

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POST GRADO

DOCTORADO EN EDUCACIÓN



EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES CONTABLES EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS DE LA UPT, 2014.

Para obtener el Grado Académico de:

DOCTORA EN EDUCACIÓN:

AUTORA

ELOYNA LUCIA PEÑALOZA ARANA

TACNA-PERU

2015

DEDICATORIA

A Dios, quién supo guiarme por el buen camino, que me ha permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor; a mis padres Abdón y Julia por el amor que brindan a todos sus hijos y a Roberto por su invaluable paciencia y comprensión.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Raúl Valdivia por su asesoría en el desarrollo del presente trabajo. Su apoyo y confianza, así como su capacidad para guiar ha sido un aporte invaluable.

A los estudiantes, egresados, hoy colegas de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna que son, han sido y serán motivo de mi constante preparación.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo con el propósito de establecer la influencia del Desempeño Docente en la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014. Estableciéndose la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre el desempeño docente y la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014. El trabajo corresponde a una investigación básica, cuyo diseño es el descriptivo relacional. Para tal propósito se consideró la información obtenida a través de la aplicación del instrumento de medición del cuestionario para evaluar el desempeño docente y la formación de Profesionales Contables, los cuales fueron aplicados a los egresados y alumnos del último ciclo, con la técnica de la encuesta, utilizándose la escala de likert. Finalizada la fase de análisis e interpretación de los resultados se estableció que existe una relación significativa entre el desempeño docente y la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014; hallándose que: los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna presentan un nivel de desempeño docente regular; y, la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna es aceptable.

ABSTRACT

This research was conducted in order to establish the influence of Teaching Performance in the formation of Professional Accountants in the Professional School of Accounting and Finance of the Private University of Tacna, in the year 2014. Estableciéndose the following hypothesis: There is significant relationship between teacher performance and training of Professional Accountants in the Professional School of Accounting and Finance of the Private University of Tacna, in the year 2014. The work relates to basic research, whose design is the relational descriptive. For this purpose the information obtained through the application of the measurement instrument questionnaire to evaluate teacher performance and training of Professional Accountants, which were applied to the graduates and students of the last cycle, the survey technique was considered , using the Likert scale. After the phase of analysis and interpretation of results established that there is a significant relationship between teacher performance and training of Professional Accountants in the Professional School of Accounting and Finance of the Private University of Tacna, in 2014; being found that: Teachers of the Professional School of Accounting and Finance of the Private University of Tacna have a regular teacher performance level; and the formation of Professional Accountants in the Professional School of Accounting and Finance of the Private University of Tacna is acceptable.

RESUMO

Esta pesquisa foi realizada, a fim de estabelecer a influência do desempenho docente na formação de Profissionais de Contabilidade na Escola Profissional de Contabilidade e Finanças da Universidade Privada de Tacna, no ano 2014. Estableciéndose a seguinte hipótese: Não há relação significativa entre o desempenho e formação de Profissionais de Contabilidade professor na Escola Profissional de Contabilidade e Finanças da Universidade privada de Tacna, no ano de 2014. o trabalho refere-se a pesquisa básica, cujo desenho é o relacional descritivo. Para este efeito, as informações obtidas por meio da aplicação do questionário instrumento de medição para avaliar o desempenho e formação de Profissionais de Contabilidade, que foram aplicados aos graduados e estudantes do último ciclo de professor, a técnica de pesquisa foi considerado utilizando a escala de Likert. Após a fase de análise e interpretação dos resultados estabelecidos que não existe uma relação significativa entre o desempenho do professor e formação de Profissionais de Contabilidade na Escola Profissional de Contabilidade e Finanças da Universidade Privada de Tacna, em 2014; sendo que: Professores da Escola Profissional de Contabilidade e Finanças da Universidade Privada de Tacna tem um nível de desempenho do professor regular; e a formação de Profissionais de Contabilidade na Escola Profissional de Contabilidade e Finanças da Universidade Privada de Tacna é aceitável.

INTRODUCCIÓN

Por su naturaleza, la contabilidad es una carrera universitaria de carácter profesional orientada a cubrir necesidades objetivas de información acerca de las transacciones y eventos económicos, lo cual exige conocimientos científicos y el uso de una tecnología apropiada. Para cumplir con su finalidad, se requiere de planes de estudios cuya composición contenga disciplinas humanísticas y metodologías adecuadas como catalizadores para lograr una formación integral.

En este contexto es necesario definir, lo que demanda una formación profesional en general y a la formación del contador en particular.

La formación integral del profesional en Contabilidad tiene que verse en el contexto en el que los estudiantes van a desarrollar sus actividades, esto es en una sociedad del conocimiento o, lo que es lo mismo, una sociedad del aprendizaje. Lo que interesa aquí es una formación enfocada en los resultados del aprendizaje, es decir en competencias.

Es por ello que el presente trabajo de investigación busca establecer la influencia del Desempeño Docente en la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014; por ello el incentivo, y motivación de realizar el presente estudio titulado: "EL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES CONTABLES EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS DE LA UPT, 2014.", el cual se estructuró en cuatro capítulos:

Capítulo I, El Problema, en este capítulo se consignan la determinación y formulación del Problema, los objetivos, la justificación e importancia; así como la formulación de las hipótesis de investigación.

Capítulo II, Marco Teórico, se abordan los antecedentes del Estudio, y se presentan Teorías y Conceptos de manera secuencial, temas cuyos contenidos constituyen las bases teórico científicas de nuestra Investigación.

Capítulo III, Marco Metodológico, se formula el diseño metodológico, especificando: el tipo y diseño de estudio, población y las técnicas en el manejo de la información; consignándose además el tiempo de duración del presente estudio.

Capítulo IV, Resultados, comprende la descripción del trabajo de campo; la presentación, análisis e interpretación de los datos obtenidos, los mismos que nos permiten verificar las hipótesis de nuestra Investigación.

Asimismo, en el Trabajo de Investigación se consideran las Conclusiones, Recomendaciones, Referencias Bibliográficas y los Anexos respectivos, que contribuyen a una mejor comprensión del mismo.

2.1.2.1.3	La Educación General de la Profesión Contable	23
2.1.2.1.4	Campo Ocupacional	25
2.1.2.1.5	Conocimiento del perfil profesional por los actores educativos	27
2.1.3	Los nuevos requerimientos y oportunidades de servicios profesionales	27
2.1.4	La importancia de la Contabilidad	30
2.1.5	Deontología en la Contabilidad	32
2.1.6	La importancia del Contador Público en la actualidad	32
2.1.7	La formación del Contador a través de las Normas Internacionales de educación contable (NIE's)	34
2.1.8	Marco de pronunciamientos Internacionales de Educación	36
2.1.9	Las Normas Internacionales de Educación	37
2.1.10	Declaraciones de Prácticas Internacionales de Educación	41
2.1.11	Guías Internacionales de Educación	41
2.1.12	Documentos Internacionales de Educación	41
2.2	Desempeño Docente	
2.2.1	El Docente Universitario	42
2.2.2	Competencias del Docente Universitario	45
2.2.3	Papel del Docente en las sedes universitarias	48
2.2.4	Desempeño Docente	50
2.2.4.1	La evaluación el Desempeño Docente	50
2.2.4.2	Fines del Desempeño Docente	50
2.2.4.3	Indicadores	51
2.2.4.4	Funciones del Desempeño Docente	55
2.2.4.5	Modelos del Perfil ideal que influyen en la evaluación del Desempeño Docente	58
2.2.5	Principales conceptos	60
CAPÍTULO III		
MARCO METODOLÓGICO		
3.1	Hipótesis	62
3.1.1	Hipótesis general	62
3.1.2	Hipótesis específicas	62

3.2 Variables	63
3.2.1 Desempeño Docente	63
3.2.1.1 Indicadores	63
3.2.1.2 Escala de Medición	63
3.2.2 Formación de Profesionales Contables	64
3.2.2.1 Indicadores	64
3.2.2.2 Escala de Medición	64
3.3 Tipo de Investigación	64
3.4 Diseño de Investigación	64
3.5 Ámbito de Estudio	64
3.6 Tiempo Social	65
3.7 Población y Muestra	65
3.7.1 Población	65
3.7.2 Muestra	65
3.8 Técnica e Instrumento	67
3.8.1 Técnica	67
3.8.2 Instrumento	67
3.8.3 Validez y Confiabilidad	67
3.8.4 Técnicas y procesamiento de datos	68
CAPÍTULO IV	
LOS RESULTADOS	
4.1 Descripción del trabajo de campo	69
4.2 Presentación de los resultados	70
4.3 Discusión de los resultados	87
4.4 Comprobación de Hipótesis	89
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES	95
SUGERENCIAS	97
BIBLIOGRAFÍA	100
ANEXOS	105

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N°01: Desempeño Docente	70
Tabla N°02: Indicador Planificación	72
Tabla N° 03: Indicador Asistencia	73
Tabla N°04: Indicador Relaciones Interpersonales	74
Tabla N° 05: Indicador Creatividad	75
Tabla N°06: Indicador Perfil Humano	76
Tabla N°07: Indicador Desempeño en el Trabajo	77
Tabla N° 08: Indicador Responsabilidad y Compromiso Social	78
Tabla N° 09: Variable Formación Profesional	79
Tabla N° 10 Indicador Competencias Generales	80
Tabla N° 11: Indicador Competencias en Auditoría	81
Tabla N° 12: Indicador Competencias en Contabilidad	82

Tabla N° 13: Indicador Competencias en Finanzas	83
Tabla N° 14: Indicador Competencias en Tributación	84
Tabla N° 15: Indicador Competencias en TICs	85
Tabla N° 16: Indicador Competencias en Visión Empresarial	86

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N°01: Variable Desempeño Docente	71
Figura N°02: Indicador Planificación	72
Figura N° 03: Indicador Asistencia	73
Figura N°04: Indicador Relaciones Interpersonales	74
Figura N° 05: Indicador Creatividad	75
Figura N°06: Indicador Perfil Humano	76
Figura N°07: Indicador Desempeño en el Trabajo	77
Figura N° 08: Indicador Responsabilidad y Compromiso Social	78
Figura N° 09: Variable Formación Profesional	79
Figura N° 10: Indicador Competencias Generales	80
Figura N° 11: Indicador Competencias en Auditoria	81
Figura N° 12: Indicador Competencias en Contabilidad	82

Figura N° 13: Indicador Competencias en Finanzas	83
Figura N° 14: Indicador Competencias en Tributación	84
Figura N° 15: Indicador Competencias en TICs	85
Figura N° 16: Indicador Competencias en Visión Empresarial	86

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

En la actualidad se están produciendo grandes transformaciones en el orden económico, político y social a nivel mundial, que tienen un impacto importante en la educación, tanto en su concepción general, como en los enfoques pedagógicos y los contenidos curriculares, tomando significación lo axiológico y actitudinal, con un énfasis en lo valorativo sin que ello implique minimizar lo cognitivo, todo ello como resultado de una visión integral del proceso formativo, por lo que el nuevo modelo de formación profesional propone una formación basada en competencias laborales. En este tipo de formación los requerimientos de calificación son definidos por el sector productivo, de manera que garantice la adaptabilidad de las personas en el mundo del trabajo y exista mayor movilidad.

Cuando no se tiene una formación profesional contable adecuada, se corre el riesgo de lograr una formación de profesionales mecánicos sin una base teórica sólida, ya que la contabilidad ha evolucionado en el mundo en las últimas décadas, y sigue cambiando, mientras que el aspecto académico, en muchos casos, se ha mantenido sin adecuarse significativamente a estos cambios.

Asimismo la formación de profesionales contables no actualizados ya que no se aplican las Normas dadas por el Consejo de Normas Internacionales de Formación en Contabilidad ha dado, siendo este un

organismo normativo independiente que sirve al interés público fortaleciendo la profesión contable en todo el mundo mediante el desarrollo y la mejora de la formación contable, lo que incluye conocimientos, aptitudes, valores, ética y actitudes profesionales.

Por otro lado serían profesionales sin preparación en tecnologías de información aplicadas a la contabilidad ya que éstas no deben limitarse sólo al uso, es necesario considerar en la formación profesional actividades enfocadas a promover el sentido crítico y la capacidad de analizar problemas en la búsqueda de soluciones. La creatividad exige combinar el saber teórico y práctico tradicional con la tecnología digital utilizando no solo textos en línea tradicionales, sino además imágenes, vídeos, audio, juegos aplicados, etc., elementos que simulen el contacto del docente con el estudiante.

Precisamente el proceso de formación que se desarrolla en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras presenta serias limitaciones: No se trabaja con contenidos actuales, no se aplican adecuadamente las TICs, es una enseñanza desfasada que no genera una base teórica que permita un adecuado manejo de técnicas contables.

Esta realidad observada en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras, puede deberse a múltiples causas. Entre ellas se puede mencionar: el Desempeño docente, específicamente en la parte de actualización profesional. Ya que la mayoría de docentes han sido preparados y han trabajado con otras normas y es importante señalar que las normas que ha establecido CONASEV, es la aplicación plena de las NIIF (con vigencia internacional) y que el resto de empresas que no se encuentran bajo su supervisión, igual deben aplicar las NIIF, de acuerdo a la fecha de oficialización por parte del CNC.

El avance de las tecnologías de información es vertiginoso y debe ser aplicado en la formación del profesional en Contabilidad, los nuevos entornos laborales implica la creación de programas contables específicos en un entorno Windows, el uso de Internet: el Intercambio de información contable y financiera

con XBRL (Extensible Business Reporting Language) Planillas electrónicas, Comprobantes de pago electrónicos, Declaraciones Telemáticas, Libros electrónicos, Contabilidad virtual, contenidos que no se consideran en la formación del profesional en contabilidad, por lo que el docente debe tener un alto conocimiento y manejo de las TICs. Asimismo, el Soporte tecnológico insuficiente aunado a la falta de un Programa permanente de apoyo al desarrollo de las clases y uso del Aula Virtual, teniendo constantes interrupciones y problemas de acceso, limitaciones que no permiten cumplir con la programación hecha para un período académico.

1.2 Formulación del Problema

Problema General:

¿Cómo influye el Desempeño Docente en la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014?

Problemas Específicos:

- a) ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014?
- b) ¿Cómo es la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014?
- c) ¿Cuál es la relación entre el Desempeño Docente en la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014?

1.3 Justificación de la Investigación

La investigación tiene importancia porque se conocerá el desempeño docente, siendo este el eje que moviliza el proceso de formación, lo que

permitirá la formación de profesionales contables con una base teórica sólida, que trabajen con las normas contables actualizadas y tengan la preparación adecuada en las tecnologías de información y comunicación, contribuyendo a lograr un buen desempeño profesional de nuestros egresados.

Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianeidad, de un modo concreto ya que este puede mejorar a partir de un cuidadoso análisis aspectos tales como: planeación, implementación, comunicación, metodología, ambiente, habilidades del pensamiento, evaluación, conocimiento de la materia y relevancia del aprendizaje y uso de las TICs

Propiciar la reflexión sobre la educación superior en los nuevos contextos que tiene en la actualidad, implica estructurar un currículo con una planeación orientada prioritariamente a la docencia, la investigación, la proyección social y la ética social.

Así mismo hay que priorizar el papel de la docencia universitaria con el fin de revisar los efectos de prácticas pedagógicas transmisionistas en la formación del Contador público, así como el resultado de preferir la potenciación de conocimientos relacionados con el desempeño profesional, en desmedro de las dimensiones axiológicas de la formación.

Por lo que a partir de políticas claras, institucionales, se direccionen las actividades inherentes a la educación contable de una forma tal que la academia se abra a nuestra realidad, tome de ella y le aporte soluciones, fortaleciendo de esta forma la gestión educativa, reflexionada en los conceptos y fundamentación teórica propios de la disciplina contable para lograr que las prácticas pedagógicas sean coherentes con el desarrollo de la disciplina contable, se hace necesario que las políticas de formación permitan a los profesores, acceder a la comprensión y análisis de sus prácticas pedagógicas, promoviendo la posibilidad de renovación de las mismas, para que estas se transformen en un motor generador de permanente crecimiento intelectual de los estudiantes y en un medio para el desarrollo de competencias.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Establecer la influencia del Desempeño Docente en la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014.

1.4.2 Objetivos Específicos

- a) Evaluar el nivel de desempeño docente en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014.
- b) Analizar la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014.
- c) Determinar la relación entre el Desempeño Docente en la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014.

1.5 Antecedentes de la Investigación

A.M, Castro, L. (2012), en sus tesis “La influencia de los modelos pedagógicos en el sistema educativo actual” indica a manera de conclusión y como sugerencia a todos los docentes, haciendo especial referencia a tratar de erradicar este modelo de educación tradicional, ya que es muy complicado para los alumnos de esta nueva generación que son muy despiertos y que les gusta saber el porqué de todas las cosas, debemos fomentar el pensamiento crítico y apoyar sus investigaciones, para que de esta forma puedan construir su conocimiento y que el producto obtenido después de cada clase sea un

aprendizaje significativo, que los estudiantes pueden relacionar con su entorno y su vida diaria. Y no solo unas formulas o letras memorizadas, que para ellos solo tienen un uso en específico, que es el de resolver un problema que se encuentra plasmado en papel, debemos hacer que nuestros estudiantes además de resolver dichos problemas, puedan resolver también los problemas de la vida cotidiana, enseñarles esa capacidad de análisis ante cualquier situación conflictiva, para que no se frustren al momento de llegar a su educación superior.

R. Fregona, de C, (2007) en su trabajo de investigación "El plan de estudio contable y las demandas de la actualidad" precisa que La demanda del mercado en el campo de las diversas actividades profesionales, y en especial la relacionada con la profesión contable, se ve considerablemente afectada e involucrada en el nuevo escenario mundial de los negocios, y requiere una constante revisión y análisis tanto de forma como de fondo. Dentro de esta amplia gama de aspectos sujetos a revisión se encuentran la educación y la capacitación para la formación y desarrollo de los futuros profesionales, como así también la acción de los consejos o cuerpos que manejan a la profesión en su etapa de ejercicio. Así decía, José María Herrera Guzmán, ex-presidente del IFAC(1 Federación Internacional de Contadores (International Federation of Accountants)en ocasión de la inauguración del XXIV Congreso de Profesores Universitarios de Costos (Córdoba, 2001): "...Aunque pueda parecer a algunos que el tema perfil del contador está muy manejado, que ya se ha hablado mucho de esto, afirmamos que el mismo es de constante actualidad porque el perfil de contador está en constante cambio. Igualmente, el programa de estudios para formar contadores está y tiene que estar en constante transformación." El tema de la actualización contable debería comenzar por la revisión de los planes de estudios. Unos de los tópicos es el de la consideración de las habilidades críticas y los valores, enmarcados en la era del capital intelectual y la sociedad del conocimiento.

J D Rodriguez, A (2010) en su Tesis "Fortalecimiento de la docencia de calidad en el programa de Contaduría Pública de la Universidad de la Amazonia" señala que la investigación surge de la necesidad de transformar las prácticas pedagógicas que desarrollan los profesores del Programa de Contaduría Pública

de la Universidad de la Amazonía, al buscar su articulación con los procesos de investigación y proyección social. Esa transformación es necesaria para elevar el nivel de calidad de la educación que se imparte a partir de cualificar el desempeño del profesor universitario. La investigación se sustenta en el papel del profesor investigador, el saber pedagógico y el aprendizaje institucional. Estas categorías de análisis establecen la importancia del trabajo colegiado que permite mejorar los procesos de investigación al interior del aula con el propósito de generar autonomía y autorregulación en las prácticas docentes. El trabajo colegiado también permite reconocer la realidad de la forma de enseñar y produce conocimientos significativos en los profesores al convertir la institución universitaria en una organización inteligente. Como resultado de esta investigación se estructura una propuesta pedagógica que consiste en la creación del seminario permanente de formación docente e investigativa. En este seminario participan los profesores del Programa a través de la conformación de grupos de estudio que trabajan de manera colegiada e interdisciplinaria para abordar los problemas que resulten en el desarrollo de la propuesta curricular y proponer las soluciones pertinentes para su mejoramiento permanente.

En el trabajo de Investigación de la Dra. Martha Arana Ercilla y MSc. Nuris Batista Tejeda ISPAJAE-CUBA(2012), cuya tesis “La educación en valores: una propuesta pedagógica para la formación profesional” nos dice que Los diferentes puntos de vista acerca de la Educación en valores están relacionados a interrogantes como: ¿qué son los valores?, ¿qué es la valoración?, ¿qué relación existe entre la educación en valores y el proyecto educativo?, ¿es tarea de la Universidad formar valores?, ¿cómo podrá la Universidad medir la formación y el desarrollo de valores profesionales?. Estas preguntas si bien no agotan las inquietudes y preocupaciones existentes, al menos introducen el análisis de los valores en la formación profesional.

Muchas de estas preocupaciones acompañan al mundo actual de modo más general, se habla de crisis de identidad, de fe y de epistemología. De identidad por la ausencia de un sentido claro de pertenencia y por la carencia de proyectos comunes unificadores; de fe, por la incapacidad de creer en algo, por la imposibilidad de cambio y la falta de confianza en el futuro y; epistemológica,

por la supremacía del conocimiento y la razón, que se expresa en una racionalidad instrumental administrativa gerencial, capaz de aplastar lo afectivo y sentimental.

CAPÍTULO II

2. FUNDAMENTO TEORICO CIENTÍFICO

2.1 Formación Profesional del Contador

Por su naturaleza, la contabilidad es una carrera de carácter profesional orientada a cubrir necesidades objetivas de información acerca de las transacciones y eventos económicos, lo cual exige conocimientos científicos y el uso de una tecnología apropiada. Para cumplir con su finalidad, se requiere de planes de estudio cuya composición contenga disciplinas humanísticas y metodologías adecuadas. (Dextre.2011).

2.1.1 Enfoques de trascendencia Mundial

La globalización, más allá de las discusiones sobre sus beneficios o privilegios y sobre sus perspectivas futuras, se presenta hoy como un fenómeno en firme proceso de consolidación y de naturaleza no sólo comercial-económico-financiera sino también científica, tecnológica, cultural, social y política. Vivimos hoy, sin duda, en un mundo en proceso de globalización creciente, cuyas ventajas y desventajas así como las perspectivas de su alcance, velocidad, sentido y profundidad, son objeto de evaluación o discusión continua. Se trata de un fenómeno internacional, cuya acción consiste principalmente, según Jorge Galindo, en lograr una penetración mundial de capitales (financieros, comerciales, industriales) que ha llevado a una internacionalización cada vez más acentuada de los procesos económicos, los intercambios comerciales, los conflictos sociales y los fenómenos político culturales. Coexisten, en ese escenario, numerosos y superpuestos procesos de oscilantes regionalizaciones

abiertas y de múltiples acuerdos bilaterales o multilaterales. La libre circulación de bienes (mercaderías, equipos, capital) y de servicios, en especial los profesionales de contabilidad así como de personas en los ámbitos regionales, es el “desiderátum” de la apertura comercial. (Álvarez de Zayas.2000).

Según Thomas Friedman, (2006) La Tierra se ha aplanado (achicado así como nivelado) y se seguirá aplanando, por efecto de diez fuerzas aplanadoras, a saber:

- a) Sistema operativo Windows abriendo ventanas;
- b) Internet llevada a la Bolsa por Netscape;
- c) Aplicaciones informáticas para el flujo de trabajo (workflow software);
- d) Acceso libre a los códigos fuente (open-sourcing);
- e) Subcontratación (outsourcing);
- f) Traslado de fábricas para abaratar costes (offshoring);
- g) Cadena de suministros (supply-chaining);
- h) Intromisión de los subcontratistas en las empresas contratantes;
- i) Acceso libre a la información (in-forming) y
- j) “esteroides”, esto es, determinadas nuevas tecnologías que amplifican y meten turbo a todos los demás aplanadores, haciendo posible aplicar todas y cada una de ellas de una manera “digital, móvil, virtual y personal”; ellas son componentes para compartir archivos, dispositivos multifunción, transmisión de voz por los protocolos de internet, tecnología inalámbrica, videoconferencias, etc.

Se potencia, de manera continua y creciente, la capacidad de tratamiento automático de información, la capacidad de almacenamiento de información y la capacidad de entrada y de salida.

Afirma el que el resultado de la convergencia de todas las fuerzas aplanadoras fue la creación de un terreno de juego global y con conexión a internet, que permite la puesta en práctica de infinidad de variantes de colaboración en tiempo real sin que importe el lugar geográfico, la distancia ni en el futuro próximo, el idioma. Esto engendró la convergencia de un conjunto de prácticas y habilidades empresariales que sacarían el máximo partido del mundo

plano; esto es, se necesitaba además la aparición de una amplia base de gestores, innovadores, asesores empresariales, escuelas de negocio, diseñadores, especialistas en tecnología de la información, directores, gerentes y empleados que se hubiesen familiarizado con y desarrollado las nuevas variantes de colaboración horizontal y de procesos. A partir de allí ambas convergencias se potenciarían recíprocamente. Como consecuencia final, se produce la tercera convergencia de millones de personas de distintos lugares del planeta que tienen la posibilidad de acceder al terreno de juego aplanado.

Puede concluirse que la vertiginosidad del cambio tecnológico, hace que el aserto formulado en la última década del último siglo del milenio pasado (hace diez años) que “lo único constante es el cambio”, debería hoy reformularse, expresando que “*lo sustancial es y será el incremento continuo de la velocidad y profundidad del cambio*”. El ejemplo de la telefonía celular, que de una forma u otra todos conocemos, permite concluir que podemos no saber que vendrá ni cuando aparecerá, pero sí sabemos que algo nuevo surgirá en algún momento cercano; en la economía de redes la innovación es el producto natural de mentes abiertas y de la investigación.

Precisamente, como contrapartida social y política, surge la preocupación por el medio ambiente y la pobreza vinculada con la salud y la educación en tanto factores determinantes de una real igualdad de oportunidades, impulsando, con Joseph Stiglitz a la cabeza, una globalización con rostro más humano.

El concepto de equidad y recientemente los de desarrollo sustentable e inclusión social, ocupan hoy un lugar primordial en programas de desarrollo social del Banco Interamericano de Desarrollo así como en declaraciones y planes del Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional.

Respecto a la profesión de contador, siguiendo a Juan Herrera, podemos identificar las siguientes principales fuerzas propulsoras de cambios que afectan significativamente su campo de actuación:

- La globalización de los negocios, de la competencia y de los mercados de bienes y capitales.

- Adelantos en la tecnología de la información y de las comunicaciones, así como la disponibilidad de información.
- La transformación hacia una economía de información o conocimiento y la centralización de los recursos intangibles que crean la riqueza.
- La alta dinámica de los cambios, los cuales han adquirido gran velocidad y diversidad, haciendo que las proyecciones tengan que ser cada vez a más a corto plazo.
- Una creciente demanda de mayor responsabilidad (accountability) de gestión y una no menor demanda de alineación de los objetivos de la sociedad con la economía de mercado.

2.1.2 La formación contable en el Perú

La formación del contador toma distinto aspecto según la posición que se asuma: centrada en la formación laboral o considerando una formación integral. Zabalza (2008) “El empleo no puede ser nunca el referente exclusivo de la formación. Nos formamos para la vida en general, en la cual el trabajo ocupa una parte significativa pero no exclusiva”, por eso se precisa un perspectiva más amplia.

2.1.2.1 Perfil profesional del contador

La Escuela de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna forma profesionales competentes que tienen la capacidad de diseñar, establecer, aplicar, controlar y evaluar sistemas de información contable, administrativa, financiera y tributaria, para expresar sus resultados en informes financieros para la toma de decisiones de las entidades económicas nacionales e internacionales; con una actitud ética, crítica, emprendedora y de liderazgo, a través de la investigación, fomentando el desarrollo sustentable. (Daza.2012).

2.1.2.1.1 Competencias Generales

El profesional Contable debe tener las siguientes competencias generales:

- Ser competitivo para desenvolverse en diferentes escenarios laborales.
- Ser capaz de contribuir a la innovación científica y tecnológica a través de la investigación y la gestión del conocimiento.
- Ser capaz de trabajar colaborativamente en equipo.
- Ser flexible ante la diversificación y evolución del mundo laboral.
- Capacidad de liderazgo democrático y emprendedor para actuar eficazmente en contextos de diversidad cultural.
- Abierto al aprendizaje permanente como un medio de actualización y capacitación.
- Compromiso social en la preservación del medio ambiente y el respeto a los derechos humanos.

2.1.2.1.2 Competencias por áreas de la Especialidad

El contador egresado de la Universidad Privada de Tacna está preparado para desempeñarse en entidades públicas o privadas, nacionales e internacionales; en las diferentes áreas del ámbito profesional, como ser la Contabilidad Financiera, Contabilidad Administrativa, Contabilidad Gubernamental, Costos, Tributación, Auditoría, Peritaje, Finanzas y Gestión. Asimismo identifica y lleva a cabo todo tipo de emprendimiento, como gestor, asesor y consultor financiero de empresas.(Duart.2011).

2.1.2.1.3 La Educación General del Profesional Contable

De igual forma la Norma Internacional de Educación Contable N° 3 considera que todos los programas de formación profesional deben incluir una parte de educación general. Una amplia cultura general puede contribuir significativamente a la adquisición de competencias profesionales.

La educación General se centra en el desarrollo del conocimiento no profesional, habilidades intelectuales, habilidades personales, habilidades interpersonales y de comunicación, y de organización y gestión de las competencias.

Una educación general amplia puede fomentar el aprendizaje permanente y garantizar una base sobre la que construir los estudios profesionales y de contabilidad.

Consisten en:

- a) La comprensión de la circulación de las ideas y los acontecimientos de la historia, las diferentes culturas en el mundo actual y una perspectiva internacional;
- b) Los conocimientos básicos del comportamiento humano;
- c) Un sentido de la amplitud de ideas, problemas y contrastes económicos, fuerzas políticas y sociales en el mundo;

- d) La experiencia en la investigación y evaluación de datos cuantitativos;
- e) La capacidad para llevar a cabo la investigación, llevar a cabo el pensamiento lógico y comprender el pensamiento crítico;
- f) Una apreciación del arte, la literatura y la ciencia;
- g) Una toma de conciencia de los valores personales y sociales y del proceso de investigación y el juicio, y
- h) Una experiencia en hacer juicios de valor.

Tener las habilidades adecuadas permite que el contador profesional haga uso exitoso de los conocimientos adquiridos a través de la educación general. Estas habilidades no son siempre adquiridos de cursos específicos dedicados a ellos, sino, más bien, del efecto total del programa de enseñanza de la contabilidad profesional, así como de la experiencia práctica, y se desarrolla a través del aprendizaje permanente.

Las habilidades profesionales siempre serán más eficaces si se utiliza en la aplicación de la ética.

Desarrollar habilidades relevantes puede dar a los contadores profesionales una ventaja competitiva en el mercado y son útiles a lo largo de la carrera de un individuo. No todas estas habilidades, sin embargo, plenamente desarrollada en el punto de calificación. Algunos puede ser el centro de desarrollo profesional continuo.

Una buena base de educación general, aunque no es un fin en sí mismo, es una manera de ayudar a los futuros profesionales a que se conviertan en individuos de mente abierta que piensan y se comunican de manera efectiva y que tienen la base para llevar a cabo la investigación, llevar a cabo el pensamiento lógico y la realización de un análisis crítico. En este sentido, los estudiantes podrán tomar decisiones en el contexto más amplio de la sociedad, para ejercer el buen juicio y la competencia profesional, para interactuar con diversos grupos de personas, a pensar de manera global, y para comenzar el

proceso de crecimiento profesional. La adquisición de estas habilidades es más importante que la forma en que se aprenden.

2.1.2.1.4 Campo Ocupacional

El campo de acción del Contador Público de la Universidad Privada de Tacna es muy amplio y variado. Tiene la oportunidad de brindar sus servicios en las diferentes áreas del ámbito profesional, tales como:

Sector Público

- Ejecutivo de alto nivel como planificador, organizador, ejecutor y evaluador de las actividades económicas y financieras en entidades públicas y privadas.

Sector Privado

- Asesor y/o consultor en asuntos contables, económicos- financieros, tributarios y de control administrativo en los sectores públicos.

Investigación

- En la Ciencia Contable hay infinidad de preguntas que requieren ser respondidas mediante la investigación empírica y sistemática.

Docente

- En la enseñanza educativa

Actividades del Contador Público:

Como Profesional Dependiente, las principales actividades que desarrolla son:

- Contador General
- Auditor Interno
- Contador de Costos
- Asesor Tributario
- Analista en Sistemas de Información Gerencial
- Gerente Financiero
- Gerente de Presupuestos
- Analista financiero
- Contabilidad Gubernamental.
- Como Profesional Independiente, existen actividades que le son exclusivas:
 - Auditoría Gubernamental
 - Auditoría Financieras
 - Auditoría Operativa
 - Auditoría Administrativa
 - Auditoría Tributaria
 - Peritaje Contable
 - Contabilidad de las Organizaciones
 - Asesoría Tributaria
 - Asesoría Financiera
 - Diseño de Sistemas Contables
 - Diseño de Sistemas de Control Interno
 - Consultoría Administrativa y Financiera.

Como Empresario Independiente:

- El poder enfrentarse a la realidad de un país escaso de fuentes de trabajo, mediante la creación de nuevas empresas.

Como Académico e Investigador:

- El profesional de la carrera de contabilidad está habilitado para desempeñarse como docente universitario e investigador en el ámbito contable, tributario, financiero y de gestión empresarial.

2.1.2.1.5 Conocimiento del perfil profesional por los actores educativos

El perfil de la Carrera Profesional de Ciencias Contables y Financieras considera los siguientes mecanismos para su difusión a todos los actores educativos: (Peñaloza.2005).

- Difusión a través de la página Web de la Universidad Privada de Tacna para conocimiento del público en general.
- Difusión a través de la Intranet de la Universidad, mediante el uso de la Plataforma Moodle de Aula Virtual donde interactúan los docentes conjuntamente con los estudiantes.
- Difusión mediante las cartillas y Directivas entregadas a los alumnos al inicio de cada semestre académico.
- Difusión a través de los periódicos murales de las escuelas profesionales adscritas a la Facultad de Ciencias Empresariales.
- Difusión mediante las cartillas informativas en actividades de extensión universitaria.

2.1.3 Los nuevos requerimientos y oportunidades de servicios Profesionales

Estudios realizados a fines de la década de los 90, en países desarrollados (Estados Unidos, Inglaterra, Canadá, Italia) demostraron que los requerimientos de los servicios de profesionales contadores habían cambiado y que comprendían, además de los tradicionales y de los exclusivos de auditoría de estados contables, los siguientes servicios cada vez con mayor relevancia:

- Administración y control de costos – que incluye los conceptos y técnicas que se relacionan con el análisis de información financiera y herramientas tales como costeo a base de actividades, sistemas de producción justo a tiempo, benchmarking, etc.
- Medición de gestión estratégica – con toda una cartera de indicadores de gestión que cubre todo el negocio y monitorean los

avances de la entidad hacia el logro de sus metas estratégicas. estos indicadores deben medir parámetros financiero y no financieros, internos y externos.

- Cadena de valores de proveedores y clientes - los conceptos y prácticas utilizados para maximizar las relaciones con clientes y proveedores y lograr productos o servicios exitosos y rentables.
- Tecnología de información – optimización de los recursos tecnológicos de manera que faciliten el flujo de información y sean una verdadera ventaja competitiva.
- Administración de tesorería – para satisfacer las necesidades de capital al tiempo que maximiza el retorno de los recursos financieros.
- Administración del cambio – dominio de administración de recursos humanos en ambientes de cambios fundamentales y retos constantes.
- Administración y control – dominio de sistemas de control interno, responsabilidades y retos de los distintos niveles de gobierno corporativo y ética como cultura organizacional.
- Reportes a accionistas y terceros interesados (stakeholders) – preparación y presentación de información financiera y no financiera a consejos directivos y a accionistas.
- Estudios de mercados – conocimientos de evaluación de mercados, riesgos de negocios, competencia y elementos externos tanto nacionales como regionales e internacionales.
- Tributación y derecho comercial – dominio del ambiente fiscal y legal nacional y conocimientos de esos ambientes a nivel regional e

internacional, así como capacidad de planificar transacciones comerciales a través de las fronteras.

- Relaciones interdisciplinarias – saber interactuar con profesionales de otras disciplinas y de otros países.
- Comunicaciones – técnicas de presentación y discusión, así como capacidad de comunicación en otros idiomas, especialmente el inglés.

Estos requerimientos significan oportunidades y, a la vez, conllevan amenazas. Pero la principal amenaza o el principal riesgo se refieren a lo que se espera de los profesionales de las ciencias económicas, particularmente de las finanzas. Se espera que sean expertos en el uso eficiente de los recursos disponibles para aumentar el valor de la organización; el desafío es la creación y el aumento de la riqueza; todo lo que no contribuya a la creación o el aumento de riqueza será descartado como innecesario o, en el mejor de los casos, considerado no prioritario. La principal preocupación ante esta amenaza, es que los profesionales de las ciencias económicas, en especial los contadores, deberán competir con profesionales de otras disciplinas por los mismos puestos de trabajo y relevancia en las organizaciones. Para ello se van a necesitar habilidades y experiencias enfocadas al análisis de información financiera y no financiera, al trabajo en equipos multidisciplinarios, a la evaluación de riesgos de negocios (no sólo financieros), a la administración de cambio, a compartir información y a conocer y evaluar procesos que crean valor a la empresa.

En relación a algunas de las situaciones referidas, a modo de ejemplo, se constata, la escasa o reducida participación de contadores en los siguientes procesos y servicios:

- a) Diseño, implementación y evaluación en las empresas de sistemas computadorizados integrados de gestión y de contabilidad;

- b) Diseño, puesta en práctica y evaluación de sistemas de información contable y de gestión, que debe tener como base necesariamente un modelo contable para la adecuada visualización e interpretación de la capacidad patrimonial, financiera y económica de la empresa;
- c) Negociación y mediación donde, siempre, conjuntamente con la materia o disciplina que está en disputa así como con la normativa jurídica cuya aplicabilidad se discute, está presente el asunto de la valoración económica, financiera, contable;
- d) Gestión de calidad, donde los procesos y procedimientos administrativos y de control interno, ocupan un lugar relevante, siendo áreas temáticas en las que los contadores, así como los licenciados en administración, tienen sólida formación.

La situación descrita precedentemente, viene generando preocupación en la medida que los conocimientos y habilidades, así como las actitudes y valores, para competir y desempeñarse adecuadamente en estas nuevas realidades, no se encuentren enfocados en muchos planes de estudios, o lo están de una manera parcial, superficial o tangencial y no de forma integrada.

2.1.4 La importancia de la Contabilidad

En la práctica cotidiana de las empresas o negocios es sumamente importante tener un control eficiente, que permita, por una parte, analizar y revisar las operaciones contables y por otra dar la confianza necesaria a los dueños o socios de la empresa, a los clientes y a los acreedores. Es allí donde radica la importancia de la contabilidad por las razones siguientes:(Hernández.2010).

- a) La contabilidad presenta la situación financiera de la empresa bajo un enfoque realista y técnico, considerando todos los elementos necesarios para la presentación de cada valor monetario en cada cuenta que se presenta en los Estados Financieros. Eso genera la confianza necesaria

para que los dueños, inversionistas, acreedores, clientes y el público en general, valoren a la empresa en su accionar interno, su productividad o capacidad de generación de ingresos y utilidades y su posicionamiento económico y social en su accionar operativo.

- b) La contabilidad permite conocer los costos reales de sus productos o de cada uno de sus procesos internos donde se generan esos costos lo que permite que se puedan establecer valores de venta de los productos, ajustar sus gastos operativos, de ventas, de mano de obra, para lograr una administración más eficiente de sus recursos y aumentar su nivel de productividad y competitividad.
- c) La contabilidad permite hacer la revisión a los estados financieros de la empresa (Auditoría), para conocer factores de aplicación correcta, de principios de contabilidad generalmente aceptados, normas internacionales de información contable, el correcto uso, aplicación y manejo de los recursos humanos y económicos de la empresa, permitiendo de esa manera un correcto control interno evitando pérdidas en los procesos internos y la detección de posibles fraudes que puedan ocasionar déficit en la empresa.
- d) La contabilidad nos permite hacer planes para el futuro, para proponernos objetivos y metas concretas en función de desarrollar cada vez más la empresa, buscando elevar los niveles de competitividad y la obtención de mayores utilidades buscando siempre la Responsabilidad social empresarial que hoy es algo fundamental para el desarrollo empresarial.
- e) La contabilidad nos muestra la historia completa del quehacer de la empresa en cada una de sus actividades desarrolladas, y permite a sus dueños realizar planes para el futuro en función de cumplir sus metas y objetivos.

2.1.5 Deontología en la Contabilidad

De tal manera que se concluye que toda persona tiene un conjunto de valores, aun cuando puede que hayan sido considerados o no en forma explícita, tal como lo expresan los códigos de ética para grupos de profesionales como los Contadores Públicos y los códigos de conducta en organizaciones individuales. Ya que los contadores públicos deben establecer conductas éticas inviolables, en cuanto a su actuación profesional, es deber obligatorio para el contador evitar incurrir en faltas tales como: el encubrimiento de hechos que lleven a conclusiones equivocadas ante cualquier caso o circunstancia; negligencia al emitir un juicio sin respaldo profesional o auditoría de parámetros de aceptación general; o inducir y aconsejar el falseamiento de estados financieros a sus clientes. Igualmente, debe guardar discreción para demostrar que es profesionalmente confiable y responsable de todos los casos que estén bajo su tutela, así como de cualquier información que maneje, adquiriendo un compromiso serio y leal con sus clientes de acuerdo a lo previsto en la ley del ejercicio de la profesión.(Hernández.2010).

2.1.6 La importancia del Contador Público en la actualidad

Actualmente se hace mucho énfasis en que los contadores deben respetar el código de ética de su profesión, pues se le ha caracterizado como una persona tramposa que invade impuestos u oculta información al fisco, no sólo en nuestro medio, sino también en países como Estados Unidos. Las consecuencias de estos comentarios pueden perjudicar a la profesión, puesto que el trabajo se encuentra desmeritado y de no mejorar la reputación, pudiendo ocasionar graves problemas a las futuras generaciones de contadores públicos.(Jimenez.2003).

El papel que desempeña el contador público de nuestro siglo es incrementar cada día sus conocimientos, actualizarse con nuevas tecnologías y cambios en las leyes fiscales, actuar con honestidad para no perder la confianza que se deposita en sus habilidades y siempre tratar de hacer un trabajo de

calidad, lo más exacto posible. Otra de sus obligaciones es impulsar el desarrollo económico del país, mediante la honesta contribución de impuestos, así como orientar a las empresas a cumplir con sus obligaciones e impedir evadir al fisco

El contador de nuestros tiempos actúa como un agente de cambio, que logre facilitar las tareas de pago de impuestos, desarrollar nuevas formas de analizar la información contable de manera más sencilla y exacta y, en general, mejorar y aumentar la visión de su profesión, ya que como futuros trabajadores, está en él hacer un cambio que realmente contribuya con nuestro país.

En la actualidad el mundo laboral está en un proceso en el cual debido a los constantes cambios dentro de este, se ha orillado a los profesionistas a diversificar sus funciones, actitudes y aptitudes. Se menciona que la contaduría pública no se ha salvado de esta problemática, pero dado a que los programas de estudio de la carrera son muy diversos, esto les facilita a los contadores públicos el hecho de interactuar en cualquier área de trabajo a diferencia de muchas otras carreras cuyo campo laboral resulta ser mucho más limitado. Se deberá entender como educación profesional continua a la actividad educativa programada, formal y reconocida que el Contador Público llevará a cabo con el objeto de actualizar y mantener sus conocimientos profesionales en el nivel que le exige su responsabilidad social.(NEPC2007).

Dada la dinámica actual de nuestra sociedad, existe el convencimiento de que en cualquier actividad debe prevalecer la calidad integral para desempeñarse en las condiciones de competitividad que la comunidad requiere. Con la finalidad de estar en posibilidad de ser competitivos, es indispensable una educación profesional continua sólida, que permita al profesional estar en condiciones de prestar a sus clientes o usuarios de sus servicios, su labor profesional en forma eficiente y con calidad internacional. Norma de educación profesional continua. La educación continua del contador público toma un papel importante dentro de la diversificación laboral del mismo, debido a que este tiene la obligación de acuerdo al código de ética profesional, de estarse actualizando por medio de cursos y diplomados. Esto le permite una gama de oportunidades laborales.

El contador del siglo XXI aporta a la sociedad en general, a que los negocios se conduzcan sanamente. Es por eso que el profesional contable fortalece a la administración en el logro de sus objetivos, así pues, la puede hacer crecer o llevarla a la quiebra. Uno de los aportes del contador en que debe actualizarse, constantemente para brindar lo mejor de sí a la empresa, y cumplir así con su deber.

Cuando un contador realiza una función de forma pervertida o incorrecta puede ser fatal para la organización porque el mal manejo de los recursos puede llevar a la empresa a circunstancias difíciles y hasta ocasionar la quiebra, por esto el contador debe realizar sus funciones en una empresa de forma moral y correcta. En definición en la figura del contador el papel más importante es la ética dentro y fuera de la sociedad; en especial en la parte contable porque de allí saldrán las informaciones donde se tomaron las decisiones de un negocio.

En conclusión los contadores del siglo XXI se profesionalizan cada día más para poder aportar todos estos conocimientos a las empresas para la cual trabajen y así desempeñarse lo mejor posible en la actualidad.

2.1.7 La formación del Contador a través de las Normas Internacionales de educación contable (NIE's)

La Federación Internacional de Contadores (IFAC) propone su modelo de formación de contadores profesionales a través de su IAESB Internacional Accounting Education Standard Board/Consejo de Normas Internacionales de Formación en contaduría (antes EdCom).

Ese Consejo ha elaborado una serie de documentos que en conjunto delimitan lo que la profesión contable a nivel mundial entiende que debería ser el trayecto que una persona que quiera postularse como contador profesional, debería seguir. Incluye, entre otros temas, los requisitos para:

- iniciar los estudios,

- conseguir la matriculación
- mantenerse en carrera a lo largo de toda la vida.

Es en este documento que se han fijado normas y guías mediante las cuales IFAC establece los requerimientos sobre la formación del contador público, la evaluación de sus capacidades y competencias, así como los requisitos de práctica previa para obtener la matriculación. Una vez obtenida ésta, ha definido un sistema de reválida, fundamentado en el Código Internacional de Ética, consistente en la incorporación obligatoria del matriculado a un sistema de desarrollo profesional continuo.

De acuerdo con el Documento “International Education Standards”⁴ emitido por IFAC en octubre 2003 actualizado en agosto de 2008, el que incluye el “Marco para los pronunciamientos internacionales sobre educación”, existen 3 tipos de declaraciones o informes, que siguen un orden de prescripción y/o consenso decreciente (Ese marco fue adoptado por el Comité de Educación en 2001):

- a) International Education Standards – IES Normas Internacionales de Educación. Hasta la fecha existen ocho en vigencia.
- b) International Education Practice Statements (IEPSs) Declaraciones de Prácticas Internacionales de Educación.
- c) Information Papers for Professional Accountants. Documentos informativos para contadores Profesionales.

Es de hacer notar que también existen los Discussion Papers and Studies (Documentos y estudios para discusión), Information Papers (Documentos informativos) y International Education Guide line (Guía internacional de Educación).

A continuación se detalla brevemente lo que está vigente.

2.1.8 Marco para los Pronunciamientos Internacionales de Educación

Este documento brinda un marco de referencia para la comprensión de la misión y los objetivos de la IFAC y de su Consejo de Normas Internacionales de Educación Contable (IAESB).

Establece su naturaleza y alcance y proporciona definiciones de sus distintas declaraciones (normas y guías), especifica la naturaleza y el alcance de las mismas y explica el proceso de consulta por el que atraviesan los distintos borradores hasta que se emiten oficialmente. Se brinda no solo un glosario con las definiciones de los términos utilizados en dichos documentos tal como los entiende ese Consejo sino, también la relación entre los términos clave relacionados con educación y desarrollo.

La Federación Internacional de Contadores (IFAC), en relación al trascendental tema de la Educación Profesional Continuada, para la prosecución en lo pertinente de sus objetivos de servir al interés público fortaleciendo la profesión contable, ha establecido la Junta de Normas Internacionales de Educación Contable (IAESB por su nombre en inglés), con la función de un cuerpo emisor de normas independiente, bajo los auspicios de IFAC y sujeto a la observación de la Junta de Vigilancia del Interés Público. (PIOB por su sigla en inglés).

En tal sentido, IAESB establece normas y otros pronunciamientos que reflejen las buenas prácticas de educación y desarrollo en pre y post-calificación profesional contable; establece referencias de educación para el cumplimiento de actividades de IFAC y alienta el debate internacional de temas emergentes relativos a la educación y desarrollo profesionales contables. La educación continuada es un compromiso de por vida de los profesionales contables, por lo tanto se da un continuo entre la adquisición, mantenimiento y actualización permanente de conocimientos, habilidades y actitudes.

Al desarrollar sus funciones, IAESB con la concepción de ese continuo entre formación de precalificación y post-calificación, ha emitido también normas

de educación referidas a la formación de grado del contador. Las normas de interés para este trabajo son las Normas Internacionales de Educación (NIE's o IES's por su nombre en inglés).

2.1.9 Las Normas Internacionales de Educación

El documento describe el escenario en el que se desenvuelve la profesión contable y la importancia y objetivos de la educación y experiencia contables. Describe el alcance de los temas abordados en las normas, y propone distintas formas en que se pueden adoptar y aplicarlas en los programas educativos de los organismos miembros de IFAC. A continuación un breve resumen de tales normas y en lo que el Diseño Curricular se sustenta:

IES Nº 1- Requisitos de ingreso a un programa de educación contable profesional.

Suministra los requisitos para el ingreso a un programa de educación profesional contable y de experiencia práctica de un organismo miembro de IFAC. También provee algún comentario acerca de cómo medir el nivel de calificación al momento de dicho ingreso.

Su propósito es asegurar que los alumnos que se capaciten para ser contadores profesionales tengan una formación educativa que les permita contar con una posibilidad viable de éxito en sus estudios, en los exámenes de calificación y en el período de experiencia práctica.

IES Nº 2 - Contenido de los programas de educación profesional contable

Prescribe el conocimiento contable profesional que deben tener todos los candidatos para trabajar en forma competente como contadores profesionales. La norma especifica el conocimiento necesario en tres áreas claves: contabilidad, finanzas y conocimientos relacionados; conocimientos organizacionales y de negocios; y conocimiento y competencias en tecnologías de la

información (TI). Identifica asimismo los temas que se deben cubrir en cada área. Este conocimiento puede obtenerse en un contexto académico (es decir, mediante una carrera universitaria) o dentro de un programa de estudios profesionales de un organismo miembro.

IES N° 3 - Habilidades profesionales y educación general

Señala que las personas que deseen desenvolverse como contadores profesionales deben adquirir un conjunto de destrezas en las siguientes áreas: intelectual; técnica y funcional; personal; interpersonal y comunicacionales; organizacionales y de negocios. Esta norma describe la naturaleza de estas destrezas y destaca la forma en que la educación general, que puede adquirirse en una variedad de entornos y de diversas formas, contribuye a la adquisición de estas habilidades e incentiva el aprendizaje de por vida.

IES N° 4 - Valores profesionales, ética y actitudes

Esta norma específica que los programas de educación de Contabilidad profesional deben formar candidatos con un bagaje de valores profesionales, ética y actitudes para ejercer el juicio profesional y para actuar en forma ética, es decir, en el mejor interés de la sociedad y de la profesión. Esto incluye la obligación de cumplir el código de ética local, el que debería estar en conformidad con el de IFAC

El programa debe generar un compromiso con:

- El interés público y la sensibilidad ante las responsabilidades sociales;
- El crecimiento profesional continuo y el aprendizaje de por vida;
- La confianza, responsabilidad, puntualidad, cortesía y respeto; y
- Las leyes y normas.

Contiene también indicaciones para la enseñanza de estos temas inclusive en situaciones de aprendizaje en lugares de trabajo.

IES Nº 5 - Requisitos de experiencia práctica

Esta norma persigue el objetivo de asegurar que los candidatos que deseen calificar como contadores profesionales hayan adquirido la experiencia práctica considerada necesaria antes de que se presenten al público como tales. Prescribe un mínimo de tres años de experiencia práctica previa a la cualificación como un contador profesional. La norma sugiere hasta 12 meses de educación profesional (luego de la graduación) con intensas aplicaciones de prácticas contables para contribuir al período de experiencia práctica.

Contiene además directivas para el monitoreo y control del proceso de experiencia práctica.

IES Nº 6 - Evaluación de las capacidades y de la competencia profesionales

Esta norma aborda los requisitos para una evaluación final de las capacidades y las competencias de los candidatos antes de otorgarles la certificación como contadores profesionales. Esta norma prescribe que una gran proporción de esta valoración debe referirse al conocimiento teórico de sostén, así como la aplicación práctica del mismo. También suministra ejemplos de las habilidades y competencias a tener en cuenta.

La norma establece que el organismo miembro de IFAC es el responsable de implementar procedimientos de evaluación apropiados para asegurar que los candidatos estén debidamente capacitados para desempeñarse como contadores profesionales.

IES N° 7 - Desarrollo profesional continuo: Un Programa de aprendizaje a lo largo de la vida y de desarrollo continuo de la competencia profesional.

La norma prescribe la capacitación profesional continua y obligatoria para todos los contadores profesionales. Deja en claro que la responsabilidad de mantener la competencia profesional concierne a todos los contadores profesionales, Hace hincapié en el compromiso de la profesión para servir al interés del público de todo el mundo y presenta el programa de desarrollo continuo a todos los miembros de la profesión, entre ellos, a quienes se desempeñan en la práctica pública, comercial, gubernamental, académica y entes sin fines de lucro como así también a quienes ya no trabajan en roles contables tradicionales.

Asimismo, sugiere a los organismos miembros de la IFAC que brinden con esa responsabilidad de educación continua a lo largo de la vida.

Todos los organismos miembro deberán cumplir con la Norma a partir del 1º de enero de 2006.

IES N° 8 – Competencias requeridas para auditores profesionales

Prescribe las competencias que se requieren para trabajar como auditor profesional.

Lo define como un contador profesional que tiene responsabilidad, o le ha sido delegada, en opiniones significativas dentro de una auditoria de información financiera histórica También define al engagement partner, como el socio u otra persona de la organización de auditoría que es responsable por el encargo y su realización y del informe de auditoría que es emitido en nombre de la firma y tiene la autoridad otorgada por el cuerpo profesional, legal o regulatorio.

La norma se apoya en todas las anteriores y agrega definiciones y especificaciones para esta actividad.

2.1.10 Declaraciones de Prácticas Internacionales de Educación

1. EPS 1 - Propuestas para el desarrollo y mantenimiento de los valores, la ética y las actitudes profesionales (publicada en Octubre 2007)
2. IEPS 2 - Información tecnológica para los contadores profesionales (publicada en Octubre 2007)
3. IEPS 3 - Requerimientos de experiencia práctica. Inicio del desarrollo profesional de los contadores profesionales. (publicada en Diciembre 2007)

2.1.11 Guías internacionales de educación

IEG11 – Guía internacional de educación 11. Tecnología de la información para contadores profesionales. (Publicada en Enero 2003).

2.1.12 Documentos Internacionales de Educación

- IEP 1 - Reconocimiento de proveedores de educación previa a la certificación por parte de los organismos miembros de IFAC (publicada en Diciembre 2002).
- IEP 2 - Hacia contadores profesionales competentes (publicada en Abril 2003).
- IEP 3 - Métodos de evaluación (publicada en Diciembre 2004).

2.2 Desempeño docente

2.2.1 El Docente Universitario

La profesionalización como proceso es una exigencia que deviene del desarrollo social y que como tendencia es deseable porque garantiza mayor calidad en el desempeño profesional.(Órtiz.2003).

Un profesor universitario necesita de un tiempo relativamente largo de preparación, llegar a ser un profesional de la educación superior requiere de un proceso de profesionalización de carácter mediato, supone un transcurrir por diferentes etapas, cada una de las cuales constituye un salto cualitativo con respecto a la anterior, en las que se van obteniendo diferentes niveles de desarrollo y de competencias profesionales y que no tiene una última etapa porque no termina sino con la jubilación definitiva, debido a las demandas cambiantes de la sociedad a la educación superior. Proceso que de ninguna manera es espontáneo ni totalmente autodirigido, ya que requiere de la existencia de estrategias institucionales que estimulen y guíen dicho proceso, además del interés individual de cada profesor implicado.

Este proceso de profesionalización hay que entenderlo como una mejora continua y sistemática de su calificación académica, lo cual presupone un cambio en todos los órdenes, tanto en la labor profesional como mental, pues como afirmó Federico Mayor, ex director de la UNESCO: El cambio es el medio por el cual el futuro invade nuestras vidas (Manso, 1999).

Han existido diferentes modelos de preparación de los profesores (González, 1998):

- Los modelos centrados en la búsqueda y formación de la competencia docentes por la vía de la identificación de rasgos de personalidad, conocimientos, habilidades y valores del profesor

(Paradigma proceso-producto). Basado en ideas conductistas, mecanicistas y positivistas.

- Los modelos mediadores, que centran la actividad del profesor como el factor más importante y relevante para alcanzar resultados más exitosos, no solo mediante sus cualidades personales sino también en cómo promueve la actividad del estudiante y su influencia sobre este. El profesor como agente de cambio.
- Los modelos ecológicos, hermenéuticos que subrayan la singularidad del hecho educativo, de modo que niegan un modelo ideal del profesor. Su competencia está determinada por la capacidad de solucionar problemas situacionales en función de la diversidad educativa.

Es evidente que los dos últimos modelos son muy oportunos por tener gran influencia e impacto actual en la sociedad.

El profesor universitario deber ser un educador, lo que significa trascender las funciones de ser un simple instructor, expositor o dictador de lecciones asequibles en los textos, por lo que necesita de conocimientos psicopedagógicos y conocer a sus alumnos (Rodríguez, 2005).

El docente universitario debe ser competente desde una concepción humanista de la educación, lo que significa no solo ser un conocedor de la ciencia que explica, sino también de los contenidos teóricos y metodológicos de la Psicología y la Pedagogía contemporáneas, que lo capacite para diseñar en sus disciplinas un proceso de enseñanza-aprendizaje potenciador del desarrollo de la personalidad del estudiante (González, 2002)

Es decir, que el profesor en la universidad debe ser un sujeto que orienta su actuación con independencia y creatividad sobre la base de una sólida

motivación profesional, así como valores profesionales firmemente arraigados, es decir, con un profesionalismo ético (Ibáñez.2001).

Por tanto, se debe trascender la mera adquisición de conocimientos y habilidades profesionales del docente para que su profesionalización implique también un cambio en su personalidad, para que sea más competente.

Actualmente existen muchas publicaciones que abordan el término competencia, por lo que resulta novedoso y acuñado hace relativamente poco tiempo en la educación (Y. Argudín, 2000), refleja un afán integrador porque resulta un conjunto holístico que emerge de la práctica (L. Álvarez, 2000) y no es privativo de la educación, pues fue objeto de atención primero en la gestión de recursos humanos como respuesta a la formación laboral y a la selección de personal (Gallego, 2000).

La Educación es de hecho un proceso orientado a la formación y desarrollo de competencias generales y específicas (L. Castro, 2000). Las competencias presuponen un nivel de desempeño dentro de una educación terminal, por lo que se proyectan para un período relativamente largo de formación (Orellana, 2000).

Las competencias profesionales pueden ser definidas como aquellas cualidades de la personalidad que permiten la autorregulación de la conducta del sujeto a partir de la integración de los conocimientos científicos, las habilidades y las capacidades vinculadas con el ejercicio de su profesión, así como de los motivos, sentimientos, necesidades y valores asociados a ella que permiten, facilitan y promueven un desempeño profesional eficaz y eficiente dentro de un contexto social determinado. Expresan un enfoque holístico de la personalidad en la unidad de lo cognitivo, afectivo y conductual (Ortiz, 2001)

El término competencia constituye también un concepto integrador porque unifica en un solo término los elementos ejecutivos e inductivos de la autorregulación de la personalidad (Rubinstein, 1979) dentro del proceso docente-educativo.

2.2.2 Las competencias de los docentes universitarios:

J. Ibáñez-Martín (1990) divide las competencias de los profesores universitarios en docentes e investigativas. Sobre las primeras plantea varias dimensiones:

- Preparación para la docencia: la preparación curricular, la preparación actitudinal y una formación pedagógica esencial.
- Comunicación de los conocimientos: la presentación del discurso del profesor con claridad y rigor, la preparación que existe por implicar al alumno en la captación del discurso, la consideración que se presta a las características de la enseñanza realizada en grupo, qué iniciativas especiales se ponen en práctica para que el discurso captado adquiera raíces en los alumnos
- Comprobación de lo captado por el alumno: la adecuación a las finalidades de la evaluación, las formas de conducir el proceso de evaluación y los medios para dar una proyección educativa a la evaluación.
- Con respecto a la competencia investigativa este mismo autor plantea:
 - Criterios externos: la evaluación de los congresos, editoriales y revistas en que participa y publica.
 - Criterios intrínsecos: los resultados investigativos que aporta a través de su relevancia en patentes, innovaciones, libros, monografías, etc.

Esta propuesta es muy interesante, pero demasiado analítica al separar las competencias docentes e investigadoras como independientes, lo cual traiciona el enfoque holístico que subyace en la comprensión antes planteada sobre las competencias profesionales del docente universitario. Se deben buscar competencias de un carácter más integrador que expresen mejor el nivel de desarrollo profesional alcanzado y a la vez faciliten el desarrollo de diferentes vías para su continua y creciente profesionalización.

Una propuesta más integradora debe considerar a las competencias profesionales del docente universitario como expresión de las diferentes aristas y esferas de su actuación en el ámbito universitario y conformado por subcompetencias o competencias específicas, como son:

- Competencia Didáctica: caracteriza la facilidad de trasladar de manera asequible (y no facilista) a los estudiantes los contenidos de las ciencias que imparte por difíciles que parezcan sin distorsionarlos ni vulgarizarlos. No basta con el dominio de dichos contenidos, es esencial que el profesor sea capaz de “pedagogizarlos”, pues la lógica de la ciencia no coincide siempre con la lógica de su impartición.
- Competencia Académica: expresa el dominio de las ciencias que aportan a su labor docente en las diferentes asignaturas y disciplinas que imparte, así como de la Psicología y la Pedagogía, como ciencias que explican y fundamentan su actuar cotidiano en la enseñanza y en la investigación acerca de su práctica educativa.
- Competencia Investigativa: el saber hacer investigativo despierta una actitud más crítica y reflexiva sobre su labor pedagógica, obliga a hacer coincidir la teoría con su práctica, incrementa su sensibilidad para detectar aquellos problemas que requieren de investigaciones científicas para su solución, exige de una mejor planificación y organización de su trabajo y a un mejor uso de él, un incremento sustancial de su espíritu crítico y autocrítico, es más objetivo en sus juicios y más flexible para aceptar los cambios provocados por los procesos renovadores e innovadores, un mayor tiempo dedicado al estudio individual y a la lectura sobre temas de interés profesional y una reafirmación de sus motivaciones profesionales como docente y como investigador.
- Competencia Ética: refleja su autonomía moral como modelo a imitar por sus alumnos y colegas en cuanto a los valores profesionales que

lo caracterizan como persona, como profesor universitario y a la vez como especialista en una rama del saber científico.

- Competencia Comunicativa: posee tres componentes: el uso eficiente de su lengua materna, tanto oral como por escrito; el dominio de una lengua extranjera, preferentemente el idioma inglés, al menos para extraer información de la literatura científica actualizada y el desarrollo de habilidades para ser un comunicador profesional por su oratoria, por la brillantez y exactitud de su discurso, así como por la calidad de sus escritos debido a la esencia educativa de su labor.
- Competencia Cultural: debe poseer una cultura general e integral especialmente de carácter humanística, que le permita estar actualizado sobre los acontecimientos científicos, políticos, económicos, históricos, sociales, ideológicos, artísticos más acuciantes de su tiempo, tanto en el ámbito universal, como regional y nacional.
- Competencia Tecnológica: el gran desarrollo de la ciencia y la tecnología contemporáneas, cuya manifestación más evidente y acelerada es el creciente proceso de informatización de la sociedad, debe reflejarse en el docente universitario en su explotación pertinente a través del uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, en función de su labor docente e investigativa como herramientas insustituibles.

Estas subcompetencias o competencias específicas no son más que abstracciones de la competencia profesional general que va apareciendo y desarrollándose en el profesor universitario. Ellas constituyen parte de la gran configuración psicológica que es la personalidad como un sistema, en la que nada permanece aislado e inconexo dentro de ella, sino que se integran dentro de síntesis autorreguladoras cada vez más complejas. Una manifestación concreta de esta afirmación es que si la labor profesional del docente universitario se fragmenta en funciones paralelas y aisladas sin vínculo alguno

se desprofesionaliza paulatinamente. El desarrollo incoherente o aislado de dichas competencias provoca la aparición de desniveles en la calidad de la ejecución de sus funciones, como un reflejo de un desarrollo no profesional de su personalidad, y por tanto, una ejecutoria improvisada, intermitente e inefectiva.

Las competencias antes mencionadas se presuponen y se complementan al irse conformando personalmente con un enfoque holístico. Por ejemplo, la adquisición de las competencias didáctica y académica contribuye al desarrollo de la competencia cultural, exige de las competencias informática y comunicativa a la vez y deben estar impregnadas de una competencia ética.

2.2.3 Papel del docente en las sedes universitarias

El docente en las sedes universitarias es meramente un facilitador del conocimiento, director, organizador, fuente de información, investigador (investiga sobre las características, las necesidades de los alumnos, y sobre la dinámica del grupo); es creador, orientador, promotor, controlador y autoridad en la clase.(Santos.2000).

El modelo pedagógico que se implementa en las sedes universitarias es muy diferente al modelo de la universidad tradicional, entre otros aspectos, por las propias exigencias de la clase contemporánea (la clase encuentro), la educación a distancia, las características de los educandos y el papel del profesor a tiempo parcial.

En primer lugar, el docente de la sede universitaria es un profesor que se dedica parcialmente a esa tarea, el modelo pedagógico contiene una tipología de clase semipresencial, en la que el profesor es solo un gestor y facilitador del conocimiento, por lo que se requiere esté bien preparado en la materia que imparte, ya que debe ubicar al estudiante en la forma más acertada de apoderarse de los conocimientos, cómo investigar y resolver las problemáticas que se presentan en la práctica y desarrollar habilidades en ellos.

Es muy ventajoso el hecho de que el profesor sea un ente directamente vinculado a la práctica, y que se desempeñe en la propia materia que imparte, pues, esto permite, que lleguen a los educandos sus experiencias y puedan prepararse, desde la universidad, para resolver las situaciones problemáticas que se le presenten una vez graduados. Además, materializan las habilidades y conocimientos adquiridos, durante la propia vinculación laboral, como manera efectiva de lograr profesionales con calidad.

La clase contemporánea exige la autonomización de los alumnos, para que puedan “aprender a aprender”, por lo tanto el profesor debe crear habilidades y valores, que les permitan autoprepararse, lograr independencia cognoscitiva y desarrollar la actividad creativa, lo que requiere una caracterización individual de los educandos, con el objetivo de darles tratamiento diferenciado de acuerdo a sus necesidades.

Se requiere en la nueva universidad, profesionales de experiencia y con un alto nivel científico pedagógico, pues, debemos llevar a nuestros educandos informaciones actualizadas y novedosas relacionadas con la materia, así como inculcar en ellos la creatividad e independencia para investigar, apropiarse de los conocimientos de manera autónoma y desarrollar acciones que potencien y multipliquen el desarrollo local. La ciencia en las universidades estará siempre al servicio del pueblo.

Problemas relacionados con el desempeño del profesor en las sedes universitarias:

- Falta de preparación pedagógica y metodológica.
- Programas de las asignaturas que incluyen contenidos que no se ajustan a las horas establecidas para su estudio.
- Carencia de Materiales Bibliográficos.
- En muchos casos, el no poder utilizar las TIC.
- La no realización de investigaciones científicas.
- Factor tiempo

El talón de Aquiles del profesor en la sede universitaria, a nuestro juicio, está en la evaluación, es necesario exigirle al estudiante y evaluar con rigor los contenidos anteriores, porque de lo contrario los educandos no sentirán la obligación y necesidad de prepararse, de hecho no lo harán si el profesor no se toma en serio el control de los mismos, de ahí se deriva el tratamiento individualizado que debe darle a los que presenten mayores dificultades académicas.

2.2.4 Desempeño Docente

2.2.4.1 La evaluación del Desempeño Docente

La evaluación del desempeño es un proceso permanente, integral, obligatorio y formativo que se orienta a verificar la calidad del trabajo profesional de los docentes de acuerdo a indicadores de desempeño previamente establecidos para contribuir al fortalecimiento de sus competencias profesionales y laborales así como asegurar la calidad del servicio educativo.(Barriga.2006).

2.2.4.2 Fines del Desempeño Docente

En atención a este aspecto, existe consenso en considerar que la razón de ser de un proceso de evaluación del desempeño docente, consiste en determinar las cualidades profesionales y personales, que facilitan el desarrollo de estrategias de formación adecuadas para el personal docente. Dentro de este marco de ideas, se puede señalar posibles metas de este tipo de evaluación del desempeño docente, dentro del sistema educativo; entre dichos fines figura el mejoramiento de la institución educativa y del proceso de enseñanza en el aula, cuando se logra integrar eficazmente la evaluación del desempeño docente con la mejora de la institución educativa, lo cual favorece una mayor eficacia en el crecimiento personal del educador y del rendimiento académico de los alumnos. Visto de esta forma, resulta especialmente adecuado, integrar la evaluación del desempeño docente y la mejora de la institución educativa en aquellos sistemas de educación que funcionan en torno a objetivos programados, de hecho, los

docentes del Colegio Universitario Monseñor de Talavera deben conocer los Objetivos y Metas de la Institución Educativa. (Rivero.2003).

De allí pues, que se pueda elaborar, como resultado de la evaluación, un perfil ideal del docente, en donde los objetivos de la institución educativa se asuman como metas de su propio crecimiento personal; es decir, los objetivos de la institución educativa, se convierten en horizontes y metas del crecimiento personal del educador. Dentro de este orden de ideas, Cerisola y Páez (2003) sugieren lo siguiente: Cuando un profesional es incapaz de reconocer o de dar respuesta a un problema planteado está potencialmente insatisfecho con su propio proceso de formación, así pues, la formación docente ha de ser lo suficientemente pertinente con la realidad, de tal manera que ese individuo pueda responder a las exigencias de la misma de acuerdo a los diferentes roles que como docente le enviste. Dicha satisfacción está directamente relacionada pertinencia del plan de estudios y orientado en los objetivos de los programas (p. 28) Es por eso, que los esfuerzos que realiza el personal docente tienden a tener una mayor influencia, cuando persiguen un objetivo con todo su ser, más allá de intereses inmediatos, tan deseado que estimule la imaginación y las capacidades creativas; y puedan ofrecer a los demás razones y metas por las cuales la valga la pena trabajar, para conocer algo que todavía está por descubrir, algo de lo que pueda estar orgulloso como docente cuando lo consiga. En resumidas cuentas, el desarrollo personal y profesional de los educadores y de los alumnos, se favorece cuando el profesor asume como sus propias metas, los objetivos de la institución educativa donde labora. De igual modo, la eficacia de la institución educativa mejora, en la misma medida en que sus objetivos sean asumidos como tales por los profesores, como horizonte de crecimiento profesional y personal.

2.2.4.3 Indicadores

La evaluación del desempeño docente debe estar dirigida a las dimensiones del mismo, que tienen que ver con los roles propios de los educadores, entre las funciones de los docentes, se pueden señalar las siguientes: - Rol Facilitador. Esta función del desempeño docente, se considera

como la capacidad para mediar en el desarrollo del proceso de enseñanza, entre los objetivos propuestos en los diferentes programas y el logro de los mismos en los alumnos. Por consiguiente, el profesor plantea y aplica estrategias dirigidas a estimular la comprensión de los estudiantes, en una relación de aprendizajes significativos e integradores. Dentro de esta perspectiva, Izarra, D., López, M. y Prince, E. (2003) afirman lo siguiente: El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo|| (p. 146). En otras palabras, el profesor propone herramientas y situaciones didácticas, para favorecer la construcción personal de los procesos de pensamiento, el interés y el gusto de cada estudiante hacia los contenidos y los objetivos de la asignatura que imparte. - Rol Planificador.

La función de planificador, como una dimensión del desempeño docente, se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos. Dentro de este marco, Graterol (2001) hace el comentario siguiente:

El docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar. De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente. (p. 27) De este modo, la planificación es concebida como un proceso real y posible; por esto, no deben planificarse estrategias didáctica y actividades que no puedan ser culminadas satisfactoriamente, para evitar sentimientos de culpa y frustraciones existenciales a los docentes y a los alumnos.

Visto de esta forma, la planificación debe partir, del programa de la asignatura, de su contenido y método de evaluación, con la finalidad de optimizar los logros de los objetivos, y favorecer el crecimiento personal de todos los involucrados en el proceso educativo. En referencia a la finalidad de la

planificación, Spranger (1984) señala: Toda forma de enseñanza esconde para el educador la pregunta: ¿Cómo pongo en movimiento el conocer pensante? Y tras toda medida educativa en el sentido estricto se esconde esta otra: ¿Cómo pongo en movimiento el querer y hacer pensante? (p. 45). Dicho de otro modo, la planificación es modo responsable de asumir la tarea educativa.

- Rol Investigador.

La función de investigador es la fuente de la que debe nutrirse todo educador. En efecto, la investigación es una de las dimensiones fundamentales del desempeño docente, se define como un conjunto de indicadores de actitudes intelectuales, creativas, innovadoras, que fomentan el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador. Este rol, muchas veces no es considerado como función a exigir al personal docente de los Colegios Universitarios y Tecnológicos. De esta manera, el educador que investiga constantemente, en función de su tarea educativa, logra vivir el proceso sistemático de identificar y resolver problemas concretos y reales, que se presentan durante el desarrollo de la acción educativa.

En relación con la importancia del proceso de investigación, como un elemento del desempeño docente, Peroza (2000) señala: El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación|| (p37). Evidentemente, la función de investigador es una forma del ser de todo educador. Por esto, solamente aquel profesor que ha desarrollado a fuerza de trabajo constante y sistemático, el hábito de la investigación como una forma de ser, y no como una obligación, está en la capacidad de superar el tener que investigar, y sentir el deseo y la necesidad de investigar, como un elemento esencial de su ser educador y de su crecimiento personal. Dentro de este marco de análisis, Talavera y Fernandez (2001) afirman lo siguiente: El Sistema Educativo Venezolano, específicamente el nivel de Educación Superior, exige que se diseñen proyectos de investigación acordes con el momento actual|| (p.

89). De esta manera, el profesor estará en la capacidad profesional adquirida, gracias a su actividad como investigador, de poder determinar diferentes alternativas de acción para la prevención y la intervención oportuna de las posibles dificultades en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

- Rol Orientador

La función de orientador, se comprende como una dimensión importante que conforma el perfil del desempeño docente ideal, se asume como esa capacidad vocacional y especial, que en primer lugar apunta hacia el conocimiento de sí mismo de cada educador; y luego, le hace posible establecer relaciones de comunicación eficaz con todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente con los alumnos; a fin de considerar las características particulares de los estudiantes y establecer acciones concretas, para favorecer el crecimiento académico y personal de todos los participantes en el proceso educativo. Dentro de este orden de ideas, Ramos (1999) afirma lo siguiente: Educar, requiere guiar, conducir, pero conducir desde dentro de la persona, desarrollando su moral autónoma, ayudando a formar actitudes que hagan de cada ser humano, la persona adecuada para vivir en sociedad y hacer de esa sociedad un lugar para vivir felizmente. Todo esto se puede lograr a partir de desarrollo de procesos educativos adecuados. La adecuación debe hacerse no sólo a las corrientes del momento, sino también y esto es aún más importante, debe adecuarse a la persona que se tiene que educar. Estas razones traen como consecuencia la necesidad de formarse teóricamente para luego poder aplicar en la práctica, los conocimientos adquiridos, pues bien se dice popularmente que *nadie da lo que no tiene* (p. 119) Por esto, la función de orientador, le exige al profesor el desarrollo de su autoestima, como condición indispensable. De allí pues, que la tarea de orientar, se convierte en la dimensión del desempeño docente, que más influye en los procesos de crecimiento personal del educador y del educando. Dentro de este orden de ideas, Marcano y Trestini (1998) afirman lo siguiente: El orientador propicia actividades que contribuyen a la formación de hábitos de estudio, a la valorización del trabajo y al desarrollo de alternativas para una mejor toma de decisiones, promueven actividades que permiten al educando lograr el

conocimiento de sí mismo, proporciona a los alumnos atención como persona y fomenta el cultivo de valores concernientes a la persona, familia y nación (p. 176) Es por ello, que la profesión docente se transforma en una tarea de crecimiento desde lo más íntimo del ser personal de cada educador y de los alumnos, porque tiene que ver con lo esencialmente humano.

2.2.4.4 Funciones del desempeño docente.

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar, qué funciones debiera cumplir un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente. Dentro de este orden de ideas, se sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:

Función de diagnóstico: La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.

-Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.

-Función educativa: Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.(Rizo.2005)

-Función desarrolladora: Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona.

El modelo de evaluación del desempeño docente está condicionado por las dimensiones del mismo, que se consideran como fundamentales para su formulación teórica; entre estos principios, se destacan los siguientes: - Evaluación del desempeño docente basada en la capacidades de los profesores, en oposición a aquellos basados en el rendimiento. Dentro de este orden de ideas, el fundamento esencial de la teoría de la evaluación del desempeño docente, consiste en centrar el proceso de evaluación en la valoración de las capacidades profesionales de los docentes, que con más probabilidad pueden contribuir a favorecer un rendimiento eficaz ideal, y no se ocupa de señalar el rendimiento concreto en sí mismo. Esta forma de concebir la evaluación del desempeño docente, tiende a responsabilizar al profesor de las deficiencias que se presentan en el sistema educativo, sin evaluar ninguna otra dimensión; es decir, el educador resulta ser el único responsable de los resultados del proceso de enseñanza, lo cual sería una visión reduccionista del proceso educativo integral. En lo esencial, se plantea la tesis de que la mejora del proceso educativo, consiste en programar talleres de capacitación para el personal docente; se explica, que muchas políticas de Estado pretendan solucionar las fallas del sistema educativo a fuerza de talleres de capacitación y mejoramiento para el personal docente; sin tomar en cuenta las otras dimensiones personales de los educadores, ni de los múltiples factores que intervienen en el proceso

educativo formal. Ahora bien, si las cosas no han salido bien en el sistema educativo, el fraude sería culpa solamente de los profesores.

- Criterios de desarrollo, frente a criterios de evaluación uniforme. Este principio implica especificar criterios de evaluación múltiple, que describan las distintas condiciones y dimensiones del personal docente, desde diferentes perspectivas, y no pretender que el educador es una idea abstracta y uniforme, que pueda ser aplicada a todos los docentes reales. En esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente no se refiere a una concepción de educador homogéneo y abstracto; de hecho, no parte de una definición del educador. En este sentido, se comprende, que una evaluación del desempeño docente, no puede hacer referencia a un solo tipo de educador; sino, se dirige a una población determinada, concreta y real de educadores, que poseen condiciones y características propias, según la edad, el sexo, años de trabajo y condiciones laborales.

- Evaluación subjetiva frente a evaluación objetiva. Este principio reconoce que no es posible eliminar en su totalidad, es aspecto subjetivo de cualquier proceso de evaluación. En efecto, el hombre es en sí mismo subjetividad. De hecho, en las investigaciones en el área de las ciencias físicas, la objetividad absoluta está cuestionada. Sin duda, en el área de las ciencias sociales, las investigaciones no pretenden desarrollar resultados objetivamente puros. De allí pues, que en el campo de la investigación sobre la evaluación del desempeño docente, no puede pretenderse la objetiva pura de sus resultados, en el sentido de la no influencia de la subjetividad de los evaluadores. Debe señalarse, que la subjetividad forma parte del proceso de evaluación, que tiene que ser considerado, desde el inicio del proceso de investigación.

Sin embargo, la subjetividad no debe interpretarse como un obstáculo, sino, como una condición desde la cual se pretenden conseguir resultados con alta posibilidad de certeza, basados en la perspectiva de la probabilidad estadística, y no de la certeza absoluta, que realmente no existe en ningún campo de los estudios en las ciencias sociales, menos, en el área de la educación.

- Evaluación formativa frente a evaluación sumativa: En la perspectiva que aquí se adopta, implica la utilización del sistema de evaluación del desempeño docente, como un trabajo de investigación con la capacidad de

elaborar un diagnóstico del quehacer de los profesores, para favorecer el crecimiento en el nivel del desarrollo del desempeño docente, tal cual se presenta en la realidad. En este sentido, se propone no emitir juicios valorativos, sino, describir lo que existe y sucede en la cotidianidad del proceso del proceso de enseñanza. Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente deja de traducirse en un juicio a favor o en contra de la actividad de los profesores; y se transforma en una evaluación formativa, que sería lo que se desea con la evaluación del desempeño docente de los profesores del Colegio Universitario Monseñor de Talavera, que indicaría las deficiencias y virtudes más resaltantes, cuya importancia influyan significativamente en el proceso educativo y tendrían que ser consideradas como elementos que deben ser fortalecidos, o erradicados, según sea el caso. De manera, que la evaluación del desempeño docente dejase de ser un juicio de la actividad de los profesores, para convertirse en un análisis de la realidad, con la finalidad de mejorar todo el proceso educativo.

2.2.4.5 Modelos del perfil ideal que influyen en la evaluación del desempeño docente

Modelo centrado en el perfil ideal del profesor. Este modelo consiste en realizar el proceso de evaluación del desempeño docente, de acuerdo a su grado de concordancia según un perfil ideal del docente previamente elaborado. Una vez elaborado el perfil del docente ideal, se aplican cuestionarios a la muestra de una población determinada de docentes, ya sea con la finalidad de una autoevaluación de los profesores objetos de estudio; o se realiza una medición según la perspectiva de los alumnos, directivos, o cualquier otro grupo.

- Modelo centrado en los resultados obtenidos. Este modelo del proceso de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en la evaluación de los profesores mediante la comprobación del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje alcanzados por los alumnos. Este modelo de evaluación del desempeño docente, parte de un paradigma pragmático de pensamiento, que se presenta como una crítica a todo el sistema educativo y a todo lo que se hace dentro del mismo. Los representantes de este modelo pragmático de evaluación del desempeño docente, sostienen que para evaluar correctamente el

desempeño de los profesores, lo importante no es describir lo que hacen los docentes, sino medir y describir lo que acontece en los alumnos como consecuencia de la actividad del educador. - Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia del desempeño docente, se debe realizar describiendo e identificando aquellos indicadores de la actividad del profesor, que se consideren relacionados directamente con los logros de los alumnos. Se explica, que los indicadores del perfil del docente ideal que se evalúan, son todos aquellos que se relacionan con la capacidad del profesor para crear un ambiente que favorezca el desarrollo del proceso de enseñanza en el aula.

Es por ello, que desde este modelo de evaluación del desempeño docente, el educador se concibe como un *hacer* de clase por consiguiente, lo que importa es que domine un conjunto de estrategias didácticas, que respondan a un perfil ideal del docente de aula. Habida cuenta, el educador se evalúa desde su *hacer*, sin tomar en cuenta su *ser* educador – Modelo de la práctica reflexiva. Este modelo de evaluación del desempeño docente, propone el desarrollo de un proceso evaluativo, con la finalidad de mejorar al personal docentes de modo integral, y para medir y controlar por motivos de promoción o despidos. En efecto, este modelo de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en una concepción del proceso educativo como una secuencia de vivencias, con la finalidad de encontrar y resolver problemas.

Durante este proceso de evaluación, las capacidades de los profesores se desarrollan continuamente en todas sus dimensiones y no solamente las cualidades profesionales, no obstante a que se definen, se enfrentan y se resuelven problemas prácticos. Sin duda, se trata de un proceso de evaluación del desempeño docente fundamentado en la reflexión sobre la acción. Evidentemente, requiere de una evaluación después del hecho, para indicar los éxitos, fracasos y encontrar nuevas alternativas que fortalezcan el éxito y erradiquen los fracasos.

2.2.5 Principales conceptos

- ♦ **Aseguramiento de la calidad:** son acciones que llevan a cabo las instituciones educativas con el fin de garantizar la eficaz gestión de calidad. También se define como parte de la gestión de la calidad orientada a proporcionar confianza en que se cumplirán con los requisitos de la calidad
- ♦ **Calidad:** es el grado en el que un conjunto de rasgos diferenciadores inherentes, cumplen con una necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria. Según la UNESCO (1996, La Habana), la calidad de la educación superior se define como la adecuación del ser y quehacer a su deber ser.
- ♦ **Delimitación del objeto a evaluar:** es el proceso a través del cual se identifican los componentes esenciales de un objeto de evaluación; es decir es el conjunto de ámbitos y componentes identificados y en interacción, construido como abstracción, a partir del propósito de la evaluación.
- ♦ **Característica de calidad:** es el marco de rasgos deseables y posibles con los cuales se comparará, a fin de desplegar con integridad y coherencia una serie de esfuerzos, gestiones, recursos y procesos hacia el logro de propósitos relevantes en la capacidad profesional, capacidad pedagógica, práctica de valores y compromiso institucional.
- ♦ **Estándar de calidad:** es el marco de referencia para la emisión de juicios evaluatorios que resultan de las características.
- ♦ **Evaluación:** es el proceso que se desarrolla para determinar el valor de algo y emitir un juicio, analizando sus resultados para posibles cambios de mejora. La evaluación es un estudio que incluye la recopilación sistemática de datos relativos a la calidad de la misma.

- ♦ **Evaluación del desempeño docente:** es el proceso sistemático de obtención de información confiable, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes, el despliegue de sus capacidades en la docencia, investigación, vinculación con la colectividad, en la cooperación interuniversitaria y compromiso institucional.
- ♦ **Indicador de calidad:** es la expresión cuantitativa o cualitativa del valor de dos o más propiedades de un fenómeno; o también se define como la medición o referente empírico de cualquiera de los aspectos de un factor de calidad que se aplica al desempeño docente.

CAPITULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el Desempeño Docente y la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014.

3.1.2 Hipótesis específicas

- a. Los Docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna presentan un nivel de desempeño docente regular.
- b. La formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna es aceptable.
- c. La relación que existe entre el Desempeño Docente y la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, es directa.

3.2 Variables

3.2.1 Variable Independiente

Desempeño Docente

3.2.1.1 Indicadores

Indicadores	Ítems
Asistencia/Puntualidad	1-2
Planificación y aplicación	3-6
Relaciones Interpersonales	7-9
Creatividad, iniciativa	10-12
Perfil Humano	13-15
Desempeño en el Trabajo	16-17
Responsabilidad y compromiso social	18-20

3.2.1.2 Escala de medición

- Alto
- Regular
- Bajo

3.2.2 Variable Dependiente

Formación de Profesionales Contables

3.2.2.1 Indicadores

Indicadores	Ítems
Competencias Generales	1-5
Competencias en Auditoría	6-10
Competencias en Contabilidad	11-14
Competencias en Finanzas	15-18
Competencias en Tributación	19-21
Competencias en Tecnologías de la Información	22-26
Competencias en Visión Empresarial	27-30

3.2.2.2 Escala de medición

- Adecuada
- Aceptable
- Inadecuada

3.3 Tipo de Investigación

Básica

3.4 Diseño de Investigación

Descriptiva relacional

3.5 Ámbito de Estudio

La investigación se desarrollará en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna.

3.6 Tiempo Social

La investigación corresponde al período 2014.

3.7 Población Y Muestra

3.7.1 Unidad de estudio

Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna.

3.7.2 Población

Se trabajó con estudiantes que se matricularon en el de Noveno y Décimo Ciclo y egresados de los tres últimos Semestres de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad privada de Tacna, con el siguiente detalle:

Estudiantes	=	100
Egresados	=	120
Total	=	220

3.7.3 Muestra

En el caso de los estudiantes se trabajará con toda la población, por tener facilidades para la aplicación del instrumento de medición; y para el caso de los egresados se aplicará una fórmula muestral, la cual se detalla a continuación:

a) Tamaño de la muestra

Considerando un nivel de confianza del 95% y con un error relativo admisible del 5% obtenemos un tamaño de muestra a partir de la siguiente formula:

$$n = \frac{NZ^2}{4(n-1)e^2 + Z^2}$$

Donde:

N= Población

n= Muestra provisional

Z=Nivel de confianza

E= 0.05 (precisión o margen de error)

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{120 * 1.96^2}{4 (120-1) 0.05^2 + 1.96^2}$$

$$n = \frac{460.992}{5.03}$$

$$n = 91.66$$

$$n = \mathbf{92 \text{ egresados}}$$

Procedimiento de Muestreo

Probabilístico: Muestreo Aleatorio Simple.

3.8 Técnicas e Instrumentos

3.8.1 Técnicas

En la investigación se empleó la técnica de la encuesta para recoger la información de los estudiantes y egresados sobre desempeño docente y formación profesional.

3.8.2 Instrumentos

Para la encuesta se trabajó con cuestionario dirigido a estudiantes y egresados.

Los instrumentos de medición fueron aplicados en los días 19 al 23 de mayo en la Escuela de Contabilidad, habiéndose coordinado con los directivos para su aplicación, asimismo el cuestionario fue aplicado a los estudiantes en las aulas de clase.

3.8.3 Validez y Confiabilidad

El instrumento de medición fue sometido a la prueba de validez a través del juicio de expertos (docentes de la especialidad y expertos en metodología de la investigación) y confiabilidad a través del índice de Confiabilidad del Alfa de Cronbach, utilizando para ello el estadístico SPSS ver. 15, obteniendo el siguiente índice: 0,885 para el cuestionario Desempeño Docente y 0,805 para el cuestionario Formación Profesional. (Ver Anexo).

3.8.4 Técnicas y procesamiento de datos

a) Procesamiento de datos

Se realizaron las funciones típicas del flujo de procesamiento de datos, destacando que se generó el archivo de datos correspondiente para utilizar el programa computacional SPSS para el análisis respectivo.

b) Análisis de datos

Se aplicaran las siguientes técnicas estadísticas:

- Tablas de frecuencias.
- Estadística descriptiva (media aritmética y desviación estándar).
- Intervalos de confianza para la media poblacional.
- Prueba de independencia: chi-cuadrado
- Correlación bivariada: coeficiente de pearson.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS Y COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

A fin de establecer la influencia del desempeño docente en la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014; se aplicó el cuestionario como instrumento de medición a los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT.

Para la aplicación del instrumento de medición se coordinó con el Decano, Secretario Académico y Director de la Escuela Profesional Ciencias Contables y Financieras de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UPT. Asimismo el cuestionario fue aplicado en las aulas de clase lo que facilitó su aplicación. En cuanto a los egresados se coordinó con Secretaria Académica para su aplicación.

Los resultados son analizados, interpretados y comprobados empleando para ello los Software Estadísticos SPSS (versión 18) y Excel en versión Vista; los que serán mostrados a continuación.

4.2 RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

4.2.1 ANÁLISIS, E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN “DESEMPEÑO DOCENTE” APLICADO A LOS ESTUDIANTES Y EGRESADOS LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS DE LA UPT.

El cuestionario consta de 15 ítems, relacionados con los indicadores de la variable a estudio; los resultados son detallados a continuación:

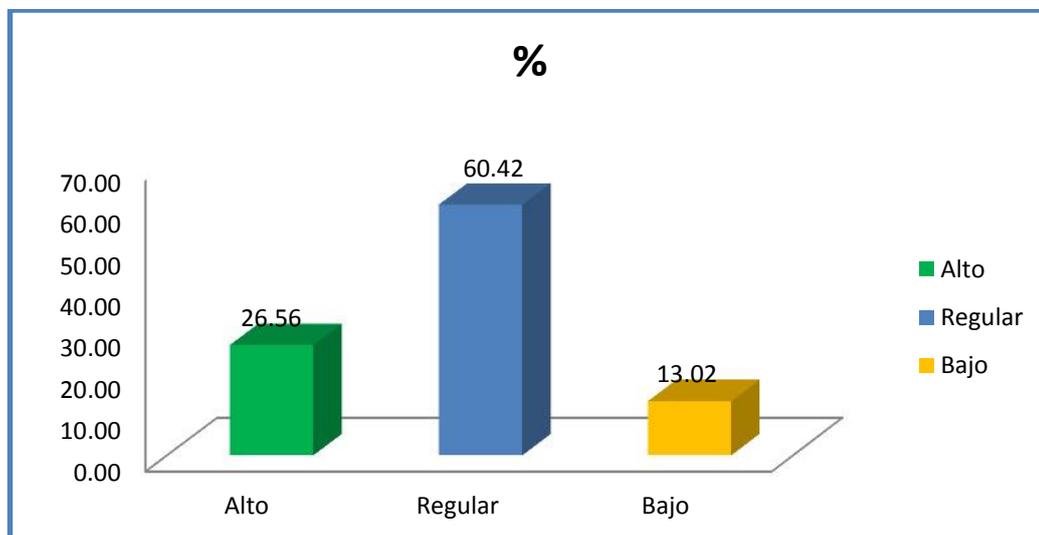
Variable, Desempeño Docente

Tabla N°01: Desempeño Docente

Desempeño Docente	f	%
Alto	51	26,56
Regular	116	60,42
Bajo	25	13,02
Totales:	192	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes y egresados

Figura 1: Desempeño Docente



Fuente: Tabla N° 01

Interpretación:

En la tabla y figura se observa que, el 60,42% de los encuestados manifiestan que el desempeño docente es “regular”; el 26,56% señala que es “alto”; y, el 13,02% manifiesta que el desempeño docente es “bajo”.

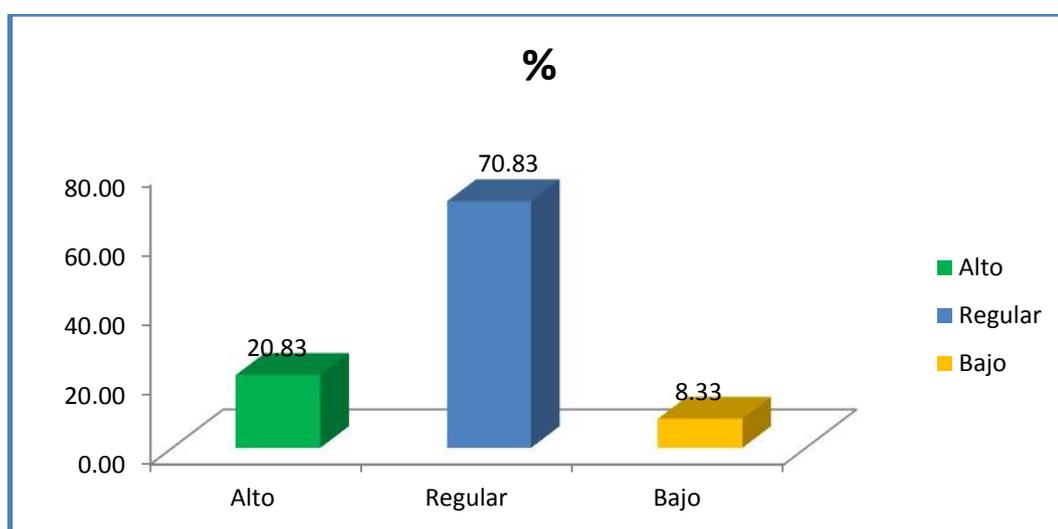
Los resultados de los diferentes indicadores evaluados para la variable a estudio ha permitido concluir que los docentes de la Escuela Profesional de Contabilidad presentan un regular desempeño en sus actividades académicas para lo cual se propone establecer las medidas correctivas a fin de alcanzar la competitividad académica anhelada.

Tabla N° 02: Indicador Planificación

Planificación	f	%
Alto	40	20,83
Regular	136	70,83
Bajo	16	8,33
Totales:	192	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes y egresados

Figura 2: Indicador Planificación



Fuente: Tabla N° 02

Interpretación:

En la tabla y figura N°02 se observa que, el 70,83% de los encuestados manifiestan que la planificación considerada por los docentes para realizar sus actividades académicas es “regular”; el 20,83% señala que es “alta”; y, el 8,33% manifiesta que la planificación realizada por los docentes es “baja”.

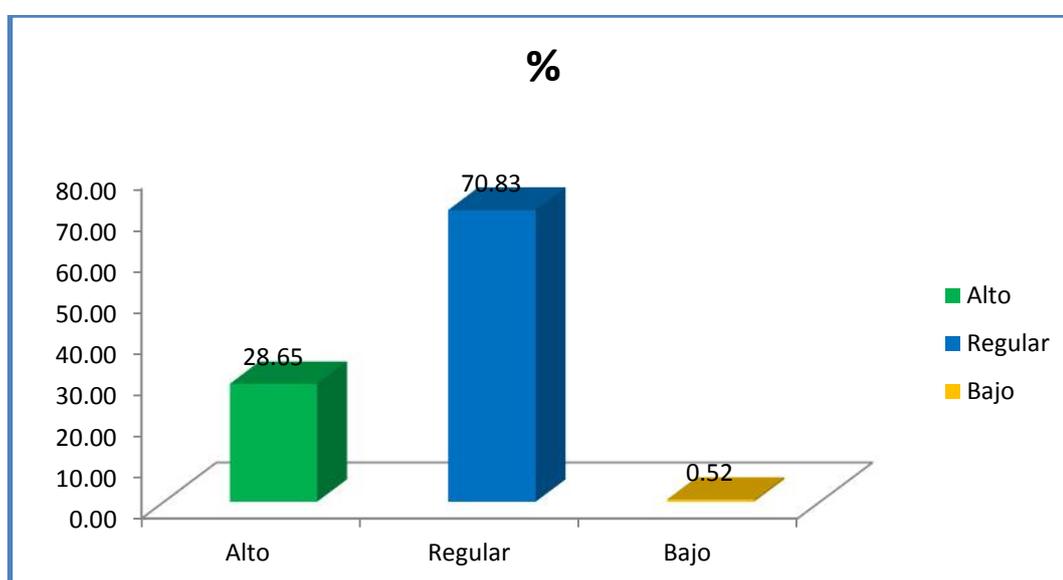
Los resultados obtenidos permiten demostrar que los docentes presentan debilidad en la planificación de sus actividades académicas, excusándose en la falta de tiempo y numerosas actividades presentadas.

Tabla N° 03: Indicador Asistencia

Asistencia	f	%
Alto	55	28,65
Regular	136	70,83
Bajo	1	0,52
Totales:	192	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes y egresados

Figura 3: Indicador Asistencia



Fuente: Tabla N° 03

Interpretación:

En la tabla y figura se observa que, el 70,83% de los encuestados manifiestan que la “asistencia” de los docentes es “regular”; el 28,65% señala que es “alta”; y, el 0,52% manifiesta que la asistencia presentada por los docentes es “baja”.

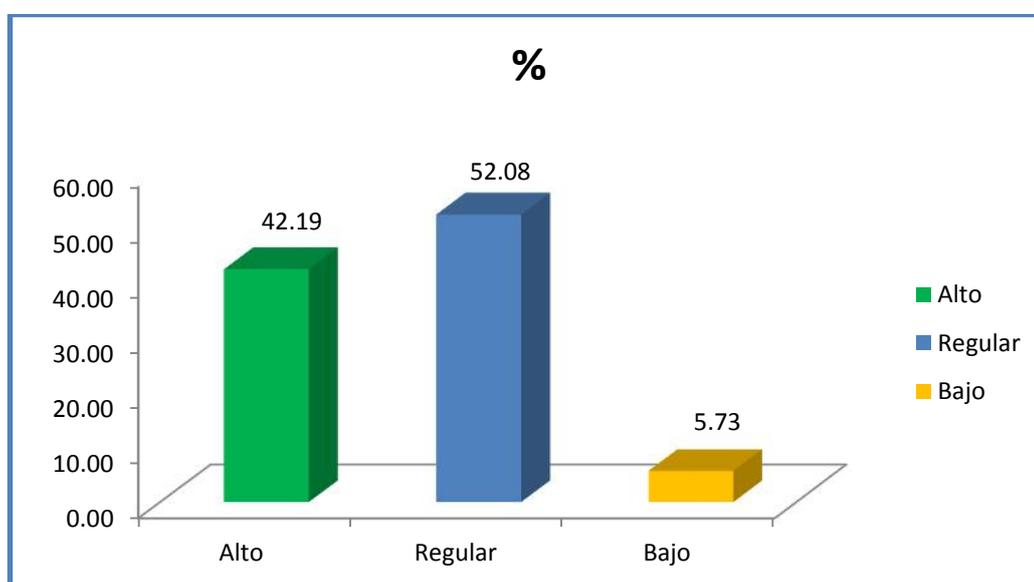
Los resultados obtenidos permiten demostrar que los docentes presentan un bajo promedio de inasistencias, ya que la misma es controlada de acuerdo por los reglamentos y reglas establecidas.

Tabla Nº 04: Indicador Relaciones Interpersonales

Relaciones Interpersonales	f	%
Alto	81	42,19
Regular	100	52,08
Bajo	11	5,73
Totales:	192	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes y egresados

Figura 4: Indicador Relaciones Interpersonales



Fuente: Tabla Nº 04

Interpretación:

En la tabla y figura se observa que se observa que, el 52,08% de los encuestados manifiestan que las “relaciones interpersonales” de los docentes es “regular”; el 42,19% señala que es “alta”; y, el 5,73% manifiesta que las relaciones interpersonales es “baja”.

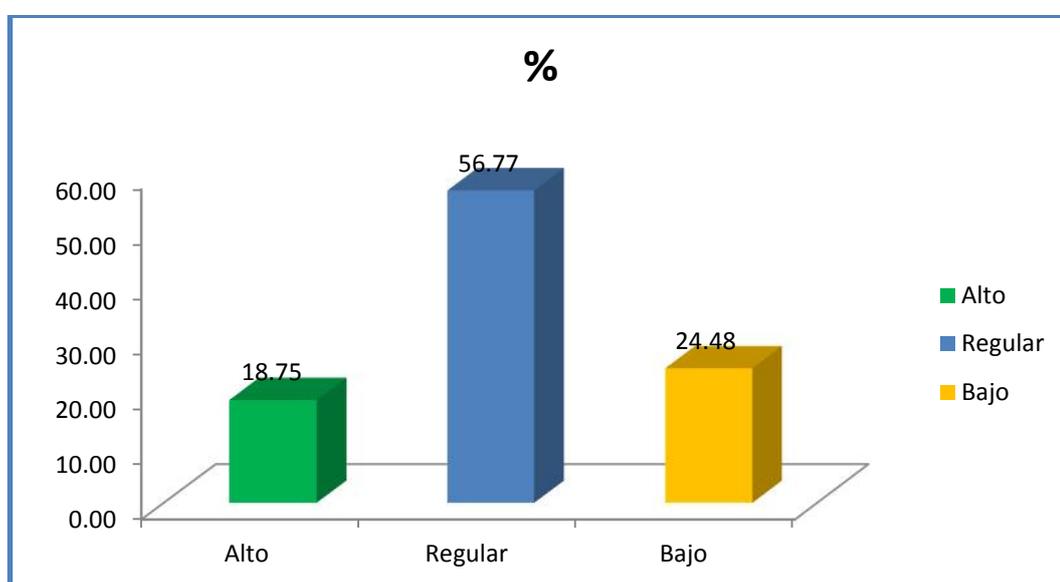
Los resultados obtenidos permiten demostrar que los docentes presentan deficiencias en sus relaciones interpersonales, esto producto de las discrepancias e inadecuada capacidad de comunicación.

Tabla N° 05: Indicador Creatividad

Creatividad	f	%
Alto	36	18,75
Regular	109	56,77
Bajo	47	24,48
Totales:	192	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes y egresados

Figura 5: Indicador Creatividad



Fuente: Tabla N° 05

Interpretación:

En la tabla y figura se observa que el 56,77% de los encuestados manifiestan que la creatividad que presentan los docentes es “regular”, el 24,48% señala que es baja; y, el 18,75% manifiesta que es alta.

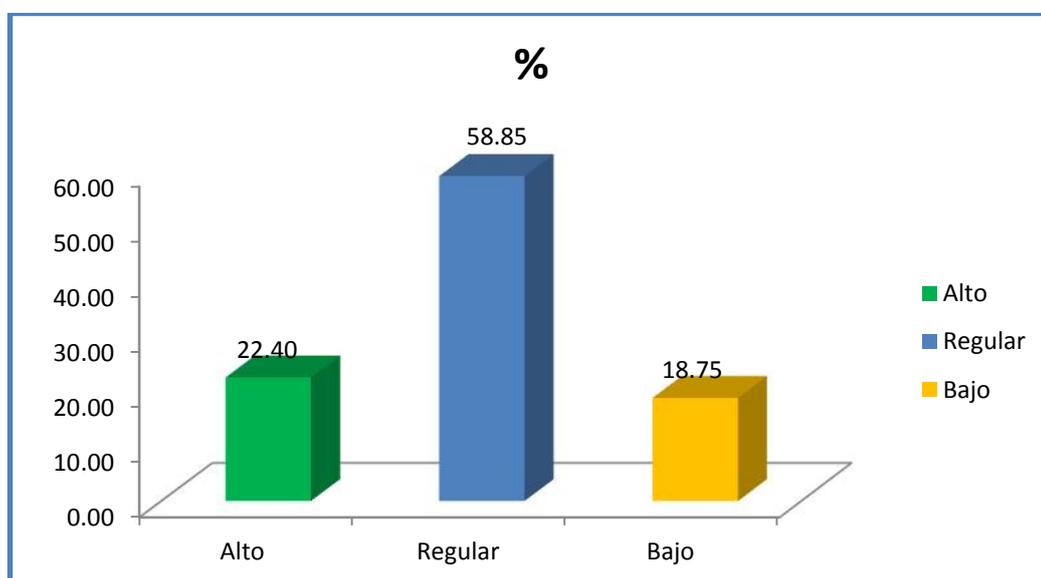
Los resultados obtenidos permiten demostrar que los docentes presentan debilidades en sus competencias creativas, ya que en algunos casos no han desarrollado las suficientes habilidades para su accionar profesional.

Tabla N° 06: Indicador Perfil Humano

Perfil Humano	f	%
Alto	43	22,40
Regular	113	58,85
Bajo	36	18,75
Totales:	192	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes y egresados

Figura 6: Indicador Perfil Humano



Fuente: Tabla N° 06

Interpretación:

En la tabla y figura se observa que el 58,5% de los encuestados manifiestan que el perfil humano es “regular”, el 22,40% señala que es alto; y, el 18,75% manifiesta que es “bajo”.

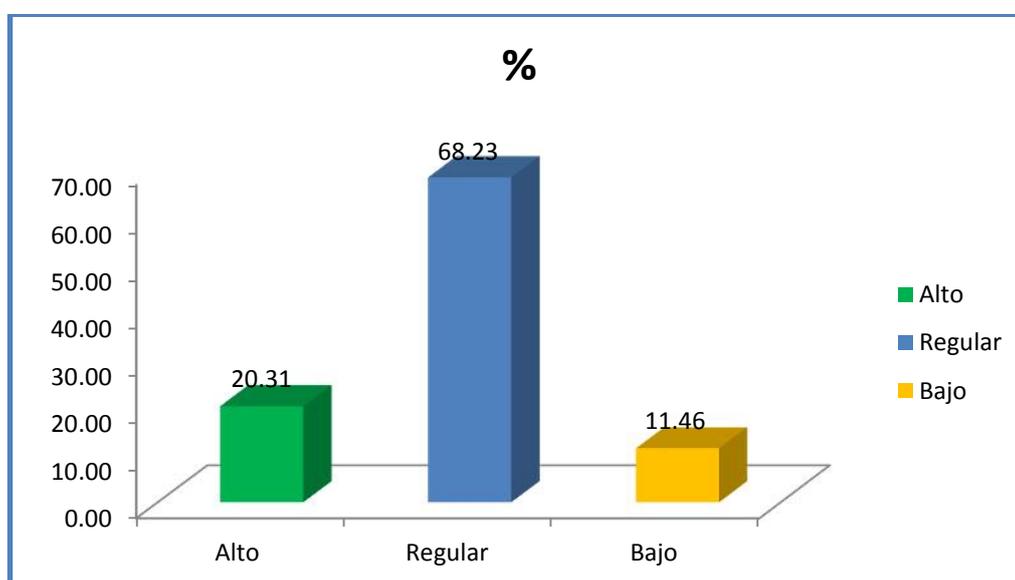
Los resultados obtenidos permiten demostrar que los docentes presentan debilidad en su perfil humano, puesto que no reúnen los requisitos y competencias necesarias para un buen desempeño profesional en su especialidad.

Tabla Nº 07: Indicador Desempeño en el trabajo

Desempeño en el trabajo	f	%
Alto	39	20,31
Regular	131	68,23
Bajo	22	11,46
Totales:	192	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes y egresados

Figura 7: Indicador Desempeño en el trabajo



Fuente: Tabla Nº 07

Interpretación:

En la tabla y figura se observa que el 68,23% de los encuestados manifiestan que el desempeño en el trabajo es “regular”, el 20,31% señala que es alto; y, el 11,46% manifiesta que es “bajo”.

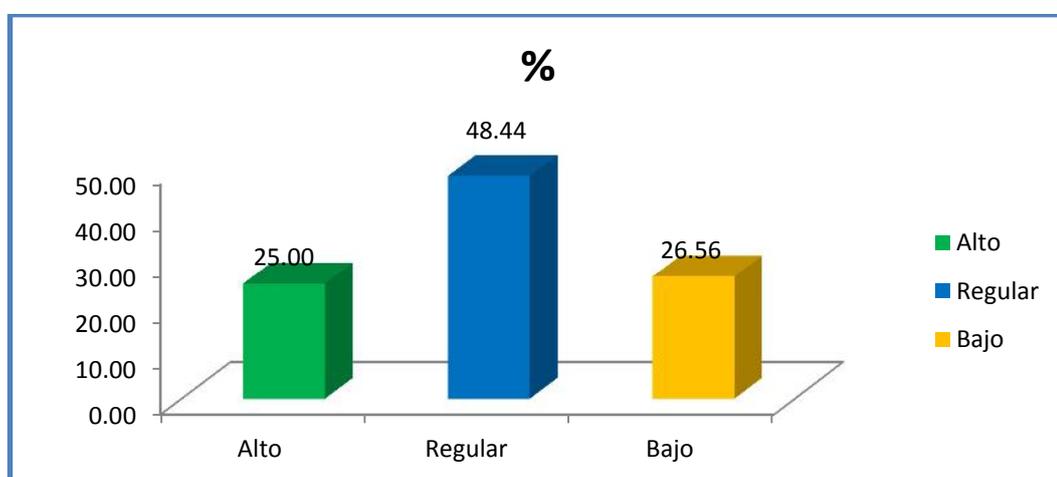
Los resultados obtenidos permiten demostrar que los docentes presentan deficiencias para el desempeño en su trabajo, puesto que les falta el dominio de las nuevas tendencias en tecnologías de información y comunicación.

Tabla N° 08: Indicador Responsabilidad y Compromiso Social

Responsabilidad y Compromiso Social	f	%
Alto	48	25,00
Regular	93	48,44
Bajo	51	26,56
Totales:	192	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes y egresados

Figura 8: Indicador Responsabilidad y Compromiso Social



Fuente: Tabla N° 08

Interpretación:

En la tabla y figura se observa que el 48,44% de los encuestados manifiestan que la responsabilidad y compromiso social que presentan los docentes es “regular”, el 25,00% señala que es alto; y, el 26,56% manifiesta que es bajo.

Los resultados obtenidos permiten demostrar que los docentes no han desarrollado competencias suficientes con la responsabilidad y compromiso social, ya que es poco frecuente la participación de la Escuela en este tipo de eventos.

4.2.2 ANÁLISIS, E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL

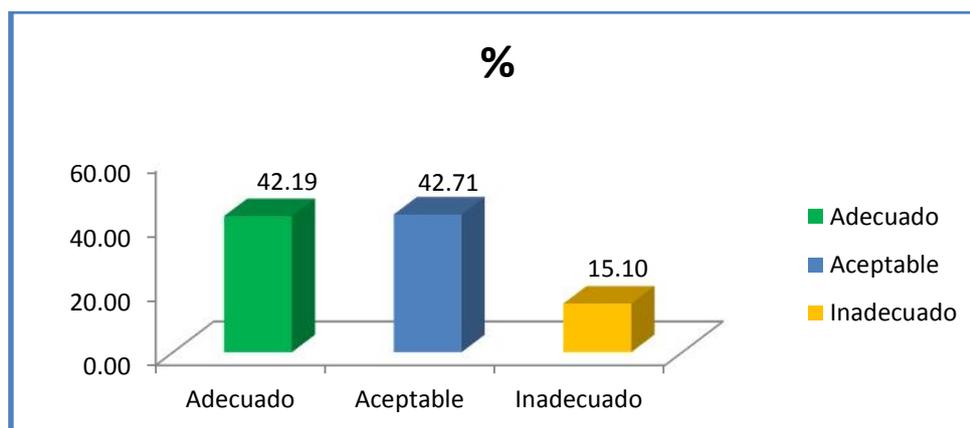
El Cuestionario consta de 30 ítems, relacionados con los indicadores de la variable a estudio, los resultados son detallados a continuación:

Tabla Nº 09: Variable Formación Profesional

	f	%
Adecuado	81	42,19
Aceptable	82	42,71
Inadecuado	29	15,10
Totales:	192	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes y egresados

Figura 9: Variable Responsabilidad Social



Fuente: Tabla Nº 09

Interpretación:

En la tabla y figura se observa que el 42,71% de los encuestados manifiestan que la “formación profesional” que presentan los estudiantes y egresados de Contabilidad es “aceptable”, el 42,19% señala que es “adecuado”; y, el 15,10% manifiesta que es “inadecuado”.

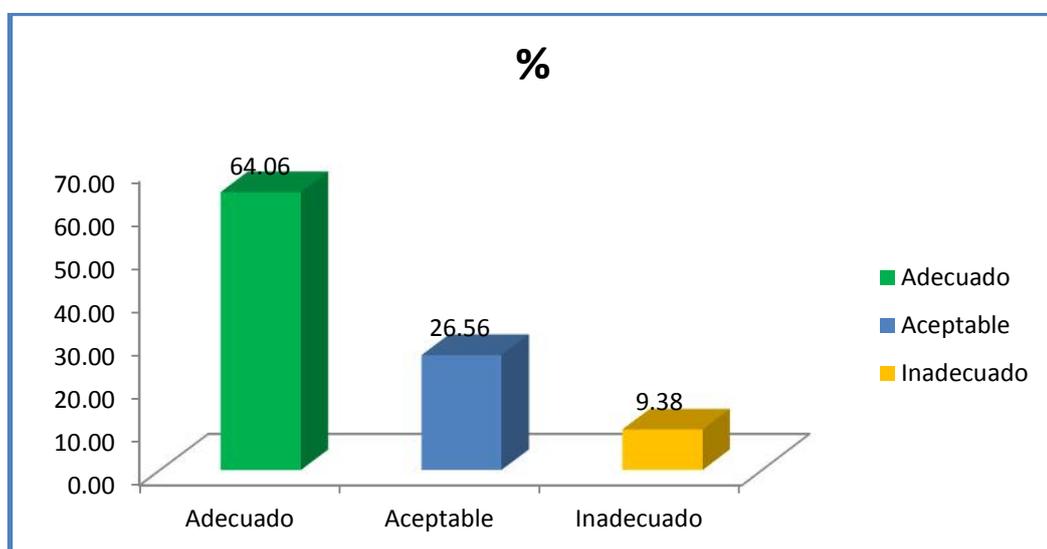
Los resultados obtenidos permiten demostrar que los estudiantes y egresados de Contabilidad poseen competencias aceptables para desarrollarse profesionalmente en su campo de estudio.

Tabla Nº 10: Indicador Competencias Generales

	f	%
Adecuado	123	64,06
Aceptable	51	26,56
Inadecuado	18	9,38
Totales:	192	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes y egresados

Figura 10: Indicador Competencias Generales



Fuente: Tabla Nº 10

Interpretación:

En la tabla y figura se observa que el 64,06% de los encuestados manifiestan que las “Competencias Generales” que presentan los estudiantes y egresados de Contabilidad es “adecuado”, el 26,56% señala que es “aceptable”; y, el 9,38% manifiesta que es “inadecuado”.

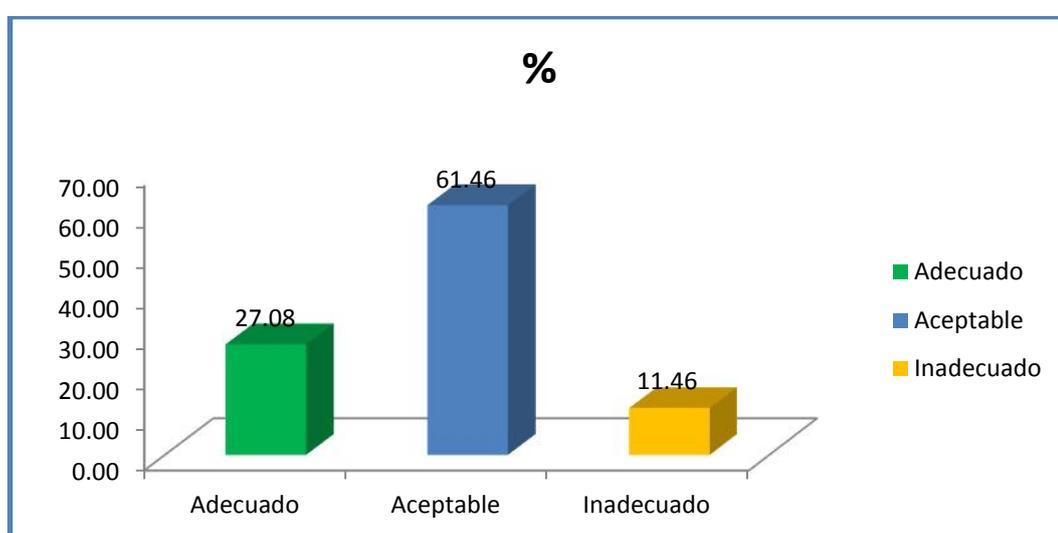
Los resultados obtenidos permiten demostrar que los estudiantes y egresados de Contabilidad poseen las capacidades y competencias necesarias que demanda su desarrollo profesional.

Tabla Nº 11: Indicador Competencias Auditoria

	f	%
Adecuado	52	27,08
Aceptable	118	61,46
Inadecuado	22	11,46
Totales:	192	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes y egresados

Figura 11: Indicador Competencias en Auditoría



Fuente: Tabla Nº 11

Interpretación:

En la tabla y figura se observa que el 61,46% de los encuestados manifiestan que las “Competencias en Auditoria” que presentan los estudiantes y egresados de Contabilidad es “aceptable”, el 27,08% señala que es “adecuado”; y, el 11,46% manifiesta que es “inadecuado”.

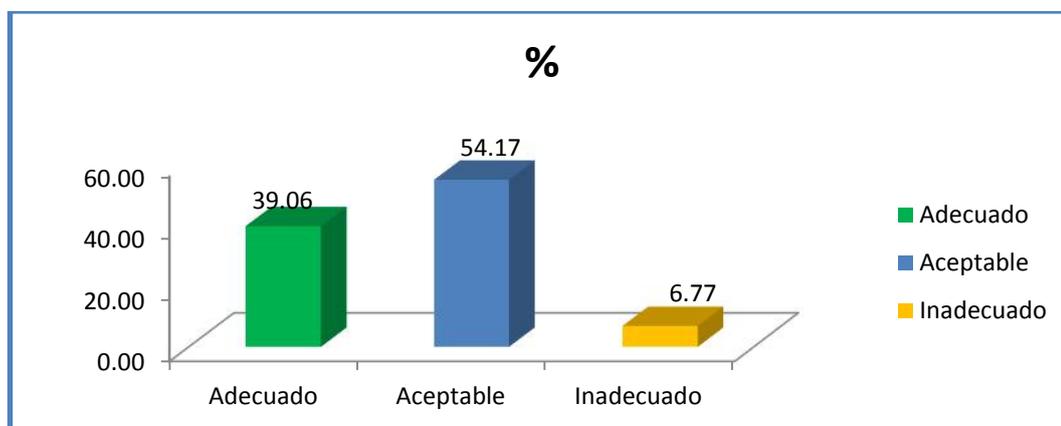
Los resultados permiten demostrar que los estudiantes y egresados están en la capacidad de realizar un examen crítico y sistemático sobre una organización.

Tabla N° 12: Indicador Competencias en Contabilidad

	f	%
Adecuado	75	39,06
Aceptable	104	54,17
Inadecuado	13	6,77
Totales:	192	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes y egresados

Figura 12: Indicador Competencias en Contabilidad



Fuente: Tabla N° 12

Interpretación:

En la tabla y figura se observa que el 54,17% de los encuestados manifiestan que las “Competencias en Contabilidad” que presentan los estudiantes y egresados es “aceptable”, el 39,06% señala que es “adecuado”; y, el 6,77% manifiesta que es “inadecuado”.

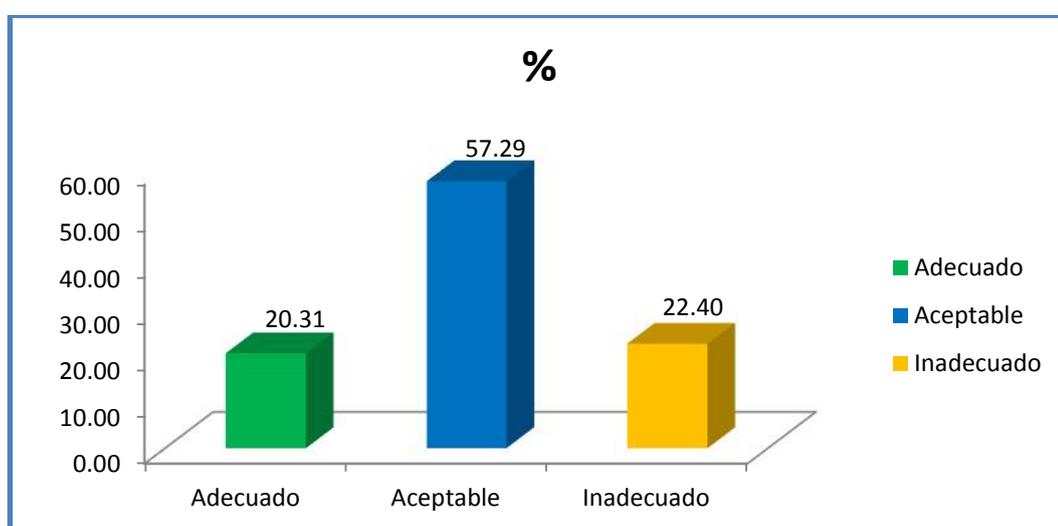
De lo anterior se puede colegir que los estudiantes y egresados de Contabilidad conocen acerca de la técnica que se encarga de estudiar, medir y analizar el patrimonio, situación económica y financiera de una empresa u organización, con el fin de facilitar la toma de decisiones en el seno de la misma y el control externo, presentando la información, previamente registrada, de manera sistemática y útil para las distintas partes interesadas.

Tabla Nº 13: Indicador Competencias en Finanzas

	f	%
Adecuado	39	20,31
Aceptable	110	57,29
Inadecuado	43	22,40
Totales:	192	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes y egresados

Figura 13: Indicador Competencias en Finanzas



Fuente: Tabla Nº 13

Interpretación:

En la tabla y figura se observa que el 57,29% de los encuestados manifiestan que las “Competencias en Finanzas” que presentan los estudiantes y egresados es “aceptable”, el 22,40% señala que es “inadecuado”; y, el 20,31% manifiesta que es “adecuado”.

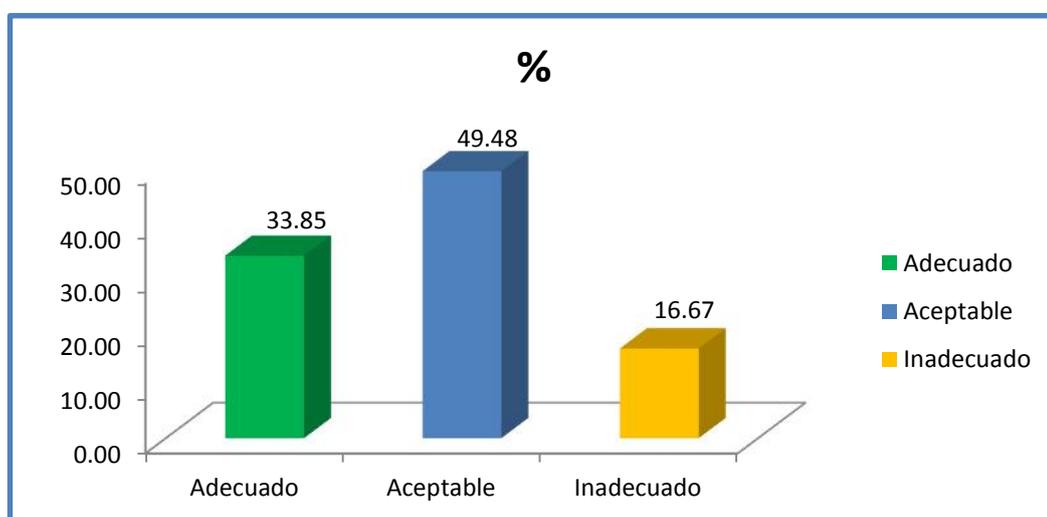
Los resultados obtenidos permiten demostrar que los estudiantes y egresados de Contabilidad conocen lo suficiente sobre las actividades relacionadas para el intercambio de distintos bienes de capital entre individuos, empresas, o Estados y con la incertidumbre y el riesgo que estas actividades conllevan.

Tabla N° 14: Indicador Competencias en Tributación

	f	%
Adecuado	65	33,85
Aceptable	95	49,48
Inadecuado	32	16,67
Totales:	192	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes y egresados

Figura 14: Indicador Competencias en Tributación



Fuente: Tabla N° 14

Interpretación:

En la tabla y figura se observa que el 49,48% de los encuestados manifiestan que las “Competencias en Tributación” que presentan los estudiantes y egresados de Contabilidad es “aceptable”, el 33,85% señala que es “adecuado”; y, el 16,67% manifiesta que es “inadecuado”.

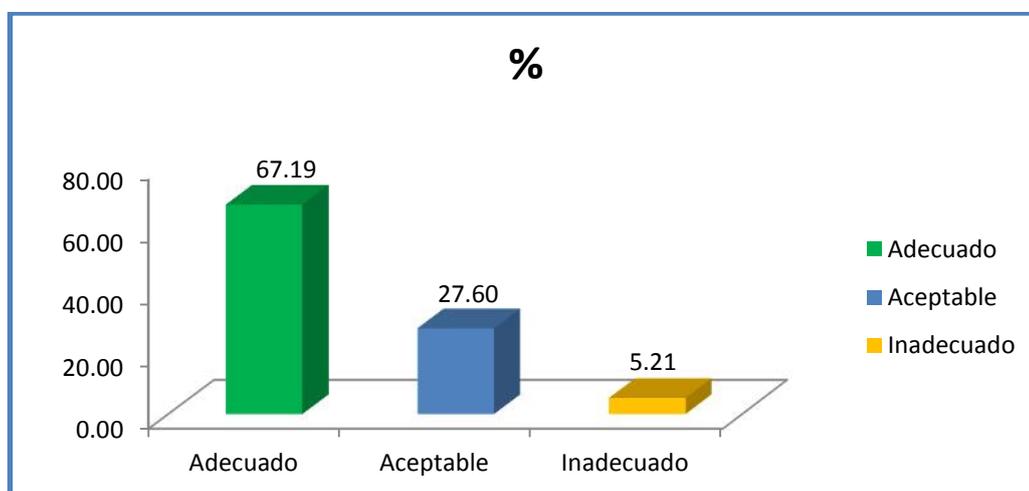
Los resultados obtenidos permiten demostrar que los estudiantes y egresados de Contabilidad conocen lo suficiente sobre el manejo de leyes e impuestos tributarios que son necesarios para el desarrollo de su carrera profesional.

Tabla Nº 15: Indicador Competencias en TICS

	f	%
Adecuado	129	67,19
Aceptable	53	27,60
Inadecuado	10	5,21
Totales:	192	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes y egresados

Figura 15: Indicador Competencias en TICS



Fuente: Tabla Nº 15

Interpretación:

En la tabla y figura, se puede observar que el 67,19% de los encuestados de los encuestados manifiestan que las “Competencias en TICS” que presentan los estudiantes y egresados de Contabilidad es “adecuado”, el 27,60% señala que es “aceptable”; y, el 5,21% manifiesta que es “inadecuado”.

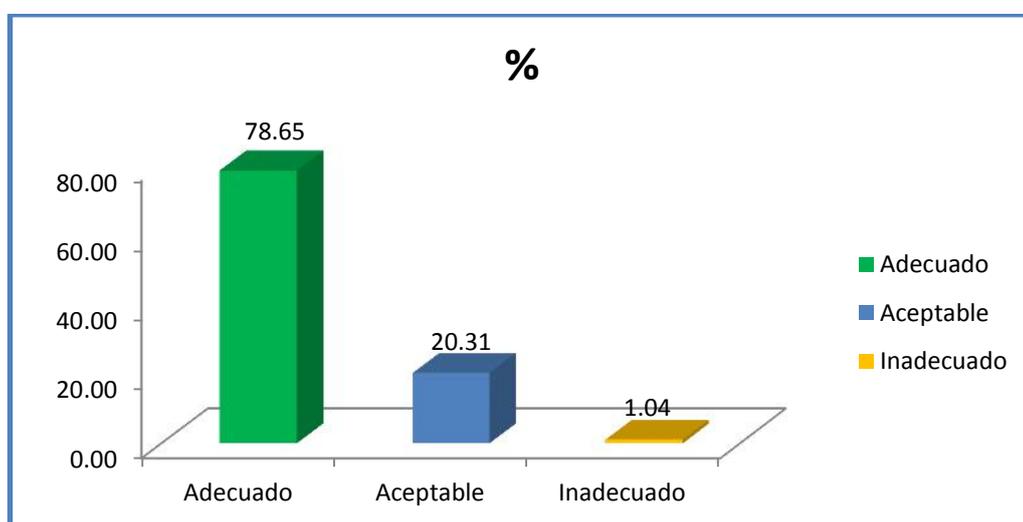
Los resultados permiten demostrar que los estudiantes conocen lo suficiente en el uso de herramientas y tecnología de la información y sistemas.

Tabla N° 16: Indicador Competencias en Visión Empresarial

	f	%
Adecuado	151	78,65
Aceptable	39	20,31
Inadecuado	2	1,04
Totales:	192	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes y egresados

Figura 16: Indicador Competencias en Visión Empresarial



Fuente: Tabla N°16

Interpretación:

En la tabla y figura, se puede observar que el 78,65% de los encuestados manifiestan que las “Competencias en Visión Empresarial” que presentan los estudiantes y egresados de Contabilidad es “adecuado”, el 20,31% señala que es “aceptable”; y, el 1,04% manifiesta que es “inadecuado”.

Los resultados permiten demostrar que los estudiantes y egresados de Contabilidad tienen competencias para crear y direccionar una empresa de acuerdo a las tendencias y necesidades del mercado.

4.3 Discusión de Resultados

La presente investigación estableció la influencia del Desempeño Docente en la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014.

Los resultados de la variable “**desempeño docente**” fueron medidos a través de los siguientes indicadores: Asistencia/Puntualidad, Planificación y aplicación, Relaciones Interpersonales, Creatividad, Perfil Humano, Desempeño en el Trabajo, Responsabilidad y compromiso social.

La aplicación del cuestionario permitió concluir que: el desempeño docente en la Escuela Académico de Contabilidad es “regular” alcanzando un 60,42% del total evaluado.

En cuanto a la evaluación de la variable “**formación profesional**” fue medida a través de los siguientes indicadores: Competencias Generales, Competencias en Auditoría, Competencias en Contabilidad, Competencias en Finanzas, Competencias en Tributación, Competencias en Tecnologías de la Información, Competencias en Visión Empresarial, los cuales luego del análisis correspondiente se halló lo siguiente:

Los resultados encontrados permitieron concluir que la Formación Profesional alcanzada por los estudiantes y egresados de la Escuela Académico de Contabilidad es “adecuada” alcanzando un 42,71%; y, el 42,19% alcanzó el nivel de “aceptable” del total evaluado.

Los resultados de del cuestionario aplicado a estudiantes y egresados, permitieron establecer la influencia del Desempeño Docente en la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014 ; los resultados obtenidos nos permitieron conocer que los Docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna

presentan un nivel de desempeño docente regular; y, la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna es aceptable.

En congruencia A.M, Castro, L. (2012), en sus tesis “La influencia de los modelos pedagógicos en el sistema educativo actual” indica a manera de conclusión y como sugerencia a todos los docentes, haciendo especial referencia a tratar de erradicar este modelo de educación tradicional, ya que es muy complicado para los alumnos de esta nueva generación que son muy despiertos y que les gusta saber el porqué de todas las cosas, debemos fomentar el pensamiento crítico y apoyar sus investigaciones, para que de esta forma puedan construir su conocimiento y que el producto obtenido después de cada clase sea un aprendizaje significativo, que los estudiantes pueden relacionar con su entorno y su vida diaria.

Adicionalmente, R. Fregona, de C, (2007) en su trabajo de investigación “El plan de estudio contable y las demandas de la actualidad” precisa que la demanda del mercado en el campo de las diversas actividades profesionales, y en especial la relacionada con la profesión contable, se ve considerablemente afectada e involucrada en el nuevo escenario mundial de los negocios, y requiere una constante revisión y análisis tanto de forma como de fondo.

Así también, J D Rodríguez, A (2010) en su Tesis “Fortalecimiento de la docencia de calidad en el programa de Contaduría Pública de la Universidad de la Amazonia” señala que la investigación surge de la necesidad de transformar las prácticas pedagógicas que desarrollan los profesores del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de la Amazonía, al buscar su articulación con los procesos de investigación y proyección social. Esa transformación es necesaria para elevar el nivel de calidad de la educación que se imparte a partir de cualificar el desempeño del profesor universitario. La investigación se sustenta en el papel del profesor investigador, el saber pedagógico y el aprendizaje institucional.

4.4 Comprobación de Hipótesis

4.4.1 Comprobación de Hipótesis Específica “a”

Los resultados alcanzados permitieron comprobar las hipótesis planteadas que sustentan:

Hipótesis específica a) ***“Los Docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna presentan un nivel de desempeño docente regular.”***

HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS:

H_1 DDR > 50 (El desempeño docente es regular)

H_0 DDNR < 50 (El desempeño docente no es regular)

Prueba de Hipótesis

Media muestral = 60.0

Desviación estándar muestral = 9.4

Tamaño de muestra = 192

Límite inferior de confianza del 95.0% para la media: 60.0 - 1.12129 [58.8787]

Hipótesis Nula: media = 50.0

Alternativa: mayor que

Estadístico t calculado = 14.7409

Valor-P = 0.0

Rechazar la hipótesis nula para alfa = 0.05.

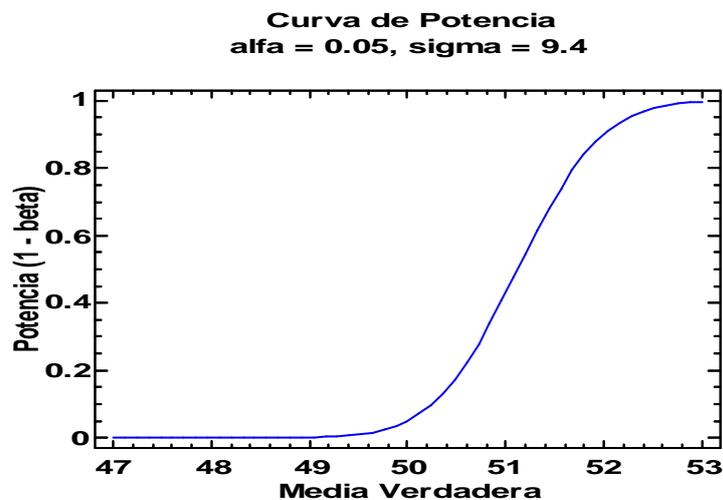
Análisis:

Este análisis muestra los resultados de realizar una prueba de hipótesis relativa a la media (μ) de una distribución normal. Las dos hipótesis a ser evaluadas aquí son:

Hipótesis nula: $\mu = 50.0$

Hipótesis alterna: $\mu > 50.0$

Dada una muestra de 192 observaciones con una media de 60.0 y una desviación estándar de 9.4, el estadístico t calculado es igual a 14.7409. Puesto que el valor-P para la prueba es menor que 0.05, puede rechazarse la hipótesis nula con un 95.0% de nivel de confianza. La cota de confianza muestra que los valores de μ soportados por los datos son mayores o iguales que 58.8787.



Los resultados y pruebas estadísticas nos permiten concluir que:

“Los Docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna presentan un nivel de desempeño docente regular”.

Por lo tanto, en función de los objetivos e hipótesis planteada queda verificada y aceptada la Hipótesis Específica “a”.

4.3.2 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA “b”

Hipótesis Específica b) ***“La formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna es aceptable.”***

HIPÓTESIS:

H_0 FPNA > 50 (La formación profesional no es aceptable)

H FPA ≤ 50 (La formación profesional es aceptable)

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Media muestral = 42.0

Desviación estándar muestral = 8.0

Tamaño de muestra = 192

Límite superior de confianza del 95.0% para la media: $42.0 + 0.954287$
[42.9543]

Hipótesis Nula: media = 50.0

Alternativa: menor que

Estadístico t calculado = -13.8564

Valor-P = 0.0

Rechazar la hipótesis nula para alfa = 0.05.

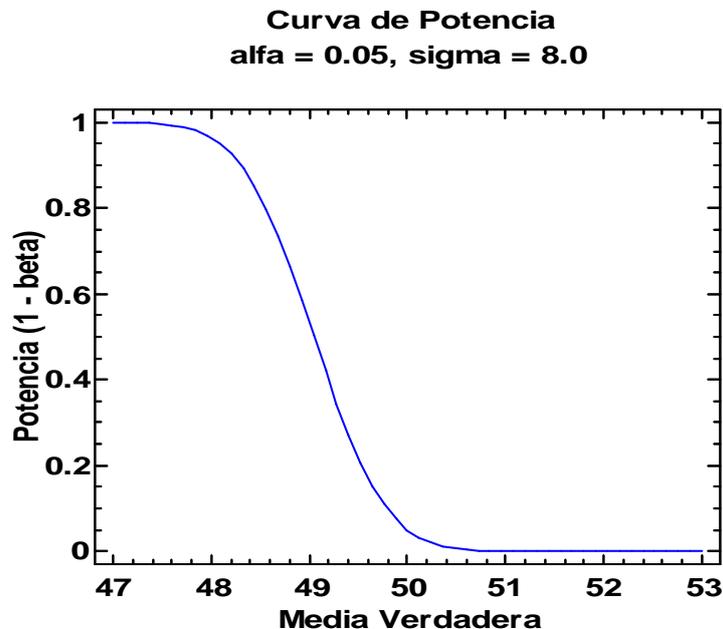
Análisis:

Este análisis muestra los resultados de realizar una prueba de hipótesis relativa a la media (μ) de una distribución normal. Las dos hipótesis a ser evaluadas aquí son:

Hipótesis nula: $\mu = 50.0$

Hipótesis alterna: $\mu < 50.0$

Dada una muestra de 192 observaciones con una media de 42.0 y una desviación estándar de 8.0, el estadístico t calculado es igual a -13.8564. Puesto que el valor-P para la prueba es menor que 0.05, puede rechazarse la hipótesis nula con un 95.0% de nivel de confianza. La cota de confianza muestra que los valores de μ soportados por los datos son menores o iguales que 42.9543.



“La formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna es aceptable.”

Por lo tanto, en función de los objetivos e hipótesis planteada queda verificada y aceptada la Hipótesis Específica “b”.

4.5.3 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA “c”

Hipótesis Específica c) “**La relación que existe entre el Desempeño Docente y la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, es directa**”.

Desempeño docente	Formación Profesional			TOTAL
	Adecuada	Aceptable	Inadecuada	
Alto	31	18	2	51
Regular	43	52	21	116
Bajo	8	11	6	25
TOTAL	82	81	29	192

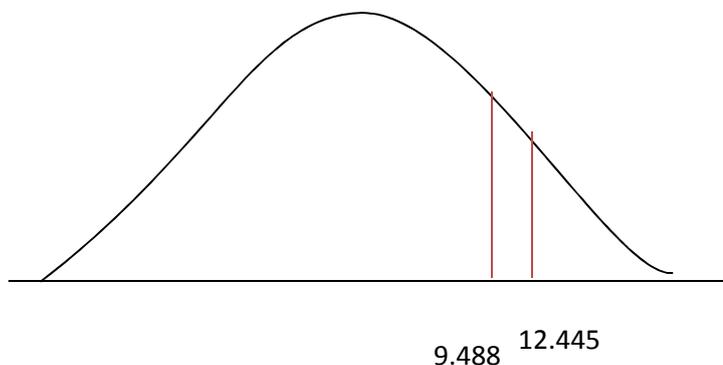
Chi cuadrado 12,445

Probabilidad	0,05
Gl	4
Valor crítico	9,488

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes y egresados

Análisis:

Las pruebas estadísticas sometidas, en el cual se observa que el valor del chi cuadrado alcanza el 12.445, con una probabilidad del 0,05 y un valor crítico del 9,488 permiten comprobar la hipótesis específica c.



4.4.4 HIPÓTESIS GENERAL

“Existe una relación significativa entre el Desempeño Docente y la Formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014”.

La hipótesis de estudio planteada, ha sido verificada en función de las tres hipótesis específicas:

- a. Los Docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna presentan un nivel de desempeño docente regular.
- b. La formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna es aceptable.
- c. La relación que existe entre el Desempeño Docente y la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, es directa.

Las cuáles han sido comprobadas tanto por los instrumentos de medición empleados y por las pruebas estadísticas sometidas. Así también se halló la relación respectiva a través de la prueba de chicuadrado.

Por lo tanto, en función de los objetivos e hipótesis planteadas queda verificada y aceptada la Hipótesis General.

CONCLUSIONES

PRIMERA:

Se ha podido establecer que los Docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna presentan un nivel de desempeño docente regular, según el comportamiento de su Asistencia/Puntualidad, Planificación y aplicación, Relaciones Interpersonales, Creatividad, Perfil Humano, Desempeño en el Trabajo, Responsabilidad y compromiso social, alcanzaron la puntuación de “regular” alcanzando un 60,42% del total evaluado.

SEGUNDA:

Se establece que la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna es aceptable, considerando el comportamiento de los indicadores en las Competencias Generales, Competencias en Auditoría, Competencias en Contabilidad, Competencias en Finanzas, Competencias en Tributación, Competencias en Tecnologías de la Información, Competencias en Visión Empresarial, alcanzaron la puntuación de “aceptable” alcanzando un 42,71%; del total evaluado.

TERCERA:

Existe relación directa entre el desempeño docente y la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna.

La prueba chi cuadrado cuyo índice alcanzó el 12.445, con una probabilidad del 0,05 y un valor crítico del 9,488 permitieron determinar la relación entre ambas variables. Lo que significa que la formación de los profesionales contables está determinada por el desempeño docente.

CUARTA:

Existe una relación significativa entre el Desempeño Docente y la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014.

Valores-P abajo de 0.05 indican correlaciones significativamente diferentes de cero, con un nivel de confianza del 95.0%. Los pares de variables Desempeño Docente y Formación Profesional, tienen valores-P por debajo de 0.05; cuyo índice nos permitió comprobar la relación directa y significativa entre las variables. Con estos resultados se puede concluir que el desempeño docente está influenciando en la formación de los profesionales contables.

SUGERENCIAS

PRIMERA:

La Escuela Académico Profesional de Contabilidad a fin de mejorar el desempeño profesional de sus docentes deben considerar lo siguiente:

- Implementar un sistema para el control eficiente de la Asistencia/Puntualidad de los docentes, se debe involucrar para ello a los diferentes actores de la Escuela a fin de alcanzar la competitividad académica de los catedráticos.
- Impulsar la planificación de las actividades académicas a fin de poder cumplir con los programas establecidos para el desarrollo de las labores académicas.
- Promover las relaciones interpersonales, a través de reuniones de coordinación frecuentes.
- Propiciar concursos pedagógicos a fin de promover programas educativos creativos e innovadores que impulsen el mejor desempeño académico de los estudiantes.
- Evaluar semestralmente el Perfil Humano de los docentes y facilitadores a fin de contar con una plana docente acorde con las expectativas del nivel superior universitario.
- Examinar periódicamente el desempeño en el trabajo, basado en el sistema de premios y recompensas, y de esta manera incentivar el mejoramiento del desempeño.
- Impulsar actividades de Responsabilidad y compromiso social, a fin de establecer una conexión directa entre la universidad y la sociedad, a fin de establecer relaciones de cooperación conjunta.

SEGUNDA:

Los directivos de la Escuela Académico Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna a fin de mejorar la Formación Profesional de los estudiantes y egresados deben considerar lo siguiente:

- Realizar una adecuada selección de los futuros estudiantes de Contabilidad a fin de que cuenten con las competencias generales, necesarias para un mejor desenvolvimiento de sus actividades académicas.
- Deben realizar un diagnóstico de las necesidades y expectativas de la sociedad requeridas para el profesional de contabilidad.
- Se debe innovar la currícula de estudios a fin de que los cursos que se dicten sean de necesidad para el desarrollo profesional de Contabilidad.
- Se debe implementar cursos electivos de formación profesional de acuerdo a las expectativas de los estudiantes y futuros profesionales, estos pueden estar orientados a los campos de: Finanzas, Tributación, Auditoría, implementado las tecnologías de información requeridas para mejorar la calidad de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.
- Se debe promover la educación basada en la generación de empleo para ello deben impulsar la visión empresarial en los estudiantes, capaces de generar y direccionar su propia empresa y poder de esta manera hacer frente a las exigencias de la globalización y la competitividad.

TERCERA:

Se debe promover la autoevaluación de la carrera profesional de Contabilidad, con la participación activa de los docentes, estudiantes y egresados a fin de evaluar las deficiencias y debilidades de la formación profesional de los estudiantes y de esta manera plantear las medidas correctivas necesarias para mejorar el nivel de académico y satisfacer las expectativas de los involucrados.

CUARTA:

Los directivos de la Escuela Académico Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, deben implementar un programa de capacitación permanente de los docentes para mejorar la formación de los profesionales de Contabilidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfaro Rocher, I., Apodaca Urquijo, P., Arias Blanco, J., García Jiménez, E., & Lobato Fraile, C. (2006). Metodologías de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias: orientaciones para el profesorado universitario ante el Espacio Europeo de Educación Superior. Madrid, Spain: Alianza Editorial.
- Álvarez de Zayas, C. (2000). Epistemología de la Educación. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
- A.M, Castro, L. (2012), en sus tesis "La influencia de los modelos pedagógicos en el sistema educativo actual"
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica, 5. Soler Vázquez, E., Alvarez Pérez, L., García González, A., Hernández, J., Ordóñez, J. J., Albuérne López, R. F., & Cadrecha Caparrós, M. Á. (1992). Teoría y práctica del proceso de enseñanza-aprendizaje. Pautas y ejemplos para un desarrollo curricular. Madrid: Narcea, 1992.
- Beraza, Miguel A. Zabalza. "El trabajo por competencias en la enseñanza universitaria." El nuevo perfil del profesor universitario en el EEES: claves para la renovación metodológica. 2008.
- Calzadilla, M. E. (2002). Aprendizaje colaborativo y tecnologías de la información y la comunicación. Revista Iberoamericana de Educación, 1(10).
- Castro, L. (2012), "La influencia de los modelos pedagógicos en el sistema educativo actual".
- Cerisola, M., Páez, H. (2003) Evaluación de los niveles de satisfacción del estudiantedocente con el componente de práctica profesional de la

- Escuela de Educación de la FACE. Revista Ciencias de la Educación, (21), 11-31.
- Daza, C. G. (2012). La formación técnica profesional en contabilidad-en el contexto Colombiano-. *Revista de Educacion y Desarrollo Social*, 6(1).
- Dextre Flores (2011). La dimensión humanística en la formación del contador público. Revista del Departamento Académico de Ciencias Administrativas volumen 6, número 11 julio 2011.
- Duart, J.M. (2011). La Red en los procesos de enseñanza de la Universidad. *Comunicar*, 37 (19), 10-13.
- Ercilla, M. A., & Tejada, N. B. (1999). La educación en valores: una propuesta pedagógica para la formación profesional. *Pedagogía Universitaria*, 4(3).
- Fernández, M. A. A. (2005). Propuesta de indicadores del proceso de enseñanza/aprendizaje en la formación profesional en un contexto de gestión de calidad total.
- Fregona, de C, (2007) "El plan de estudio contable y las demandas de la actualidad".
- Graterol, C. (2001). Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula. *Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo*.
- Gallego, F. M.(2000) Gestión humana basada en competencias. *Contribución efectiva*.
- González Rey, Fernando. (2002).Comunicación, personalidad, desarrollo. Editorial Pueblo y Educación: La Habana, pp. 100-111.

- Hernández, J. (2010). La ética profesional, ¿ un problema ético del contador público? *CICAG*, 7(1), 73-88.
- Hunt, B. (2009). Efectividad del desempeño docente: Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. PREAL.
- Ibáñez-Martín, J. A. (2001). El profesorado de Universidad del Tercer Milenio. El nuevo horizonte de sus funciones y responsabilidades. *Revista española de pedagogía*, 441-465.
- Izarra, D., López, I., & Prince, E. (2003). El perfil del educador. *Revista ciencias de la educación*, 21.
- Jiménez Aguirre, R. (2003). Contabilidad: entre la responsabilidad social y el interés público. *Criterio Libre*, 10(17), 219-234.
- Juárez, Y. (2005). Compendio analítico de normas legales y éticas que regulan la actuación del Contador Público en funciones de Auditor en Venezuela. Trabajo de grado. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado (UCLA). Barquisimeto. 110 p.
- Marcano, A., & Trestini, M. (1998). Reajuste del perfil profesional del Licenciado en Educación Mención Comercial, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. *Revista Ciencias de la Educación*, 15, 152-242.
- Montenegro, I. A. (2003). Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos. COOP. EDITORIAL MAGISTERIO.
- Ortiz, E. y MARIÑO, M. (2003). Problemas Contemporáneos de la Didáctica de la Educación Superior. Libro Electrónico. Centro de Estudios sobre Ciencias de la Educación Superior. Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya, Cuba.

- Pasmanik, D., & Cerón, R. (2005). Las prácticas pedagógicas en el aula como punto de partida para el análisis del proceso enseñanza-aprendizaje: un estudio de caso en la asignatura de química. *Estud. pedagóg*, 31(2), 71-87.
- Peñaloza, Walter (2005). *El curriculum integral*. Tercera edición. Lima: Universidad Nacional de San Marcos.
- Rodríguez Ugidos, Zaira. (2005). *Ciencia y valor*. En *Filosofía y Ciencia/Colectivo de autores.--Editorial de Ciencias Sociales: La Habana*.
- Rodriguez, A (2010) "Fortalecimiento de la docencia de calidad en el programa de Contaduría Pública de la Universidad de la Amazonia"
- Rueda Beltrán, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(2), 1-16.
- Santos Hedman, Olga. (2000). *Ciencia y valor*. En *Filosofía y Ciencia/Colectivo de autores.--Editorial de Ciencias Sociales : La Habana*, pp. 33-45.
- Tobón, S. (2006). Aspectos básicos de la formación basada en competencias. Documento de trabajo, 2006, 1-8.
- Vaillant, D. (2004). *Construcción de la profesión docente en América Latina: tendencias, temas y debates*. PREAL.
- Zabalza, Miguel 2007 *El trabajo por competencias en la enseñanza universitaria*. <<http://upd.edu.mx/varios/simpdidac2007/Zabalza.pdf>> Consulta: julio 2010.

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES CONTABLES EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS DE LA UPT, 2014”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p align="center">PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo influye el Desempeño Docente en la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014?</p>	<p align="center">OBJETIVOS GENERAL</p> <p>Establecer la influencia del Desempeño Docente en la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014.</p>	<p align="center">HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa entre el Desempeño Docente y la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Capital Intelectual</p> <p>Indicadores: Asistencia/Puntualidad Planificación y aplicación Relaciones Interpersonales Creatividad, iniciativa Perfil Humano Desempeño en el Trabajo Responsabilidad y compromiso social</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Calidad de Servicio</p> <p>Indicadores: Competencias Generales Competencias en Auditoría Competencias en Contabilidad Competencias en Finanzas Competencias en Tributación Competencias en Tecnologías de la Información Competencias en Visión Empresarial</p>	<p>Tipo de Investigación Descriptivo</p> <p>Causal Explicativa Diseño No experimental, transeccional</p> <p>Técnicas e Instrumentos Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Población Estudiantes 100 Egresados 120</p> <p>Muestra: Estudiantes: 100 Muestra: 92</p>
<p align="center">PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014?</p> <p>b) ¿Cómo es la en la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre el Desempeño Docente en la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014?</p>	<p align="center">OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Evaluar el nivel de desempeño docente en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014.</p> <p>b) Analizar la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014.</p> <p>c) Determinar la relación entre el Desempeño Docente en la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2014.</p>	<p align="center">HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>a) Los Docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna presentan un nivel de desempeño docente regular.</p> <p>b) La formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT es aceptable.</p> <p>c) La relación que existe entre el Desempeño Docente y la formación de Profesionales Contables en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, es directa.</p>		

ANEXO N° 02

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO “Desempeño Docente”

El presente cuestionario tiene como finalidad, recoger información sobre el **Desempeño Docente** en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna.

Instrucciones: A continuación se presentan 20 ítems, luego de leerlos atentamente, elija la alternativa que considera que es la respuesta correcta y marque la columna que corresponda con una X. **NO ESCRIBA SU NOMBRE, EL CUESTIONARIO ES ANÓNIMO.**

Nro.	DESCRIPCION	Siempre	A veces	Nunca
1	Llegan a tiempo para el inicio de su clase.			
2	Asisten a clases regularmente.			
3	Organizan su trabajo en función a las exigencias curriculares.			
4	Aplican estrategias adecuadas para el logro de aprendizajes.			
5	Elaboran material didáctico para la ejecución de las actividades planificadas.			
6	Dominan los temas que trata en clase.			
7	Mantienen una comunicación agradable con los alumnos y alumnas empleando un lenguaje sencillo.			
8	Mantienen un equilibrio en su conducta, ante situaciones extremas.			
9	Valoran y respetan el trabajo desarrollado por los alumnos y alumnas.			
10	Son receptivos ante los cambios que se promueven para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.			
11	Son innovadores en sus actividades, periódicamente introduce cambios y mejoras en sus actividades.			
12	Lideran procesos o actividades que beneficien a estudiantes o a la comunidad			

	educativa.			
13	Participan activamente en el trabajo en equipo.			
14	Asumen responsabilidades, que van más allá de las propias de sus funciones.			
15	Comparten activamente con los alumnos en las actividades de aprendizaje.			
16	Demuestran interés en el logro de aprendizaje por los estudiantes.			
17	Logran las metas establecidas para las funciones asignadas.			
18	Fomentan valores y buenos hábitos entre sus estudiantes.			
19	Realizan actividades que promueven la conservación del medio ambiente.			
20	Utilizan diversas estrategias para el logro de los aprendizajes de los alumnos.			

CUESTIONARIO “Formación Profesional”

El cuestionario tiene como finalidad, recoger información sobre la Formación del Profesional Contable en la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna.

Instrucciones: A continuación se presentan 30 ítems, luego de leerlos atentamente, elija la alternativa que considera que es la respuesta correcta y marque la columna que corresponda con una X. NO ESCRIBA SU NOMBRE, EL CUESTIONARIO ES ANÓNIMO.

Nro	DESCRIPCION	Sí	A veces	No
1	Considera usted que puede desempeñarse en diferentes escenarios laborales.			
2	Considera usted que se integra fácilmente a un equipo de trabajo.			
3	Estaría dispuesto a emprender un trabajo y / o liderar un equipo.			
4	Cree usted que debe seguir capacitándose cuando culmine su carrera.			
5	Le corresponde ayudar con la preservación del medio ambiente.			
		Si	Algunas	No
6	Conoce las normas de Auditoría.			
		Si	Más o Menos	No
7	Se siente en la capacidad de planificar una auditoría.			
8	Se siente en capacidad de participar en una auditoría.			
9	Podría redactar un informe de Auditoría.			
10	Puede hacer un peritaje de cálculo de intereses.			
		Si	Un Poco	No

11	Conoce la doctrina contable.			
		Si	Más o Menos	No
12	Conoce las Normas Internacionales de Contabilidad.			
		Si	Un poco	No
13	Conoce que es un hecho económico.			
14	Se siente en capacidad de realizar todo el proceso contable.			
		Si	A veces	No
15	Está en capacidad de formular, analizar e interpretar los Estados Financieros de una Empresa.			
		Si	Más o Menos	No
16	Conoce el funcionamiento de los mercados financieros nacionales e internacionales.			
17	Considera que puede estructurar el financiamiento de una empresa y sus inversiones.			
18	Considera que puede evaluar el riesgo financieros en la empresa.			
19	Conoce el sistema tributario nacional.			
20	Se siente en la capacidad de liquidar el IGV e impuesto a la Renta en una empresa.			
21	Estaría en condiciones de realizar un planeamiento tributario.			
		Si	Un poco	No
22	Maneja con facilidad Microsoft Office.			
		Si	Más o menos	No
23	Puede realizar las declaraciones ante SUNAT.			
		Si	Un poco	No

24	Maneja el T Registro y PLAME.			
25	Utiliza Microsoft Office en realizar sus trabajos.			
		Si	Algunas veces	No
26	Utiliza las redes para investigar sobre sus trabajos.			
		Si	Un poco	No
27	Conoce como funciona un negocio.			
		Si	Más o Menos	No
28	Se siente en la capacidad de dirigir un negocio.			
		Si	A veces	No
29	Cree que le corresponde contribuir con la responsabilidad social.			
30	Se considera un estratega.			

ANEXO N° 03

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD: Desempeño Docente

$$r = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{M(K - M)}{KS^2} \right]$$

Donde:

- r = Coeficiente de Confiabilidad
- K = Puntaje máximo de la Prueba 38
- M = Media 25.24
- S = Desviación estándar de las puntuaciones del test 7.18

$r = \frac{38}{38 - 1} \left[1 - \frac{25.24 \left[38 - 25.238 \right]}{38 \left[51.49 \right]} \right]$
$r = \frac{38}{37} \left[1 - \frac{25.24 \left[12.762 \right]}{1956.638095} \right]$
$r = \frac{38}{37} \left[1 - \frac{322.0861678}{1956.638095} \right]$
$r = 1.027027 \left[1 - 0.164612029 \right]$
$r = 1.027027 \left[0.835388 \right]$
$r = 0.857966$

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD: Formación Profesional

$$r = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{M(K - M)}{KS^2} \right)$$

Donde:

- r = Coeficiente de Confiabilidad
- K = Puntaje máximo de la Prueba 56
- M = Media 44.38
- S = Desviación estándar de las puntuaciones del test 6.75

$$r = \frac{56}{56 - 1} \left(1 - \frac{44.38 \left[\frac{56 - 44.381}{56} \right]}{45.548} \right)$$

$$r = \frac{56}{55} \left(1 - \frac{44.38 \left[\frac{11.619}{2550.666667} \right]}{2550.666667} \right)$$

$$r = \frac{56}{55} \left(1 - \frac{515.6643991}{2550.666667} \right)$$

$$r = 1.018182 \left(1 - 0.202168478 \right)$$

$$r = 1.018182 \left[0.797832 \right]$$

$$r = 0.812338$$