de los programas curriculares de las universidades, que estos tres países imparten y lo que el mercado espera de los profesionales que estas universidades preparan. El objetivo fundamental de este análisis es identificar si los licenciados en contabilidad de universidades brasileñas, españolas y portuguesas están preparados, según las variables de conocimientos de formación y aptitudes generales; de conocimientos de formación profesional; de evaluación de la competencia profesional; de adquisición de experiencia profesional y de formación continuada, establecidas por el ISAR/UNCTAD e IFAC, para actuar en el mercado globalizado en el que nos encontramos inmersos. Esta investigación persigue dos objetivos. Por un lado, bajo una perspectiva crítica, ofrece un análisis del contexto en que está inscrita la formación profesional del contable y el mercado de actuación. En esta primera parte del estudio, de carácter teórico, se realiza una introducción al estudio de la enseñanza superior en Contabilidad. La segunda parte hace una construcción teórica de la formación del contable contemporáneo y las relaciones del mercado de trabajo con la enseñanza de nivel superior. En la tercera parte del estudio, se aborda la parte empírica donde

se expone un estudio de caso múltiple con múltiples unidades a través de una investigación cuantitativa cuyo objetivo ha sido analizar de forma comparativa las informaciones de la documentación de las universidades y de las encuestas contestadas por los profesionales.

GÓMEZ GAMERO, MARÍA (2012) con el estudio: El proceso de certificación de competencias profesionales del formador ocupacional: un estudio comparado entre España y México.

Este trabajo de investigación gira en torno a la revisión de cómo se realiza un proceso de certificación de competencias profesionales en España y México. En estos países se identificarán los parámetros que son utilizados para medir los conocimientos, habilidades y actitudes que son requeridos para desarrollar la profesión de formador ocupacional. Como fundamentación previa se ha realizado una revisión histórica de la formación profesional y la educación técnica en ambos países como precedente de la certificación de competencias. Se ha tenido en cuenta los parámetros empleados para certificar las competencias de las personas a través del análisis de las Unidades de Competencia (UC) o Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL). El proceso de investigación realizado se ubica desde el paradigma de la investigación holística en específico como una investigación comparada. Se ha realizado el análisis de contenido de los documentos elegidos y relacionados con el tema, así como se realizó un estudio de campo que incluye la realización de entrevistas y encuestas a personas que aportan datos para esta investigación y que se mostrarán en este trabajo.

PALOP ESTEBAN, VICENTE (2015) con el estudio: La formación profesional y su incidencia en el desarrollo local. Valencia, España.

La Formación Profesional en sus diferentes vertientes (formales, no formales e informales) ha tenido un papel importante en el desarrollo territorial, pero no solo

desde los aspectos formativos de capacidades técnicas para la empleabilidad del individuo; como recurso educativo, puede también tener un papel de construcción social ya que puede incidir en la reflexión de modelos de sociedad de consumo, la participación o el medio ambiente. Estos ámbitos también son aspectos fundamentales también en el aparato productivo nacional y local, por lo cual, merecen ser tenidos en cuenta. Los centros de Formación Profesional tienen un potencial que los diferencia de otros actores del escenario local para el desarrollo, ya que estos pueden ser parte del componente endógeno y además pueden establecer conexiones entre el cuerpo productivo, el plan de desarrollo político y el propio contexto. En este sentido pueden dinamizar escenarios de desarrollo con características sinérgicas de interés. Se propone, por tanto, el estudio de los mecanismos de desarrollo local mediante la observación del territorio, asimismo se plantea el análisis de la influencia de los centros formativos técnicos de dicho territorio. Para ello será importante detectar la incidencia del centro educativo en los ámbitos sociales y territoriales. Estos insumos, además de ser útiles para centros de educación técnica con vocación territorial, podrán servir para entidades de valoración del desarrollo, y de ese modo ofrecer pautas para propiciar dicho desarrollo desde un punto de vista económico, pero también desde un punto de vista educativo y social.

PARÍS MAÑAS, GEORGINA (2014) con la investigación: Los profesionales de la Formación Profesional para el Empleo: competencias y desarrollo profesional. España.

La Formación Profesional para el Empleo (de ahora en adelante FPE), concebida hoy como una semiprofesión en España por su falta de profesionalización, precisa de un modelo o referente de competencias para los profesionales de la FPE que contribuya a la definición de su identidad profesional desde los perfiles profesionales hasta su desempeño (funciones, actividades y competencias profesionales -específicas y transversales-).

La delimitación de este referencial permitiría concebir la FPE como una profesión que ocupa un espacio en el campo de actividades profesionales de la sociedad, que brinda un servicio de acuerdo a unas normas contextuales y deontológicas que delimitan la ocupación; que previene el intrusismo profesional; que establece garantías para una tarea profesional de calidad; y, por último, que establece niveles de cualificación, certificación y acreditación para reclutar a profesionales competentes

Esta investigación persigue los siguientes objetivos: - Definir el perfil de competencias futuras para los profesionales de la formación para el empleo - Delimitar y describir los roles, funciones y actividades profesionales que se demandaran en el campo de la formación para el empleo - Proponer un plan de formación y de desarrollo profesional para dichos agentes Para aproximarnos a la realidad objeto de estudio, utilizaremos el Método Delphi. Este método consiste en la selección de un grupo de expertos a los que se les pregunta por escrito su opinión sobre determinadas cuestiones. Las estimaciones de los expertos se realizan en sucesivas rondas (en nuestro caso tres rondas con su respectivo feed-back), anónimas, y si es posible tratando de conseguir consenso, pero con la máxima autonomía y confidencialidad por parte de los participantes.

Ahondando en los hallazgos de esta investigación cabe destacar que se han impuesto tres perfiles profesionales - el gestor de la formación, el formador y el orientador- con sus respectivas funciones, actividades profesionales y competencias específicas y transversales; y que vienen acompañadas de indicaciones a modo de prospectiva sobre futuras necesidades formativas, limitaciones y potencialidades que va a encontrar el profesional de la formación, posibles transformaciones estructurales que modificarán el espacio de actuación del mismo, así como algunas indicaciones y directrices para ofrecer un programa formativo de carácter prescriptivo, andragógico y adaptado al marco de cualificaciones profesionales.

BEIER, GLADYS (2014) con el estudio: La inserción laboral de los egresados universitarios de Comercio Internacional de UNLu Argentina.

El presente estudio está dirigido a investigar la percepción sobre su inserción laboral que tienen los egresados durante el período 2001-2013 de la Licenciatura de Comercio Internacional de la Universidad Nacional de Luján, Centro Regional Campana (UNLu-CRC). Se aborda la preocupación internacional sobre la inserción laboral de egresados universitarios.

Para llevar a cabo esta investigación, se realizó un estudio de campo por medio de entrevistas a 19 egresados, lo cual representa aproximadamente al 10% de los graduados, por lo que se considera una muestra representativa de la población objetivo.

Finalmente, se concluye que existe una percepción de subutilización de las competencias de los graduados y se hace hincapié en la necesidad de articular los espacios universidad empresa y crear políticas de incentivo para la inserción laboral de los jóvenes egresados.

1.2. Marco teórico

1.2.1 ¿ESTÁN LOS UNIVERSITARIOS LISTOS PARA EL MERCADO DE TRABAJO?

El Dr. Jorge Zegarra, de la Universidad de Londres, se plantea en su ensayo sobre “La formación profesional en la universidad y el mundo del trabajo”. Ahora nos podemos preguntar: ¿Cuál debe ser la relación entre la formación académica y la profesional en un contexto en el que el conocimiento y el mundo del trabajo se encuentran en proceso de transformación?

Para contestarlo debemos remitirnos a la situación actual de la Universidad y si estos conocimientos responden a una necesidad específica del campo laboral. Según Zegarra, no necesariamente “se debería convertir a la Universidad en una

empresa del conocimiento sometida a las demandas del mercado, pero tampoco debe alimentarse el inmovilismo de los que miran sin comprometerse (...) formando a nuestros profesionales como nuestros profesores lo hicieron con nosotros”.

Muchos catedráticos coinciden, por otro lado, en que la estructura burocrática de la universidad es muy lenta y no logra equipararse con el mercado de trabajo y la sociedad misma, debido a la celeridad con la que cambia.

La Dra. Amparo Jiménez Vivas, en sus “reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre la Universidad y mercado laboral”, explica que ciertamente existe un debate acerca de la intensidad y linealidad de la relación universidad-empresa. “El problema surge porque vivimos en un entorno cambiante y volátil, donde las transformaciones que se producen en el mercado de trabajo imposibilitan la adecuación total de las enseñanzas universitarias a estas demandas, por sufrir una velocidad de cambio mayor que la adaptación de planes de estudio, métodos docentes, y estructura universitaria, entre otros”.

Bajo estas premisas se puede deducir que el factor de constante cambio de la sociedad podría inhibir o inhibe, de hecho, a la universidad de cumplir adecuadamente con su misión de preparar a sus alumnos para una inserción laboral basada solamente en el conocimiento.

Formación humana vs. Formación para el trabajo

El texto “Tensiones entre formación para la vida y para el trabajo”, del Dr. Javier María Iguíñiz Echeverría, profesor principal del Departamento de Economía en The New School for Social Research, refleja la constante tensión bajo la que están los profesores universitarios debido al cuestionamiento de la formación que imparten. Para él, un factor determinante en esta tensión es la importancia asignada a la formación humana integral frente a la formación para el trabajo.

“La presión para orientar la enseñanza con miras a que los egresados encajen en el mercado de trabajo es común y tiene mucho sentido a la vez que limitaciones. Por ejemplo, el papel de la universidad no se agota en la atención

de la demanda privada y propia de cada momento. Si bien, esa demanda es y será siempre un elemento importante en la tensión indicada, es necesario recordar que por el lugar cultural que ocupa en la sociedad, por naturaleza pública de su producción y transmisión de conocimientos y por continuidad de su labor a través de generaciones, la universidad tiene objetivos que incluyen, pero también trascienden aquellos que se centran en el progreso individual del egresado”, explica el Dr. Iguíñiz.

Esta dicotomía conceptual plantea un dilema muy serio tanto para los profesores como para la universidad en general. La universidad fue concebida para impartir conocimientos, preparar al estudiante en alguna área específica, pero aquí vale preguntarnos, ¿Conoce la universidad las necesidades del mercado laboral? o ¿Conoce el mercado laboral la formación que imparte la universidad?

Según el Dr. Adolfo Figueroa, de la universidad de Vanderbilt en Estados Unidos, “existe poca interacción entre estos dos campos”, lo cual se refleja en la escasa satisfacción que ofrece la universidad a las demandas específicas del mercado.

Una razón podría ser que la universidad desconoce la demanda de trabajadores en un área específica y otra podría ser que los estudiantes no buscan esa especialización.

Estudiante Integral

La Dra. Jiménez coincide con la teoría de que la universidad, como parte del sistema educativo, “no ha de formar a estudiantes, partiendo únicamente de las demandas productivas, sino que debe ir más allá buscando la formación integral de la persona.”

Para solventar esta disparidad, el Dr. Domingo González Álvarez, coordinador de la especialidad de Ingeniería Industrial del departamento de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica de Rio de Janeiro, aconseja que se debe fomentar la interacción de la universidad con las demandas de la sociedad y del mercado laboral. “Creo que la universidad debería proveer los medios para que cada especialidad pueda realizar un análisis de la situación de sus egresados, y se

pueda tener información desagregada, estadísticas, trabajar con la Asociación de Egresados o elaborar bancos de datos actualizados por facultad y especialidad. Hay que saber qué ha ocurrido con los egresados, en qué trabajan y sobre eso poder decir si se han formado bien”.

También el Dr. González dijo que, como reto, las universidades deberían plantearse, el proporcionar especializaciones transversales a sus estudiantes. Esto consiste, según el ingeniero, en que el propio alumno se dé cuenta que requiere conocimientos de otras especialidades. “No sólo existe lo que el mercado quiere, sino lo que el alumno desea estudiar, de acuerdo a las demandas locales e internacionales. Puede que el estudiante trabaje en el extranjero y por ello la universidad debería mantener el enfoque de preparar al alumno no sólo para el medio local, sino también para un desempeño global”.

En la CRES 2008

Que los estudiantes finalicen sus estudios universitarios tanto con las aptitudes como con las competencias necesarias para asumir un empleo de forma exitosa, es fundamental para UNESCO-IESALC. Así se refleja en la Declaración y Plan de Acción de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRES 2008) cuando expresa:

“Avanzar hacia la meta de generalizar educación superior a lo largo de toda la vida requiere reivindicar y dotar de nuevos contenidos a los principios de la enseñanza activa, según los cuales los principales protagonistas son individual y colectivamente quienes aprenden. Podrá haber enseñanza activa, permanente y de alto nivel sólo si ella se vincula de manera estrecha e innovadora al ejercicio de la ciudadanía, al desempeño activo en el mundo del trabajo y al acceso a la diversidad de las culturas”.

UNESCO - IELSAC, 2011

1.2.2 FORMACIÓN PROFESIONAL CONTABLE

Haquin, Valentín (1997). Señala que la formación profesional está pasando por serios problemas dado que, las universidades de la región ante el cumulo de nuevos conocimientos que se vienen produciendo, a un ritmo geométrico, pues no están incorporando dichos cambios en su currículum, que en suma debe de responder a los requerimientos del mercado empresarial, lo que advierte un cambio importante en estas casas de estudios.

Es de reconocer que las universidades han reaccionado antes dichos cambios, pero que no terminan de definir el modelo, algunas universidades abrieron carreras nuevas: Administración de Empresas y otras referidas específicamente a Economía y a sistemas de información. Sin embargo, otras universidades optaron por desarrollar en los primeros años materias comunes y al final de la carrera impartir y sumar materias específicas y especializadas con el propósito de lograr terminales diferenciadas.

A todo esto el autor está bajo la línea de una formación profesional más técnica y en base a la tendencia de los grandes cambios a nivel mundial por la globalización, vista que el autor señala que no debemos ser ajeno a ello, tanto organismos como el Mercosur y Nafta entre otros acuerdos con los países miembros, en ese sentido indica que la región debe orientar obtener currículas más comunes tanto en contenido y materias, así como las equivalencias entre países a fin de internacionalizar el ejercicio profesional.

En definitiva, el autor señala que la formación profesional de calidad debe pasar por actualizar el modelo curricular en concordancia con los requerimientos de la empresa y el accionista, así como en estandarizar los contenidos curriculares en toda la región, con el propósito de que el profesional contable ejerza en toda la región.

Ortiz, Alexander (2008). Señala que la educación contable no pasa solo por el uso de métodos explicativos o ilustrativos, estos no avalan la formación de las capacidades elementales a los futuros contadores en relación a su

independencia y resolución de problemas con creatividad en el aspecto contable, económico y financiero en la actividad rutinaria que se presente.

“En ese sentido el autor refiere, el área de Contaduría debe de contribuir a que nuestro profesional pueda desempeñarse eficientemente frente a la complejidad contable y financiera de los diferentes negocios, a la inversión extranjera, a la globalización de las empresas...que dedique todas sus capacidades y energías para el logro de la maximización del valor agregado empresarial...”

En definitiva, el autor señala que hoy en día en Colombia y en especial la universidad de Cauca, la formación profesional pasa por impartir conocimientos generales que no aportan al desarrollo de sus capacidades fundamentales como el saber todo el proceso contable y las aristas que corresponde, con el fin de que el profesional cumpla con las exigencias del mercado empresarial, generando valor a la empresa.

Du Tilly (1975), señala producto del cambio permanente y por ende la evolución de la práctica contable, sumado a las discrepancias filosóficas de la educación, la comunidad contable no está llegando a un consenso en el ámbito educativo contable. En ese sentido vale mencionar la distinción entre entrenamiento y educación contable. El primero significa desarrollar la aplicación de los principios contables a situaciones específicas y particulares de manera eficiente. No obstante, la educación contable pasa por una formación integral donde los conocimientos técnicos pasan a segundo plano, permitiendo una sólida educación al profesional que le permita ejercer con independencia y criticidad.

Valle, Javier (2006). El autor refiere que la educación superior en Europa es el segmento educativo que más transformaciones sustanciales viene presentando, esto un contexto de una sociedad globalizada y tecnológica, por ende, surgen nuevas demandas para los responsables del máximo nivel de los sistemas educativos. Las instituciones superiores vienen modificando sus modelos educativos, sus estructuras, certificaciones, contenidos e inclusive la

metodología de enseñanza en pro de un patrón que permita la una educación con calidad y excelencia.

En ese sentido, la Unión Europea, está desarrollando propuestas de modelos universitarios que permita identificar a Europa como un ambiente geopolítico competitivo en el conocimiento y la investigación científica y técnica.

Para este fin, los países miembros de la UE han optado por la armonización de sus sistemas de educación superior mediante la génesis de un Espacio Europeo de Educación Superior, hecho concretado por la Declaración de La Sorbona (1998) y de la Declaración de Bolonia (1999). Se viene implementando plenamente con señales como la Declaración de Praga (2001) o la reunión de ministros de educación en Berlín (2003). Donde se el objetivo es la armonización de la educación superior y el modelo educativo como producto del mismo.

1.2.3 ARMONIZACIÓN CONTABLE GLOBAL

Montesinos, Vicente (2007). El proceso de armonización europeo data en los años 1957, el cual inicio su política de armonización contable con el propósito de superar la diversidad del lenguaje contable entre los países miembros. Dado que aplicaban las normas contables dependiendo de cada país lo cual no permitía la comparabilidad de la información financiera de las empresas europeas.

En ese sentido la comunidad europea determino la necesidad imperiosa de armonizar y que no sea un obstáculo a la libre circulación de capitales. Producto de esta determinación en la primera etapa (1970-1990) fue básicamente de adaptación, lo que no tuvo éxito, pasando por la segunda etapa con proceso de estancamiento (1990-1995), a lo cual se direcciono los esfuerzos establecer políticas de armonización contable usando el instrumento de comunicación.

La tercera etapa inicia con la publicación de un Reglamento en 2002. Instrumento legal utilizado por las instituciones europeas, es de mayor rango dado su carácter vinculante y la vigencia sin adaptación posterior. El reglamento prevalece sobre las leyes nacionales y es de aplicación general y directa para los países miembros. Introduciendo como requisito que aquellas empresas que cotizan deben preparar su información de acuerdo a las normas del IASB a partir del 2005.

De Jaime, José (2008). El proceso de normalización contable en la Unión Europea inicio con el choque entre el modelo anglosajón y el modelo continental, ante el apremio de aplicar normas contables que permitan expresar estados financieros comprensibles e interpretables en los diferentes, genero la implementación por armonización contable y se consolido en el año 2002, con el fin de superar las diversas prácticas contables que circulaban en el entorno europeo que hacían inviable la comparación de los estados financieras de las empresa.

En ese orden y ante la inevitable globalización económico-financiera y la necesidad de la comunidad europea de expandir sus capitales aprobó diversos reglamentos que en definitiva permitieron la adopción y aplicación de las normas contables emitidas por el IASB y con el propósito adicional de ir en busca de la convergencia con el FASB, en efecto en setiembre del 2002 firmó el acuerdo NORWALK, con esto define el acercamiento entre las normas internacionales y las normas americanas que de hecho constituye un avance importante en una armonización global.

Alcarria, José (2008). El autor señala que la información contable es vital en el ámbito de los negocios y de los mercados de capitales y financieros. En efecto son los usuarios externos quienes toman las decisiones en función a la información que brinda las empresas, por ende, se considera que es fiable y expresa la realidad de la empresa.

A razón de ello nace la necesidad de regular a fin de proteger al usuario externo, así garantizar una información fiable, razonable y comparable. Mediante la regulación deviene la normalización contable.

Producto de la globalización de las economías, el surgimiento de empresas multinacionales y la internacionalización entre mercados bursátiles y de capitales, ha generado de manera imperiosa que se trate aproximar la normativa contable que se viene aplicando en los distintos países en un proceso que se denomina: armonización contable internacional.

1.2.4 APROXIMACIÓN CONCEPTUAL Y SURGIMIENTO DE LA COMPETENCIA LABORAL

La aproximación conceptual de la competencia laboral no se pretende plantear aquí en el contexto de la educación y de la sociedad, sino plantearla desde una perspectiva acotada del nivel inferior de la empresa o unidad productiva. A este nivel se pueden distinguir dos enfoques acerca de la competencia laboral: el estructural y el dinámico. Ambos enfoques encierran modelos que no son excluyentes, sino que enfatizan diferentes aspectos de la competencia, que en el plano práctico de la gestión de la formación profesional pueden combinarse, sin que esto signifique necesariamente un conflicto metodológico y/o falta de congruencia en el proceso de la aplicación del modelo de gestión por competencia laboral.

Enfoque estructural

Definir un concepto que se determina social e históricamente no es tarea fácil, ya que su significado se va adquiriendo a partir del análisis del contexto económico y social en el que está envuelto el fenómeno. Esto ocurre con el concepto que nos ocupa aquí. Explicar en dos o tres frases qué es la formación

por competencia no es tan fácil. Menos aun cuando la audiencia son agentes sociales de la producción que no han tenido la oportunidad de reflexionar e investigar acerca de las trayectorias que están siguiendo las acciones formativas en las empresas y en las instancias formativas a nivel nacional e internacional. El significado del concepto no se expresa en dos o tres frases, sino que es producto de un proceso en donde el interlocutor entra en una dinámica de cuestionar y aceptar el conjunto de nuevos paradigmas que el modelo de formación por la competencia encierra. No obstante, lo dicho anteriormente, es necesario plantear una definición para orientar, estructurar y con ello aplicar las bases al concepto y, por consecuencia, al modelo. Una primera definición es: formar a las personas en un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo.

Expresada así, el concepto no es novedoso, ya que en la historia de la formación profesional aparece con mayor o menor énfasis el término competencia entendida bajo estos elementos. Definirlo de esta manera lo sitúa en un plano ahistórico, que, si bien le da una base firme y difícilmente cuestionable, aparentemente no le otorga el sentido crítico o estratégico que hoy día tiene para las organizaciones, empresas y ofertantes de formación profesional, así como para los individuos y la sociedad en general. Sin embargo, esta definición plantea dos facetas decisivas que le otorgan un significado importante en el contexto de la relación formación profesional y trabajo; facetas que se deben subrayar para poder establecer una comunicación y entendimiento efectivo con los interlocutores del mundo del trabajo: empresarios, gerentes, trabajadores, sindicalistas.

La primera faceta que caracteriza el concepto competencia es la enumeración de un conjunto de atributos de la persona, que no se limitan al conocimiento, sino que incluyen las habilidades, actitudes, comunicación y personalidad, es decir, define a la formación de manera integral, reflejando las diferentes dimensiones que representa el acto de trabajar y no se limita al conocimiento únicamente.

La segunda faceta es la relación explícita que se establece entre esos atributos y el resultado o desempeño requerido. Intenta cerrar el tradicional abismo entre la calificación, entendida como un acervo de conocimientos y habilidades, y el desempeño concreto requerido en la empresa u organización.

En el modelo estructural planteado aquí, la relación entre los atributos de la persona y los resultados se entiende en un doble sentido. Para que los atributos o el currículum conduzcan a un desempeño efectivo, sus nuevos contenidos requieren ser deducidos de la estrategia global del negocio, de la trayectoria de innovación en tecnología y organización, así como en la gestión de recursos humanos y relaciones laborales. Bajo esta perspectiva, la probabilidad de que el esfuerzo invertido en la innovación del currículum finalice en un desempeño efectivo, contribuyendo al mejoramiento sostenido de la productividad, es mayor cuando parte de las proyecciones de los elementos observados en la competencia. Por otra parte, la contribución de estos atributos al desenvolvimiento del negocio no se da en forma directa, sino que dependen del desarrollo alcanzado en los diversos subsistemas de la organización. La aplicación de la competencia es justamente esta capacidad de articulación de los atributos personales con los otros subsistemas que determinan el progreso de la empresa. La competencia laboral definida de esa manera es la capacidad demostrada por una persona para lograr un resultado, que puede o no convertirse en un avance efectivo. Es decir, hay todavía una contingencia entre resultado de la competencia y desarrollo efectivo. En esta contingencia, es importante reconocer que, para la gestión de competencia laboral en la empresa, no interesa cualquier resultado, sino aquel que esté en concordancia con los objetivos y el contexto global de la organización.

Por otra parte, una persona que demuestra un determinado nivel de competencia no necesariamente lo logra o ejerce siempre. Puede ser que el entorno del trabajo cambie de repente, por ejemplo, la falta de ciertos bienes requeridos en el proceso productivo o el surgimiento de un clima laboral negativo que

obstaculiza el mejoramiento de la productividad, entre otros, por la falta de reconocimiento y de un sistema de compensación salarial adecuado a las nuevas circunstancias; en esos momentos será difícil alcanzar la efectividad en el desempeño esperado del personal identificado como competente. Para la empresa es importante disminuir todo lo que pueda esta distancia entre competencia y desarrollo efectivo. En efecto, el concepto de la competencia hace más corta la distancia que existía entre calificación y desempeño efectivo. Mientras que la calificación se refiere a la capacidad potencial para realizar determinadas tareas o funciones, la competencia es la capacidad real de realizarlas, aunque el grado de efectividad de su resultado tendrá que ser garantizado por otros mecanismos de gestión en la organización (por ejemplo, indicadores de cumplimiento). (Mertens, 1997-1.)

La distancia señalada entre atributos de conocimiento y habilidades, por una parte, y el desempeño efectivo, por la otra, explica en buena medida la paradoja en la que muchas organizaciones están viviendo: se reconoce el valor de la formación-capacitación como una de las principales fuentes de la mejora de productividad y competitividad de las empresas; sin embargo, esta convicción no ha tenido el efecto de una clara intensificación de la capacitación, con la excepción de algunos casos. Es muy probable que esto se deba a que la organización no sabe articular el impulso al esfuerzo formativo con el desempeño efectivo esperado, y que la relación entre formación y productividad en la práctica no exista tan claramente cómo se plantea en los discursos y teorías. Aparentemente, el mayor problema está en la deficiente capacidad de las organizaciones para lograr establecer dicha conexión. Para asegurar las conexiones entre formación y desempeño efectivo, se planteó el modelo estructural de articulación «en cascada» entre los diferentes planos de la organización, en donde la competencia laboral constituye la base de la pirámide de desarrollo de la organización. Esto significa que, a la par de innovar el currículo se tendrán que ir midiendo los resultados de desempeño en los diferentes niveles de la organización, para establecer conexiones entre esfuerzo de formación y alcanzar los objetivos de la organización. El surgimiento de la

gestión por competencia laboral en la empresa, en parte obedece entonces a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo. La discusión no termina con esta propuesta de articulación de la formación con resultados por medio de la competencia. El debate de fondo se centra en si la conexión entre atributos (conocimientos, habilidades, actitudes) y resultados se deriva de una revisión de las funciones de la organización o bien de un análisis de comportamientos críticos de los individuos. (Adams, 1997.) Y aun en el último caso, existe la cuestión de que sea suficiente partir de talleres con trabajadores «expertos» para identificar las competencias que conducen a un desempeño superior, partiendo del supuesto de que los atributos son explícitos. O bien, que se deben centrar en los atributos no 18 explícitos, aquellos subyacentes que conducen al desempeño «superior» o de un trabajador «experto». (Gonczi, 1995.) En cuanto a estas discusiones de fondo, es difícil hacer un balance, porque cada aproximación metodológica tiene sus pros y sus contras, y pocas veces son aplicadas en forma pura y exclusiva. (Mertens, 1997-1.) Las empresas y las instituciones suelen experimentar y adaptar las metodologías a sus conveniencias, lo que requiere de un estudio en profundidad para ir construyendo las tipologías a partir de las aplicaciones experimentadas en vez de partir de las referencias teóricas metodológicas. Lo anterior plantea sobre el sistema de formación profesional no sólo una orientación de su currículo hacia una estructura basada en competencia, sino que los resultados demostrados por los alumnos correspondan a lo que en las organizaciones se entienden por desempeño efectivo. Esto significa incorporar en el diseño del currículo no sólo una dimensión de aplicación en la práctica de conocimientos y habilidades, sino que dicha práctica coincida con las necesidades «estratégicas» de las empresas de la localidad, desde su ámbito de mercado y pasando por la base tecnológica, organizativa y cultural de las organizaciones. Para esto, los planteles de formación profesional deben partir de un diagnóstico actualizado del perfil competitivo y de la productividad de las empresas de la región que atiende, e incorporar los resultados de dicho diagnóstico como competencia genérica en el currículo: que el alumno sea capaz de identificar e interpretar la estrategia de competitividad y productividad de la empresa en que va trabajar. Esto le posibilita

orientar el desarrollo de su competencia en función de los objetivos globales de la organización, tomando en cuenta su entorno tecnológico, organizativo y cultural. Otro mecanismo importante, y que en varias instituciones de formación profesional en América Latina se está practicando en la actualidad, es la incorporación de instructores provenientes de las empresas de la localidad y que, de hecho, sólo se incorporan por un tiempo determinado, y muchas veces por honorarios, a la labor de docencia. Este mecanismo podría ser más aprovechado, facilitando a los planteles hacer el diagnóstico de las estrategias de competitividad y productividad de las empresas. Ayudaría también en la orientación del equipamiento de las plantillas, para que esté en concordancia con la base productiva de la región. Todavía suele ocurrir que, por estrategia de equipamiento, se tiende a adquirir la tecnología más avanzada y sofisticada, no importando si las empresas locales la tienen o podrán tenerla a corto plazo. Lo mencionado aquí requiere a su vez de una toma de decisión descentralizada sobre aspectos de diseño de currículo y equipamiento, y aun cuando hay algunos avances hacia dicha dirección en América Latina, todavía falta mucho camino por recorrer. El problema después de la descentralización es la formación de los cuadros del sistema de formación profesional a nivel local, función que lleva su tiempo y que no siempre es entendida como importante dentro de los procesos de reestructuración del sistema educativo. Además, se tropieza con frecuencia con las rigideces de una estructura de administración pública del Estado que no ha sabido adecuarse a las necesidades que plantea una organización descentralizada de la formación profesional, provocando el consumo excesivo de tiempo en trámites y documentos internos por parte del personal de las instituciones, en vez de centrarse en administrar un proceso interactivo, orientado a resultados, pero que sea capaz de ajustarse y adecuarse en el tiempo. (Mertens, 1997-3.) Si bien la descentralización del diseño del currículo permitiría a las escuelas acercarse mejor a las competencias «claves» del personal requeridas por las empresas, hace falta deducir aquellas dimensiones de las competencias «claves» que son polivalentes y que dan lugar a una mejor empleabilidad. Estas dimensiones podrían ser la referencia para un currículo a nivel nacional, dando nuevo significado a las competencias básicas, es decir,

aquellas que permiten a cualquier empresa tener una base para lograr sus competencias «claves» 20 que les hace destacar en el mercado, tema que se abordará en el siguiente apartado.

Enfoque dinámico

En el enfoque dinámico se parte del contexto de la evolución del mercado en que se desenvuelven las organizaciones. Lejos de ser contradictorio al enfoque estructural, se puede considerar complementario, poniendo los acentos en otros aspectos de la formación profesional ante las características del mundo de trabajo actual. Caracterizar la evolución de los mercados en que operan las empresas en la actualidad no es tan evidente, no sólo por la diversidad de tendencias que se observan, sino también porque muchas de ellas no se están perfilando con toda claridad, a veces porque influyen factores institucionales o de regulación estatal, otras por que inciden elementos culturales e incluso de contracultura, difícilmente predecibles por ser una reacción ante las nuevas tendencias que están apareciendo. Ejemplo por excelencia es la tendencia hacia la globalización de los mercados, cuyo alcance en las economías nacionales aún no es muy claro, aunque su presencia es evidente. La misma globalización, a la vez que abre el horizonte del productor local al mundo, ha generado también reacciones de retroceder a las raíces locales, ante la inminente «unidimensión» de los productos que esta tendencia está generando. Por otra parte, hay ramas económicas, como la industria electrónica o la de componentes, para quienes la globalización es un hecho, mientras que, para otras, por su naturaleza de generar productos o servicios no comerciables internacionalmente, su presencia es menos inminente. No obstante, lo antes dicho, se puede hacer una caracterización de las tendencias que emergen como «hegemónicas», sin que esto signifique que afecten a todas las empresas de igual manera.

La evolución de los mercados se puede caracterizar por cuatro fenómenos que se presentan de manera simultánea. El primero es la mayor complejidad en los parámetros bajo los cuales se ofrecen los productos y servicios. Mientras antes

había una segmentación clara de los mercados en cuanto a precio, calidad, diseño y servicio al cliente, actualmente se observa una tendencia a la convergencia de estos criterios, a la simultaneidad de su presencia. Ya es difícil encontrar segmentos regidos únicamente por precio o por calidad. Los parámetros se van combinando, y aunque se mantendrán diferencias entre los segmentos, ya no son tan absolutas como en el pasado solían ser. Un producto que pretende ser de alta calidad también tiene que cuidarse cada vez más de su precio, y viceversa, un producto en el segmento de los bajos precios se está viendo obligado a mejorar su calidad, su diseño y su servicio al cliente o consumidor. Un segundo fenómeno es la tendencia hacia la apertura de los mercados, lo que significa la presencia de una mayor variedad de opciones en el mismo segmento del mercado y al mismo tiempo la posibilidad de acceso a muchos más mercados que antes. Sin embargo, los mercados, y a pesar de la tendencia de globalización, no son uniformes y tienen características peculiares a las que las empresas tienen que responder con agilidad y flexibilidad, en cuanto a opciones de modelos de productos y servicios. Esto demanda una capacidad de adaptabilidad mayor que en el pasado. Un tercer fenómeno es el mayor dinamismo en los mercados, provocado por la superior exposición ante impulsos y señales diversas de cambio, generando una menor permanencia de las posiciones de los productos en el mercado. Además, los avances en la comunicación están permitiendo que las consideradas mejoras prácticas de producción se difundan con mayor rapidez sobre el planeta, obligando a las empresas a ser más dinámicas en sus estrategias de innovación de producto y de proceso. Por ejemplo, anteriormente la industria automotriz, en este caso la Ford, calculaba un tiempo de amortización de su equipo instalado de 16 años o más, actualmente lo están calculando de siete a nueve años. (Entrevista con el gerente financiero de Ford México.) Un cuarto fenómeno es la mayor exigencia en los niveles de parámetros bajo los cuales opera el mercado. Las empresas tienen que competir frente una mayor cantidad de competidores que antes. La exigencia es el factor que marca el nivel de los otros tres fenómenos mencionados, constituyendo un importante factor que impulsa la interrelación entre los cuatro fenómenos mencionados.

Estos cuatro fenómenos o dimensiones que caracterizan la tendencia general de los estándares del mercado plantean a la empresa dos posibilidades de estrategia, explícita o implícitamente formulada, de supervivencia y desarrollo, que guardan cierto grado de jerarquía uno del otro. La primera es seguir la tendencia global del mercado, incorporando los elementos de los cuatro fenómenos antes señalados a su estrategia de mercado y producción; es decir, «subirse al tren de la modernización». Esto es, aplicar sistemas de aseguramiento y mejora de calidad (calidad total, ISO 9000, grupos de trabajo) depurar y hacer ágil a la organización (reingenierías, subcontratación), automatizar los sistemas de información con redes de ordenadores y mecanizar algún proceso con nuevo equipo comprado en el mercado de bienes de capital. Ante la mayor cantidad de participantes en el mercado, la posibilidad de destacarse como empresa depende de su capacidad de aprendizaje para asimilar y desarrollar estas cuatro dimensiones que caracterizan la dinámica del mercado. La segunda posibilidad de estrategia, y que debe entenderse sumándose a la primera, es intentar diferenciarse en el mercado, introduciendo en las cuatro dimensiones del estándar aspecto que lo hagan único en comparación con las demás. De hecho, todas las empresas tienen sus aspectos únicos que las diferencian de las demás, siendo en última instancia la base del desarrollo económico y social de un país o región; sin embargo, no siempre se consideran esenciales en su estrategia de competitividad. En el contexto de la globalización de los mercados y la comunicación más intensa y directa, la paradoja es que las empresas tienden a seguir trayectorias de innovación común o parecida, «autoreduciendo» las posibilidades de diferenciación y de desarrollo. Para salir de esta paradoja, deben poner más énfasis en aquellos aspectos que las hagan únicas y que sean difíciles de copiar por terceras. El estándar de desempeño de la empresa constituye, por una parte, las cuatro dimensiones de modelo del mercado, y, por otra, la capacidad de destacarse en ellas, o sea ser competente. La competencia en el enfoque dinámico contiene entonces una dimensión de comparación; la empresa y la persona son competentes no tanto por cumplir un desempeño mínimo aceptado, sino por tener la capacidad de

destacarse en el medio, gracias al desarrollo y movilización de las competencias únicas o claves que tiene a su disposición. Hay muchos aspectos que hacen a la empresa única; sin embargo, es importante distinguir cuáles de ellos la hacen realmente competente en dominar los estándares del mercado, y cuáles otros representan su incompetencia para alcanzar dichos estándares.

Los aspectos únicos de la empresa que la hacen destacar positivamente son los que conforman sus competencias claves, que generalmente no son el equipo ni las instalaciones con que cuenta, sino las relaciones críticas que tienen configuradas para movilizar recursos; no cualquier recurso, sino aquellos que contribuyen a la dinámica de innovación, a la mejora continua de producto y proceso. Son los recursos difíciles de cuantificar y a veces de identificar, que constituyen el acervo de conocimientos y habilidades, de competencias, que la empresa puede movilizar ante necesidades de producción, oportunidades de mercado o problemas no previstos. Se le ha denominado, en la literatura reciente de la administración de la empresa, el capital intelectual de la organización, producto de la arquitectura de recursos de la organización, el mismo que debe ser desarrollado, administrado e innovado continuamente, conformando así un conjunto de activos no tangibles de la empresa, pero decisivos para su capacidad de destacarse en el mercado. En esta arquitectura de recursos destacan dos elementos que guardan relación directa con la competencia laboral. El primero es el personal, al que en esta perspectiva se le reconoce explícitamente su capacidad para contribuir al aprendizaje de la organización, recurso que la organización tiene a su disposición para movilizar en su estrategia de innovación.

Mertens, Leonard. (2000).

1.2.5 LOS DESAFÍOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN UN CONTEXTO DE CRISIS

La formación profesional

Las Implicaciones para la docencia universitaria de las nuevas demandas del desempeño profesional, debió haberse destinado un espacio para abordar el significado de las profesiones. Dicho de otro modo, ¿qué es aquello sobre cuya formación versa este libro construido interdisciplinaria e interinstitucionalmente? El mero enunciado de las cuestiones asociadas a las profesiones y a su formación da cuenta de su complejidad a la vez que de su relevancia. En uno de los pocos libros, si no el único, publicado en Chile – Las profesiones. Dilemas del conocimiento y del poder (Gyamarti, Gabriel y otros 1984) – se aprecia la validez de tal juicio. Las cuestiones que se abordan están enunciadas en el propio título: ¿Qué es una profesión? El conocimiento organizado como base de poder: Las profesiones. La enseñanza superior. La construcción social de la realidad. Las profesiones y la democracia elitista. Los futuros del sistema profesional.

En otros trabajos sobre formación profesional no se hace explícita la concepción de formación que subyace. Pareciera que se da como por un concepto implícitamente comprendido y aceptado. Esto explica, a lo mejor, que el tema tienda a centrarse en los planes y programas de estudios, que, si bien representan una dimensión necesaria, no es suficiente.

Como se podrá advertir esta conceptualización es crucial para asumir el desafío de un rediseño de una formación profesional relevante. Para ello en este trabajo se toman las ideas centrales de un documento de Cox y Gysling.

Estos autores entienden por formación *“el proceso de inculcación-apropiación de un saber específico y estandarizado, que tiene lugar en instituciones especializadas para tal efecto, durante un lapso explícitamente regulado de tiempo y que es evaluado y certificado bajo la forma de competencias adquiridas o no por los alumnos”* (Cox, Cristian y Gysling, Jacqueline 1990).

Como es fácil advertir de este concepto se derivan los componentes fundamentales de todo proceso formativo: la determinación de las competencias; la identificación, selección y organización del saber específico y estandarizado; el proceso de inculcación y apropiación de dicho saber; la duración de dicha formación; la evaluación y certificación; las instituciones especializadas.

Incuestionablemente todas estas dimensiones de la formación se ven afectadas en cualquier proceso de adecuación o reformulación de una formación profesional.

En este sentido es pertinente recordar la advertencia que formulan Cox y Gysling cuando afirman:

“(...) el conjunto de recursos sobre los que operan los procesos de inculcación-apropiación, el saber específico referido, no se agota en determinados contenidos de conocimientos, sino que incluyen también habilidades y “modos de ser”; al mismo tiempo, al decir saber, no sólo abarcamos el nivel de superficie de las dos dimensiones mencionadas –que todo proceso educativo explícitamente examina, evalúa y certifica-, sino también su nivel profundo. Por éste entendemos las clasificaciones de base respecto al conocimiento raramente explicitadas en los procesos educativos, y las disposiciones inscritas corporalmente que operan como principios generativos del 'saber hacer' y el 'moverse en el mundo' ”.

No es trivial esta advertencia porque releva la complejidad y las proyecciones humanas y sociales de toda formación profesional.

Surge aquí una palabra clave, saber, la que según los citados autores hay que entender como “un conjunto de recursos simbólicos que operan en la práctica como capital cultural, es decir, recursos producidos, acumulados e intercambiados como ‘riqueza’ en los mercados de producción y consumo de símbolos, campos donde se disputa permanentemente su valor. Según Cox y

Gysling, Bourdieu distingue tres formas bajo las cuales se presenta el capital cultural: como capital incorporado, como capital objetivado y como capital institucionalizado. Así, “el proceso de formación condensa relaciones y procesos que se refieren a estas tres formas de existencia social de los bienes simbólicos”.

- El capital cultural incorporado existe bajo la forma de disposiciones durables del organismo. Se trata de un capital personal, adquirido a través de un proceso de inculcación y asimilación, que no puede acumularse más allá de las capacidades de apropiación del actor. En este sentido el capital cultural es una parte integrante de la persona y conforma lo que Bourdieu denomina "habitus", es decir, un sistema de disposiciones profundas que actúan como principios de generación y estructuración de prácticas y representaciones. (“Un sistema de disposiciones durable, traspasable, estructuras estructuradas dispuestas para actuar como estructuras estructurantes, esto es como principios de generación y estructuración de prácticas y representaciones” (Bourdieu, Pierre 1977).
- El capital cultural objetivado, existe bajo la forma de bienes culturales: libros, cuadros, diccionarios, instrumentos, máquinas, monumentos. Es un capital objetivado en una materialidad. Los bienes culturales objetivados pueden ser apropiados materialmente, lo que supone un determinado capital económico, o simbólicamente, lo que requiere de un determinado capital cultural. El capital cultural objetivado se presenta bajo la apariencia de un universo autónomo y coherente que, a pesar de ser producto de la acción histórica, tiene sus propias leyes y es irreductible a lo que cada agente puede apropiarse como capital cultural incorporado.
- El capital cultural institucionalizado existe bajo la forma objetivada de los títulos. La institucionalización se refiere a formas de certificación social de los capitales culturales incorporados, que permiten a su portador relacionarse con ciertos valores convencionales, constantes y jurídicamente garantizados, con respecto a la cultura. El capital cultural institucionalizado, a decir de Bourdieu, es una frontera mágica impuesta y sostenida por la creencia colectiva de que esa frontera reconoce el capital cultural incorporado de un actor particular. El capital cultural

institucionalizado posee una relación de autonomía relativa con su portavoz y también en relación al capital cultural que éste efectivamente ha incorporado.

¿Cómo operan estas formas en que se expresa el capital cultural en la formación?

Las agencias, agentes y procesos que constituyen el fenómeno de la formación, se ven determinados por las tres formas de existencia de lo simbólico mencionadas:

- En el primero la formación es, en lo fundamental, un proceso que se constituye sobre un saber con existencia objetiva a ser inculcado; es decir, un conjunto de recursos simbólicos definidos y organizados en forma estándar, objetivado en planes de estudios, los programas, las bibliografías, la biblioteca, los medios de transmisión, la arquitectura que define los contextos de esta última, etc.
- En segundo término el núcleo mismo de la formación tiene que ver con la dialéctica que se logra o no se logra establecer entre el saber objetivado – el afuera– desde la perspectiva individual –y el saber incorporado– el adentro individual-: su núcleo es, por supuesto, el proceso de transmisión-apropiación que se establece en las salas de clases, bibliotecas, prácticas en terreno y laboratorios del caso; el arreglo de las interacciones y tareas de aprendizaje; el arreglo temporal de la experiencia, la micro-física del aprendizaje.
- Por último, tres, es dimensión constitutiva de la formación, las relaciones y los procesos de certificación, o de acreditación social formalizada de que la apropiación o incorporación cultural requerida, ha tenido lugar.

Las tres dimensiones distinguidas se interaccionan íntimamente en la práctica. Así, por ejemplo, dinámicas de inflación del valor social de los certificados pueden motivar cambios en la determinación del saber definidos como

necesarios para un profesional – extendiéndolo o modernizándolo- y esto a su vez acarrea cambios en los procesos de transmisión-adquisición de los nuevos saberes (Bourdieu, Pierre 1977).

De esta suerte el resultado de la formación es una determinada "identidad profesional" constituida tanto por el conjunto de competencias adquiridas, como por los efectos del posicionamiento social de la profesión y sus instituciones de formación. Esta doble cara de la identidad profesional remite a la doble cara de la formación en general. Por un lado, caracterizable en términos de saber; de las relaciones entre los capitales objetivados y los capitales incorporados; es decir, caracterizable en términos de las propiedades intrínsecas de las competencias en juego. Por otro lado, las instituciones, procesos y resultados de la formación, son caracterizables en términos de poder; de las relaciones sociales que simultáneamente constituyen y son el resultado de diferencias de poder para definir lo que es necesario y lo que es contingente, lo que vale y lo que no vale; configuraciones de relaciones que definen propiedades extrínsecas, posicionales, de las competencias en juego en la formación (Bourdieu, Pierre 1977).

De esta última consideración se infiere que la formación profesional no es éticamente neutral. De igual modo sus complejas proyecciones.

Los desafíos de la formación profesional

Sobre las dimensiones que se derivan del concepto de formación propuesto por Cox y Gysling recaen los desafíos de la formación profesional: determinación de competencias, identificación, selección y organización del saber específico estandarizado, inculcación y apropiación de dicho saber, duración de la formación, evaluación y certificación, las instituciones especializadas. (Zurita, Reginaldo 2000)

1.2.6 LAS COMPETENCIAS LABORALES

Luis Sagi Vela Grande (2004) es un autor que ha trabajado el concepto de competencia desde la perspectiva laboral, considerando que las competencias en una organización han de estar orientadas a la misión, a los objetivos y a las estrategias de la misma.

Vela Grande determina que las competencias están relacionadas con los conocimientos, las habilidades y las actitudes de la siguiente manera:

- Los conocimientos hacen referencia a las capacidades que desarrolla el individuo, son el saber, el cual se puede desarrollar a través de programas de formación. Los conocimientos permiten que los procesos que se ejecuten en la organización se logren de manera satisfactoria en pro de sus fines competitivos.
- Las habilidades, es decir el saber hacer, están dadas en función de la comunicación, de la adaptación, de la proyección y del cambio y éstas se adquieren mediante la práctica y la experiencia.
- Las actitudes, esto es el querer, para lo cual se necesita conocimiento y motivación, se dan en torno a las características subyacentes del “ser” en relación con sí mismo y con los otros.

Richard Boyatzis (1982) en los años ochenta comienza a hablar de competencia gerencial como preámbulo al concepto de competencia laboral, definiéndola como: el conjunto de características subyacentes de una persona que guarda relación directa con el desempeño efectivo o superior en una determinada tarea o puesto de trabajo.

Sostiene Boyatzis que el conocimiento es considerado como competencia cuando se moviliza en la práctica dando lugar a acciones observables y por lo tanto evaluables. El empleado competente en su trabajo es aquel que sabe lo que tiene que hacer en el momento oportuno y que además lo hace.

El modelo propuesto por el autor agrupa una serie de aspectos como gestión y acción por objetivos, liderazgo y dirección, a los cuales les asigna competencias

que tienen que ver con el uso de conceptos, uso del poder, adaptabilidad y manejo de grupos, entre otros (Boyatzis).

Leonard Mertens (2000) define la competencia laboral como la aptitud que tiene un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.

Mertens sostiene que es factible y rentable mejorar la productividad y las condiciones de trabajo en las organizaciones a partir del aprendizaje permanente del personal, interrelacionando la formación del individuo y la productividad, lo que permite que las empresas incrementen su productividad desarrollando acciones formativas hacia el personal que las integra.

El autor mencionado concibe la formación desde una perspectiva integral de la organización, y no como un esfuerzo individual de capacitación, relacionando los enfoques de gestión de conocimientos y organizaciones de aprendizaje al conjunto de la organización. Particularmente, el autor toma el ejemplo llevado a cabo en algunas empresas de México y de otros países de Centroamérica, en donde se logró mejorar la productividad de éstas a través de la implementación de metodologías e instrumentos de gestión de la formación con una perspectiva integral.

Es importante, además, mencionar la experiencia europea representada en el proyecto Tuning, cuyos propósitos son los siguientes (Maldonado, 2006):

- Armonizar las estructuras educativas europeas y contribuir al desarrollo del “Área de educación superior europea”.
- Plantear el debate sobre la naturaleza e importancia de las competencias generales y específicas, involucrando a los egresados, los empleadores y los académicos.

- Identificar e intercambiar información sobre contenidos curriculares, resultados del aprendizaje, métodos de enseñanza, aprendizaje y evaluación.
- Mejorar la cooperación y la colaboración europea en el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia de la educación superior mediante el examen del sistema de créditos ECTS.
- Comprender y establecer consensos sobre la naturaleza de los grados y, en particular, lo concerniente al primer ciclo (pregrado) y segundo ciclo (postgrado).

García, Mauricio (2008).

Cada vez más el sector productivo demanda de sus trabajadores y profesionales no sólo conocimientos sino un conjunto de competencias genéricas.

Esa tendencia se origina en:

- Una mayor preocupación de las empresas por aumentar la satisfacción de sus clientes.
- Una creciente complejidad y velocidad del cambio tecnológico. (En Chile este cambio se da junto con el paso de una economía de recursos naturales a una de productos más complejos).

El demandar competencias genéricas y específicas de sus nuevos colaboradores es la expresión actual de una insatisfacción antigua de las empresas con los profesionales que ingresan a ella.

Una de las quejas más frecuentes es que los jóvenes profesionales son débiles en las aplicaciones; que disponen de conocimientos amplios pero que no saben usarlos en las situaciones de la práctica. Esa insatisfacción ha llevado a algunas empresas a hacer propuestas radicales. Así, por ejemplo, una gran empresa inglesa declaraba hace poco que estaba tan preocupada por la poca habilidad de sus ingenieros jóvenes para solucionar los problemas de las plantas, que prefería invertir el orden de los programas de capacitación.

En la actualidad ella contrataba buenos ingenieros recién graduados y luego les daba un entrenamiento práctico. De ahora en adelante pensaba enviar a grupos de jóvenes egresados de la enseñanza media a un programa de aprendizaje para que adquirieran competencias y práctica y luego becar a los mejores de ellos en una universidad para darles las bases teóricas.

Esa empresa estima que lo esencial es contar con personas orientadas a la aplicación, a la solución de problemas y que sólo cuando ellas tienen ese enfoque y esas competencias, vale la pena invertir en su formación teórica.

Se puede o no estar de acuerdo con la solución propuesta, lo importante es que refleja el grado en que muchas empresas al contratar profesionales jóvenes no están buscando determinados conocimientos, sino personas con las competencias que ellas requieren.

Hoy el vínculo entre el trabajo y la educación está constituido por las competencias y los atributos que forman el capital humano individual y social. Se pueden distinguir tres tipos de competencias laborales:

- Genéricas • Técnicas • Específicas

Las competencias genéricas: son aquellas que se utilizan en diferentes áreas ocupacionales y están formadas por dos tipos de atributos:

- las competencias genéricas propiamente tales, como las verbales o las de solucionar problemas

- las actitudes y valores personales, tales como la motivación, disciplina, iniciativa, liderazgo y veracidad

Las competencias técnicas son las requeridas para desempeñar una determinada ocupación o grupos de ocupaciones. Además, existen las competencias específicas para un determinado trabajo, por ejemplo, las del cirujano que opera cataratas.

Por último, detienen las competencias de empleabilidad que determinan la probabilidad de que una persona encuentre fácilmente un trabajo y lo conserve. Las competencias de empleabilidad están relacionadas con la amplitud y profundidad de las competencias genéricas y técnicas.

Las Competencias Genéricas Las principales competencias genéricas son siete:

- Competencias verbales: En la vida laboral es muy importante generar confianza, ser capaz de crear redes de apoyo y de comunicación.
- Competencias para solucionar problemas: desde la capacidad de plantear bien un problema, en adelante.
- Competencias para planear y para tomar decisiones en condiciones de incertidumbre
- Competencias para una atención preferente del cliente: en un sentido amplio, es lo que diferencia a las empresas exitosas.
- La comunicación profesional: el ser capaz de hacer presentaciones técnicas a grupos. ¿Cuántos profesionales leen todo lo escrito o escriben un artículo sin reflexionar previamente a quién va dirigido?
- Competencias de trabajo en equipo: utilizar, por ejemplo, técnicas de negociación en que todos ganan.
- Competencias físicas: también son importantes en la universidad. Por ejemplo, para un intérprete musical o un cirujano.

Cordua, Joaquín (2000)

1.2.7 NORMAS INTERNACIONALES DE FORMACIÓN PARA CONTADORES PROFESIONALES

1. Las IES establecen las normas generalmente aceptadas como “buena práctica” en la formación y desarrollo de los contadores profesionales e indican los estándares de referencia que se espera que los organismos miembros utilicen como modelo a lo largo del proceso de calificación y desarrollo permanente de los contadores. En ellas se encuentran los elementos esenciales para el contenido de los programas de formación y desarrollo en un nivel destinado a alcanzar reconocimiento, aceptación y

aplicación internacionales. Los párrafos en letra de tipo ordinario de las IES se destinan a explicar lo que se encuentra establecido en los textos en negrita.

2. Las IES no pueden imponerse a los requisitos de las autoridades reguladoras de cada país sino proporcionar material de referencia para informar e influir a las autoridades reguladoras respecto a la adopción de “buenas prácticas” generalmente aceptadas.
3. Todos los organismos miembros asociados a IFAC deben cumplir con lo prescrito en las IES. Las IES son establecidas en principio para los organismos miembros de IFAC y no para los individuos particulares. Se espera que dichos organismos se esfuercen para lograr: • la adopción de todas las IES y otros documentos promulgados por el Comité de Formación de IFAC; y • la incorporación en los programas de formación de los elementos esenciales del contenido y proceso de formación sobre los cuales están basadas las IES o, donde la mayor responsabilidad de dichos programas recae principalmente en terceros, la persuasión de esos responsables acerca de la necesidad de incorporar aquellos elementos esenciales en los programas de formación vigentes.
4. IFAC reconoce que los organismos miembros se encuentran en diferentes etapas de desarrollo. Algunas instituciones pueden haber alcanzado un buen grado de cumplimiento con los requisitos de las IES. Otras instituciones pueden encontrar dificultades en dicho cumplimiento. IFAC actualizará periódicamente tales requisitos en respuesta a cambios en el entorno de la profesión contable, cambios culturales y la flexibilidad con que se aplican dichas normas.
5. Las IES individuales deben leerse teniendo en cuenta el contenido del Marco conceptual de los Pronunciamientos Internacionales de Formación, con sus comentarios correspondientes y el material de ayuda en la implantación que figura en este documento.

La importancia de la formación en contaduría

6. Todas las diferentes culturas conviven en entornos sumamente cambiantes. Cada vez más los contadores necesitan ser expertos técnicos con excelentes habilidades de comunicación y precisan ser capaces de preparar información que atienda las necesidades de la nueva economía del conocimiento. Además de poseer los conocimientos y las habilidades técnicas propios de la profesión contable, los contadores deben tener habilidades que les permitan, cuando sea necesario, desempeñar tareas como analistas financieros, comunicadores, negociadores y gerentes. Al mismo tiempo tener integridad, objetividad y voluntad para tener una actitud firme, son cualidades esenciales para un contador. Los valores, ética y actitud profesionales son primordiales para el contador profesional.
7. Un programa de formación en contaduría y experiencia práctica necesita ir más allá del enfoque tradicional. Este enfoque daba énfasis a la “transferencia de conocimiento”, con aprendizaje definido y medido estrictamente sobre la base del conocimiento de principios, normas, conceptos, hechos y procedimientos en un momento dado.
8. Se necesita poner mayor énfasis en un conjunto de conocimientos, destrezas y valores, ética y actitud profesionales, todo ello de una manera amplia que permita al contador adaptarse al cambio constante. Aquéllos que llegan a ser contadores profesionales tienen que tener un deseo permanente de aprendizaje y aplicación de lo nuevo.
9. La profesión contable ejerce un papel importante en todas las sociedades. A medida que las economías del mundo se mueven hacia la globalización de economías de mercado globales y las inversiones y operaciones comerciales entre países son cada vez mayores, los contadores necesitan tener una perspectiva global para comprender el contexto en el cual los negocios y las empresas funcionan.
10. Los cambios rápidos han sido la principal característica en los entornos en los cuales los contadores desempeñan su labor. Las constantes presiones para adaptarse al cambio vienen de muchas fuentes tales como la

globalización, la tecnología de la información y de la comunicación, la expansión de los grupos de terceros interesados incluyendo autoridades reguladoras y comités supervisores. Hoy en día se espera que los contadores satisfagan no solo las necesidades de los inversionistas y acreedores, sino también las de muchos otros usuarios de información contable financiera y no financiera.

11. Las empresas y otras organizaciones están realizando transacciones cada día más complejas. La gestión de riesgos es cada vez más importante. La tecnología de la información continúa avanzando a pasos rápidos y el uso de Internet ha revolucionado las comunicaciones alrededor del mundo. El comercio y los negocios se han vuelto más transnacionales. La privatización se ha convertido en una tendencia importante en muchos países. Los procesos legales contra los contadores se han vuelto más habituales en muchas sociedades, mientras que en otras es el marco jurídico el que define las responsabilidades de la profesión contable. Hay una creciente preocupación por el medio ambiente y el desarrollo sostenible.
12. Estos cambios y tendencias conllevan una mayor responsabilidad y, como resultado, en todas las sociedades se exige más de la profesión y las expectativas continúan creciendo. La capacidad de la profesión de satisfacer estas exigencias determina el valor que la misma tiene para la sociedad.
13. Estas tendencias son un reto a cumplir por los contadores que los obligan a mantener su competencia y a realizar ahora más que nunca mayores contribuciones a la sociedad. La viabilidad de la contaduría como profesión depende de las aptitudes y el deseo de sus miembros de aceptar su responsabilidad para cumplir estos retos. Es responsabilidad de los organismos miembros de IFAC garantizar que sus miembros estén capacitados para cumplir con esas responsabilidades.
14. Para alcanzar estos retos, la profesión contable necesita garantizar que los aspirantes que alcancen su calificación profesional tengan un nivel acordado de competencia que debe ser mantenido. Los medios por los cuales los individuos desarrollan y mantienen su competencia son la formación y la experiencia práctica, seguidas por el desarrollo profesional continuo. La

profesión, por lo tanto, necesita establecer y cumplir con normas cada vez más exigentes en estas tres áreas. Alcance de las Normas Internacionales de Formación para Contadores Profesionales

15. Las IES son promulgadas con el propósito de beneficiar a la profesión contable por medio del establecimiento de estándares de referencia mínimos de aprendizaje para contadores calificados, incluyendo la formación, la experiencia práctica y el desarrollo profesional continuo.
16. Uno de los objetivos de las IES, es identificar qué temas necesitan ser cubiertos en los programas de formación, en vez de sugerir los cursos que debe tomar cada contador, ya que el contenido y los métodos de enseñanza de cada tema varían en cada país del mundo. Se da por sobreentendido que algunos organismos miembros deben cubrir una mayor gama de asuntos. Otros deberán dar mayor énfasis a ciertos temas para cumplir con objetivos específicos para los cuales los aspirantes están siendo capacitados. Los valores, ética y actitud profesionales, sin embargo, alcanzan las diversas áreas de estudio y pueden integrarse en el aprendizaje de las otras materias.
17. IFAC reconoce que los organismos miembros se encuentran en diferentes etapas de desarrollo. El nivel de entendimiento requerido puede variar de acuerdo con los diferentes organismos y también a lo largo del tiempo. Un factor determinante para cada currículo es el conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades profesionales y los valores, ética y actitud profesionales relevantes para cada país, región en particular, cultura o entidad profesional que también deberá reconocer la existencia de una perspectiva global más amplia. Mientras que las IES deben cumplirse, los párrafos en texto ordinario llevan en consideración las diferentes circunstancias que se dan alrededor del mundo.
18. Las IES prescriben los requisitos de formación y desarrollo de los contadores bajo las siguientes IES:
 - IES 1, Requisitos para el ingreso a un programa de formación profesional para contadores profesionales
 - IES 2, Contenido de los programas profesionales de formación en contaduría
 - IES 3, Habilidades profesionales y formación general

- IES 4, Valores, ética y actitud profesionales
- IES 5, Requisitos de experiencia práctica
- IES 6, Evaluación de las capacidades y competencia profesional
- IES 7, Desarrollo profesional continuo: un programa de aprendizaje permanente y desarrollo continuo de la competencia profesional y
- IES 8, Competencia requerida para auditores profesionales

La aplicación de las Normas Internacionales de Formación para Contadores Profesionales

19. El objetivo general es formar contadores profesionales competentes por medio de la combinación de elementos de un programa de formación de manera apropiada. La forma en que se combinan esos elementos puede variar siempre que se consiga el objetivo mencionado. Existen diferentes combinaciones en los diferentes países del mundo.
20. Los programas de formación profesional preparan a los contadores para mantener su competencia a lo largo de su carrera. La formación profesional se puede alcanzar a través del paso por instituciones académicas o en los programas de calificación de los órganos profesionales o por ambas vías.
21. Aunque los requisitos de formación y desarrollo que se encuentran en el párrafo 24 son enumerados en un cierto orden, no necesariamente se alcanzan en ese orden. Por ejemplo, se puede completar la formación profesional al mismo tiempo que se adquiere la formación general, es decir, mientras se toman cursos para obtener un título universitario u otro programa de estudio técnico que conduce a la calificación como contador. También, se puede llegar a formarse profesionalmente a través del ingreso a un programa de post-grado relevante una vez acabados los estudios universitarios de grado.
22. La experiencia práctica puede obtenerse durante el curso de un programa de estudios o después de finalizarlo, o por medio de una combinación de ambos métodos siempre que el período de experiencia práctica cumpla con los requisitos establecidos en IES 5, Requisitos de experiencia práctica.

23. El proceso educativo puede realizarse a tiempo completo o jornada parcial. Es mejor que se desarrolle al mismo tiempo en que se adquiere la experiencia práctica. No importa cómo los aspirantes elijan obtener su formación siempre y cuando completen todos los elementos de la formación para contadores profesionales establecidos en las IES.
24. Se entiende que las necesidades de formación y de experiencia práctica -- así como también el entorno institucional y cultural -- en los diferentes países y regiones pueden variar. Las instituciones encargadas del desarrollo educativo de los contadores necesitan adaptar los requisitos de formación a estas necesidades. Si bien se debe cumplir con los requisitos establecidos en las IES, se reconoce que la forma de hacerlo puede variar en función de las necesidades de cada país o región.
25. IFAC reconoce que cada organismo miembro determinará no sólo la manera de cumplir eficazmente con los requisitos de las normas, sino que también determinará qué nivel de importancia poner en cada una de sus partes. Además, la profesión está en constante cambio. Por ello, es necesario poner atención al entorno de cada organismo para asegurar que el proceso de formación establecido siga siendo adecuado y que se continúen respetando los valores profesionales.
26. La admisión a un organismo miembro de IFAC es el reconocimiento de que, en un momento dado, un aspirante ha cumplido con los requisitos para su calificación como contador. En estos tiempos de cambio continuo, el desarrollo de la competencia profesional y el aprendizaje permanente son factores críticos para la satisfacción de las necesidades de quienes demandan servicios profesionales.
27. El aprendizaje permanente comienza en una etapa temprana y continúa a lo largo de la vida profesional. El desarrollo profesional continuo es una extensión del programa de formación que conduce a un contador a su calificación. Los conocimientos, destrezas y habilidades profesionales, valores, ética y actitud profesionales adquiridos seguirán manteniéndose y refinándose en función de las actividades profesionales y responsabilidades del contador. El tema de post-calificación con el desarrollo profesional

continuo después de la calificación es abordado en el IES 7, Desarrollo profesional continuo: un programa de aprendizaje permanente y desarrollo continuo de la competencia profesional.

28. IFAC ha reconocido que una IES para auditores profesionales es necesaria no solamente porque el desempeño profesional en esta área requiere del conocimiento y de las habilidades de un especialista, sino también por la confianza que el público y otras terceras partes depositan en una auditoría de información financiera histórica 7. La Norma IES 8, Requisitos de competencia para auditores profesionales se basa en las consideraciones comunes a todos los contadores profesionales establecidas en las IES 1 a 7.
29. Se está trabajando mucho sobre el concepto emergente de evaluación de la competencia. Los organismos miembros deben tomar en cuenta el concepto emergente de evaluación de la competencia y ver cuál es la mejor forma de incorporarlo en sus sistemas.
30. Para demostrar su nivel de competencia en la ejecución de los trabajos, los contadores precisan de un conjunto definido de conocimientos, destrezas y habilidades profesionales, valores, ética y actitud profesionales. Este conjunto es amplio y está en constante crecimiento. La competencia se adquiere mediante una combinación de estudio, trabajo y capacitación. Aunque la combinación de estos tres elementos puede variar, dicha combinación debe conducir a programas de formación y experiencia práctica igualmente válidas que permitan a los profesionales alcanzar los objetivos de desarrollo de competencia profesional.
31. Los responsables de los programas de formación profesional en contaduría deben responder a las necesidades cambiantes de la profesión contable internacional, así como las de los contadores individuales. Durante el proceso de formación previo a la calificación, los métodos de enseñanza deberían proporcionar a los estudiantes las herramientas necesarias para continuar con la auto-formación una vez obtenida la calificación. Es opción de los profesores adoptar métodos que funcionen con eficacia y en conformidad con las necesidades culturales de cada país en particular. Sin

embargo, los profesores tienen que ser capacitados e inducidos a utilizar una amplia gama de métodos de enseñanza centrados en los futuros contadores, entre los cuales pueden incluirse:

- (a) estudio de casos prácticos, proyectos y otros medios para simular situaciones en el trabajo;
- (b) trabajo en grupo;
- (c) adaptación de los métodos y material de enseñanza al entorno siempre cambiante en el cual trabaja el contador;
- (d) aplicación de un plan de estudios que induzca al autoaprendizaje para que los futuros contadores aprendan a aprender y lleven esta habilidad con ellos después de la calificación;
- (e) utilización de la tecnología de la información y aprendizaje electrónico; (f) motivación a los estudiantes para que participen activamente en los procesos de formación;
- (g) uso de métodos de medición y evaluación que reflejen los cambios de contenido del conocimiento, habilidades, valores, ética y actitud profesionales que se requieren a los contadores;
- (h) integración del conocimiento, habilidades, valores, ética y actitud profesionales cubriendo los diversos temas y disciplinas para poder enfrentar situaciones complejas típicas del trabajo profesional;
- (i) énfasis en la identificación y resolución de problemas lo que significa reconocer qué información es relevante, evaluarla lógicamente y comunicar conclusiones claras;
- (j) interpretación de resultados de investigaciones; y
- (k) estímulo a los estudiantes para desarrollar escepticismo y criterio profesionales. Se necesita que los programas de formación incluyan la reflexión cuando los estudiantes deben considerar una experiencia, para identificar lo que funcionó bien, lo que no funcionó y qué enfoque debe aplicarse en el futuro en circunstancias similares.

32. La administración de estos métodos de enseñanza en un contexto puramente académico no es la única solución. Combinar la formación y la experiencia práctica puede traer beneficios, ya que, a través de esta última,

- se puede aplicar el conocimiento adquirido a ejemplos de trabajo. Un programa de capacitación en el trabajo bien estructurado ofrece muchas de las experiencias requeridas. Los supervisores, mentores y otras personas involucradas en la experiencia práctica deben capacitarse lo mejor posible acerca de cómo planear las experiencias prácticas de la forma más eficiente.
33. Otros métodos de enseñanza incluyen: (a) trabajo en equipo dentro y fuera de la oficina; (b) aplicación del conocimiento, las habilidades profesionales y los valores, ética y actitud profesionales a través de los diversos temas y práctica en la resolución de problemas; y (c) reflexión y revisiones post-implantación como medios de aprendizaje.
 34. Alcanzar el objetivo de proporcionar una base de desarrollo permanente requiere conocimientos, habilidades profesionales, valores, ética y actitud profesionales esenciales para que exista competencia profesional. Proveer a los candidatos a la calificación con esta base, debe ser el objetivo principal del programa de formación y experiencia profesional de contabilidad. Frecuentemente se requiere a los profesores y académicos que trabajen en conjunto con los empleadores para garantizar que los programas estén en línea con la práctica y tengan una secuencia lógica. Los organismos miembros pueden considerar la administración concomitante de los conocimientos profesionales y experiencia práctica.
 35. Los organismos miembros deberán estar al día del creciente movimiento hacia la reciprocidad internacional y la comparabilidad de requisitos para la calificación.

Federación Internacional de Contadores (2008)

1.2.8 RETOS DEL CONTADOR EN LA ACTUALIDAD

Aptitud y entorno

La necesidad de la Contabilidad nace con la humanidad y se desarrolla con los cambios. Hoy en día las organizaciones se encuentran en constante desarrollo para estar en condiciones de participar con éxito en un ambiente cada vez más

competitivo a nivel nacional e internacional. La experiencia del Contador Público le permite realizar actividades profesionales en diferentes áreas dentro de la organización, como lo son: Contabilidad de Costos, Contabilidad Administrativa, Contraloría, Tesorería y en áreas externas como: Auditoría, Consultoría y Asesoría, en todo lo relativo al vasto ámbito del desempeño del Contador. Sin duda, es el entrenamiento y la preparación que recibe el Contador Público durante su formación profesional, los que le permiten tener una ventaja competitiva sobre algunas otras disciplinas. Por su preparación y desarrollo profesional, el Contador Público participa muy activamente sobre los elementos vitales en la operación de las empresas, gestión económica y empresarial. Los constantes y rápidos cambios en el entorno, como consecuencia de la internacionalización de las empresas, la complejidad en el manejo y control de las operaciones por ellas realizadas, la globalización de la economía, la apertura comercial, el desarrollo de nuevos procesos y productos, la formación de grupos internacionales, el desarrollo tecnológico, han propiciado que el Contador Público participe indiscutiblemente en las empresas más activamente Y que deba tener una actitud proyectista de la empresa y de los objetivos que espera en beneficio de la organización.

La educación y la instrucción del contador público

Aunque algunos piensen que es lo mismo educar e instruir, esto no es cierto. La educación es el fin del hombre mismo, no basta ser instruido; hay que ser mejor persona, ser ético. El que acumula mucho saber utilitario y no le importan los demás es un ser bárbaro y que todo lo valora en término de provecho y dominio, lo convierte en un vegetal inteligente que actúa como animal de presa. Las universidades pierden su identidad al descuidar su posición formativa y al atender sólo la eficiencia pragmática, funcional o administrativas, solamente con fines utilitarios, un sistema educativo sin respuesta es un sistema sin ética.

Joaquín Gómez Mofirm, en un artículo reciente, menciona: “La educación no debe ser una nueva trasmisión de conocimientos. Lo verdaderamente esencial es que se estimule tanto en los alumnos como en los profesores la sed de saber,

al mismo tiempo se requiere la formación humanística de tal modo que el estudiante, al convertirse en profesional, llegue a ser un hombre creativo e integrado afectivamente a la sociedad”.

El contador debe tener moral, el alumno deberá obtener conocimiento y normas éticas de conducta. El filósofo Maritaín decía que “la tarea de la educación moral se está convirtiendo con filosofías materialistas y positivistas que relativizan completamente los patrones morales”.

La ética

Ética viene del griego ethos, que significa morada, es decir, comportamiento moral.

Es necesario la enseñanza de ética profesional, teniendo presente lo dicho por Humboldt “Si queremos lograr profesionalitas con ética, hay que enseñarles a serlo y cómo serlo”.

La ética es un conjunto de principios que sirven de guía para que el ser humano sea feliz el conocimiento al que, por qué y para qué, es un supuesto previo necesario. Debemos esforzarnos para leer más, para reflexionar acerca de la ética. Debemos pensar, decidir escribir hacer y actuar, con principios éticos basados en la verdad y no por apariencias.

Los problemas engendran creatividad, sin riesgo no hay fracasos; pero sin riesgo, tampoco habría éxito, por lo que deberá conocer los principios éticos para aplicar acciones, se debe contar con valores morales para que se acredite ante la sociedad la luz de la ética, es el éxito a mediano y largo plazo fuente de orgullo creatividad y compromiso personal.

Los principios éticos que debe cumplir el contador son: integridad, objetividad, independencia, responsabilidad, confidencialidad, observancia, competencia, difusión, respeto y buena conducta.

Ética es la parte fundamental de la filosofía práctica que se ocupa de las normas de la conducta humana, según Aristóteles; el área de desarrollo de la persona.

Wong y Salcedo (2008)

1.2.9 ¿QUÉ SIGNIFICA COMPETITIVIDAD?

La posibilidad de crecimiento, generación de valor y capacidad de competir de las empresas estuvo fundada durante años en el análisis del entorno competitivo (aprovechamiento de las imperfecciones del mercado), con un importante sustento de las cinco fuerzas competitivas planteadas por Porter (1987); pero la nueva concepción de la empresa como un conjunto de recursos y capacidades heterogéneas que pueden utilizarse para crear una posición exclusiva en el mercado, dio paso a la denominada visión de la firma basada en los recursos (Wernerfelt, 1984).

Así, es abundante la literatura que afirma repetidamente que la competitividad es un concepto mal definido, esto se debe a la falta de claridad en la concreción de la unidad a que nos referimos: ¿hablamos de competitividad nacional, de competitividad de una industria o competitividad de una empresa? Existen diferentes líneas de investigación y teorías de carácter económico que han tratado de identificar el origen de la competitividad; sin embargo, es posible apreciar cierto consenso entre los investigadores al señalar que la competitividad viene condicionada o determinada por tres tipos de factores o fuentes: los relativos al país donde la empresa se ubica, “efecto país”; los derivados del sector al que pertenece, “efecto sector” y los que tienen su origen en la propia empresa, “efecto empresa” (Cuervo, 1983; Salas, 1983; Galán y Vecino, 1997). Las tres dimensiones son significativas, puesto que permiten a la empresa encontrar ventajas competitivas.

Cuando se refiere a la competitividad internacional de un país, la nebulosa es cierta (Dollard y Wolff, 1993; Krugman, 1994; Waheeduzzaman y Riaño, 1996). Pese a que la teoría económica clásica ha reducido el trabajo a la comparación de magnitudes como precios, tipos de cambio o flujos exteriores, el efecto país recoge aquellos factores del entorno macroeconómico, político, administrativo y cultural que favorecen o entorpecen la competitividad de las empresas ubicadas en un determinado territorio frente a las empresas que no se ubican en ese territorio. Es decir, se trata de factores como el sistema de ciencia y tecnología existente, la concentración de servicios avanzados a empresas, las políticas

desarrolladas por la Administración Pública, la flexibilidad del mercado laboral, la disponibilidad de infraestructuras, el grado de autonomía energética, etc.

En cambio, cuando la competitividad se refiere al sector, existe mayor consenso (Mason, 1939; Bain, 1956; Caves y Porter, 1977; Scherer, 1980; Scherer y Ross, 1990; Porter, 1981, 1982; Dollard y Wolff, 1993; Puig, 1996). En definitiva, el efecto sector señala la estructura del sector industrial al que pertenece la empresa como el principal determinante de su rentabilidad. Por tanto, la estructura del sector (grado de concentración, diferenciación del producto, barreras de entrada para competidores potenciales, tasa de crecimiento, poder de negociación de clientes y proveedores, etc.) van a determinar el grado de intensidad y rivalidad competitiva y la rentabilidad de las empresas pertenecientes al mismo sector.

Por último, cuando la competitividad se refiere a una empresa, también existe un mayor consenso (Penrose, 1959; Andrews, 1971; Wernerfelt, 1984; Teece, 1986; Prahalad y Hamel, 1990; Barney, 1991; Grant, 1991; Amit y Schoemaker, 1993; Peteraf, 1993; Gautman et ál, 2004). El efecto empresa se basa en el hecho de que en un mismo sector existen empresas más o menos competitivas y ello se explica por factores internos de cada empresa y no por cuestiones del sector. Es decir, son los recursos y capacidades de cada empresa los que les permiten distinguirse de las demás, y gestionados adecuadamente permitirán obtener ventajas competitivas que harán posible que empresas de una misma industria obtengan niveles de rentabilidad diferentes.

Seclen, Jean (2009).

1.2.10 ARMONIZACIÓN DE LA PROFESIÓN CONTABLE

En la década de los 90 se plantea la intención de homogeneizar la educación contable a nivel mundial, promovido por el Banco Mundial y normado por la IFAC (Federación Internacional de Contadores) en el año 1996, a través de las Guías

internacionales de educación (números 9 y 10) y el Plan de estudios mundial para la formación de contables profesionales propuesto por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Comercio y Desarrollo de las Naciones Unidas (UNCTAD), conocidas como ISAR 5 y 6 de 1999.

Estas propuestas definen puntualmente los contenidos que deben cursar todo profesional contable con el propósito de responder a las nuevas tendencias producto de la globalización financiera. La justificación planteada por estos organismos es dada los casos Enron y otros, que han puesto en tela de juicio el ejercicio de la profesión.

En concordancia con Vásquez (2002), la IFAC, propone la estandarización de la estructura curricular de la profesión contable, en los contenidos generales y específicos, con un perfil del egresado definido por este organismo.

1.3. Marco conceptual

CALIDAD

Es un grado predecible de uniformidad y fiabilidad a bajo coste, adecuado a las necesidades del mercado. El autor indica que el principal objetivo de la empresa debe ser permanecer en el mercado, proteger la inversión, ganar dividendos y asegurar los empleos. Para alcanzar este objetivo el camino a seguir es la calidad. La manera de conseguir una mayor calidad es mejorando el producto y la adecuación del servicio a las especificaciones para reducir la variabilidad en el diseño de los procesos productivos.

(Deming,1989)

CAPACIDAD

Calificación ética y jurídica del estado psicológico de un individuo por el que se le reconoce apto, aquí y ahora, para tomar decisiones concretas sobre aspectos básicos de su vida y poder ejercitar con ello los derechos fundamentales que

tiene reconocidos como persona. El término jurídico correspondiente es «capacidad de obrar de hecho o natural».

(Universidad Complutense, 2008)

COMPETENCIA LABORAL

Aptitud que tiene un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo.

(Mertens Leonard, 2000)

DESEMPEÑO PROFESIONAL

Describe lo que la persona debe ser capaz de realizar, en situaciones laborales, de acuerdo a parámetros previamente establecidos. (MINEDU 2006).

EFICACIA

Significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados.

(Idalberto Chiavenato 2004)

ESTÁNDARES INTERNACIONALES DE EDUCACIÓN CONTABLE

Son normas generalmente aceptadas sobre la “buena práctica” en educación y desarrollo de los contadores públicos (Carson, Veiras, 2005).

FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL

En significado genérico, formación profesional es toda actividad educativa que tiene por objeto desarrollar en las personas las capacidades o competencias necesarias para el desempeño productivo y satisfactorio de una ocupación profesional. En significado específico, formación profesional es la actividad encaminada a desarrollar el íntegro de las competencias necesarias para el desempeño de la totalidad de funciones y tareas típicas de una ocupación profesional (Castro. 1999).

PERFIL PROFESIONAL

Es la característica de rasgos que tipifica al egresado de un área profesional, expresado a través de descripciones precisas y claras de los niveles de desarrollo a alcanzar dentro de los aspectos que configuran dicha área profesional. (Arnaz. 1993).

CAPÍTULO II: PROBLEMAS, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Planteamiento del problema

2.1.1. Descripción de la realidad problemática

Casanova, (2003) dice que la formación profesional es una actividad de tipo educativo, que se orienta a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para desempeñarse en el mercado de trabajo, sea en un puesto determinado, una ocupación o un área profesional. Actúa a su vez de forma complementaria a las otras formas de educación, formando a las personas no sólo como trabajadores sino también como ciudadanos.

Tradicionalmente en las universidades se entendía por calidad de la formación profesional, asociándola al concepto de excelencia. Por su naturaleza elitista, reclutaba profesores, investigadores y alumnos excepcionales, a quienes se les proporcionaba bibliografía, laboratorios y oportunidades igualmente excepcionales para aprender. Sin embargo, esta concepción de calidad no responde a un mundo cambiante como el actual y sus limitaciones afectan para su formación profesional.

Es sabido que la exigencia de la globalización requiere profesionales altamente competitivos que respondan a dar solución a las distintas situaciones problemáticas y por tal su formación debe responder a estándares de calidad. Kenneth Delgado (2009), nos dice: “que una educación de calidad es aquella cuyas características hacen posible satisfacer las necesidades sociales de formación o necesidades básicas de aprendizaje que se plantea en la sociedad, esto implica que una educación puede ser de calidad en un determinado tiempo y para un determinado sitio, pero no implica que lo sea en cualquier época y lugar; ello dependerá de las necesidades de la sociedad a la que sirve”.

Las universidades en nuestra región apuntan más al nivel cognitivo y quizás a la parte procedimental, pero dejan en el limbo el aspecto actitudinal, trayendo como consecuencias una serie de problemas sociales y empresariales. Otras de las limitaciones que se puede detectar es que se forma a profesionales en un rubro que a corto tiempo no será el medio en que se desarrolle porque no responde a la exigencia de la demanda de mercado actual que constantemente es cambiante. Considerando que en nuestra región presenta un alto nivel competitivo entre las instituciones universitarias en la formación de profesionales en la especialidad de Contabilidad, tales como la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, Universidad Privada San Juan Bautista, Universidad Privada Alas Peruanas y la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Nuestra provincia de Chincha no es ajena a este problema, tal es el caso de empresas privadas y nuestras autoridades políticas que están inmersas en una serie conflictos por no cumplir con las normas establecidas. Frente a ello, La Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Filial Chincha, también se enmarca en esta problemática toda vez que forma profesionales en la carrera de Contabilidad que son quienes tienen como futuros profesionales salvaguardar los intereses nacionales y que además en un futuro a corto plazo van a dirigir los destinos de la Nación en puestos públicos como funcionarios, autoridades políticas, supervisores, etc. o en empresas privadas.

2.2. Formulación del problema

2.2.1. Problema General

¿En qué medida los factores en la formación profesional influyen en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015?

2.2.2. Problemas Específicos

1. ¿En qué medida la pertinencia en la estructura curricular como factor en la formación profesional influye en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chíncha, 2015?
2. ¿En qué medida el cumplimiento de los estándares internacionales como factor en la formación profesional influye en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chíncha, 2015?
3. ¿En qué medida la eficiencia en la gestión institucional como factor en la formación profesional influye en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chíncha, 2015?

2.3. Objetivos de la Investigación

2.3.1. Objetivo General

Evaluar los factores en la formación profesional y su influencia en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chíncha, 2015.

2.3.2. Objetivos Específicos

1. Evaluar la pertinencia en la estructura curricular como factor en la formación profesional y su influencia en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chíncha, 2015.

2. Identificar el cumplimiento de los estándares internacionales como factor en la formación profesional y su influencia en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015.
3. Establecer la eficiencia en la gestión institucional como factor en la formación profesional y su influencia en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015.

2.4. Hipótesis de la Investigación

2.4.1. Hipótesis General

Los factores en la formación profesional influyen positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015.

2.4.2. Hipótesis Específicas

1. La pertinencia en la estructura curricular como factor en la formación profesional influye positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015.
2. El cumplimiento de los estándares internacionales como factor en la formación profesional influye positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015.
3. La eficiencia en la gestión institucional como factor en la formación profesional influye positivamente en el nivel competitivo en el campo

laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015.

2.5. Variables e indicadores

VARIABLES	INDICADORES
V ₁ Factores en la formación profesional	1.1 Pertinencia en la estructura curricular
	1.2 Cumplimiento de los estándares internacionales
	1.3 Eficiencia en la Gestión Institucional
V ₂ Nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad	2.1 Competencia profesional
	2.2 Acreditación profesional
	2.3 Posicionamiento en el mercado profesional de la universidad

2.6. Justificación e importancia

El estudio ha considerado dos temáticas relevantes en el sistema laboral: Los factores de la formación profesional y el nivel competitivo de los egresados de la facultad de contabilidad; la presente investigación contribuye a los cambios, revisión de las estructuras curriculares, de los estándares internacionales de formación, de la eficiencia de la gestión universitaria que hacen posible un profesional competitivo en el mercado laboral.

Por ello, la importancia de esta investigación donde sus resultados coadyuvan en los procesos de la formación profesional para posicionarlos en el campo laboral.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación

Tipo

El tipo de investigación es aplicada, la cual se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación y las consecuencias prácticas que de ellas se deriven (Sánchez y Reyes, 2006).

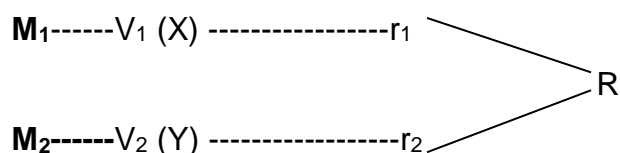
Nivel

Según la naturaleza del objeto de estudio, la investigación se enmarca en el nivel evaluativo, apoyada en una investigación de campo de tipo descriptivo.

De acuerdo con Hurtado Barrera (1995) la investigación evaluativa, permite evaluar los resultados de uno o más programas, los cuales hayan sido, o estén siendo aplicados dentro de un contexto determinado, los resultados que intenta obtener se orientan a la solución de un problema concreto en un contexto social o institucional determinado. En el mismo orden de ideas Weiss (1987) señala que la intención de la investigación evaluativa es medir los efectos de un programa por comparación con las metas que se propuso lograr, a fin de tomar decisiones subsiguientes acerca de dicho programa o proyecto, para mejorar la ejecución futura.

Diseño

El estudio responde a un diseño no experimental porque estos estudios se realizaron sin la manipulación de variables; esto implica la recolección de datos en un momento determinado y en un tiempo único. Es una investigación Ex Post Facto pues los cambios en la variable independiente ya ocurrieron y el investigador tiene que limitarse a la observación de situaciones ya existentes dada la capacidad de influir sobre las variables y sus efectos. (Kerlinger, 1983).



M1, M2, muestras representativas de las variables V1 y V2

X, Y, medición de las variables

r1, r2, resultados de la medición

R, nivel de relación o impacto entre las variables

Donde: M representa la muestra, M1, M2 representa la observación relevante que se recoge de la mencionada muestra y (r) es la relación entre los factores en la formación profesional y el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015.

3.2. Población y Muestra

Población

La población estuvo conformada por expertos en el contexto universitario y egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Filial Chincha, 2015.

Muestra

La muestra estuvo representada por 8 expertos y 80 egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Filial Chincha, 2015.

3.3. Técnicas e Instrumentos de la Investigación

Técnicas

Las técnicas que se emplearon en el presente estudio fueron el juicio de expertos para la variable independiente: Factores en la formación profesional considerando la pertinencia en la estructura curricular, cumplimiento de los estándares internacionales y la eficiencia en la Gestión Institucional.

Para la variable dependiente: el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015 la técnica empleada fue la encuesta con sus respectivos indicadores: competencia profesional, acreditación profesional y el posicionamiento en el mercado profesional de la universidad.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios que se anexan al presente documento.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados del análisis de la variable: Factores en la formación profesional

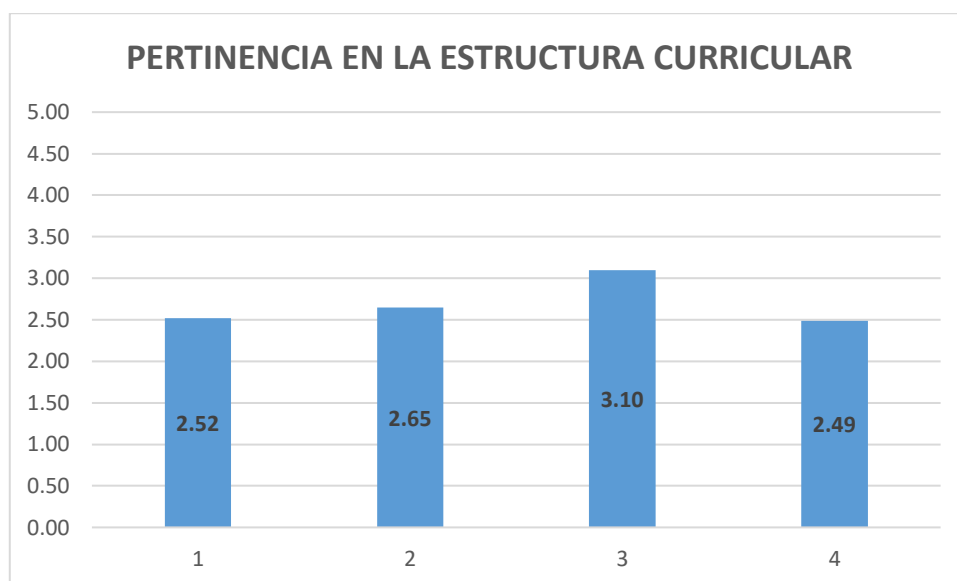
Este estudio analizó los 03 indicadores que conforman esta variable: Pertinencia en la estructura curricular (cuadro 01), cumplimiento de los estándares internacionales (cuadro 02) y eficiencia en la gestión institucional (cuadro 03). Se consolidó con la apreciación general de la variable (cuadro 04). Se empleó el cuestionario valorativo 01 como instrumento de análisis. (anexo 01).

Cuadro N°1

PERTINENCIA EN LA ESTRUCTURA CURRICULAR

Nº	INDICADORES DE ANÁLISIS	\bar{x}	%
1	La fundamentación como parte de la estructura curricular cumple con consignar el diagnóstico, las bases teóricas doctrinarias y tecnológicas de la carrera profesional.	2,52	50,40%
2	Siendo el perfil las características, que un ingresante posee, se ha elaborado de acuerdo a los estándares actuales de desarrollo de la ciencia, tecnología y humanidades.	2,65	53,00%
3	El plan de estudios contiene las áreas de formación y cumple con la ley universitaria 30220 en cuanto al creditaje.	3,10	62,00%
4	El sílabo como instrumento de planificación hace posible la aplicación del currículo y cumple con la estructura.	2,49	49,80%
		2,69	53.80%

Gráfico N°1



$$\bar{X}=2.69/53.80\%$$

Interpretación:

El cuadro 01, nos muestra la valoración de la pertinencia en la estructura curricular. El valor mayor 3,10 corresponde a que el plan de estudios contiene las áreas de formación y cumple con la ley universitaria 30220 en cuanto al creditaje. El valor medio de 2,65 corresponde a que, siendo el perfil, las características que un ingresante posee, se ha elaborado de acuerdo a los estándares actuales de desarrollo de la ciencia, tecnología y humanidades. Los valores menores de 2,52 y 2,49 corresponden al cumplimiento de la fundamentación como parte de la estructura curricular al consignar el diagnóstico, las bases teóricas doctrinarias y tecnológicas de la carrera profesional y a que el silabo como instrumento de planificación hace posible la aplicación del currículo y cumple con la estructura. En conclusión, el promedio general de la valoración de la pertinencia de la estructura curricular es de 2,69 con un 53.80% según lo muestra el gráfico 01.

Cuadro N°2

CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES

Nº	INDICADORES DE ANÁLISIS	\bar{x}	%
1	Se cumple con los estándares del nivel de formación profesional.	2,95	59,00%
2	Se ha tomado en cuenta a los organismos internacionales para la estandarización de la profesión contable en el mundo.	3,20	64,00%
3	Se asumen las normas y guías de la profesión contable mediante la federación internacional de contadores.	3,24	64,80%
4	Se consideran los procesos de acreditación de la carrera profesional contable.	2,56	51,20%
		2,99	59,75%

Gráfico N°2



$$\bar{x}=2.99/59.75\%$$

Interpretación:

El cuadro 02, nos muestra la valoración del cumplimiento de los estándares internacionales. Los valores mayores de 3,24 y 3,20 corresponden a asumir las normas y guías de la profesión contable mediante la federación internacional de contadores y a tomar en cuenta a los organismos internacionales para la estandarización de la profesión contable en el mundo. El valor medio de 2,95 corresponde a cumplir con los estándares del nivel de formación profesional. El

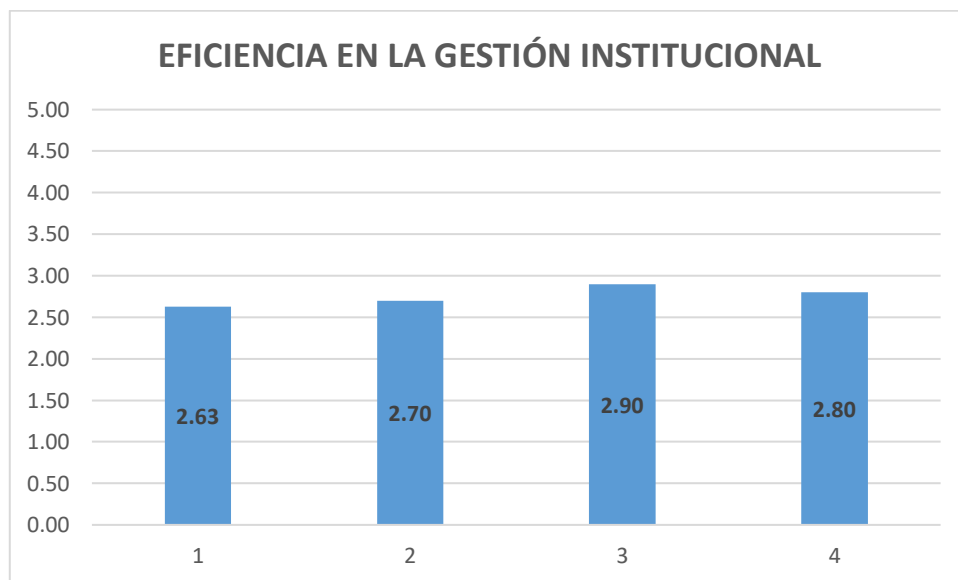
valor menor de 2,56 corresponde a considerar los procesos de acreditación de la carrera profesional contable. En conclusión, el promedio general de la valoración del cumplimiento de los estándares internacionales de 2,99 con un 59.75% según el gráfico 02.

Cuadro N°3

EFICIENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Nº	INDICADORES DE ANÁLISIS	\bar{x}	%
1	Se ha seleccionado una plana docente que cumpla con el perfil adecuado.	2,63	52,60%
2	Existe un sistema de auditoria académica para evaluar el cumplimiento de los objetivos.	2,70	54,00%
3	Se han planificado estratégicamente las actividades académicas para ser cumplidas según la programación.	2,90	58,00%
4	Se han programado pasantías, convenios, alianzas a nivel nacional e internacional.	2,80	56,00%
		2,76	55.15%

Gráfico N°3



$\bar{x}=2.76/55.15\%$

Interpretación:

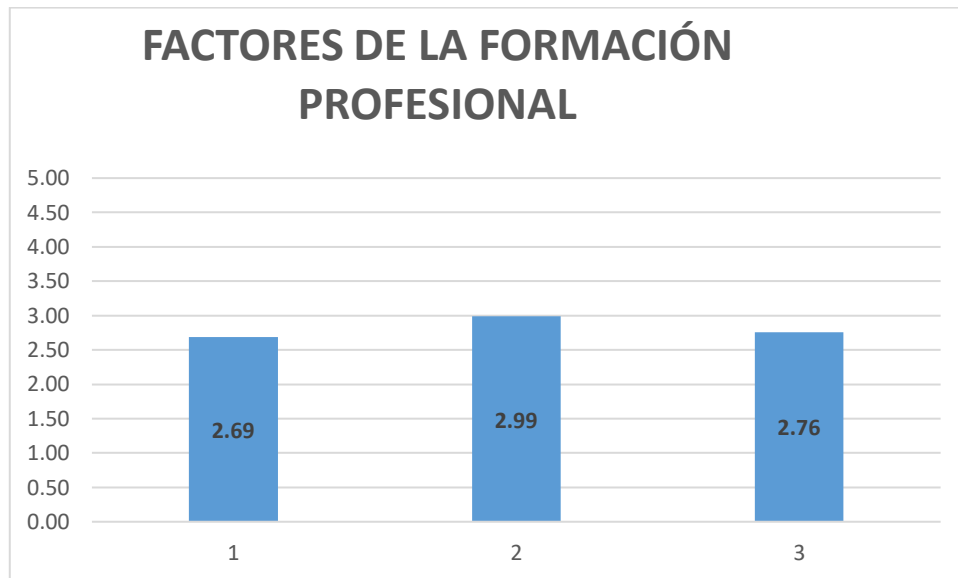
El cuadro 03, nos muestra la valoración en la eficiencia en la gestión institucional. El valor mayor de 2,90 corresponde a la planificación estratégica de las actividades académicas para ser cumplidas según la programación. El valor medio de 2,80 corresponde a la programación de pasantías, convenios, alianzas a nivel nacional e internacional. Los valores menores de 2,70 y 2,63 corresponden a la existencia de un sistema de auditoria académica para evaluar el cumplimiento de los objetivos y a la selección de una plana docente que cumpla con el perfil adecuado. En conclusión, el promedio general de la valoración de la eficiencia en la gestión institucional es de 2,76 con un 55.15% según lo muestra el gráfico 03.

Cuadro N°4

Resultado general de la valoración de los factores de la formación profesional

Nº	INDICADORES DE ANÁLISIS	\bar{x}	%
1	Pertinencia de la estructura curricular.	2,69	53,80%
2	Cumplimiento de los estándares internacionales.	2,99	59,75%
3	Eficiencia en la gestión institucional.	2,76	55,15%
		2,81	56,23%

Gráfico N°4



$$\bar{x}=2.81/56.23\%$$

Interpretación:

El cuadro 04, nos muestra la valoración general de los factores de la formación profesional. El valor mayor de 2,99 corresponde al cumplimiento de los estándares internacionales. El valor medio de 2,76 corresponde a la eficiencia en la gestión institucional. El valor menor de 2,69 corresponde a la pertinencia de la estructura curricular. En conclusión, el resultado general de la valoración de los factores de la formación profesional es de 2,81 con un 56.23% según lo muestra el gráfico 04.

4.2. Resultados del análisis de la variable: nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de contabilidad

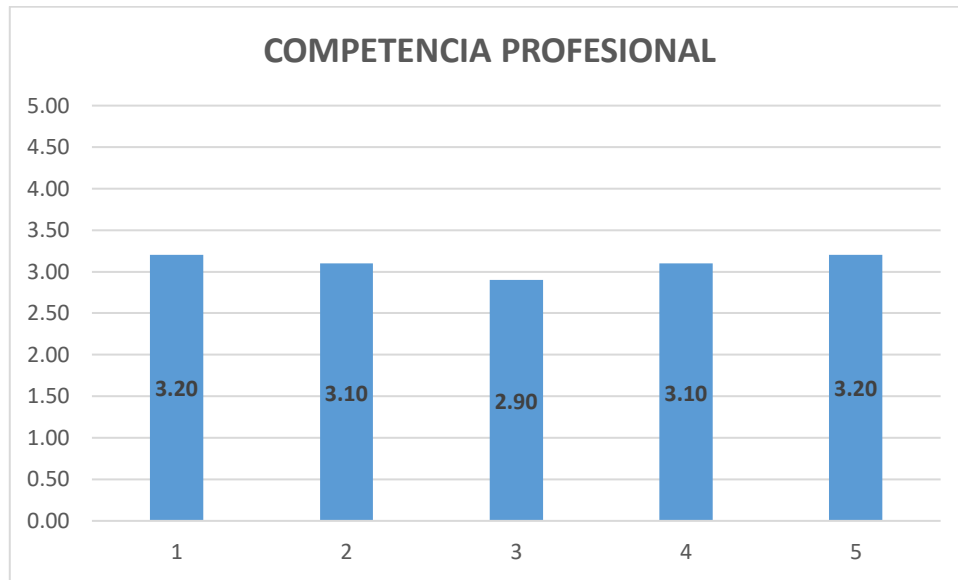
Este estudio analizó los 03 indicadores que conforman esta variable: Competencia profesional (cuadro 05), acreditación profesional (cuadro 06) y posicionamiento en el mercado profesional de la universidad (cuadro 07). Se consolidó con la apreciación general de la variable (cuadro 08). Se empleó el cuestionario valorativo 02 como instrumento de análisis. (anexo 02).

Cuadro N°5

Competencia profesional

Nº	INDICADORES DE ANÁLISIS	\bar{x}	%
1	Demuestra capacidad para analizar los problemas de la práctica contable.	3,20	64,00%
2	Demuestra capacidad para el manejo de las TICs en el campo contable.	3,10	62,00%
3	Oportuna solución y alternativa a los problemas en el campo laboral contable.	2,90	58,00%
4	Propone innovaciones tecnológicas para los procesos del desarrollo contable.	3,10	62,00%
5	Emplea los criterios que definen los escenarios de trabajo en las prácticas de negocios.	3,20	64,00%
		3,10	62,00%

Gráfico N°5



$$\bar{x}=3.10/62,00\%$$

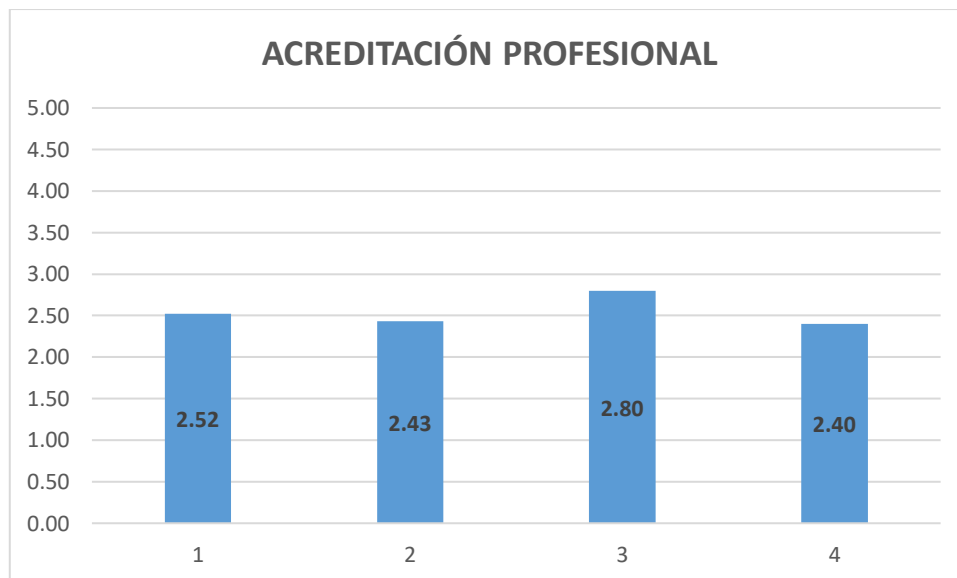
Interpretación:

El cuadro 05, nos muestra la valoración del nivel de la competencia profesional. El valor mayor de 3.20 corresponde a demostrar capacidad para analizar los problemas de la práctica contable y a emplear los criterios que definen los escenarios de trabajo en las prácticas de negocios. El valor medio de 3.10 corresponde a demostrar capacidad para el manejo de las TICs en el campo contable y a proponer innovaciones tecnológicas para los procesos del desarrollo contable. El valor menor de 2.90 corresponde a la oportuna solución y alternativa a los problemas en el campo laboral contable. En conclusión, el resultado general de la competencia profesional es de 3.10 con un 62.00% según muestra el gráfico 05.

Cuadro N°6
Acreditación profesional

Nº	INDICADORES DE ANÁLISIS	\bar{x}	%
1	Cuentan con el título profesional.	2,52	50,40%
2	Tienen estudios de posgrado.	2,43	48,60%
3	Han llevado alguna especialidad en el desarrollo profesional.	2,80	56,00%
4	Cumplen con los retos de la formación profesional que exigen los estándares en el trabajo contable.	2,40	48,00%
		2,54	50,75%

Gráfico N°6



X=2.54/50.75%

Interpretación:

El cuadro 06, nos muestra la valoración del nivel de la acreditación profesional. El valor mayor de 2.80 corresponde a que han llevado alguna especialidad en el desarrollo profesional. El valor medio de 2.52 corresponde a contar con el título profesional. Los valores menores de 2.43 y 2.40 corresponden a tener estudios de posgrado y a cumplir con los retos de la formación profesional que exigen los

estándares en el trabajo contable. En conclusión, el resultado general de la acreditación profesional es de 2.54 con un 50.75% según muestra el gráfico 06.

Cuadro N°7

Posicionamiento en el mercado profesional de la universidad

Nº	INDICADORES DE ANÁLISIS	\bar{x}	%
1	El posicionamiento de las universidades es relevante para garantizar una formación de calidad.	2,70	54,00%
2	La infraestructura es pertinente asegurando las condiciones de estudio en los procesos de formación.	2,92	58,40%
3	La eficiencia en la gestión académica es un aspecto motor que consolida la formación profesional y por ende el posicionamiento de la institución.	2,68	53,60%
4	Se considera a la gestión administrativa como un proceso que agiliza y asegura una imagen institucional.	2,90	58,00%
5	La imagen de la institución educativa está presente en los directivos de las empresas para los contratos laborales.	2,80	56,00%
		2,80	56,00%

Gráfico N°7



$\bar{X}=2.80/56.00\%$

Interpretación:

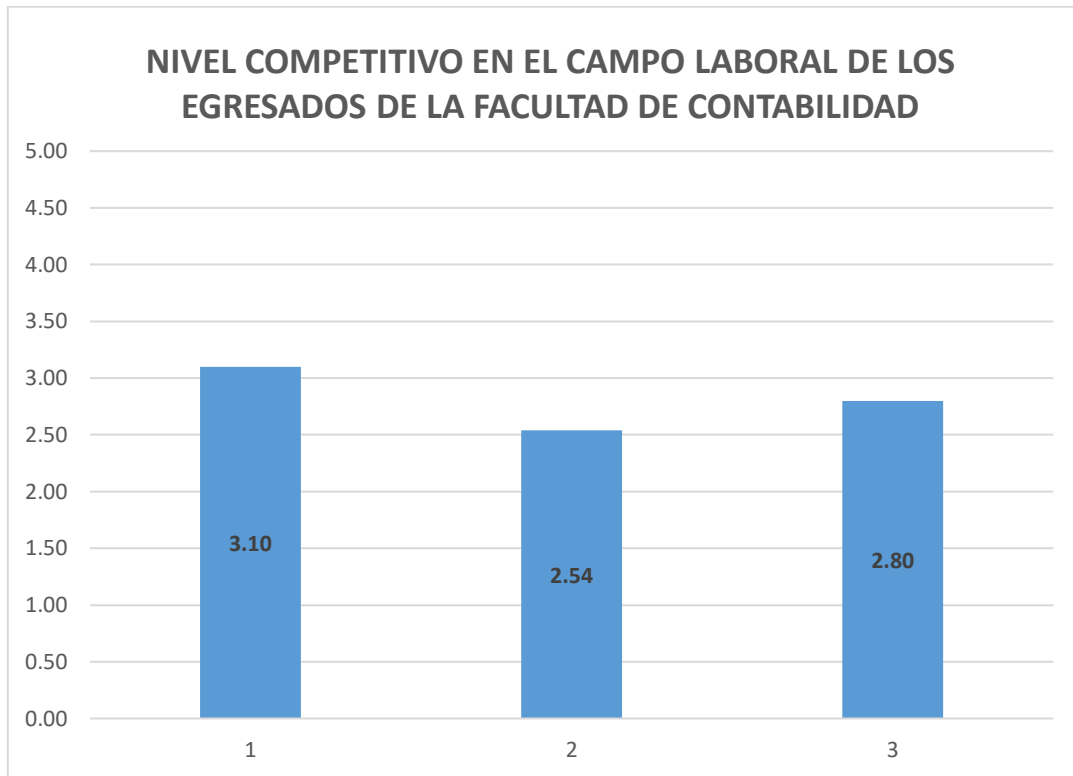
El cuadro 07, nos muestra la valoración del nivel del posicionamiento en el mercado profesional de la universidad. Los valores mayores de 2.92 y 2.90 corresponden a asegurar la infraestructura pertinente a las condiciones de estudio en los procesos de formación y a considerar a la gestión administrativa como un proceso que agiliza y asegura una imagen institucional. El valor medio de 2.80 corresponde a que la imagen de la institución educativa está presente en los directivos de las empresas para los contratos laborales. Los valores menores de 2.70 y 2.68 corresponden a considerar el posicionamiento de las universidades como factor relevante para garantizar una formación de calidad y a presentar la eficiencia en la gestión académica como un aspecto motor que consolida la formación profesional y por ende el posicionamiento de la institución. En conclusión, el resultado general del posicionamiento en el mercado profesional de la universidad es de 2.80 con un 56.00% según muestra el gráfico 07.

Cuadro N°8

Resultados generales del nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la facultad de contabilidad

Nº	INDICADORES	\bar{x}	%
1	Competencia profesional	3,10	62,00%
2	Acreditación profesional	2,54	50,75%
3	Posicionamiento en el mercado profesional de la universidad	2,80	56,00%
		2,81	56,25%

Gráfico N°8



$$\bar{x} = 2.81 / 56.25\%$$

Interpretación:

El cuadro 8, nos muestra la valoración general del nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de contabilidad. El valor mayor de 3.10 corresponde a la competencia profesional. El valor medio de 2.80 corresponde al posicionamiento en el mercado profesional de la universidad. El valor menor de 2.54 corresponde a la acreditación profesional. En conclusión, el promedio general del nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de contabilidad es de 2.81 y 56.25% según lo muestra el gráfico 8.

4.3 Análisis relacional de las variables

En concordancia con los resultados del análisis valorativo de las variables e indicadores respectivos (cuadros 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07 y 08) se empleó la prueba del chi cuadrado χ^2 , con el propósito de evaluar los efectos de la relación o de las variables en las hipótesis para precisar el grado de relación o asociación entre las variables implicadas. Estos resultados nos permitieron determinar el proceso de contrastación de la hipótesis general postulada.

Cuadro 11

Relación entre: La pertinencia en la estructura curricular como factor en la formación profesional (1.0) y el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la facultad de contabilidad (A)

1.0 / A	o	e	(o - e)	(o - e) ²	(o - e) ² /e
A	2,52	5	-2,48	6,15	1,23
B	2,65	5	-2,35	5,52	1,10
C	3,10	5	-1,90	3,61	0,72
D	2,49	5	-2,51	6,30	1,26
1,1	3,10	5	-1,90	3,61	0,72
1,2	2,54	5	-2,46	6,05	1,21
1,3	2,80	5	-2,20	4,84	0,97
					7,22

Se aplicó la fórmula:

$$\chi^2 = \frac{\sum(o-e)^2}{e}$$

o = Frecuencia observada

e= Frecuencia esperada

Donde: $\chi^2 = 7,22$ N = 7

Hipótesis Estadística:

- h_1 : La pertinencia en la estructura curricular como factor en la formación profesional influye positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015.
- h_0 : La pertinencia en la estructura curricular como factor en la formación profesional no influye positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015.

Región de Rechazo:

La h_0 será rechazada si el valor calculado de χ^2 es mayor que el valor tabulado de χ^2 para el nivel de significación $\alpha = 0.01$, y para $(n-1)$.

Prueba de Significación:

Considerando $\alpha = 0.01$, $n = 7$, $gl = 6$, χ^2 calculado es 7.22 y χ^2 tabulado es 0.872.

Interpretación:

Puesto que χ^2 calculada es mayor que χ^2 tabulada, en efecto se rechaza h_0 y se acepta la h_1 . Esto implica que: La pertinencia en la estructura curricular como factor en la formación profesional influye positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015.

Cuadro 12

Relación entre: El cumplimiento de los estándares internacionales (2.0) y el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la facultad de contabilidad (A)

2.0 / A	o	e	(o - e)	(o - e) ²	(o - e) ² /e
A	2,95	5	-2,05	4,20	0,84
B	3,20	5	-1,80	3,24	0,65
C	3,24	5	-1,76	3,10	0,62
D	2,56	5	-2,44	5,95	1,19
1,1	3,10	5	-1,90	3,61	0,72
1,2	2,54	5	-2,46	6,05	1,21
1,3	2,80	5	-2,20	4,84	0,97
					6,20

Se aplicó la fórmula:

$$X^2 = \frac{\sum(o - e)^2}{e}$$

o = Frecuencia observada

e = Frecuencia esperada

Donde: $X^2 = 6,20$ $N = 7$

Hipótesis Estadísticas:

- h_1 : El cumplimiento de los estándares internacionales como factor en la formación profesional influye positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015.
- h_0 : El cumplimiento de los estándares internacionales como factor en la formación profesional no influye positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015.

Región de Rechazo:

La h_0 será rechazada si el valor calculado de x^2 es mayor que el valor tabulado de x^2 para el nivel de significación $\alpha = 0.01$, y para $(n-1)$.

Prueba de Significación:

Considerando $\alpha = 0.01$, $n = 7$, $gl = 6$, X^2 calculado es 6.20 y X^2 tabulado es 0.876.

Interpretación:

Puesto que X^2 calculada es mayor que X^2 tabulada, en efecto se rechaza h_0 . Y se acepta la h_1 . Esto implica que: El cumplimiento de los estándares internacionales como factor en la formación profesional influye positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015.

Cuadro 13

Relación entre: la eficiencia en la gestión institucional (3.0) y el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la facultad de contabilidad (A)

3.0 / A	o	e	(o - e)	(o - e)²	(o - e)²/e
a	2,63	5	-2,37	5,62	1,12
b	2,70	5	-2,30	5,29	1,06
c	2,90	5	-2,10	4,41	0,88
d	2,80	5	-2,20	4,84	0,97
1,1	3,10	5	-1,90	3,61	0,72
1,2	2,54	5	-2,46	6,05	1,21
1,3	2,80	5	-2,20	4,84	0,97
					6,93

Se aplicó la fórmula:

$$X^2 = \frac{\sum(o-e)^2}{e}$$

o = Frecuencia observada

e= Frecuencia esperada

Donde: $X^2 = 6.93$

N = 7

Hipótesis Estadísticas:

- h_1 : La eficiencia en la gestión institucional como factor en la formación profesional influye positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015.
- h_0 : La eficiencia en la gestión institucional como factor en la formación profesional no influye positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015.

Región de Rechazo:

La h_0 será rechazada si el valor calculado de x^2 es mayor que el valor tabulado de x^2 para el nivel de significación $\alpha = 0.01$, y para $(n-1)$.

Prueba de Significación:

Considerando $\alpha = 0.01$, $n = 7$, $gl = 6$, X^2 calculado es 6.93 y X^2 tabulado es 0.872.

Interpretación:

Puesto que X^2 calculada es mayor que X^2 tabulada, en efecto se rechaza h_0 . Y se acepta la h_1 . Esto implica que: La eficiencia en la gestión institucional como factor en la formación profesional influye positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015.

Cuadro 14

Relación entre: Factores de la formación profesional (4.0) y el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la facultad de contabilidad (A)

4.0 / A	o	e	(o - e)	(o - e) ²	(o - e) ² /e
a	2,69	5	-2,31	5,34	1,07
b	2,99	6	-3,01	9,06	1,81
c	2,76	7	-4,24	17,98	3,60
1,1	3,10	5	-1,90	3,61	0,72
1,2	2,54	5	-2,46	6,05	1,21
1,3	2,80	5	-2,20	4,84	0,97
					9,38

Se aplicó la fórmula:

$$X^2 = \frac{\sum(o-e)^2}{e}$$

o = Frecuencia observada

e= Frecuencia esperada

Donde: $X^2 = 9.38$

N = 6

Hipótesis Estadísticas:

- h_1 : Los factores en la formación profesional influyen positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chíncha, 2015.
- h_0 : Los factores en la formación profesional no influyen positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chíncha, 2015.

Región de Rechazo:

La h_0 será rechazada si el valor calculado de χ^2 es mayor que el valor tabulado de χ^2 para el nivel de significación $\alpha = 0.01$, y para $(n-1)$.

Prueba de Significación:

Considerando $\alpha = 0.01$, $n = 6$, $gl = 5$, χ^2 calculado es 9.38 y χ^2 tabulado es 0.554.

Interpretación:

- Puesto que χ^2 calculada es mayor que χ^2 tabulada, en efecto se rechaza h_0 . Y se acepta la h_1 . Esto implica que: Los factores en la formación profesional influyen positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chíncha, 2015.

4.4 Contrastación de la hipótesis

Cuadro 18

CUADRO RESUMEN DE CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis específicas	Chi Cuadrado	Nivel de Significación		
		alfa	N	GI
h1	7.22	0,01	7	6
h2	6.20	0,01	7	6
h3	6.93	0,01	7	6
h promedio	6.78	0,01	7	6
Hipótesis específicas	Chi Cuadrado	Nivel de Significación		
		alfa	N	GI
H	9.38	0,01	6	5

En cuanto a la hipótesis general el resultado del chi cuadrado es mayor (9.38) a lo tabulado 0.554 entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, donde se demuestra que los factores en la formación profesional influyen positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015.

* Bernal, César (2006). Metodología de la Investigación, Editorial Pearson Educación. México.

4.5 Discusión de los resultados

Según Juan C. Rodríguez del Diario Milenio (2010) en su artículo “Universidades Privadas: ¿Servicio o Fraude” menciona que las principales organizaciones que agrupan a instituciones de nivel superior en México han informado que de las mil 200 universidades privadas que existen en el país, sólo el 7 por ciento –unas 90 escuelas– han comprobado su calidad académica al someterse a procesos de evaluación? Las demás, según la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), son en su mayoría centros educativos sin prestigio dedicados al fraude. Actualmente parecería que la educación se ha convertido en un “negocio” en donde el que tenga mayor producción es el que trasciende y gana; dejando a un lado la competitividad y la excelencia académica; percibiendo al estudiante universitario únicamente como una estadística. De otra manera, la sociedad tiene la creencia de que un volumen grande de egresados garantiza la calidad y el prestigio de algunas instituciones universitarias, además de que, sin duda alguna, les representa un ingreso económico muy atractivo, debido a que la importancia de las colegiaturas y pagos se ha convertido en la razón de ser de este tipo de institución.

Y si consideramos las nuevas tendencias que se están dando en la actualidad en la educación superior y que se expresan en numerosos documentos gubernamentales y de organismos internacionales especializados que han conducido a un replanteamiento de los currículos universitarios. Por otra parte, la heterogeneidad de la oferta de carreras y programas postsecundarios en instituciones de muy diversa naturaleza ha generado la urgente necesidad de dar fe pública de las capacidades de los egresados para su ejercicio profesional mediante procesos de aseguramiento de la calidad. Una de las formas para dar respuesta a estas nuevas demandas es la de definir perfiles de egreso basados en competencias y establecer los mecanismos para asegurar su cumplimiento al término de los estudios (CINDA, 2004).

Es sabido que existen dificultades para la inserción laboral de los jóvenes, por lo cual la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea el objetivo de

promover el trabajo decente para la región, lo cual coincide con el objetivo número 8 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), “Desarrollar e implementar estrategias para el trabajo decente y productivo de jóvenes” basándose en la tasa de desempleo en la población de 15 a 24 años. Los países de América Latina adhieren a los ODM y a la OIT, por lo cual han desarrollado Planes Nacionales de Trabajo Decente (PNTD) con el objetivo de promover el trabajo formal. (Abdala, Jacinto, & Solla, 2005).

Con los resultados obtenidos en relación a la hipótesis del presente estudio: Los factores en la formación profesional influyen positivamente en un 2,81 con un 56.23% en el nivel competitivo del campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chincha, 2015, son argumentos que validan la hipótesis postulada.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- El resultado general ha demostrado que los factores en la formación profesional influyen positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chíncha, 2015.
- En el estudio se evidencia que la pertinencia en la estructura curricular como factor en la formación profesional influye positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chíncha, 2015.
- Se ha comprobado que el cumplimiento de los estándares internacionales como factor en la formación profesional influye positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chíncha, 2015.
- Finalmente, se comprueba que la eficiencia en la gestión institucional como factor en la formación profesional influye positivamente en el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Filial Chíncha, 2015.

5.2. Recomendaciones

Los resultados de la investigación nos permiten plantear las siguientes recomendaciones:

1. Promover programas de capacitación en las universidades con respecto a la formación profesional del contador en relación a las exigencias y estándares del mercado empresarial y laboral.
2. Reconocer a los profesionales de contabilidad como agentes de desarrollo con capacidad para resolver problemas e implementar decisiones y soluciones dentro de las organizaciones.
3. Considerar dentro de las políticas de gestión académica universitaria la estructura curricular pertinente a la formación profesional de contadores cumpliendo estándares internacionales.
4. Desarrollar programas de acreditación profesional en las instituciones de educación superior con el fin de elevar el nivel competitivo en el campo laboral de los egresados de contabilidad.
5. Propiciar encuentros de profesionales de la carrera de contabilidad para compartir experiencias en los diferentes campos de desempeño laboral.

BIBLIOGRAFÍA

1. **ABDALA, E., JACINTO, C., & SOLLA, A. (2005).** La inclusión laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva. Montevideo: CINTERFOR/OIT.
2. **ALVA ZAPATA JOSE LUIS y JUAREZ MORALES JUNIOR ALEXANDER; (2014)** relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014”. Trujillo-Perú.
3. **ALVARADO, O. (1999).** Gestión Educativa. Universidad de Lima. Fondo de Desarrollo Editorial. Lima. Perú.
4. **BECERRA, ANA MARÍA y LA SERNA, KARLOS (2010)** con el estudio: Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad. Perú.
5. **BEIER, GLADYS (2014)** con el estudio: La inserción laboral de los egresados universitarios de Comercio Internacional de UNLu Argentina.
6. **BERNAL, CÉSAR (2006).** Metodología de la Investigación, Editorial Pearson Educación. México.
7. **BUITRÓN, L. (2006).** Influencia de la Gestión Administrativa como soporte para elevar la Calidad Educativa de los Centros Educativos Estatales de la Urb. Los Ficus del distrito de Santa Anita – Lima. Tesis de Grado en la U.N. Federico Villarreal. Lima.
8. **BUNGE, M. (1999).** *La investigación Científica. Su Estrategia y su Filosofía.* Barcelona – España. Editorial ARIEL
9. **CALLE CALLE, IZOE (2007)** en su tesis: Formación científica y tecnológica del profesional contable en las universidades de Lima Metropolitana. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
10. **CARSON & VEIRAS (2005)** La Formación del Contador Público: Normas Internacionales de Educación. XXVI Jornadas Universitarias de Contabilidad.
11. **CASTILLO, S. (2002).** Compromisos de la Evaluación Educativa. Madrid: Pentrice Hall

12. **CASTRO, JORGE (1999).** ¿Qué es formación profesional? 2.^a ed. Lima. Perú.
13. **CHIAVENATO IDALBERTO (2009).** Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda Edición. Editorial Mc Graw Hill. INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Méjico.
14. **CINDA (2004).** Proyecto Interuniversitario: Evaluación de Competencias de Egresados Universitarios, financiado por el Fondo de Desarrollo Institucional del Ministerio de Educación de Chile, por las propias universidades participantes y por CINDA que además asumió la coordinación a solicitud de dichas universidades.
15. **CORDUA JOAQUÍN. (2000)** La formación universitaria en la perspectiva del mundo empresarial. Centro interuniversitario de desarrollo-CINDA fondo de desarrollo institucional ministerio de educación-Chile las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicancias para la docencia universitaria. Chile.
16. **DEMING, E., (1989)** Calidad, productividad y competitividad. La salida de la crisis. Díaz de Santos. Madrid. España.
17. **FARRO, F. (2001).** Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad. UDEGRAF. Lima. Perú.
18. **FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE CONTADORES (2008).** Manual de pronunciamientos internacionales de formación. Normas internacionales de formación 1 – 8. Consejo de normas internacionales de formación en contaduría. New York. USA.
19. **GARCÍA FERNÁNDEZ, D. (2006).** Metodología del Trabajo de Investigación. México: Editorial Trillas de C.V.
20. **GARCÍA GARZÓN MAURICIO (2008).** Las competencias laborales del Contador público en el área económica. Corporación Universitaria Republicana. Argentina.
21. **HERNÁNDEZ SAMPIERI ROBERTO (2002)** Metodología de la Investigación. Tercera Edición McGraw-Hill/ interamericana Editores. México.

22. **HERNÁNDEZ SAMPIERI ROBERTO (2006)** Fundamentos de Metodología de la Investigación. Tercera Edición McGraw-Hill/ interamericana Editores. México.
23. **HERNÁNDEZ SAMPIERI (2010)** Metodología de la Investigación. McGraw-Hill/ interamericana Editores. México.
24. **HERNÁNDEZ SAMPIERI, ROBERTO Y OTROS (1994)** Metodología de la Investigación. Editorial Mac Graw Hill. México.
25. **KERLINGER, F. (1983).** *Investigación del Comportamiento. Técnicas y Metodología.* (2ª edición). México: Editorial Interamericana.
26. **LECCA ASCATE, DANIEL (2011)** con el estudio: Nivel académico docente y formación profesional en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Perú.
27. **MERTENS, LEONARD. (2000).** La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. España: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).
28. **Milenio (2010).** <http://impreso.milenio.com/node/8530386>
29. **MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2006).** Dirección general de educación superior y técnico profesional DIGESUTP. Diseño curricular básico de la educación superior tecnológica Lima. Perú.
30. **PEÑALOZA, WALTER (2003)** Los Propósitos de la Educación. Fondo Editorial San Marcos. Lima Perú.
31. **PISCOYA, L. (2003).** Investigación científica y educacional, un enfoque epistemológico. Perú. Amaru Editores.
32. **POLAR FALCÓN, ERNESTO AUGUSTO (2001).** Artículo: El perfil del contador público y de los estudios de postgrado Revista de investigación: Vicerrectorado académico y posgrado UNMSM Vol.8 Nro. 15.
33. **RIPOLL FELIU, VICENTE MATEO Y ROSA, LUCIANO (2010)** en su tesis: La formación del profesional de contabilidad frente a las necesidades del mercado comparación del caso brasileño, español y portugués. Universidad de La Rioja. España.
34. **RODRIGUEZ RIVAS, M. (1991).** Teoría y diseño de la investigación científica, Perú. Ediciones Atusparia,

- 35. SALVADOR MERCADO (2003)** ¿Cómo hacer una Tesis? 3.^a ed. Limusa Noriega Editores. México.
- 36. SÁNCHEZ CARLESSI, HUGO (1984)** Metodología y Diseño de la Investigación Científica. Lima. Perú.
- 37. SÁNCHEZ CARLESSI, HUGO (1998)** Metodología y Diseño de la investigación Científica. Editorial Mantaro. Perú.
- 38. SECLÉN LUNA, JEAN P. (2009).** La competitividad: ¿es una obsesión o una necesidad? QUIPUKAMAYOC | Revista de la Facultad de Ciencias Contables Vol. 16 N° 32, pp.137-146 (2009) UNMSM, Lima, Perú ISSN: 1560-9103.
- 39. SOVERO, F. (2007).** Cómo dirigir una Institución Educativa. AFA, Editores Importadores S.A. Lima. Perú.
- 40. TAMAYO, M (2005).** Metodología formal de la investigación científica. (2^a edición). México. Limusa.
- 41. TAFUR PORTILLA, RAÚL (1995)** La tesis Universitaria. Editorial Mantaro. Lima. Perú.
- 42. TITO HUAMANI, PEDRO LEONARDO (2012).** Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana. Perú.
- 43. UNESCO, IELSAC (2011).** Boletín, La universidad y el campo laboral. Nro 216.
- 44. UNIVERSIDAD COMPLUTENSE MADRID.** Glosario ético y filosófico magíster bioética 2008. Madrid. España.
- 45. WONG TORRES ZELMA Y SALCEDO GUZMÁN LUISA E. (2008).** Retos del contador en la actualidad. Revista de investigación Quipukamayoc. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.

ANEXOS

ANEXO 01
V₁ FACTORES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

INDICADORES DE ESTUDIO	ESCALA VALORATIVA				
1.1 PERTINENCIA EN LA ESTRUCTURA CURRICULAR					
a. La fundamentación como parte de la estructura curricular cumple con consignar el diagnóstico, las bases teóricas doctrinarias y tecnológicas de la carrera profesional.	1	2	3	4	5
b. Siendo el perfil, las características que un ingresante posee, se ha elaborado de acuerdo a los estándares actuales de desarrollo de la ciencia, tecnología y humanidades.	1	2	3	4	5
c. El plan de estudios contiene las áreas de formación y cumple con la ley universitaria 30220 en cuanto al creditaje.	1	2	3	4	5
d. El silabo como instrumento de planificación hace posible la aplicación del currículo y cumple con la estructura.	1	2	3	4	5
1.2 CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES					
a. Se cumple con los estándares del nivel de formación profesional.	1	2	3	4	5
b. Se ha tomado en cuenta a los organismos internacionales para la estandarización de la profesión contable en el mundo.	1	2	3	4	5
c. Se asumen las normas y guías de la profesión contable mediante la federación internacional de contadores.	1	2	3	4	5
d. Se consideran los procesos de acreditación de la carrera profesional contable.	1	2	3	4	5
1.3 EFICIENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL					
a. Se ha seleccionado una plana docente que cumpla con el perfil adecuado.	1	2	3	4	5
b. Existe un sistema de auditoria académica para evaluar el cumplimiento de los objetivos.	1	2	3	4	5
c. Se han planificado estratégicamente las actividades académicas para ser cumplidas según la programación.	1	2	3	4	5
d. Se han programado pasantías, convenios, alianzas a nivel nacional e internacional.	1	2	3	4	5

ESCALA VALORATIVA

ÍNDICE	RANGO	PUNTAJE
A	Siempre	5
B	Casi Siempre	4
C	Regularmente	3
D	Casi Nunca	2
E	Nunca	1

ANEXO 02

V₂ NIVEL COMPETITIVO EN EL CAMPO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CONTABILIDAD

INDICADORES DE ESTUDIO	ESCALA VALORATIVA				
2.1 COMPETENCIA PROFESIONAL					
a. Demuestra capacidad para analizar los problemas de la práctica contable.	1	2	3	4	5
b. Demuestra capacidad para el manejo de las TICs en el campo contable.	1	2	3	4	5
c. Da oportuna solución y alternativa a los problemas en el campo laboral contable.	1	2	3	4	5
d. Propone innovaciones tecnológicas para los procesos del desarrollo contable.	1	2	3	4	5
e. Emplea los criterios que definen los escenarios de trabajo en las prácticas de negocios.	1	2	3	4	5
2.2 ACREDITACIÓN PROFESIONAL					
a. Cuentan con el título profesional.	1	2	3	4	5
b. Tienen estudios de posgrado.	1	2	3	4	5
c. Han llevado alguna especialidad en el desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
d. Cumplen con los retos de la formación profesional que exigen los estándares en el trabajo contable.	1	2	3	4	5
2.3 POSICIONAMIENTO EN EL MERCADO PROFESIONAL DE LA UNIVERSIDAD					
a. El posicionamiento de las universidades es relevante para garantizar una formación de calidad.	1	2	3	4	5
b. La infraestructura es pertinente asegurando las condiciones de estudio en los procesos de formación.	1	2	3	4	5
c. La eficiencia en la gestión académica es un aspecto motor que consolida la formación profesional y por ende el posicionamiento de la institución.	1	2	3	4	5
d. Se considera a la gestión administrativa como un proceso que agiliza y asegura una imagen institucional.	1	2	3	4	5
e. La imagen de la institución educativa está presente en los directivos de las empresas para los contratos laborales.	1	2	3	4	5

ESCALA VALORATIVA

ÍNDICE	RANGO	PUNTAJE
A	Siempre	5
B	Casi Siempre	4
C	Regularmente	3
D	Casi Nunca	2
E	Nunca	1