

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA TOMÁS FRÍAS  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS INANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE AUDITORIA CONTADURIA PÚBLICA SEDE - TUPIZA

PROYECTO DE  
PROGRAMAS DE  
APRENDIZAJE BAJO EL  
ENFOQUE  
F.B.C.

**ELABORA POR:**

**Lic. Aud. Neil Alfaro Soliz**

TUPIZA- BOLIVIA

# Í N D I C E

## C O N T E N I D O

PAG.

INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>GENERALIDADES Y BASES CONCEPTUALES DE FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS</b>	
1.1 FUNDAMENTACIÓN.....	3
1.2 ENFOQUE.....	4
1.3 COMPETENCIA.....	5
1.4 FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS.....	6
1.5 COMPONENTES DE LA COMPETENCIA.....	8
1.6 RAZONES PARA LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS.....	9
1.7 DIFERENCIAS ENTRE EL ENFOQUE TRADICIONAL Y EL ENFOQUE FBC..	11
1.8 MODELOS DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS.....	11
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL</b>	
2.1 FUNCIONAMIENTO.....	13
2.2 ESTRUCTURA.....	14
2.3 FILOSOFÍA Y POLÍTICAS.....	15
2.4 VISIÓN Y MISIÓN.....	16
2.5 PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE.....	17
2.6 ESTRUCTURA CURRILCULAR.....	18
2.8 NECESIDADES DE TRANSVERSALIZACIÓN.....	21
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>ANÁLISIS DEL CONTEXTO</b>	
3.1 CONTEXTO SOCIAL, CULTURAL, ECONÓMICO Y POLÍTICO.....	23
3.2 DESARROLLO DEL CAMPO DISCIPLINAR.....	31
3.3 DESARROLLO DEL CAMPO PROFESIONAL.....	39
3.4 DEMANDA DEL MERCADO LABORAL.....	43
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>PLAN DE OFERTAS</b>	
4.1 ESTABLECIMIENTO DE CONVENIOS.....	46
4.2 VALIDACIÓN SOCIAL DEL PROCESO.....	47
4.3 EQUIPO DE DOCENTES.....	48
4.4 SOCIALIZACIÓN Y DIFUSIÓN.....	50
4.5 GESTIÓN DE IMPLEMENTACIÓN.....	50
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>PROPUESTA CURRICULAR</b>	
5.1 FAMILIAS LABORALES.....	51
5.2 COMPETENCIAS BÁSICAS, GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS.....	54
5.3 UNIDADES DE COMPETENCIA.....	55
5.4 ESTRUCTURA CURRICULAR.....	57
5.5 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	63
ANEXOS	

## PRESENTACIÓN

Los constantes cuestionamientos del Gobierno Central y de la Sociedad hacia el Sistema Universitario Boliviano, demandando del mismo, mayor compromiso y eficiencia, con amplia apertura para satisfacer la demanda de conocimiento que exige el normal proceso de evolución en cuanto a la relación de Universidad - Sociedad - Estado, requieren que las Universidades Bolivianas, a través de sus diferentes unidades académicas realicen acciones tendientes a la articulación e interacción con el contexto, en tal sentido, el presente proyecto de: “Programas de Enseñanza Bajo el Enfoque de Formación Basada en Competencias”, pretende convertirse en una, de las muchas acciones que deben realizar las Universidades.

El proyecto tiene su origen en la Carrera de Auditoría Contaduría Pública Sede Tupiza, de la Universidad Autónoma Tomás Frías, el cual se fundamenta en el cumplimiento de la Línea de Acción definido en el Plan Nacional de Desarrollo Universitario aprobado en el XI Congreso Nacional de Universidades; lineamiento referido a la: **Formación Profesional de Excelencia en el Pregrado**; que establece como objetivo *“la interacción y articulación con el contexto”*. Para este efecto el proyecto contempla la incorporación de la demanda del contexto estableciendo relaciones de coordinación a través de convenios, así como la diversificación de la oferta académica incorporando actividades al servicio de la sociedad.

Considero que realizando los ajustes necesarios de acuerdo a las particularidades de cada universidad, facultades y/o carrera, el presente material establece los lineamientos suficientes y pertinentes para servir de base a otras unidades que pretenden llevar acciones de esta naturaleza. Por último quiero expresar mi agradecimiento al Lic. Juan Carlos Durán Coro y Lic. José Alcides Cuevas Ruíz, por el apoyo brindado en la realización del presente proyecto, así como a los estudiantes del primer semestre I/2011 de la materia de Práctica Comercial Laboral (AUD-160), estudiantes del séptimo semestre II/2011 de la materia de Auditoría I (AUD-720) y estudiantes del octavo semestre II/2011 de la materia de Auditoría Operativa (AUD-822), quienes colaboraron significativamente en la recolección de datos.



LIC. NEIL ALFARO SOLIZ  
DOCENTE

TUPIZA – BOLIVIA

**ROYECTO: PROGRAMAS DE APRENDIZAJE BAJO EL ENFOQUE DE  
FORMACIÓN BASADO EN COMPETENCIAS (FBC) CARRERA  
AUDITORIA - CONTADURÍA PÚBLICA SEDE TUPIZA**

**INTRODUCCIÓN**

El acelerado ritmo de cambio de la sociedad y las problemáticas advertidas sobre educación superior en los últimos tiempos, exigen que se reflexione y se planteen nuevas alternativas de satisfacer los requerimientos de formación académica, cuya creciente movilidad requiere información fiable y objetiva sobre la oferta de programas educativos, además de esto, los empleadores exigen información confiable sobre lo que significan en la práctica una capacitación o un título determinado.

Para nadie es desconocido que el área social y económica tiene que ir paralela a un área de formación académica, por otro lado, se vive en una sociedad definida como “del conocimiento” y se sabe que los conocimientos rápidamente quedan obsoletos, por lo que la satisfacción de necesidades, de nuevas competencias del mundo del trabajo es creciente pero a menudo frágil. La “sociedad del conocimiento” no sólo necesita individuos competentes sino que necesita individuos adaptables al cambio, individuos de gran movilidad, es decir, que posea competencias de alta transferibilidad.

Consiguientemente este mundo cambiante, en lo social, político, laboral, demanda la emergencia de profesionales competentes para afrontar los nuevos retos de manera adecuada, en relación a los requerimientos: del mundo real del trabajo, de la sociedad y de la gestión de la autorrealización humana. Todo esto lleva a otra constatación: esa fuerza de cambio hace que el conocimiento, las habilidades soliciten una constante adaptación para utilizarlos en contextos variados y cambiantes, “esto es la competencia”.

Ante estas circunstancias, la introducción del enfoque de competencia laboral ha significado para la formación una vía para la actualización y el acercamiento a las necesidades del ambiente empresarial, una de las más usuales críticas a los sistemas de formación académica radica en su alejamiento de las reales y cambiantes necesidades del trabajo. Este debate le impone a la formación académica el desafío de ser capaz de superar un papel preponderantemente transmisor de conocimientos y habilidades para asumir el de generar

competencias, capacidades laborales, adaptación al cambio, raciocinio, comprensión y solución de situaciones complejas; en suma una formación que se oriente a la generación de competencias.

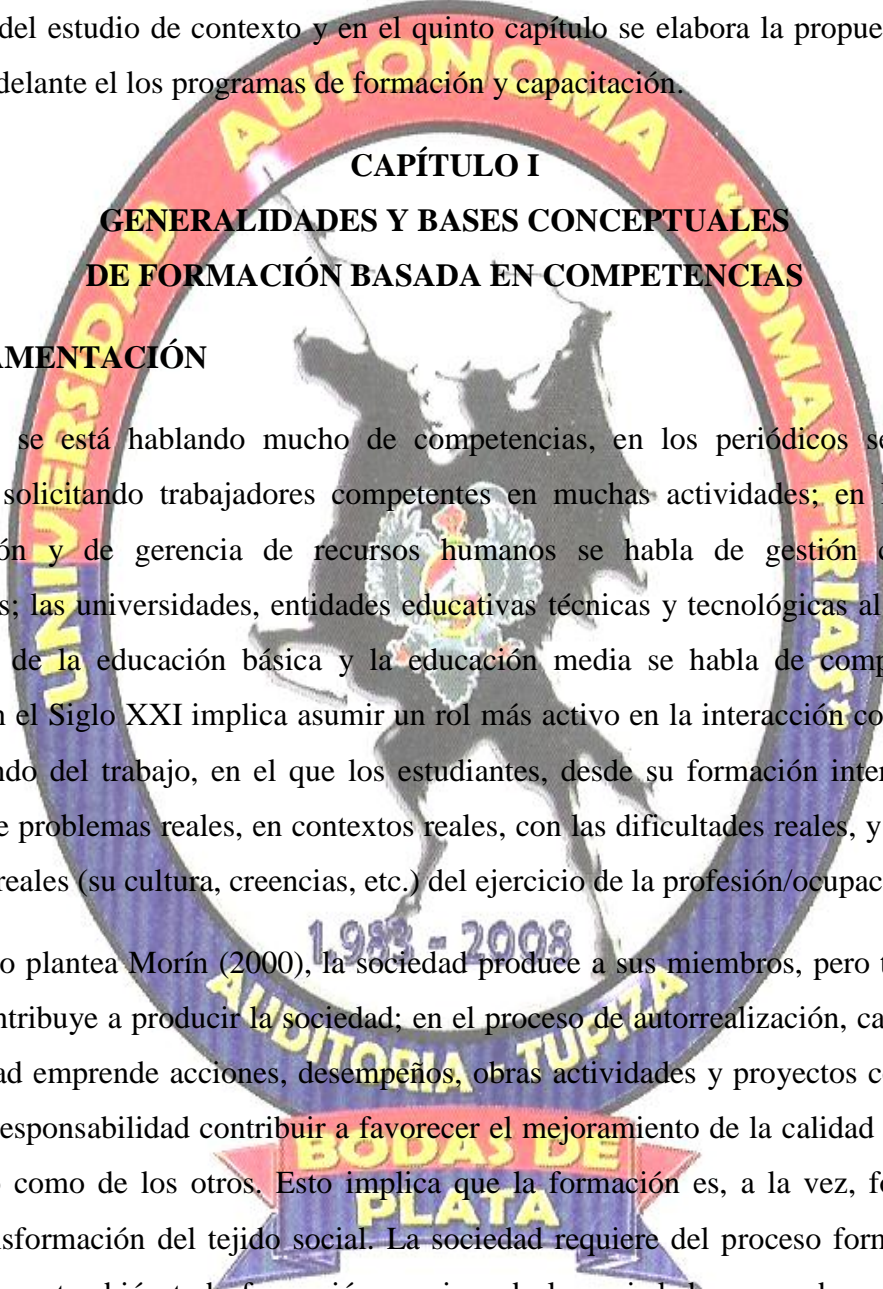
Por otra parte, se da por constatado que el programa se basa en la identificación y determinación de necesidades de la sociedad, a partir de una evaluación del contexto social y educativo del centro de formación académico donde se va a desarrollar, a la vez que se considera como finalidad general de la metodología de la enseñanza de programas basados en competencias la toma de decisiones para la mejora del proceso de intervención y del logro de resultados. Para que la vida laboral o profesional de las personas pueda desarrollarse, necesita nutrirse permanentemente de conocimientos nuevos y especializaciones pero, fundamentalmente, necesita de un nuevo tipo de aprendizaje.

A partir de la convicción de que todo ser humano debe actuar, tanto en su condición de ciudadano como de trabajador en tres dimensiones fundamentales como son: las relaciones consigo mismo, con los demás (vida en familia y participación en el espacio social más amplio) y con el entorno, el presente proyecto pretende materializar un aprendizaje que, en tiempos de cambio e incertidumbre, sea capaz de incrementar la empleabilidad de las personas en términos de acceso, mantenimiento, movilidad o generación de empleo y que ya no puede circunscribirse a una etapa en el inicio de su vida profesional sino que debe ser un proceso permanente.

En los Programas propuestos se abordarán la formación para la empleabilidad y la ciudadanía con un conjunto articulado que incorpora como estrategia pedagógica las dimensiones personales y relacionales del aprendizaje, la propuesta está pensada para articularse con las actividades de Orientación Ocupacional; estimulando en cada persona la definición y gestión de un proyecto personal viable de empleo y formación centrado en el mejoramiento de la empleabilidad. Se trata de una propuesta para ser desarrollado en cursos mixtos en el que los docentes desarrollan su pedagogía en base a ejercicios de aula de aplicación flexible y para ser adaptada a las diferentes realidades.

El presente documento consta de cinco capítulos; en el primer capítulo se hace referencia a las consideraciones más importantes sobre el enfoque de formación basado en competencias; en el

segundo capítulo se realiza un diagnóstico de la Carrera de Auditoría – Contaduría Pública Sede Tupiza; en el tercer capítulo se realiza el estudio del contexto para obtener información de los principales actores sociales para identificar con precisión las necesidades de formación y capacitación; en el cuarto capítulo se elabora las ofertas de formación y capacitación en base al resultado del estudio de contexto y en el quinto capítulo se elabora la propuesta curricular para llevar adelante el los programas de formación y capacitación.



**CAPÍTULO I**  
**GENERALIDADES Y BASES CONCEPTUALES**  
**DE FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS**

### **1.1 FUNDAMENTACIÓN**

Actualmente se está hablando mucho de competencias, en los periódicos se ven avisos clasificados solicitando trabajadores competentes en muchas actividades; en los libros de administración y de gerencia de recursos humanos se habla de gestión con base en competencias; las universidades, entidades educativas técnicas y tecnológicas al igual que en los colegios de la educación básica y la educación media se habla de competencias. La educación en el Siglo XXI implica asumir un rol más activo en la interacción con el contexto real del mundo del trabajo, en el que los estudiantes, desde su formación intervienen en la resolución de problemas reales, en contextos reales, con las dificultades reales, y con el grupo de personas reales (su cultura, creencias, etc.) del ejercicio de la profesión/ocupación.

Como bien lo plantea Morín (2000), la sociedad produce a sus miembros, pero también cada miembro contribuye a producir la sociedad; en el proceso de autorrealización, cada integrante de la sociedad emprende acciones, desempeños, obras actividades y proyectos con los cuales tiene como responsabilidad contribuir a favorecer el mejoramiento de la calidad de vida tanto de sí mismo como de los otros. Esto implica que la formación es, a la vez, formación del sujeto y transformación del tejido social. La sociedad requiere del proceso formativo de sus miembros, pero también toda formación requiere de la sociedad para poder realizarse. Por tanto, no hay sociedad sin formación, ni formación sin sociedad. (S. Tobón, 2005)

Esto significa, que la formación debe considerar la estrecha articulación entre la oferta y la demanda, ésta articulación se logra a partir de la competencia que se refiere al desempeño que

tiene impacto sobre el contexto, no sólo lo comprende sino que lo transforma. Pensar la educación desde el enfoque de competencias implica, por tanto, un proceso continuo de construcción – deconstrucción del conocimiento. La oferta no está definida por la metodología (que ha sido hasta la actualidad autorreferente) si no, que está definida por las características y requerimientos del contexto, tomando en cuenta la influencia que el ser humano tiene sobre él, como ser integral y complejo. Pero también está definida por la misma identidad institucional, y es por esto que al realizar el estudio de contexto para planificar la oferta educativa, se parte por reconocer dicha identidad en relación a la especificidad de la carrera, partiendo de la visión, misión, políticas y filosofía institucional, además de hacer un análisis crítico de la oferta actual de la carrera que permitirá un diagnóstico inicial a partir del cual se detecta la brecha entre la oferta educativa y la demanda del contexto.

Antes de adentrarse en los fundamentos de la Formación Basada en Competencias (FBC), es imprescindible hacer referencia a las bases conceptuales y metodológicas de este enfoque, consecuentemente, se estudia la definición de “competencia” enmarcándola en un “enfoque” de formación.

## 1.2 ENFOQUE

Para realizar una mejor ilustración del presente proyecto, se hace referencia a las siguientes definiciones de enfoque de distintos autores:

*“Dirigir la atención o analizar, estudiar y resolver un asunto: «La inquietaba la forma en que su prima enfocaba esa dificultad», enfocar el problema desde la perspectiva de la psicología”<sup>1</sup>.*

*“Manera a través de la cual un individuo, grupo, empresa, entre otros, considerarán un determinado punto en cuestión, asunto o problema, en términos de una negociación”<sup>2</sup>.*

*“Un enfoque se trata de un tipo de acercamiento estratégico a un problema, su comprensión o intervención, constituyéndose en una visión particular o colectiva de un contexto o problema y la forma de abarcarlo con la intencionalidad de intervenir, cambiar y resolverlo”<sup>3</sup>.*

---

<sup>1</sup> [www.psicopedagogia.com](http://www.psicopedagogia.com)

<sup>2</sup> Florencia General: 8 de mayo de 2009

<sup>3</sup> [www.comunidadandina.org](http://www.comunidadandina.org)

Por lo tanto un enfoque no es otra cosa que una manera de mirar, comprender y actuar sobre una realidad en particular, el cual requiere una organización de pensamiento que lo evidencia y lo organiza y, una manera de hacer particular que lo actualiza en la realidad, es decir, que hablar de un enfoque por competencias no es otra cosa que concebir una realidad, en este caso, de estudio, de trabajo..., en función de la competencia.

### 1.3 COMPETENCIA

La existencia de varias definiciones del término “*competencia*”, permite realizar un estudio con mayor amplitud, consecuentemente contar con parámetros de comparabilidad. A continuación se mencionan algunas definiciones:

*“Una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. No es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada”*<sup>4</sup>.

*“Procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación, para resolver problemas y realizar actividades, aportando a la construcción y transformación de la realidad, integrando las tres dimensiones del saber”*<sup>5</sup>.

*“Conjuntos complejos de conocimientos, habilidades, actitudes, valores, emociones y motivaciones que cada individuo o cada grupo pone en acción en un contexto concreto para hacer frente a las demandas peculiares de cada situación”*<sup>6</sup>

Se puede manifestar que nadie desconoce el término competencia, por el mismo hecho de que el pertenece a la comunicación en la vida cotidiana, es un atributo asignado a personas que se distinguen en su quehacer cotidiano: son competentes, poseen y manifiestan por sus actos la posesión de una competencia. Sin embargo, el término “*competencia*” reviste una significación particular cuando se habla de ella en el mundo del trabajo, de los servicios y de la producción. Más particularmente cuando caracteriza y define un “enfoque” particular.

<sup>4</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT)

<sup>5</sup> Sergio Tobón

<sup>6</sup> Pérez Gómez, Ángel Ignacio. (2007). La naturaleza de las competencias básicas y sus aplicaciones pedagógicas.

De las definiciones estudiadas se infiere la siguiente definición: La *Competencia*, es un ejercicio en conocimientos de un proceso complejo que compone de forma eficiente las tres dimensiones del saber (saber conocer, saber hacer y saber ser), destinados a actividades y a la solución de dificultades del entorno del trabajo y del contexto con el que se interactúa.

#### **1.4 FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS**

La formación basada en competencias (FBC) puede ser entendida como un proceso abierto y flexible de desarrollo de competencias laborales que, con base en las competencias identificadas, ofrece diseños curriculares, procesos pedagógicos, materiales didácticos y actividades y prácticas laborales a fin de desarrollar en los participantes, capacidades para integrarse en la sociedad como ciudadanos y trabajadores.

El desarrollo de las competencias clave para la empleabilidad adquiere una importancia central en los procesos formativos y, desde ya, debe estar presente en todas las fases de planificación curricular e, incuestionablemente, en las de diagnóstico y diseño, asimismo, en la vida cotidiana y en los hogares se exigen lecturas eficientes y conocimientos variados. La tecnificación de la vida urbana y del trabajo doméstico, que modifica la vida familiar y las relaciones comunitarias e, incluso, cambia los estilos de vida, demanda también calificaciones y efectividad de los conocimientos.

Para un ejercicio ciudadano consciente y respetuoso de la diversidad al igual que para el trabajo actual se requiere de capacidad de comprensión del medio en el cual se actúa, valoración de la complejidad y de la diversidad, abordaje sistémico de la realidad, comunicación, trabajo en equipo, solidaridad, participación, autocuidado y cuidado de los/as demás, etc. Consecuentemente se deben identificar competencias clave para la empleabilidad, desde una perspectiva de apoyo a la integración de los sectores más desfavorecidos y de baja formación académica; realizando una contemplación de las distintas categorizaciones existentes y disponibles, se consideran prioritarias las siguientes competencias.

##### **1.4.1 Competencias Básicas**

Denominadas también Instrumentales, son aquellas asociadas a conocimientos, habilidades y valores fundamentales y que, normalmente, son adquiridas en las etapas,

ciclos o niveles formación general. Dichas competencias están referidas, entre otras cosas, a la capacidad de comprensión y manejo de ideas y pensamientos, las destrezas de comunicación oral y escrita, la capacidad de organizar el propio tiempo, el manejo de estrategias de aprendizaje, la toma de decisiones, habilidades de interacción social, la habilidad de expresión de sentimientos, las habilidades de crítica y autocrítica, y la capacidad de resolución de problemas, en resumen están referidas a: “aprender a aprender”.

#### 1.4.2 Competencias Transversales

Denominadas también como: Genéricas, Intermedias, Generativa o Generales; están referidas a “aprender a hacer”, en el sentido de movilizar y adaptar conocimientos y capacidades a circunstancias nuevas, son especialmente importantes porque amplían alternativas y dan movilidad; entre los cuales se destacan: la capacidad de anticipar amenazas y oportunidades, de integrar y desarrollar una visión sistémica de la realidad lo que incluye el control y la corrección de tareas, de organizarse, planificar, gestionar la tarea, los recursos y, especialmente, el tiempo y la información.

También se incluyen entre ellas la adquisición de cultura tecnológica (trabajar y aplicar la tecnología a la tarea y a la vida cotidiana) y, con especial relevancia, la capacidad de emprender, que es condición de empleabilidad en el actual contexto.

#### 1.4.3 Competencias Actitudinales

Para aprender a ser y estar, fortalecer la identidad y eliminar autolimitaciones, en nuestras sociedades, la autoestima y el respeto aparecen muy ligados a mantener un empleo, sea cual sea, y el desempleo trae aislamiento y conflictos personales y familiares; estas competencias son fundamentales para superar barreras mentales y sociales que limitan el posicionamiento y empoderamiento.

Entre estas merecen priorización las habilidades personales (reforzamiento de la identidad y seguridad personal, autorresponsabilidad y protagonismo en el propio proceso de empleo/formación, autonomía) y las interpersonales o sociales: (trabajo en grupo, responsabilidad y autorregulación, relacionamiento personal, capacidad de negociación,



saber escuchar y comunicarse, manejo de la diversidad, discriminación emocional en las situaciones laborales, etc.

### 1.4.4 Competencias Técnicas

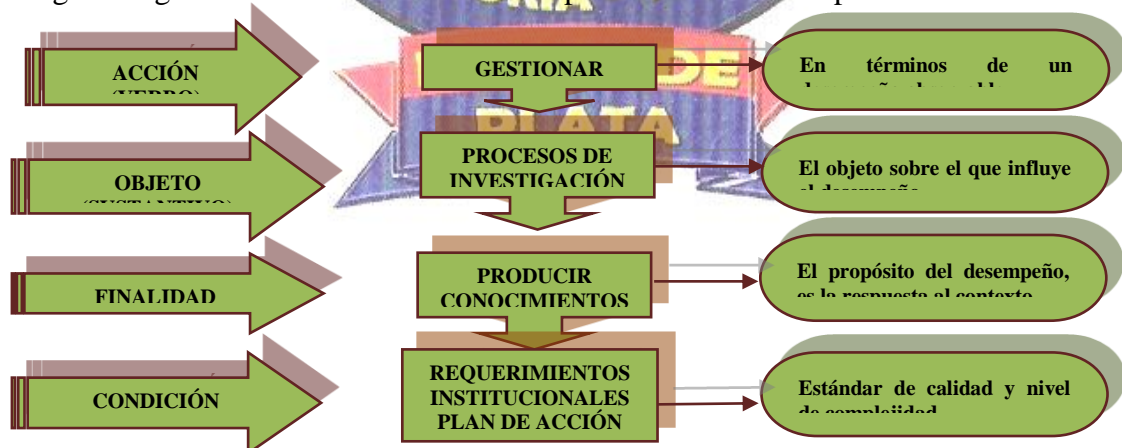
Llamadas también profesionales, específicas o especializadas, son las propias del ámbito laboral, se relacionan con aspectos técnicos directamente vinculados con la ocupación o profesión y que no son fácilmente transferibles a otros contextos laborales. Son aquellas que le permiten a la persona desempeños apropiados específicos en una profesión determinada en el mundo del trabajo. Para algunos autores, éste tipo de competencias se dividirían, a su vez, en:

- a) Profesionales básicas; Aquellas competencias que deberían ser desarrolladas/adquiridas/logradas en los primeros ciclos de formación profesional. En palabras más relacionadas con nuestro contexto, las correspondientes a las materias / asignaturas básicas de cualquier carrera.
- b) Profesionales específicas; Relacionada a aquellas que dan carácter de identidad y especificidad de la carrera o profesión.

De lo estudiado en párrafos anteriores se deduce, que el desempeño basado en el enfoque de competencias permite, no sólo comprender la realidad, sino transformarla, en un continuo proceso de contextualización del desempeño (saber local) y descontextualización del desempeño (saber global).

### 1.5 COMPONENTES DE LA COMPETENCIA

En el siguiente gráfico se ilustra los cuatro componentes de una competencia:



Del gráfico se resume lo siguiente: gestionar los procesos de investigación en una determinada área del ejercicio profesional, con el fin de producir nuevo conocimiento, teniendo en cuenta los requerimientos institucionales y el plan de acción que se haya establecido para el efecto.

## **1.6 RAZONES PARA APLICAR LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS**

Son incontables las razones para implementar el enfoque de FBC en el proceso de enseñanza y aprendizaje, a continuación describiremos algunas de las más relevantes:

### **1.6.1 Pertinencia**

La FBC permite planificar e implementar la oferta educativa desde el mundo real del trabajo, en efecto, la definición de la oferta educativa, se basa en un estudio de contexto, que permite recoger la información adecuada, para poder responder a las exigencias locales y globales; actuales y a futuro. Se trata de una alianza estratégica con los actores pertinentes del contexto, para un continuo trabajo de planificación e implementación de la oferta educativa.

### **1.6.2 Flexibilidad**

Favorece un diseño curricular modular con entradas y salidas en relación al reconocimiento de competencias independientemente de dónde se hayan adquirido.

### **1.6.3 Adaptabilidad**

Al ser un enfoque (y no un modelo) la FBC se adapta a cualquier contexto educativo, sistema político, contexto socio – cultural, etc., la FBC se aplica a cualquier ámbito educativo: educación primaria y secundaria, educación técnica, educación superior, formación en la empresa, etc. Sin embargo, para cada ámbito es necesario adecuar la metodología (que es adaptable a cualquier contexto, ámbito).

### **1.6.4 Idoneidad**

Permite planificar la oferta educativa en función a la solución de problemas reales y demandas concretas, se trata de un continuo ejercicio de contextualizar y descontextualizar para poder adaptarse y responder a la realidad, la FBC permite la



respuesta a situaciones reales del mundo laboral desde su planificación macrocurricular, hasta su implementación en el aula.

La FBC integra, desde el “primer día de clases”, las tres dimensiones del saber en un desempeño específico, que da una respuesta idónea a la demanda del contexto, por lo que el saber se integra en el mismo proceso de formación, y no una vez concluido éste, al insertarse al contexto del trabajo. El país requiere la preparación de RRHH en las instituciones educativas y no que éstos salgan a aprender o integrar conocimientos recién al insertarse en el mercado laboral.

### **1.6.5 Inserción Laboral**

Desarrollo de competencias para desenvolverse plenamente en sociedades complejas y entornos cambiantes, mejora de oportunidades de inclusión social y permanencia en el mundo del trabajo (empleabilidad); pero sobre todo promueve el desarrollo del emprendedurismo (generación de empleo). El país requiere generadores de empleo, que fortalezcan el aparato productivo interno, con “fuertes raíces en su tierra y con antenas hacia el mundo”, la FBC aporta, desde su misma metodología, a la consolidación del Proyecto País y a la autorrealización personal a través del Proyecto de vida.

### **1.6.6 Innovación**

Demanda un nuevo rol de los educadores/facilitadores y nuevos contextos de formación, hoy en día, el papel del educador/facilitador ya no es “enseñar” unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, sino que el nuevo rol del docente consiste en guiar a los estudiantes a “aprender a aprender” y promover el desarrollo de sus competencias en espacios reales o simulados de trabajo, el educador/facilitador deberá gestionar la manera de que el estudiante tome consciencia de su realidad y desarrolle los saberes necesarios para interactuar con idoneidad en dicha realidad, no sólo para comprenderla, sino también para transformarla.

La educación en el Siglo XXI implica asumir un rol más activo en la interacción con el contexto real del mundo del trabajo, en el que los estudiantes, desde su formación intervienen en la resolución de problemas reales, en contextos reales, con las dificultades reales, y con el

grupo de personas reales (su cultura, creencias, etc.) del ejercicio de la profesión/ocupación. Es así que la FBC, se constituye en un enfoque, que permite articular la oferta educativa con las demandas, requerimientos y características del contexto; es decir, contribuye a disminuir la brecha entre la oferta educativa y la realidad del contexto:

### 1.7 DIFERENCIAS ENTRE EL ENFOQUE TRADICIONAL Y EL ENFOQUE FBC

ENFOQUE TRADICIONAL	ENFOQUE FBC
a) Enfoque de oferta	a) Enfoque de demanda
b) Fragmentación institucional	b) Integración - articulaciones
c) Programas rígidos	c) Programas flexibles (modulares)
d) Formación de carácter terminal	d) Formación a lo largo de toda la vida
e) Centrada en la transmisión de conocimientos y aspectos técnico específicos. Asignaturas	e) Centrada en el desarrollo de competencias, integración de saberes
f) Falta de información comparable	f) Estándares comparables

### 1.8 MODELOS PARA ABORDAR LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Tobón (2007) afirma que: “Hay múltiples modelos desde los cuales aplicar las competencias, y todos ellos son válidos para orientar el diseño curricular en educación aunque hay algunos más convenientes que otros”, hay concordancia en relación a la primera parte del enunciado, respecto a que todos ellos son válidos, sin embargo no hay enfoques más convenientes que otros como una condición, más bien el enfoque se convierte en adecuado o inadecuado en relación al ámbito de intervención y al contexto en el que se desea implementar el cambio. Los 5 modelos más importantes en la actualidad son: funcionalista, conductual, constructivista, sistémico y complejo. A continuación se presentan algunas características de cada uno de estos modelos:

#### 1.8.1 Modelo Conductual

Abordar la Formación Basada en Competencias (FBC), desde éste modelo ha tenido resultados sustantivos en su aplicación en organizaciones productivas y de servicio donde la FBC ha contribuido a implementar una filosofía de calidad en la institución, produciendo importantes innovaciones educativas.

### 1.8.2 Modelo Constructivista

Este modelo ha sido abordado con mayores resultados en el ámbito de la educación primaria y secundaria, y se ha implementado con mayor énfasis en lo referente al diseño microcurricular y el manejo del aula.

### 1.8.3 Modelo Funcionalista

El presente modelo se basa en el análisis funcional y ha sido abordado con mayor éxito en el ámbito de educación técnica y politécnica. Permite sobretodo diseñar sistemas de evaluación en base a estándares de calidad; calidad entendida como estandarización de procesos.

### 1.8.4 Modelo Sistémico

El modelo hace más énfasis en lo social que en los estándares, por lo que obtiene resultados más significativos cuando se pretenden definir líneas de investigación o de interacción social o cuando se lo trabaja en organizaciones sistémicas donde más que los procesos interesan las interrelaciones entre los mismos.

### 1.8.5 Modelo Complejo

Este modelo hace énfasis en el estudio de contexto, es decir al desempeño articulado con las características y requerimientos del entorno para que éste sea pertinente, por lo tanto es el modelo que se ajusta con mayor pertinencia a las características de la Universidad Pública Boliviana ya que más allá de identificar funciones y tareas, éstas se articulan con elementos sociales, culturales, políticos; tanto regionales, como nacionales; al mismo tiempo permite articular el desempeño idóneo a los avances científicos y determinar también las tendencias a futuro.

Consecuentemente, este será el modelo a utilizar en la presente propuesta y vale la pena indicar que se trata de una metodología que permite articular la oferta educativa, con la demanda del contexto, con la realidad del mundo del trabajo, para lo cual se partirá desde la planificación “escuchando la demanda”, ya que la oferta se planificará desde el mismo contexto y ya no desde adentro de las paredes institucionales de manera autorreferencial.



Por lo tanto, el proceso metodológico por el cuál se diseña el currículo en base a competencias en la formación académica, parte de la comprensión del ser humano como un ser complejo e integral, enfoque complejo, que se constituye como un método de construcción del saber humano desde un punto de vista integral. El abordaje del Pensamiento Complejo como método dentro del diseño curricular en base a competencias, permite una nueva racionalidad en la comprensión del mundo y del ser humano.

## **CAPÍTULO II**

### **DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

Es importante realizar el acopio de toda la información primaria y secundaria a través de fuentes documentales adecuadas y pertinentes, con el propósito que dicha información sirva de referencia para la orientación del presente proyecto y se considere aquellos aspectos fundamentales de la identidad institucional y de la oferta educativa actual.

#### **2.1 FUNCIONAMIENTO**

La Sede Universitaria de Tupiza dependiente de la Universidad Autónoma Tomás Frías, inició sus actividades académicas el 13 de mayo de 1983 con la carrera de Contabilidad a Nivel de Técnico Superior. Por las constantes demandas internas y externas de transformación a nivel de licenciatura y habiendo transcurrido aproximadamente dos décadas se alcanza la anhelada jerarquización mediante Resolución del Honorable Consejo Universitario N° 168/2002 de fecha 5 de diciembre de 2002 años, que en su artículo primero establece la homologación de la Resolución N° 040/2002 del Consejo Facultativo de la Facultad de Ciencias Económicas Financieras y Administrativas mediante el cual eleva el nivel académico de Técnico Superior en Contabilidad a Licenciatura en Auditoría – Contaduría Pública.

La Carrera de Auditoría – Contaduría Pública Sede Tupiza se encuentra ubicada en la calle Bolívar esquina Plaza Independencia, la infraestructura con la que cuenta la carrera es amplia y en la actualidad se encuentra en proceso de construcción un paraninfo con capacidad para doscientas personas y dos aulas con capacidad para cien estudiantes cada una, en la actualidad cuenta con cuatrocientos cincuenta estudiantes distribuidos en los diferentes semestres, diez y siete docentes y cinco administrativos, así mismo, la carrera cuenta con equipamiento de

acuerdo al avance de la tecnología, cuyo uso repercute positivamente en el proceso enseñanza – aprendizaje, pero que los mismos requieren constante actualización.

La normativa que rige el funcionamiento de esta unidad académica son: la Constitución Política del Estado, lineamientos emitidos por el Congreso de Universidades, el Estatuto Orgánico de la Universidad Autónoma Tomás Frías, Resoluciones emitidas por el Honorable Consejo Universitario, Resoluciones emitidas por Consejo Facultativo, Resoluciones emitidas por la Comisión de Estudios de la Carrera de Auditoria – Contaduría Pública Sede Tupiza, los reglamentos de claustros, reglamento de Gabinete de Auditoria, Reglamento de Graduación y otros que son de aplicación respetando la autonomía universitaria.

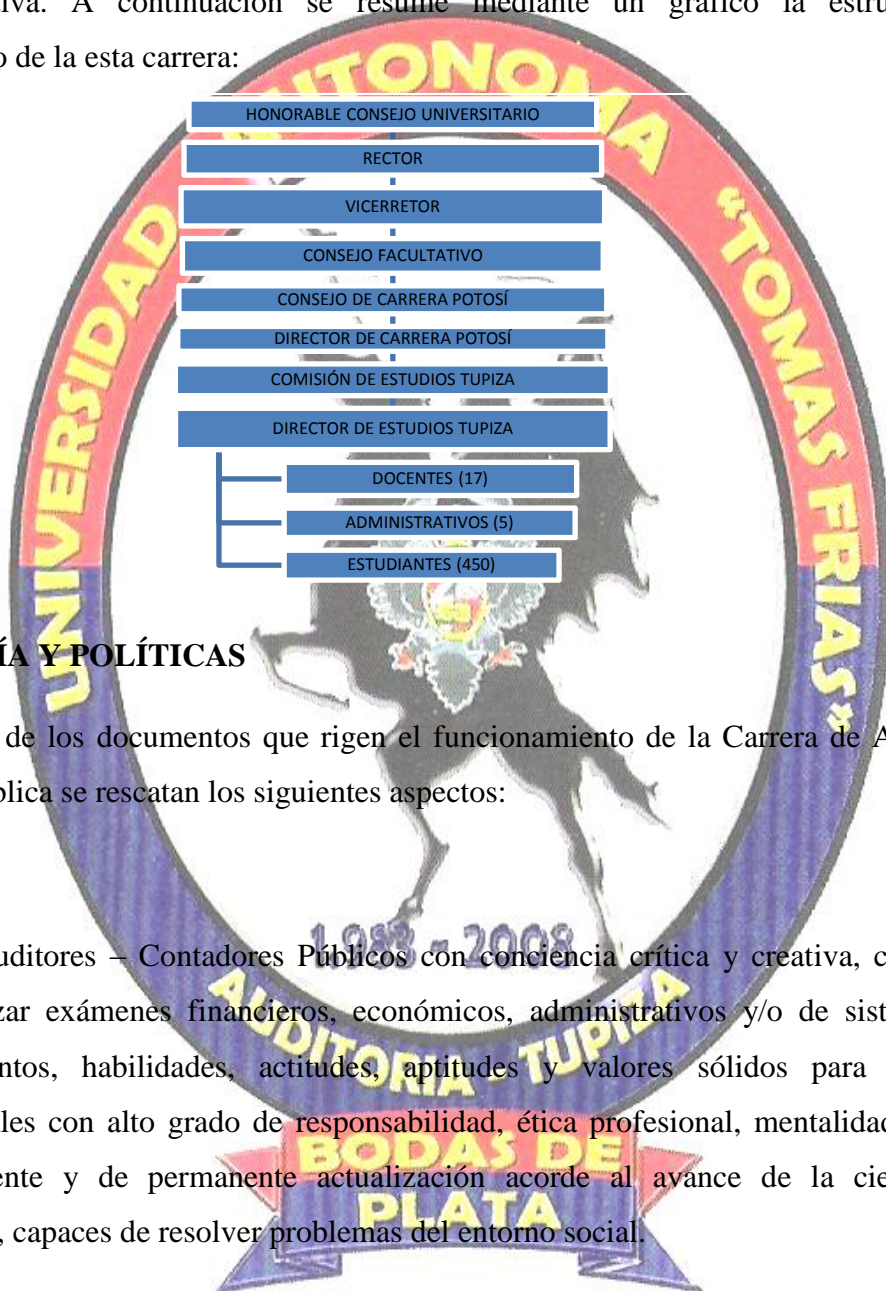
Esta unidad académica realiza actividades de cultura e interacción a través de la participación en campeonatos deportivos en sus diferentes disciplinas y como resultado ocupa sitios privilegiados enalteciendo de esta manera la Carrera de Auditoria – contaduría Pública y por ende la U.A.T.F. Otra de las actividades importantes de interacción y cultura es la Entrada Universitaria que se convirtió en un éxito en las tres versiones realizadas en el mes de noviembre a partir del año 2008, con la participación de las diferentes Sedes Universitarias de Uyuni, Uncía y Villazón, así como las unidades educativas de nuestra ciudad y otras agrupaciones de renombre.

## **2.2 ESTRUCTURA**

La máxima instancia de la universidad Autónoma Tomás Frías es el Honorable Consejo Universitario precedida por el Rector y como Autoridad Académica el Vicerrector, la carrera de Auditoria – Contaduría Pública Tupiza de acuerdo al artículo primero de la Resolución N° 168/2002 del Honorable Consejo Universitario, forma parte de la carrera de Auditoria – Contaduría Pública de Potosí y consecuentemente forma parte de la Facultad de Ciencias Económicas Financieras y Administrativas cuya situación no se ha podido evidenciar objetivamente ya que no se cuenta con ninguna participación en el Consejo Facultativo ni el Consejo de Carrera de Auditoria - Contaduría Pública de Potosí.

Esta unidad académica como máxima instancia cuenta con una Comisión de Estudios conformado por tres representantes docentes y tres representantes estudiantiles, precedido por

el Director de estudios que es elegido de forma democrática a través de la votación de docentes y estudiantes, bajo la dependencia y responsabilidad del director de estudios se encuentran los diez y siete docentes, los cuatrocientos cincuenta estudiantes y los cinco administrativos, así como todos los bienes muebles e inmuebles con los que cuenta esta unidad educativa. A continuación se resume mediante un gráfico la estructura del funcionamiento de la esta carrera:



## 2.3 FILOSOFÍA Y POLÍTICAS

De la revisión de los documentos que rigen el funcionamiento de la Carrera de Auditoria – Contaduría Pública se rescatan los siguientes aspectos:

### 2.3.1 Filosofía

Formar Auditores – Contadores Públicos con conciencia crítica y creativa, capacitados para realizar exámenes financieros, económicos, administrativos y/o de sistemas, con conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes y valores sólidos para el efecto. Profesionales con alto grado de responsabilidad, ética profesional, mentalidad amplia e independiente y de permanente actualización acorde al avance de la ciencia y la tecnología, capaces de resolver problemas del entorno social.

### 2.3.2 Objetivo

Integrar y perfeccionar los procesos académico, laboral e investigativo prospectivamente para lograr la pertinencia y competencia profesional.

### 2.3.2 Políticas

- Gestión de recursos para encarar la conclusión de los proyectos de infraestructura.
- Administración de las actividades académicas de manera óptima para el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.

### 2.4 VISIÓN Y MISIÓN<sup>7</sup>

La Universidad Autónoma Tomás Frías es una institución de educación superior que se halla en franco avance hacia la acreditación universitaria que le permite formar no solo profesionales con conocimiento intelectual, sino también capacitados para dar soluciones a los problemas del entorno, de modo que la competencia y la competitividad de los nuevos profesionales sea óptima, formándose con un amplio sentido de equidad y equilibrio en la distribución de la riqueza del país; además, los profesionales de la Tomás Frías, son formados con espíritu de positivismo, tolerancia y ética en trato a sus semejantes.

#### 2.4.1 Visión de la Carrera Auditoría – Contaduría Pública Sede Tupiza

De acuerdo al programa operativo anual de la gestión 2011 se tiene la siguiente visión: “ser una unidad académica modelo acreditada en la región, con infraestructura adecuada a las exigencias actuales que permita desarrollar óptimamente el proceso docente educativo para la formación integral del futuro profesional, en estrecha relación e interacción con la sociedad en general y con el mundo productivo en particular”.

#### 2.4.2 Misión de la Carrera Auditoría – Contaduría Pública Sede Tupiza

El programa operativo anual de la gestión 2011, correspondiente a esta unidad académica manifiesta la siguiente misión: “formar profesionales competentes que permitan resolver los problemas del ámbito laboral y profesional de manera crítica, consiente, proactiva e innovadora, acorde al avance de la ciencia y tecnología, contribuyendo de manera comprometida al desarrollo de su región y del país, con ética profesional, educación ambiental y seguridad ocupacional”.

---

<sup>7</sup> www.uatf.gov.bo.

## 2.5 PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE

El proceso enseñanza aprendizaje en la carrera de Auditoría – Contaduría Pública Sede Tupiza tiene los siguientes distintivos:

### 2.5.1 Sistema Académico

Se desenvuelve bajo un sistema académico semestral, el cual cuenta con diez semestres, cada semestre con una cantidad de cinco materias, exceptuando el quinto y séptimo semestre que cuenta con seis materias, el noveno semestre con cuatro materias y el décimo semestre conforma las modalidades de graduación, consecuentemente la carrera desconoce la figura de “egresado”.

### 2.5.2 Docentes

La unidad académica como se mencionó anteriormente, cuenta con diez y siete docentes de los cuales un 82.35% cuenta con maestría en educación superior y maestría en auditorías y un 17.65% cuenta con diplomado en educación superior, lo que significa que la carrera cuenta con personal docente con conocimientos y competencias para impartir la enseñanza superior; un 64,71% son docentes titulares y un 35,24% son docentes invitados, existiendo una excepción en el sentido de que varios docentes son titulares en materias de apoyo quedando materias troncales e importantes sin docentes titulares; por último un 52,94% son docentes a tiempo completo y un 47,06% a tiempo horario.

El porcentaje de docentes a tiempo completo es bajo, lo que repercute de manera negativa en el cumplimiento de la misión y visión de la universidad y de la carrera por que no se cuenta con el suficiente recurso humano para poder atender las exigencias de la sociedad a través de programas transversales a problemas específicos del entorno, esta problemática se convierte en el justificante principal y motiva la elaboración de este proyecto.

### 2.5.3 Organización de la Enseñanza y Evaluación

La distribución de las materias en cuanto a horarios es adecuada evitando el cruce de materias que correspondan al mismo semestre, la carga horaria por materia es de 6 horas semanales considerándose el mismo proporcional y suficiente, existen cuatro evaluaciones

por semestre, examen de primer parcial, examen de segundo parcial, examen final y examen de segundo turno cuyo cronograma para cada uno de estos exámenes es publicado con una semana de anticipación como mínimo.

#### 2.5.4 Infraestructura y Equipamiento

Si bien los espacios destinados al trabajo y estudio son adecuados, la infraestructura no fue construida para este fin, puesto que el mismo fue expropiado del ex Banco Minero, por lo tanto se tiene dificultades considerables como: ruidos por el piso de machimbre ya deteriorados, así mismo, el ambiente de la biblioteca cuenta con los espacios suficientes con un número considerable de bibliografía el cual también requiere de actualización. Se cuenta con equipos tecnológicos como cuatro data display, dos retroproyectoras un gabinete de computación con un total de 15 equipos de computación.

#### 2.5.5 Plan de Estudios y su Estructura

De acuerdo a documentación proporcionada por la Dirección de Estudios, cada docente prepara su plan de aula para cada una de las materias que se le asigna, el mencionado plan contiene: datos preliminares, fundamentación, objetivos generales educativos, objetivos generales instructivos, número de temas y su contenido, métodos de enseñanza y aprendizaje, formas organizativas del proceso docente educativo, medios de enseñanza aprendizaje, sistemas de evaluación y bibliografía. El mencionado plan es presentado a los estudiantes de la materia al inicio de cada semestre.

#### 2.6 ESTRUCTURA CURRILCULAR

De conformidad al proyecto de para elevar el nivel académico de Técnico Superior en Contabilidad a Licenciatura en Auditoría – Contaduría Pública la estructura curricular se limita a la identificación del perfil profesional, el campo de acción y un Plan de Estudios que contempla los siguientes contenidos:

SIGLA	MATERIA	PRE REQUISITOS
<b>PRIMER SEMESTRE</b>		
AUD110	CONTABILIDAD BASICA I	
AUD130	CALCULO I	
AUD140	ADMINISTRACION I	

AUD150	ECONOMIA GENERAL	
AUD160	PRACTICA COMERCIAL Y LABORAL	
<b>SEGUNDO SEMESTRE</b>		
AUD210	CONTABILIDAD BASICA II	AUD110
AUD230	CALCULO II	AUD130
AUD231	ESTADISTICA DESCRIPTIVA	AUD130
AUD240	ADMINISTRACION II	AUD140
AUD260	PRACTICA TRIBUTARIA Y ADUANERA	AUD160
<b>TERCER SEMESTRE</b>		
AUD310	CONTABILIDAD INTERMEDIA I	AUD210
AUD330	MATEMATICA FINANCIERA I	AUD130
AUD331	PROBABILIDADES Y MUESTREO	AUD231 AUD230
AUD350	ECONOMIA APLICADA A LA AUDITORIA	AUD230 AUD150
AUD370	INTRODUCCION A LA ALGORITMIA	AUD260
<b>CUARTO SEMESTRE</b>		
AUD410	CONTABILIDAD INTERMEDIA II	AUD310
AUD411	CONTABILIDAD SUPERIOR	AUD310
AUD412	COSTOS I	AUD210 AUD350
AUD430	MATEMATICA FINANCIERA II	AUD330
AUD470	ANALISIS DE SISTEMAS	AUD370
<b>QUINTO SEMESTRE</b>		
AUD510	CONTABILIDAD INTERMEDIA III	AUD410
AUD511	PRESUPUESTOS Y CONTABILIDAD NACIONAL	AUD412
AUD512	COSTOS II	AUD412
AUD513	CONTABILIDAD BANCARIA Y DE SEGUROS	AUD411
AUD530	MATEMATICA ACTUARIAL	AUD430 AUD331
AUD570	BASE DE DATOS	AUD470
<b>SEXTO SEMESTRE</b>		
AUD610	GABINETE CONTABLE I	AUD512 AUD510
AUD611	CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL	AUD511
AUD612	COSTOS III	AUD512
AUD613	CONTABILIDAD DE COOPERATIVAS Y SERVICIOS	AUD513
AUD621	FINANZAS I	AUD430
<b>SEPTIMO SEMESTRE</b>		
AUD710	GABINETE CONTABLE II	AUD610
AUD711	CONTABILIDAD DE RECURSOS NATURALES	AUD613
AUD720	AUDITORIA I	AUD612
AUD721	FINANZAS II	AUD621
AUD722	ANALISIS E INTERPRETACION DE ESTADOS FINANCIEROS	AUD612
AUD750	PREPARACION Y EVALUACION DE PROYECTOS	AUD621 AUD350
<b>OCTAVO SEMESTRE</b>		
AUD820	AUDITORIA II	AUD720
AUD821	AUDITORIA III	AUD720
AUD822	AUDITORIA OPERATIVA E INTERNA	AUD720
AUD840	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	AUD710

AUD870	AUDITORIA DE SISTEMAS	AUD722 AUD570
<b>NOVENO SEMESTRE</b>		
AUD920	GABINETE DE AUDITORIA	Vencido hasta el 8vo. semestre
AUD921	AUDITORIA GUBERNAMENTAL	AUD821 AUD611
AUD922	AUDITORIA IMPOSITIVA	AUD820
AUD940	TALLER DE TESIS I	Vencido hasta el 8vo. semestre
<b>DECIMO SEMESTRE</b>		
AUD020	GRADUACION - RENDIMIENTO ACADEMICO	Vencido hasta el 9no. semestre
AUD030	TRABAJO DE GRADO	Vencido hasta el 9no. semestre
AUD040	TALLER DE TESIS II	AUD940
AUD050	EXAMEN DE GRADO (GRUPO CONTABLES)	Vencido hasta el 9no. semestre

Un diseño curricular debe contener aspectos importantes como el estudio del contexto referente al social, político, cultural y económico que permita un acercamiento estrecho hacia la sociedad y se atienda con mayor pertinencia los requerimientos; de cuyo estudio carece esta unidad académica.

## 2.7 OFERTA EDUCATIVA

La oferta educativa se centra en la formación de profesionales en Auditoría – Contaduría Pública y Contador General o Técnico Superior en Contabilidad, tomado como base principal las siguientes particularidades:

### 2.7.1 Perfil Profesional<sup>8</sup>

- Disposición y aptitud para percibir, captar, comprender, razonar, evaluar transmitir y relacionar los conocimientos.
- Disposición para desarrollar hábitos de estudio.
- Disposición para manejar los conocimientos con criterio, creatividad y profesionalismo.
- Facilidad para razonar, memorizar y manejar: números, conceptos, cifras, relaciones y símbolos.
- Capacidad y habilidad para organizar, dirigir y trabajar en grupos interdisciplinarios.
- Habilidad para la sistematización, es decir el orden.
- Capacidad para la solución de diferentes problemas de carácter profesional.

<sup>8</sup> Presectoriales de ajuste de la carrera de Auditoría Contaduría Pública aprobado con DICTAMEN CP-DCC-012-2001

- Capacidad para conceptualizar y clasificar, hechos o transacciones económico - financieros.
- Capacidad para el registro, procesamiento y expresión de los datos financieros.
- Capacidad para analizar e interpretar información contable – financiera.
- Capacidad para interpretar disposiciones legales aplicadas a la profesión.
- Actitud y aptitud para la investigación.
- Actitud y aptitud para la observación, indagación, comparación, identificación, análisis, síntesis y presentación de evidencia.
- Corrección y precisión en la expresión oral y escrita.
- Independencia mental e ideológica.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad para recomendar y asesorar.
- Aptitud para el manejo de las herramientas de la informática.

### 2.7.2 Campo de Acción Específico<sup>8</sup>

- Auditor externo.
- Auditor interno.
- Auditor de sistemas de información.
- Ejecutivo principal o intermedio.
- Contador general en todo tipo de empresas.
- Contralor, tesorero, asesor.
- Diseñador de sistemas contables.
- Síndico o perito contable.
- Actuario financiero.
- Docente universitario.
- Asesor o consultor fiscal.
- Analista de estados financieros




## 2.8 NECESIDADES DE TRANSVERSALIZACIÓN

Los constantes cuestionamientos del Gobierno Central hacia la Educación Superior de Bolivia, hacen referencia a la preocupación por los crecientes niveles del gasto público, objetan los

costos de la educación y capacitación profesional, sobre todo el supuesto “*desperdicio*” relacionado con los enfoques tradicionales, lo que definen en función del número de alumnos que no termina la capacitación en el desigual avance hacia el empleo, es decir el alejamiento de las reales y cambiantes necesidades del trabajo, lo que implica un desafío de ser capaz de superar un papel preponderantemente transmisor de conocimientos y habilidades para asumir el de generar competencias, capacidades laborales, adaptación al cambio, raciocinio, comprensión y solución de situaciones complejas.

La carrera de Auditoría – Contaduría Pública Sede Tupiza profesionaliza en el área de economía, finanzas y administración; haciendo mayor énfasis en la contabilidad administrativa y financiera, así como las auditorías. Los estudiantes que actualmente acoge la carrera están en una edad promedio de 20 años es decir, en su mayoría bachilleres recién egresados, dejando de lado un importante número de personas que no pueden acceder a la educación superior porque lo consideran demasiado largo y estos están compuesto por medianos y pequeños empresarios que representan el 90% de las instituciones en la ciudad de Tupiza, quienes se encuentran más pendientes de su negocio y no dedican tiempo a su profesionalización o entrenamiento técnico en esta área; también existen otros grupos que no pueden acceder a esta unidad académica debido a que no cuentan con recursos económicos para poder costear sus estudios durante los cinco años que dura la profesionalización, en el mejor de los casos.

Consecuente es importante y necesario repensar en la educación y capacitación profesional, por lo que se propone transversalizar la oferta educativa, a través de programas cortos en áreas específicas, que brinden satisfacción con mayor eficiencia a las necesidades de estos grupos y otros que no pueden acceder a esta unidad académica y que los mismos forman parte importante de la economía de la ciudad de Tupiza que por su forma de organización y el reducido capital no pueden acceder a contratar profesionales que realicen esos trabajos especializados.



**CAPÍTULO III**

**ANÁLISIS DEL CONTEXTO**

Partiendo de la premisa de que, las instituciones de educación superior juegan un papel preponderante en el contexto sociopolítico, económico y cultural de una nación por el

compromiso que tienen como agentes de cambios a través de la educación e investigación, es ineludible hacer énfasis en el rol primordial de las universidades es la formación de talentos humanos de alto nivel, a través del desarrollo y fortalecimiento de conocimientos, habilidades, competencias y experiencias que hagan de los profesionales seres humanos capaces de agregar valor a las organizaciones. Para alinearse en este cometido es importante conocer el contexto en el que se desenvuelve la carrera de Auditoría Contaduría Pública Sede Tupiza.

### 3.1 CONTEXTO SOCIAL, CULTURAL, ECONÓMICO Y POLÍTICO

En trascendental hacer referencia a las características políticas, sociales y culturales, donde se desempeñará el futuro profesional, los mismos, forman parte de la justificación del presente proyecto, para tal efecto se especifican los siguientes aspectos:

#### 3.1.1 Contexto Político

La Constitución Política del Estado, en el art. 93, párrafo IV menciona que: las universidades públicas en el marco de sus estatutos establecerán programas de desconcentración académica y de interculturalidad de acuerdo a las necesidades del Estado y las naciones y pueblos indígenas originario campesinos. En el art. 95 párrafo I indica que: las universidades deberán crear y sostener centros interculturales de formación y capacitación técnica y cultural de acceso libre al pueblo, en concordancia con los principios y fines del estado; párrafo III, las universidades promoverán centros de generación de unidades productivas en coordinación con las iniciativas productivas comunitarias, públicas y privadas.

La Ley Avelino Siñani – Elizardo Pérez en el art.1 punto 1. Toda persona tiene derecho a recibir educación en todos los niveles de manera universal, productiva, gratuita, integral e intercultural, sin discriminación y punto 2. La educación constituye una función suprema y primera responsabilidad financiera del Estado, que tiene la obligación indeclinable de sostenerla, garantizarla y gestionarla. Establece en el art. 3 punto 7. Es inclusiva, asumiendo la diversidad de los grupos poblacionales y personas que habitan el país, ofrece una educación oportuna y pertinente a las necesidades, expectativas e intereses de todas y todos los habitantes del Estado Plurinacional, con igualdad de oportunidades y equiparación de condiciones.

El art. 28 de esta Ley define a la Educación Superior como: “el espacio educativo de formación profesional, de recuperación, generación y recreación de conocimientos y saberes, expresada en el desarrollo de la ciencia, la tecnología, la investigación y la innovación, que responde a las necesidades y demandas sociales, económicas, productivas y culturales de la sociedad y del Estado Plurinacional. Menciona en el art. 29 punto 4. Garantizar programas de formación profesional acorde a las necesidades y demandas sociales y políticas públicas.

El Estatuto Orgánico de la Universidad Boliviana en el art. 5 inciso m) establece como principio **la relación con el entorno**, exigiendo la apertura de las diversas manifestaciones culturales, en permanente diálogo con los agentes sociales para colaborar en el logro de un desarrollo humano sostenible de su medio social; el art. 6 indica que la universidad es **popular**, porque tiende a integrarse a las amplias masas obreras, campesinas y capas medias de nuestro pueblo por todos los mecanismos con que cuenta la Universidad en un proceso dinámico de integración; el art. 9 referente a los fines define en el inciso e) organizar y mantener Institutos destinados al desarrollo cultural, técnico y social de los trabajadores.

El art. 10 referente a los objetivos menciona en el inciso i) cumplir su misión social, fundamentalmente a través de la interacción social, como medio de identificar la universidad con el pueblo; así mismo el art. 62 reconoce los siguientes grados académicos: Técnico Medio, Técnico Superior, Bachiller en Ciencias o Artes, Licenciado, Diplomado, Especialidad, Maestría y Doctorado. Así mismo, la proyección estratégica de la Universidad Boliviana establece como una línea de acción la **formación profesional de excelencia en el pregrado y posgrado**, para cumplir con esta línea de acción el cuarto objetivo es: *generar nuevos programas de pregrado y posgrado en función a las necesidades sociales.*

El Estatuto Orgánico de la Universidad Autónoma Tomás Frías menciona en su art. 4°, la autonomía académica consiste en la aprobación y ejecución independiente de planes, Programas y demás instrumentos pedagógicos de todas las facultades, carreras y establecimientos universitarios, a la sola condición de que respondan a los adelantos científicos y tecnológicos, unan la teoría con la práctica y la ciencia con el trabajo y la

producción, contribuyan a la formación de una conciencia social crítica y revolucionaria de la juventud, interpretando los altos ideales emancipatorios de nuestro pueblo; así como los intereses locales y nacionales, y promuevan el desarrollo socio económico y cultural soberano del país.

Así mismo, se define lo siguiente en los artículos: 11° forma profesionales idóneos con conciencia crítica y creativa de acuerdo a las necesidades del desarrollo soberano e independencia del país; 12° su actividad está orientada a la formación científica, tecnológica, cultural y social e la población de todas sus clases sociales. Su misión por consiguiente es el cultivo, enseñanza, investigación y difusión de la ciencia y técnica, las artes y las letras y 13° profundiza la popularización y amplia democratización de la enseñanza por la libre admisión de obreros y campesinos en sus aulas, sin otro requisito que su capacidad y aptitud vocacional.

### 3.1.2 Contexto Económico<sup>9</sup>

En concordancia al Marco Normativo y Lineamientos de Políticas Nacionales, el Plan general de Desarrollo Económico y Social de la República de Bolivia, se fundamenta en el concepto de desarrollo integral basada en cuatro pilares fundamentales de la política del Gobierno Nacional entendido como un proceso que articula las esferas del crecimiento económico y lucha contra la pobreza, los cuatro pilares se basan en: Bolivia Digna, Bolivia Soberana, Bolivia Democrática y Bolivia Productiva, por lo tanto los programas y proyectos obedecen a un principio básico del desarrollo sostenible, que se traduce en el concepto de propiedad social y gestión con responsabilidad compartida.

El desarrollo sostenible es un proceso integral, sistémico y complejo que tiene por objetivo mejorar la calidad de vida de la población, a través del desarrollo productivo integral, el desarrollo social con equidad y la participación ciudadana plena, bajo los preceptos de la conservación de la base de los recursos naturales y la preservación del medio ambiente. En definitiva Plan General de Desarrollo Económico y Social (PGDES), propone asimilar el paradigma del desarrollo sostenible, priorizando la lucha contra la

---

<sup>9</sup> Plan de Desarrollo Municipal de Tupiza 2009 - 2013

pobreza, cuyo objetivo principal es superar las condiciones que originan el bajo nivel de vida de la mayor parte de la población boliviana.

De acuerdo al Plan de Desarrollo Municipal (PDM 2009-2013), en concordancia al **Pilar Bolivia Productiva** y de acuerdo a las competencias Municipales destaca el “apoyo a las iniciativas en industria, manufactura y artesanía”; hace énfasis en el desarrollo de las potencialidades del sector agropecuario, comercial, turístico y artesanal, a través de la implementación de políticas de apoyo a estos sectores para su potenciamiento, que contempla la incorporación de servicios integrales relacionados con salud, capacitación, sostenibilidad, medio ambiente, productividad, consecuentemente, subsanar el alto nivel de desempleo y de migración temporal, en forma paulatina, mediante la creación de Barrios Productivos (área urbana) y de Distritos agropecuarios (área rural).

La producción artesanal es una actividad de tipo tradicional que se presenta en gran parte de las comunidades del municipio de Tupiza. En mayor medida los productos obtenidos artesanalmente: Tejidos, Herramientas de trabajo, Enseres domésticos y Cestería están destinados para uso casi exclusivo de las familias; pero también una parte se destina a la comercialización con el propósito de generar ingresos económicos adicionales a la producción agropecuaria. La producción artesanal de madera se realiza en todos los distritos, pues todos los distritos tienen materia prima a partir de recursos forestales existentes, entre los productos obtenidos a partir de la madera tenemos: todos los implementos del Arado Egipcio, asimismo la Jurka y Venteador, los Mangos para Picotas y otros. (Ver anexo 1)

Es importante destacar la actividad microempresarial existente en el Municipio de Tupiza, pues la misma es generadora de ingresos económicos importantes siendo los rubros principales los siguientes: servicios, manufactura, construcción, transporte, bancos, minería, fábricas, talleres de carpintería, mecánica y otros. De antaño es conocido que toda la región sud del Departamento de Potosí, consecuentemente el Municipio de Tupiza, tiene una enorme potencialidad minera, de ahí que en la ciudad de Tupiza en la primera mitad del siglo XX, estuvo asentado uno de los descendientes de los varones del estaño, nos referimos a Víctor Aramayo; actualmente y de acuerdo a la información del Servicio Nacional Técnico de Minas y de la Dirección de medio ambiente de la Honorable

Alcaldía Municipal de Tupiza, se cuenta con datos de las Concesiones y Peticiones Mineras. (Ver anexo 2)

El Desarrollo Económico Local como política municipal, establece programas con la finalidad de incrementar la riqueza disponible que haga posible una sociedad equitativa y avanzar hacia el desarrollo integral, uno de los Subprogramas Desarrollo Económico es Artesanía, con objetivos: a) de promover el desarrollo de la industria artesanal en el municipio de Tupiza orientado a incrementar los ingresos económicos de las familias y b) asistencia técnica y capacitación para incrementar las capacidades de los productores e incorporen innovaciones en los procesos productivos. En el siguiente cuadro se distinguen algunas potencialidades y limitaciones del Municipio de Tupiza:

VARIABLES	POTENCIALIDADES	LIMITACIONES
<ul style="list-style-type: none"> <li>Producción artesanal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de técnicas tradicionales para la realización de tejidos.</li> <li>Artesanía con posibilidades de comercialización.</li> <li>Existencia de grandes recursos naturales aptas para la producción artesanal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Producción para el autoconsumo.</li> <li>Falta de asistencia técnica y financiera.</li> <li>Sistemas de comercialización aún no definidos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema económico municipal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cercanía a centros de consumo urbanos.</li> <li>Recursos turísticos insuficientes explotados.</li> <li>Articulación del sud del país con el eje troncal.</li> <li>Productos susceptibles de comercialización externa y transformación primaria (ajo, haba, maíz).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Débil estructura productiva para mercados externos.</li> <li>Carencia de capacidades de promoción y mantenimiento.</li> <li>Ausencia de acciones de promoción económica.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema de comercialización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de centros de comercialización: mercados de Tupiza, Villazón y Potosí.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Baja productividad agropecuaria.</li> <li>Intermediarios en el proceso de comercialización.</li> <li>Escaso conocimiento de técnicas de mercadeo.</li> </ul>

El Municipio de Tupiza como centro neurálgico del Sud del Departamento de Potosí, es considerado por su situación geográfica estratégica y por sus condiciones climatológicas como un centro distribuidor del comercio regional, porque en su territorio cuenta con gran producción agropecuaria, también está caracterizada por una gran actividad comercial que se desarrollan en días determinados. (Ver anexo 3)

### 3.1.3 Contexto Socio – Cultural<sup>9</sup>

El marco histórico en relación al origen étnico de la población que habita en la Primera Sección Municipal de Tupiza, hace referencia a los asentamientos étnicos del siglo XVI que ofrece el autor Thierry Saignes (1986) dice: “Entre los Lípez y los valles de Tarija y

de Cinti (ya en la frontera Chiriguana) se extendían los Chichas, famosos guerreros y miembros de la confederación de los Charcas. Según las cuentas de Cajas Reales, habrían integrado dos mitades. Una abarcaría los pueblos de Calcha y Cotagaita, la otra a Talina. Posteriormente, el Tambo de Tupiza habría sido promovido al rango de pueblo y de centro minero y capital provincial”.

La población del Municipio según los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2001 alcanza a 38.337 habitantes, de los cuales 52,58 % corresponde a mujeres y 47,42 % a hombres. Según el levantamiento de información de Boletas Comunales y OTBs y/o Barrios para el Diagnóstico Municipal Consolidado del 2004 alcanza a **39.620** habitantes, de los cuales 19.769 son varones haciendo el 49.90%, mientras que las mujeres llegan a 19.851 significando el 50.10%, así mismo, 16.630 habitantes para el área rural que representa el 43.38% del total de la población y de 21.707 habitantes en el área urbana con el 56.62% del total de la población. (Ver anexo 4)

De una población total de 38.337, que cuenta el Municipio de Tupiza de acuerdo al CNPV INE/2001, se tiene el 74.85% de 6 años a más con un nivel de instrucción, que se presenta en 12 variables desagregadas en 14 rangos de edad por ámbitos rural y urbano. El nivel de instrucción la población total del municipio de Tupiza da mucha cobertura a la educación primaria y no así a los siguientes niveles de educación. Se puede inferir que solo 901 habitantes alcanzan el nivel de licenciatura y 429 a nivel de técnico. (Ver anexo 5)

El idioma como uno de los vínculos principales de relacionamiento y convivencia, gravita de manera fundamental en el proceso de socialización y desarrollo de las comunidades y pueblos. Según el resultado del Censo de Población y Vivienda del 2001 la situación del idioma en el Municipio de Tupiza mayoritariamente se comunican o tiene como idioma principal el español, seguido del quechua, aymara, extranjero e incluso hay la presencia de personas que hablan el Guaraní y otro Nativo. (Ver anexo 6)

A pesar de lo complejo que es definir la pobreza debemos indicar que este término está asociado a un estado de necesidad, carencia o privación de los bienes, servicios y mínimos ingresos económicos necesarios para el sustento de la vida; también está vinculado a la falta de participación activa en las decisiones colectivas, la marginación social, actitudes de desaliento y la adscripción a una escala de valores diferenciada de alguna manera del

resto de la sociedad. En síntesis la situación socioeconómica de la Sección Municipal, globalmente, es considerada de extrema pobreza, la economía de los habitantes de esta región es de subsistencia donde la suma del porcentaje de pobres indigentes y pobres marginados es muy elevada, por lo que se explica la inaccesibilidad económica de sus habitantes.

Los lineamientos metodológicos de planificación en el municipio de Tupiza se centra en la “planificación participativa, desarrollo humano y desarrollo productivo”, en el cual las políticas a definir para el progreso del **Municipio de Tupiza**, están orientadas, en términos generales a promover procesos de desarrollo integral y sostenible que permitan a sus pobladores el desarrollo con equidad, dignidad y plena conciencia de la fragilidad del medio ambiente, permitiendo un desarrollo armónico entre lo rural y urbano, por lo tanto,

En cuanto a las Políticas en el Aspecto Socio-Cultural, la política de desarrollo humano debe estar orientado hacia el mejoramiento de los estándares de calidad educativa y de salud traducidos en superar los índices actuales, a través del establecimiento de manera permanente y sostenible, de programas de educación técnica, humanística y vocacional destinados a los estudiantes, desde el nivel primario hasta la educación superior; complementada con políticas permanentes de alfabetización y en salud con el mejoramiento de los servicios preventivos y curativos de salud en el municipio velando la igualdad de oportunidades de la población.

El Programa de Desarrollo Humano Municipal busca la generación de mejores oportunidades de acceso a la cultura, la educación, los recursos naturales, la vivienda el empleo, la salud y la seguridad social, es decir una política de desarrollo humano que garantice el mejoramiento de la calidad de vida del conjunto de la sociedad y garantice las oportunidades individuales y de género: para lo cual prioriza el Servicio de Educación (educación formal y no formal) y Fomento al Deporte (Infraestructura, dotación de material deportivo), con el objetivo de: mejorar la calidad de los servicios de educación a partir de mejoras sustanciales en las metodologías de enseñanza aprendizaje y el mantenimiento de condiciones aceptables en la infraestructura.

El objetivo general que define el PDM de Tupiza está relacionado con: “convertir al Municipio de Tupiza en promotor de su desarrollo integral, a través de un eficiente

manejo del Gobierno Municipal en coordinación de los actores sociales e institucionales”; así mismo los objetivos específicos se centran en: a) en el desarrollo del proceso productivo en forma sostenible, ofreciendo a sus habitantes oportunidades de empleo y actividad empresarial; b) mejorar la calidad y el acceso a los servicios de salud, educación y servicios básicos y c) promover la equidad y complementación de género, en las dimensiones económicas, social, físico ambiental y política institucional.

Las estrategias para el cumplimiento de estos objetivos son: a) desarrollar el proceso productivo en forma sostenible, ofreciendo a sus habitantes oportunidades de empleo y actividad empresarial; b) incentivar con programas integrales las iniciativas micro-empresariales con apoyo crediticio de instituciones especializadas en diferentes rubros de la actividad económica en la perspectiva de generar mayor y mejor empleo; c) Mejorar la calidad y el acceso a los servicios de salud, educación y servicios básicos y d) Universalizar y mejorar el apoyo a los servicios de Educación.

Toda la información enunciada en párrafos precedentes, relativa al contexto político, económico y socio – cultural, direcciona a la Carrera de Auditoría – Contaduría Pública Sede Tupiza a ocupar un rol protagónico en el desarrollo económico – social de su Municipio. Por un lado lo demanda la Constitución Política del Estado, la Ley Avelino Siñani, los fines y objetivos de los Estatutos de la Universidad Boliviana y de la Tomás Frías, porque el factor conocimiento otorga un valor agregado de gran relevancia en los procesos de desarrollo de los pueblos, mediante el cual se debe enfatizar la relación entre conocimiento, educación, progreso técnico e incremento de la productividad para el desarrollo sostenible.

Por otro lado, lo demanda la situación económica – social del Municipio, cuando se hace referencia a situaciones preocupantes como: a) de 28.695 personas solo se profesionalizaron a nivel de licenciatura 901 personas, a nivel de técnico superior 429, técnico medio 254 y 2603 bachilleres de distintas edades que quedaron sin estudio superior; b) la catalogación al Municipio de Tupiza como una localidad de extrema pobreza; c) la limitación en cuanto al asesoramiento técnico y financiero a las actividades de artesanía y otros, d) la gran cantidad de comerciantes en los diferentes rubros que deben enfrentar los cambios que se avecinan en el campo impositivo; e) la presencia significativa del sector micro empresarial que no cuenta con

las suficientes herramientas administrativas, f) la significativa cantidad de bachilleres que egresan por año y emigran a diferentes ciudades, etc.

Por lo tanto, en el marco fundamental del Pilar Bolivia Digna y el Pilar Bolivia Productiva, el presente proyecto tiene el desafío de coadyuvar a la respuesta de las necesidades de estas grandes mayorías que están en situación de desventaja para enfrentar las situaciones cambiantes que trae consigo la globalización, desventajas que se manifiestan a nivel Municipal, Nacional e Internacional, para lo cual la Carrera de Auditoría – Contaduría Pública pretende socializar y democratizar el conocimiento y los saberes en los requerimientos urgentes de los actores sociales, y así aportar a una mejor calidad de vida.

### **3.2 DESARROLLO DEL CAMPO DISCIPLINAR**

Para el desarrollo del presente proyecto es imprescindible hacer referencia a los avances científicos y disciplinares (mundiales, regionales o nacionales) generados en el campo de conocimiento de la Carrera de Auditoría – Contaduría Pública, así mismo hacer referencia a los aspectos inter disciplinares y trans disciplinares. Para este efecto se resume los principales temas abordados en el 5° congreso Latinoamericano de Auditoría y Contabilidad realizado el 18, 19 y 20 de mayo del presente año, para lo cual se consideran los siguientes aspectos:

#### **3.2.1 Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)**

Debido a las características del contexto en la última década a nivel internacional, existiendo una evolución natural de la economía en el mundo hacia la globalización, como: apertura de nuevos mercados, el libre comercio y transparencia en la información, exigieron la existencia de Estándares Internacionales de Contabilidad, es decir Normas de Contabilidad uniformes que permitan a los diferentes usuarios de la Estados Financieros Interpretar la información financiera de entidades de diferentes países.

Consecuentemente la profesión de Auditoría – Contaduría Pública actualmente, enfrenta retos importantes como el de homologar internacionalmente de los conceptos básicos en los que se fundamenta la cuantificación de las operaciones que consigna la contabilidad de las entidades y la preparación de información financiera que la actual economía exige. Están nuevas normas, para estandarizar a nivel internacional la presentación e

interpretación de los Estados Financieros se denominan Normas Internacionales de Información Financiera bajo la sigla de NIIF (IFRS, sigla en inglés), fueron emitidas por la Federación Internacional de Contadores (IFAC, sigla en inglés), a través del Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB, sigla en inglés), quien asumió la responsabilidad de fijar estos estándares de contabilidad de acuerdo a la nueva orientación enfocada al desempeño financiero. Así mismo las NIIF adoptan las Internacionales de Contabilidad NICs (IAS, sigla en inglés) y en la última década la tendencia global ha sido que las jurisdicciones adopten directamente las NIC-NIIFs plenas, siendo obligatorio su aplicación por las empresas que cotizan en las Bolsas de Valores y las empresas medianas y pequeñas.

### **3.2.2 Normas de Información Financiera (NIF) Completas**

Debido a los cambios trascendentales en el entorno internacional, y que además Bolivia está inmerso en la economía global, no puede estar al margen de las NIIF, el Consejo Técnico Nacional de Auditoría y Contabilidad con el fin de orientar sobre aspectos vinculados a las NIIF en todo el territorio nacional y el ejercicio del Profesional Auditor – Contador Público responde con eficiencia a estos cambios; a través de Resolución N° 001/2004 resuelve la adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera para el uso obligatorio en toda la República de Bolivia.

Actualmente en Bolivia las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), se encuentra en vigencia bajo la denominación de Normas de Información Financiera (NIF), estas NIF Completas están diseñadas para ser aplicadas en los estados financieros con propósito de información general, así como en otras informaciones financieras, de todas las entidades con ánimo de lucro y que tengan obligación pública de rendir cuentas, considerándose como periodo de compatibilización hasta el 31 de diciembre de 2013, es decir que los primeros Estados Financieros en Bolivia bajo las NIF deben ser emitidos en esa fecha.

### **3.2.3 Normas de Información Financiera (NIF) para PYMES**

Por las particularidades propias de las PyMes y que además porque representan más del 80% de las instituciones existentes a nivel de Latino América y el mundo, existió la

necesidad de emitir las Normas Internacionales de Información Financiera para PyMes, es así que en respuesta a esas preocupaciones la IASB ha emitido en julio de 2009 las NIIFs para PyMes, que desde su promulgación los países vienen implantando en forma paulatina. La IASB señala que las NIIF para Pymes pueden ser usadas, con la única restricción de que no lo usen las empresas registradas y las instituciones de intermediación financiera que tengan responsabilidad pública. De la misma forma en Bolivia, la NIF para las PyMes tiene como objeto aplicarse a los estados financieros con propósito de información general sólo de aquellas entidades que no tienen obligación pública de rendir cuentas.

La NIF para PyMes se desarrolló, buscando el interés público, un único conjunto de normas contables de carácter global que sean de alta calidad, comprensibles y de cumplimiento obligado, que requieran información transparente y comparable en los estados financieros y en otros tipos de información financiera, para ayudar a quienes participan en los mercados de capitales de todo el mundo, y a otros usuarios, a tomar decisiones económicas.

La NIF para las PyMes es mucho más breve que las NIF Completas, las Pymes son alrededor de 230 páginas en comparación con las más de 3.000 páginas de las NIF Completas, los tópicos que no son relevantes para las PyMes han sido omitidos, y se ha simplificado muchos principios para el reconocimiento y la medición de activos, pasivos, ingresos y gastos de las NIF Completas. La NIF para las PyMes no aborda los siguientes temas que se tratan en las NIF Completas, porque esos temas generalmente no son relevantes para las PyMes:

- Ganancias por acción
- Información financiera intermedia;
- Presentación de reportes sobre segmentos;
- Seguros (porque generalmente se clasifican como responsables públicamente)

### 3.2.4 Normas Internacionales de Auditoria

Las normas de Auditoria son requisitos mínimos de calidad y deben ser observados y aplicados para el ejercicio de la profesión, para facilitar el fortalecimiento de la confianza

de los inversores, a través de la transparencia de la información y la uniformidad en la práctica de la auditoría, para lo cual es importante contar con un conjunto de normas y explicaciones que faciliten su estudio y aplicación, consecuentemente la profesión enfrenta como una prioridad homologar internacionalmente los conceptos básicos en los que se fundamenta la auditoría.

Para lo cual Consejo Técnico Nacional de Auditoría y Contabilidad, a través de Resolución N° 02/2005 resuelve adoptar para su uso obligatorio en el ejercicio profesional en la República de Bolivia las Normas Internacionales de Auditoría (NIAs), aprobadas por el International Auditing And Assurance Standards Board (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores, que se aplican a partir de la gestión 2007.

### 3.2.5 La Imagen del Auditor

Para la mayoría de los profesionales de esta área, es conocido de que un título cinematográfico como *“el pasado nos condena”*, con la salvedad que no se trata de una *“condena perpetua”* sino que depende del profesional Auditor - Contador Público abolir esa condena, ya que son quienes personifican y dan vida a la palabra *“auditor”*. Los orígenes de la palabra auditor (sobre los cuales existen diferentes versiones y acepciones) han mal etiquetado una función tan importante y presente en cualquier sistema, desde el administrativo hasta el humano, restando utilidad a la misma. Así por ejemplo, entre las distintas versiones, acepciones o mitos perjudiciales para una función del profesional de este ramo están: *“el auditor es un mal necesario”*, *“el auditor es impuesto nadie lo requiere”*, *“el auditor cree siempre tener la verdad”*, *“el auditor es inflexible y quiere imponer recomendaciones en lugar de buscar comprensión y cierto consenso”*, etc.

Revertir esa imagen negativa se convierte en un desafío, a través del diseño de una metodología que permita determinar y demostrar la eficacia de la función de auditoría como resultado de la implementación de las recomendaciones formuladas, para ello, se hace necesario bucear en encontrar la forma de exteriorizar cómo la aplicación de las recomendaciones planteadas por el auditor han contribuido a una mejor gestión de la entidad (administrativa u operativa), más allá de vincular las mismas a la mitigación de riesgos. Desde ya, este análisis deja por fuera las recomendaciones de ajustes,

reclasificaciones y exposición de notas vinculados con la auditoría financiera, cuya utilidad y eficacia son fácilmente apreciables.

Asociado a lo anterior, también queda el reto de medir lo más objetivamente posible el desempeño del propio auditor, entonces habrá que responder interrogantes tales como: ¿quién o quiénes serán los responsables de evaluar al auditor?, ¿cuáles serán los criterios o parámetros de evaluación?, ¿cómo se podrá hacer una evaluación del auditor lo menos subjetiva posible?, ¿qué aspectos deberán tomarse en cuenta para evaluar el desempeño del auditor...el número de evaluaciones, el número de recomendaciones?, y por último, y volviendo al desafío planteado en el párrafo anterior, ¿cómo podremos evaluar la eficacia de las recomendaciones del auditor en relación al impacto de éstas para una mejor gestión de la entidad?.

### 3.2.6 La Auditoría Concurrente

En los últimos años ha ido creciendo la demanda de una auditoría más “oportuna y preventiva”, sobre todo aquella practicada sobre los distintos sistemas administrativos, operativos y procesos de una entidad, dicha demanda obedece fundamentalmente a las circunstancias innumerables que atañen a dichos sistemas y procesos, tal como: (i) la necesidad de realizar mayor cantidad y variedad de operaciones, a efecto de mantener los niveles de rentabilidad existentes frente a la irregular escalada de precios de los insumos utilizados, (ii) la mundialización de los mercados con su consecuente aumento de la competencia, (iii) la cambiante y permanente aparición de nueva legislación con exigencias cada vez mayores, y (iv) la evolución del concepto de “democracia participativa” y “control social” promovida y paulatinamente arraigada en la sociedad.

Adicionalmente y agravando lo anterior, es muy común ser blanco en nuestra profesión de comentarios desacertados que mellan y flagelan los beneficios de la auditoría referidos a que la misma se realiza cuando “ya es tarde”, que el “remedio llega cuando el paciente ya falleció” o peor aún, que la misma es “impuesta” y no resulta de una decisión de los administradores por convicción propia sobre la utilidad que reviste la actividad de auditoría para su gestión. En tal sentido, la demanda de “oportunidad y prevención” (entre otros atributos cada vez más necesarios en la auditoría) motivó a muchas

organizaciones de apoyo internacional y países a promover el diseño y desarrollo de metodologías que respondan a esas características, a efecto de atender circunstancias como las señaladas en el párrafo anterior y enriquecer el valor añadido de la auditoría, tanto externa como interna.

Ante el escenario edificado se concibe y se gesta la “auditoría concurrente”, para cuyo ejercicio eficaz se requiere primeramente de una clara identificación de las “partes o etapas” que, de forma secuencial y eslabonadas, conforman un sistema o un proceso, entendiendo a las mismas como subsistemas o subprocesos, en donde sea posible identificar claramente: a) el principio y el fin de cada etapa, b) el producto de cada etapa, que a su vez se convierte en el insumo de la siguiente, y c) la existencia de él o los responsables por cada etapa del proceso o parte del sistema.

Las condiciones mencionadas, se convierten entonces en requisitos ineludibles para auditar de manera “concurrente” un sistema o un proceso sin necesidad que el mismo haya concluido, haciendo factible de esta forma la auditoría sobre una etapa correspondiente a un proceso aún no finalizado. Consecuentemente, se hace posible identificar y alertar de manera “oportuna” sobre deficiencias o incumplimientos, lo cual resulta útil para prevenir que etapas posteriores del mismo proceso u otros en similar estado de avance, se vean comprometidos o perjudicados en etapas subsiguientes, evitando de esta forma el efecto *snow ball* que haga rodar al proceso entero a “concluir inadecuadamente” como resultado acumulado de errores no detectados “a tiempo” en la respectiva etapa.

### 3.2.7 Derecho Tributario y la no Autoincriminación

El Derecho Penal es una rama del Derecho, cuyas normas regulan el poder punitivo del Estado en cuanto se refiere a delitos, sus consecuencias, la sanción, las penas y otras medidas preventivas y represivas. El Poder tributario se aplica a partir de la intervención de todos y cada uno de los componentes de ámbito tributario, para sostener la Hacienda Pública y cobra sentido cuando se entiende que el mismo debe respetar los derechos constitucionales de las personas; en lo respecta a las instituciones se puede decir que sus

procedimientos tienen que estar orientador a ejercer las siguientes funciones: función de gestión, función de fiscalización (control), función sancionatoria.

Dentro de los procedimientos de la función de Fiscalización en lo atinente a los Deberes Formales, uno de ellos, es el de proporcionar o exhibir informes, libros, registros y demás documentos relacionados con hechos susceptibles de generar obligaciones tributarias, además de cualquier otra que sea requerida por la Administración. Sin embargo el incumplimiento a ambos *deberes* constituye *Infracción Administrativa* de carácter formal, es carácter objetivo y no causa perjuicio económico, aunque sí impide el correcto desenvolvimiento del fisco y es sancionada con multas.

El Derecho a no Auto incriminarse es un derecho de “autodefensa” nacido como garantía de las personas frente al poder del Estado, sin embargo, un conflicto con este deber de colaboración, es el de Derecho fundamental de toda persona “a no ser obligado a declarar contra sí mismo, ni a declararse culpable” (Art. 121 CPE). Corresponde pues dilucidar el sentido estricto de este derecho fundamental y correlacionarlo adecuadamente con el deber de colaboración del contribuyente con la AT, así como determinar si en caso de colisión, la evidencia obtenida de esa forma debe o no ser excluida por inconstitucional, es decir, si se trata de una prueba de *valoración prohibida*.

Dicho de otro modo, podría decirse que estamos frente al derecho fundamental de guardar silencio “*ius tacendi*”, no admitiendo ni los hechos ni el derecho derivado de los mismos, por lo que niega la posibilidad de utilizar medio coercitivos para obtener declaraciones, confesiones u otros. Este punto de vista es válido para las categorías de Ilicitos tributarios, tanto Contravenciones y Delitos, lo que implicará la comisión de una infracción o incumplimiento, tanto en materia administrativa o penal.

Podría presentarse, que existan procedimientos tributarios para garantizar el fiel cumplimiento de los deberes formales, y a su vez sancionar a quienes los infrinjan, aplicando incluso medios coactivos para el efecto, y por otro lado, estamos frente a un Derecho Fundamental de no Auto incriminación. Consecuentemente se deberá cuestionar sobre: ¿Colisión de Normas?, ¿Jerarquía de Normas Constitucionales y Leyes Especiales?, ¿Prueba prohibida? Y los derechos irrenunciables de no autoincriminación.

### 3.2.8 La Planificación Instrumento de Gestión Hacia la Pos Modernidad

Sin lugar a duda: la Planificación Estratégica a Mediano o Largo Plazo, la Planificación Anual (corto plazo), el Plan de Negocios conocido más en el entorno de la PyMes, etc.; son instrumentos importantes de **Gestión**, que permite a las instituciones realizar sus actividades y operaciones de manera sistemática y direccionar los mismos al cumplimiento de sus objetivos. Consecuentemente las planificaciones a ser realizadas en el futuro deben cambiar de paradigma de la optimización de los costos hacia el logro adecuado del bienestar social, lo que significa que: “la generación de valor económico es consecuencia de la previa generación de valor humano y no al revés”, por lo tanto en la empresa, lo económico está supeditado a su misión desde el momento que ésta es la razón última de la generación de valor agregado.

Para este efecto, el desafío del Auditor – Contador Público del Siglo XXI es ser, ante todo, una persona íntegra que genere *confianza: a la empresa, a la sociedad*, al usuario y al Estado. ... Velar por los intereses económicos de la comunidad, entendiéndose por ésta no sólo a las personas físicas o jurídicas vinculadas directamente a la empresa sino a la sociedad en general y el Estado, para de esta manera contribuir con el desarrollo del país y actuar como agente de cambio que la sociedad reclama. La actuación responsable del Auditor – Contador Público, le permitirá tener la capacidad de prever las consecuencias de las acciones y a la vez elegir de aquellos actos de los que se derivan las mejores consecuencias (el medio ambiente la sociedad la empresa), interactuar con los problemas de la empresa, de los negocios y de la sociedad *sin perder la perspectiva ética orientadora* del desarrollo de estas cuestiones.

### 3.2.9 Administración Pública en Bolivia

“La administración pública es la actividad administrativa que realiza el Estado para satisfacer sus fines, a través del conjunto de organismos que componen la rama ejecutiva del gobierno y de los procedimientos que ellos aplican<sup>10</sup>”, es decir, que el Gobierno utiliza este medio para cumplir sus funciones, de tal manera que logre alcanzar los objetivos

<sup>10</sup> Contraloría General del Estado

propuestos en servicio de la sociedad boliviana. A partir de la promulgación de la Ley de Administración y Control Gubernamental (Ley 1178) en los primeros años de la década de los noventa, esta se convierte en Ley marco que:

- Expresa un modelo de administración por resultados para el manejo de los recursos del Estado.
- Establece sistemas de Administración y Control, que se interrelacionan entre sí y con los sistemas nacionales de Planificación e Inversión Pública.
- Establece el régimen de responsabilidad de los servidores públicos por el desempeño de sus funciones.

Consecuentemente, el funcionamiento de la Administración Pública está a cargo de los servidores públicos, quienes tienen la responsabilidad de utilizar los recursos públicos con criterios de eficacia, eficiencia y transparencia principalmente, para lograr los fines del Estado. La concepción de la Ley 1178, a pesar de que han transcurrido alrededor de dos décadas de su promulgación, todavía no ha sido entendida a cabalidad y por ende los resultados de su aplicación no reflejan los frutos esperados; más bien los paradigmas demuestran que se ha convertido a esta Ley en una especie de “verdugo”, es decir se ha transformado en un temor para los actores del sector público.

Todas las áreas mencionadas en puntos anteriores, son importantes espacios laborales en los cuales el profesional auditor – Contador Público juega un rol sobresaliente, consiguientemente, el profesional mencionado debe tomar conciencia y actualizarse constantemente, más aun cuando se ejerce la docencia, para poder transmitir los conocimientos de acuerdo a los avances científicos y disciplinares de la profesión. Así mismo estas actualizaciones sobre estos avances deben permitir responder con mayor eficiencia y certeza a los requerimientos de la sociedad tomando como base fundamental sus particularidades y características.

### 3.3 DESARROLLO DEL CAMPO PROFESIONAL

En el caso de la ocupación o campo de trabajo, el profesional Auditor Contador público se puede desempeñar como: Empleado dependiente de unidades económicas en entidades que prestan servicios financieros como: Bancos, Entidades financieras, Cooperativas de ahorro y

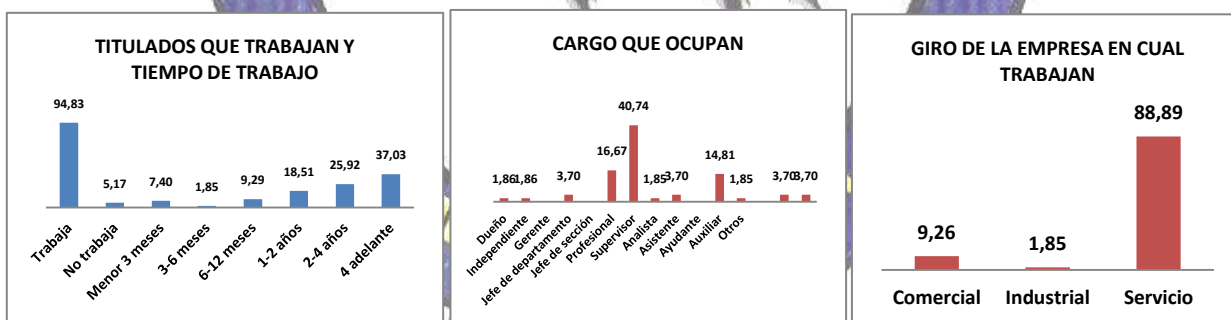
préstamo, y otras. En segundo lugar está la ocupación como empleado dependiente de entidades del estado, como el caso de la Contraloría General del Estado, Alcaldía Municipal, Universidad, Impuestos internos, etc. Finalmente su área de acción está en todo lugar donde existe movimiento económico, como ser: Cooperativas mineras, Empresas comerciales, y otras.

### 3.3.1 Mapeo de Actores o Grupos de Interés

Para el presente proyecto se identificó los siguientes actores principales que tienen relación al área de las Ciencias Económicas, Financieras y Administrativas:

N°	FUENTE	POBLACIÓN ESTIMADA
1	Profesionales titulados de la carrera de Auditoría – Contaduría Pública Sede Tupiza	70 titulados
2	Instituciones Financieras	10 instituciones
3	Cooperativas	7 cooperativas
4	Sindicatos y federaciones de Comerciantes	4 comerciantes
5	Empresas mineras	5 empresas mineras
6	Asociación de PyMes (ADEPI)	10 PyMes
7	Institutos de formación técnica secundaria	3 institutos

De la encuesta realizada según cuestionario (ver anexo 7 y 8), se tuvieron los siguientes resultados:

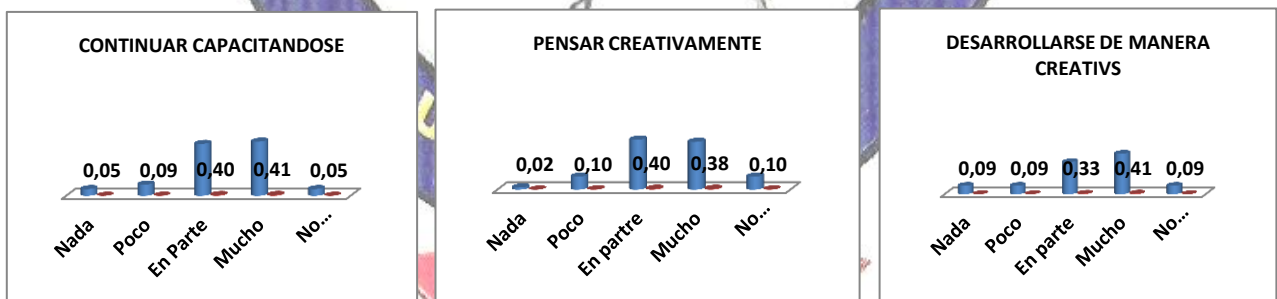


De un total de total de 58 profesionales que se titularon de la Carrera de Auditoría – Contaduría Pública Sede Tupiza, el 94% se encuentra Trabajando, el 5,17% no trabaja debido a que se titularon recientemente; de los que trabajan un 37,03 % trabaja por más de cuatro años, un 25,92% entre dos y cuatro años, un 18,51% entre 1 a dos años y el restante entre doce y un mes. El 40,74% de los que trabajan fueron contratados como empleados profesionales, el 16,67% ocupa cargos de jefes de oficina, el 14,81% trabaja como asistentes, el 5,56% trabaja de forma independiente, mientras que los restantes ocupan

cargos de jefe de departamento, analistas especializados, auxiliares, gerentes, jefe de oficina, supervisor, ayudante y dueño o socio sucesivamente; así mismo, el 88,89% de los que trabajan lo hacen en el rubro de servicios, el 1,85% en el rubro industrial y el 9,26% en el comercial.

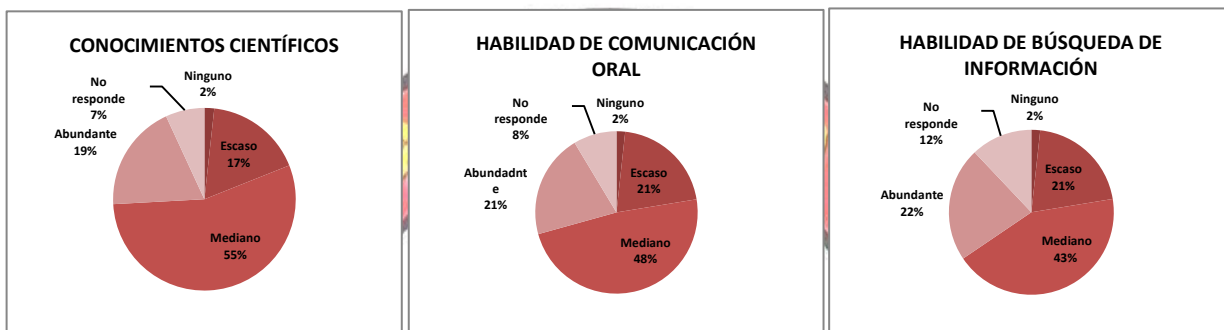


Un 34% manifiesta que el pregrado lo preparó en parte para trabajar en un sector específico, un 31% manifiesta que lo preparó mucho, un 17% afirma que lo preparó poco, un 9% responde que no le preparó nada y un 9% no responde; en lo referente a la medida en el pregrado los preparó para optar por trabajos distintos, un 52% dice que en parte, un 33% dice que mucho, un 7% dice que poco, un 3% dice nada y un 5% no responde. Cuando se refieren a la preparación para vincularse a una institución o empresa, un 50% manifiesta que el pre grado lo preparó en parte, un 19% manifiesta que mucho, un 16% manifiesta poco, un 9% no responde y un 7% manifiesta que nada.

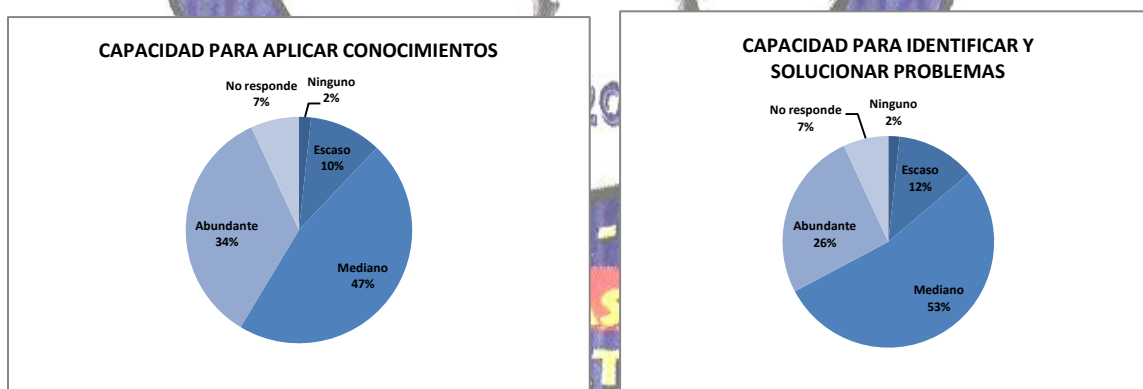


Cuando la pregunta se refiere a la preparación en el pregrado para para que se capaciten constantemente, el 41% dice que lo preparó mucho, el 40 % dice en parte, el 9% dice poco y un 5% dice que nada y el restante 5% no responde; cuando se refieren a la preparación para pensar creativamente, el 40% considera que el pregrado lo preparo en parte, el 38% piensa que mucho, el 10% dice poco, un 2% dice nada y un 10% no

responde. En lo referente a la preparación para que se desarrollen de manera creativa, el 41% de los encuestados manifiesta que el pregrado lo preparó mucho, el 33% considera que en parte, el 9% dice poco, nada y no responde.



A la medida en que el pregrado les proporcionó conocimientos generales de naturaleza científica y/o humanística el 55% menciona que fue mediano, el 17% dice escaso, un 19% dice abundante, un 2% ninguno y un 7% no responde; en lo referente a habilidades para comunicación oral, escrita y/o gráfica, el 48% manifiesta que fue mediano, el 21% que fue escaso, un 21% que fue abundante, un 2% dice ninguno y un 8% no responde. Mientras que la preparación en habilidades para la búsqueda de información, manifiestan en un 43% que fue mediano, en un 22% que fue abundante, en un 21% que fue escaso, un 2% dice ninguno y un 12% no responde.



En cuanto a la preparación en capacidades para aplicar conocimientos, un 47% manifiesta que fue mediano, un 34% que fue abundante, un 10% que fue escaso, un 2% que no hubo ninguno y en 7% no responde. En lo referente a las capacidades para la identificación y solución de problemas, un 53% indica que fue mediano, un 26% indica que fue abundante, un 12% que fue escaso, un 2% que no hubo ninguno y un 7% no responde.

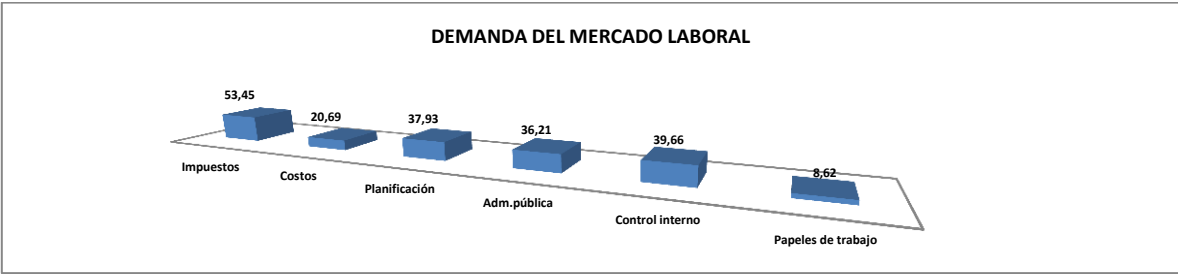


El 87,93% de los encuestados sugiere que se deben realizar mayores prácticas en el pregrado, mientras que el 27,59% y el 24,14% sugiere cambios en los contenidos metodológicos y técnicos respectivamente, el 15,52% manifiesta que se debe realizar cambios en los contenidos teóricos, el 13,79% dice que se cambie las matemáticas y las estadísticas y el 3,45% manifiesta cambios en otras áreas. Cuando se les preguntó por el apoyo que requieren a sus necesidades laborales, un 63,79% manifiesta que quieren diplomados, un 46,55% cursos de actualización disciplinar, un 43,10% requiere cursos de postgrado, un 37,93% requiere talleres para emprendedores, un 15,52% requiere información sobre ciclos de conferencias, un 13,79% información sobre bolsa de trabajos y un 10,34% acceso a recursos de biblioteca.

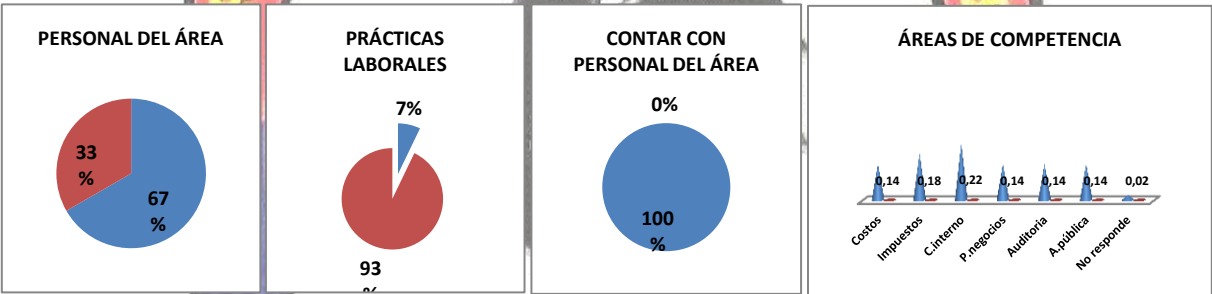
Las áreas de problema que tienen los encuestados en un 25,86% están referidos al área de impuestos y planificación, un 24,14% administración pública, un 15,52% elaboración de papeles de trabajo, un 13,79% control interno, un 10,34% costos y contabilidad, finalmente un 3,45% en otras áreas. Los resultados analizados en párrafos precedentes, evidencian que la Carrera de Auditoría – Contaduría Pública Sede Tupiza cumple satisfactoriamente en la formación de los profesionales.

### 3.4 DEMANDA DEL MERCADO LABORAL

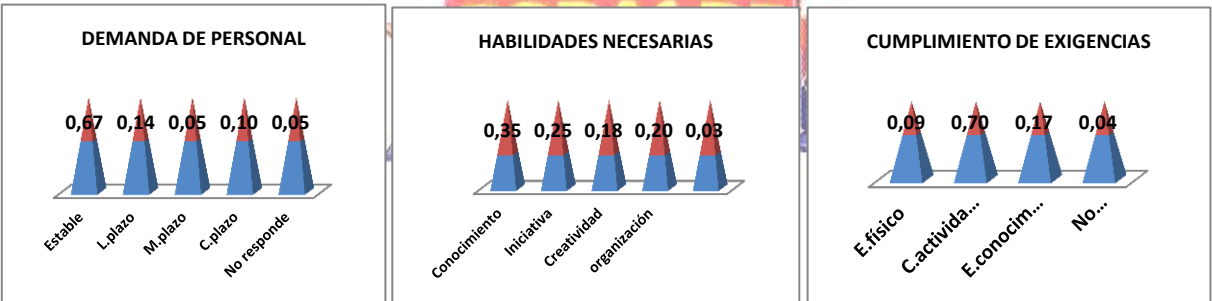
De conformidad a los resultados obtenidos de los encuestados, se pueden identificar claramente las áreas específicas en las cuales los profesionales titulados de la Carrera Auditoría – Contaduría Pública sede Tupiza tienen dificultades y demandan mayor preparación; así mismo, los potenciales empleadores, agrupaciones ciudadanas e institutos también manifiestan las áreas en las cuales requieren mayor preparación y especialización para responder con eficiencia en sus actividades. Consecuentemente los resultados son los siguientes:



De los 58 profesionales encuestados, el 53,45% considera que la demanda del mercado laboral se refiere al conocimiento en impuestos, el 39,66% considera que es en control interno, el 37,93% manifiesta que es en planificación, un 36,21% dice que es en administración pública, el 20,69% manifiesta que es en costos y un 8,62% en elaboración de papeles de trabajo. De la encuesta a los potenciales empleadores se obtuvieron los siguientes resultados:



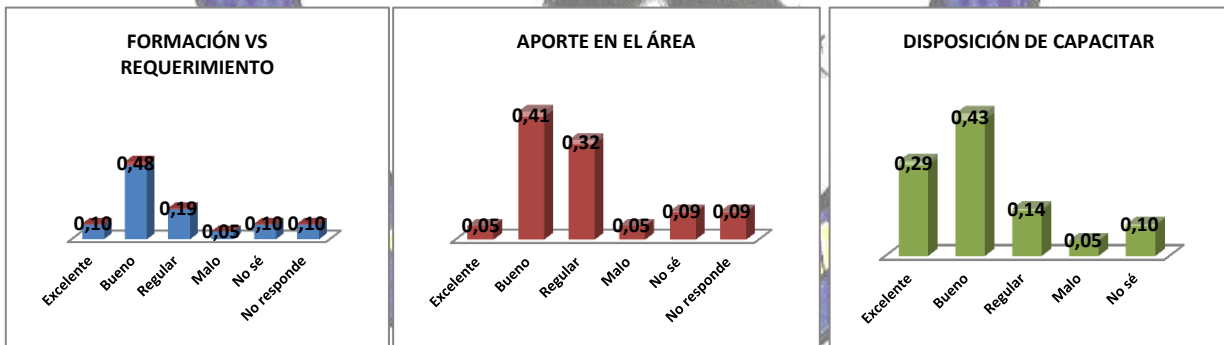
Cuando se les pregunto si su institución contaba con personal del área de Ciencias Económicas Financieras y Administrativas, el 67% manifiesta que sí, y que sus prácticas laborales en un 93% mencionan que son adecuadas; el 100% considera que es necesario contar en su institución con profesionales de esta área, un 22% define con conocimientos en control interno; un 18% en impuestos; un 14% en costos, planes de negocios, auditoria, administración pública y un 2% no responde.



El personal que demandan estas instituciones, en 67% es estable, en 14% a largo plazo y 10% a corto plazo; las habilidades que demandan en un 35% es conocimiento, 25% iniciativa, 18% creatividad, 20% organización y 2% no responde; en lo referente al cumplimiento de exigencias, requieren en un 70% cumplimiento de actividades, en 17% esfuerzo de conocimientos, 9% esfuerzo físico y 4% no responde.



En los referente a las habilidades de planificación requeridos, manifiestan en un 36% identificar y proyectar, un 11% clasificar y un 17% supervisar; las habilidades requeridas para ejecutar operaciones el 54% analizar, 20% sistematizar, 17% diseñar y 9% codificar; las habilidades demandadas para controlar operaciones en 38% es evaluar, 30% proponer, 25% supervisar y 8% criticar.



Sobre la formación recibida por parte del personal en el área de Ciencias Económicas Financieras y Administrativas y la correspondencia con lo requerido por las instituciones, manifiestan: en un 48% que es buena, 19% regular, 10% excelente, 5% malo y 10% no sabe, no responde; el aporte a las instituciones consideran en un 41% que es bueno, 32% regular, 5% excelente y malo, y 9% no sabe, no responde. Consideran en un 43% que la iniciativa de implementar programas de capacitación por la Carrera de Auditoria – Contaduría Pública Sede Tupiza es buena, un 29% excelente, un 14% regular, un 5% dice que es malo y un 10% no

responde. Por último, en los resultados de la encuesta se puede apreciar que la demanda, de personal preparado en el área de Ciencias Económicas Financieras y Administrativas es significativa; consecuentemente, la carrera de Auditoría – Contaduría Pública Sede Tupiza, con el presente proyecto responde a las necesidades de la sociedad en cuanto a la formación y capacitación, con la pertinencia de los programas definidos.

## CAPÍTULO IV PLAN DE OFERTAS

### 4.1 ESTABLECIMIENTO DE CONVENIOS

El impacto significativo generado en la región, con la elaboración del presente proyecto, se advierte en la confirmación con los convenios marco firmado por diferentes instituciones, entre los cuales figuran también autoridades políticas como el Honorable Alcalde Municipal de Tupiza, quien proporciona su apoyo incondicional para llevar adelante este tipo de iniciativas de interacción social y extensión universitaria. Las principales instituciones que firmaron convenios para ejecutar el presente proyecto son:

a) *El Tecnológico José Luis San Juan García*: un instituto reconocido en la región y el país, por formación técnica secundaria, en áreas de mecánica, electricidad, electromecánica, etc., a sus estudiantes y por supuesto los resultados logrados. Esta institución cuenta con aproximadamente 300 estudiantes en las diferentes carreras.

b) *Centro Alternativo de Educación Juan Justo Arano*: institución que oferta y prepara en una infinidad de carreras técnicas en el ámbito de la manufactura y textil, como ser: carpintería, costura y diseño, peluquería, etc., y cuenta con 240 estudiantes distribuidos en diferentes carreras; además, cabe resaltar que esta institución forma personas que no tuvieron la oportunidad seguir la preparación primaria y secundaria en su curso normal, es decir agrupa a personas de edades variadas.

c) *Colegio Técnico Humanístico Dr. Jaime Mendoza*: institución educativa, que al margen de la preparación humanística, prepara a sus estudiantes en el área de repostería, costura, arte culinario y gastronomía, cuenta con 280 estudiantes en sus diferentes niveles.

Estas prestigiosas instituciones también agrupan estudiantes de toda la región del sud, por lo tanto consideran que la iniciativa de generar espacios de formación en el área de Ciencias Económicas Financieras y Administrativas es lo que estaban esperando, por ser un complemento imprescindible a la formación que estas proporcionan; consecuentemente se comprometen la participación de sus estudiantes en los programas de formación que contiene el presente proyecto, a través de la firma de convenios (Ver Anexo 10).

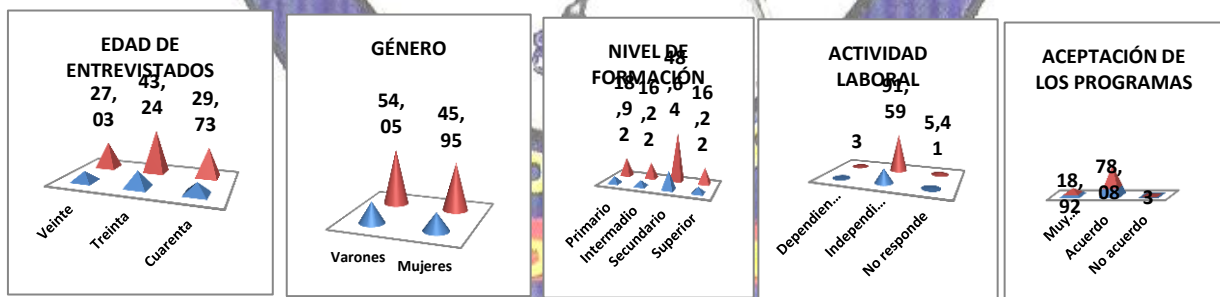
d) *Regimiento Chichas 7 de Caballería*: de igual forma que las anteriores instituciones, esta agrupa un total de 500 soldados de diferentes lugares de la región y el país.

f) *Décima División de Ejército*: cuenta en sus filas con un total de 120 reclutas por cada gestión.

Estas dos instituciones Militares, consideran que la oferta de formación a través de los programas que contiene el proyecto son acertadas y que la formación de los reclutas beneficiarán a la sociedad en gran medida, por lo tanto se comprometen con la firma del convenio a ser participantes activos de este proceso. (Ver anexo 10)

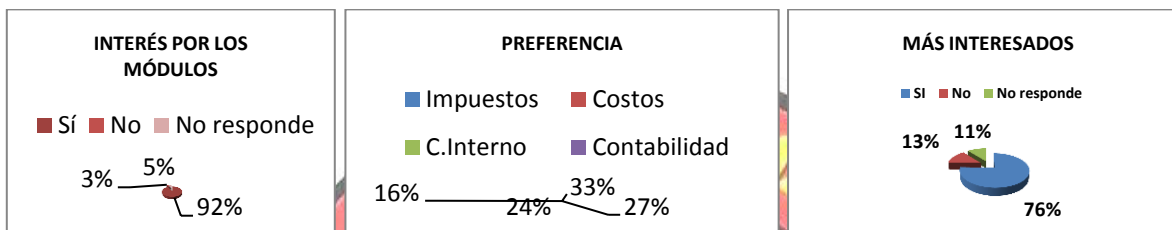
#### 4.2 VALIDACIÓN SOCIAL DEL PROCESO

De la entrevista realizada a diferentes actores sociales y grupos de interés de la ciudad se obtuvieron los siguientes resultados:



De los entrevistados: un 43,24% tenía entre 30 – 40 años de edad, 27,03% entre 20-30 años y 29,73% 40 años adelante, de los cuales el 54,05% son mujeres y el restante varones; su nivel de formación en un 86,64% es de secundario, 18,92% primaria, 16,22% intermedia y superior; las actividades laborales lo realizan en un 91,59% de forma independiente, 3% dependiente y 5,41% no responde; referente a la aceptación de los programas de formación y capacitación

ofertados un 78,08% está de acuerdo, un 18,92% está muy de acuerdo y un 3% no está de acuerdo.



Los entrevistados manifestaron en un 92% estar interesados en todos los módulos de los programas, un 3% no está interesado y un 5% no responde; las preferencias por los programas se inclinan en un 33% a impuestos, 24% a Control Interno, 27% costos y 16% contabilidad; cuando se le pregunta si conoce más interesados en estos programas un 76% dice que sí, un 13% dice que no y un 11% no responde. Los resultados exponen claramente la aceptación que manifiestan los actores sociales y grupos de interés hacia el proyecto de programas de formación y capacitación ofertados por la Carrera de Auditoría Contaduría Pública Sede Tupiza.

#### 4.3 EQUIPO DE DOCENTES

El equipo docente para llevar adelante la ejecución de los programas de capacitación, está conformado por cuatro docentes de la Carrera de Auditoría – Contaduría pública Sede Tupiza, quienes cuentan con las competencias, específicas y genéricas necesarias para poder afrontar estas importantes actividades. A continuación se describe un resumen curricular de los docentes:

➤ **Lic. Juan Carlos Durán Coro**

- Master en Educación Superior
- Diplomado en Costos
- Docente por nueve años
- Jefe de Personal Gobierno Autónomo Municipal de Tupiza
- Encargado de Contabilidad y Presupuestos de CORDEPO
- Director Tesorero Cooperativa de CORDEPO
- Administrador EMAOT

➤ **Lic. Neil Alfaro Soliz**

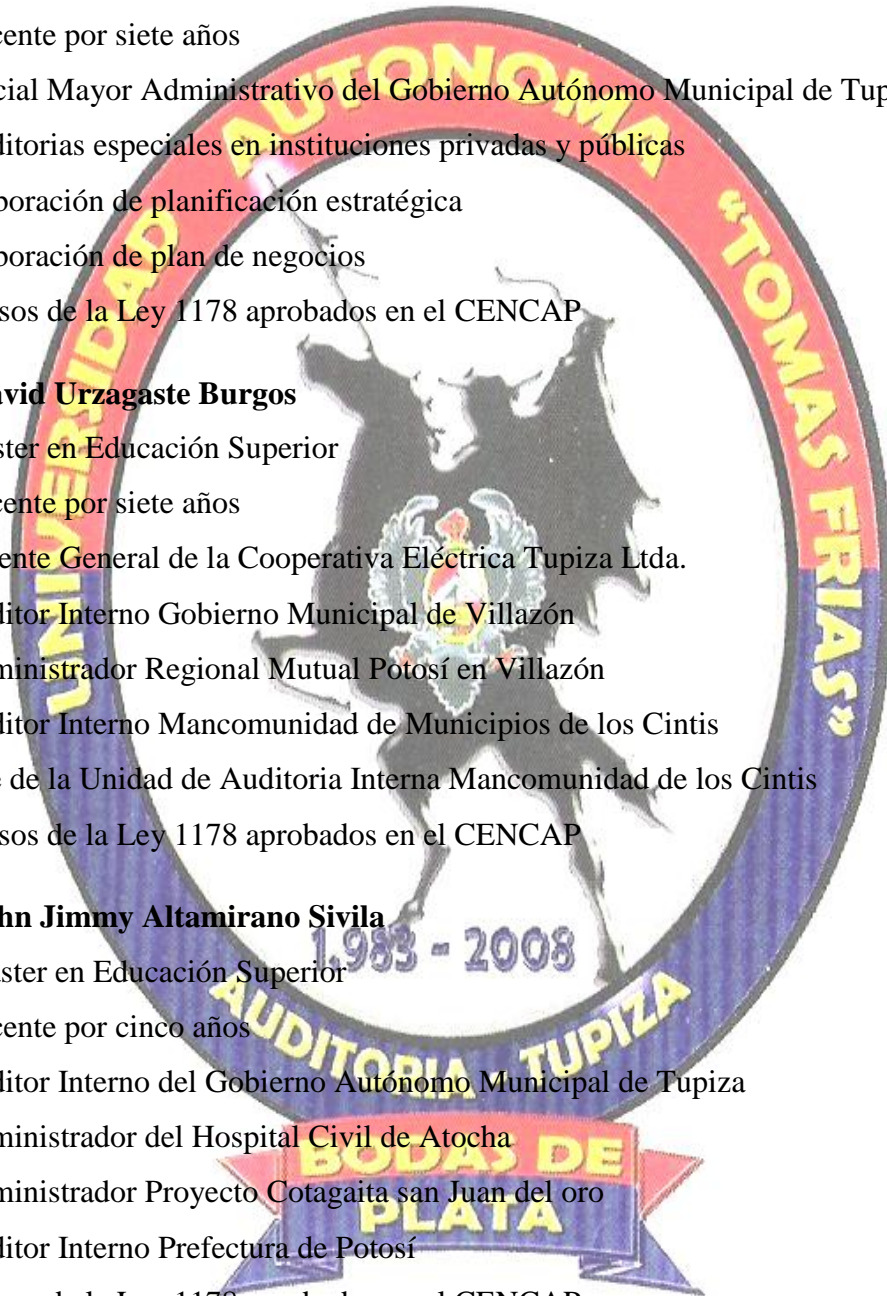
- Master en Auditoria y Control de Gestión
- Diplomado en Educación Superior
- Diplomado en Formación Basada en Competencias en Educación Superior
- Docente por siete años
- Oficial Mayor Administrativo del Gobierno Autónomo Municipal de Tupiza
- Auditorias especiales en instituciones privadas y públicas
- Elaboración de planificación estratégica
- Elaboración de plan de negocios
- Cursos de la Ley 1178 aprobados en el CENCAP

➤ **Lic. David Urzagaste Burgos**

- Master en Educación Superior
- Docente por siete años
- Gerente General de la Cooperativa Eléctrica Tupiza Ltda.
- Auditor Interno Gobierno Municipal de Villazón
- Administrador Regional Mutual Potosí en Villazón
- Auditor Interno Mancomunidad de Municipios de los Cintis
- Jefe de la Unidad de Auditoria Interna Mancomunidad de los Cintis
- Cursos de la Ley 1178 aprobados en el CENCAP

➤ **Lic. John Jimmy Altamirano Sivila**

- Master en Educación Superior
- Docente por cinco años
- Auditor Interno del Gobierno Autónomo Municipal de Tupiza
- Administrador del Hospital Civil de Atocha
- Administrador Proyecto Cotagaita san Juan del oro
- Auditor Interno Prefectura de Potosí
- Cursos de la Ley 1178 aprobados en el CENCAP



#### 4.4 SOCIALIZACIÓN Y DIFUSIÓN

La socialización y difusión de los diferentes programas se lo realizó a través de la ejecución de las encuestas y entrevistas con los distintos sectores sociales, quienes mostraron actitudes de beneplácito, por la iniciativa de la Carrera de Auditoría – Contaduría Pública Sede Tupiza y manifestaron su predisposición de participar en estos programas. Así mismo la socialización de su implementación se lo realizará por diferentes medios de forma oral y escrita de acuerdo al cronograma adjunto para tal propósito.

#### 4.5 GESTIÓN DE IMPLEMENTACIÓN

La aprobación del presente proyecto se lo realiza a través de Dictamen de la Comisión de Estudios de la Carrera de Auditoría – Contaduría Pública Sede Tupiza, para luego ser homologado por el Concejo Facultativo en la ciudad de Potosí. El interés que manifiesta el Señor Vicerrector por proyectos de interacción y extensión universitaria, con seguridad será favorable para llevar a cabo la implementación de la presente propuesta, por lo que se realizará gestiones a través de esta autoridad para la captación de los recursos necesarios.

##### 4.5.1 Recursos para Implementar el Proyecto

El recurso humano se convierte en el factor principal para llevar adelante la ejecución de las actividades definidas en el presente proyecto, para lo cual se requiere la conversión de cuatro docentes de tiempo horario a tiempo completo, consecuentemente la incidencia presupuestaria en el grupo 10000 para la Carrera de Auditoría – Contaduría Pública Sede Tupiza, debe ser modificada en aproximadamente en los siguientes montos:

N°	TIEMPO HORARIO	TIEMPO COMPLETO	DIFERENCIA
1	Total ganado anual Bs. 54000	Total ganado anual Bs. 83000	Bs. 29000
2	Total ganado anual Bs. 54000	Total ganado anual Bs. 83000	Bs. 29000
3	Total ganado anual Bs. 54000	Total ganado anual Bs. 83000	Bs. 29000
4	Total ganado anual Bs. 54000	Total ganado anual Bs. 83000	Bs. 29000
	Aguinaldos anual Bs. 18000	Aguinaldos anual Bs. 28000	Bs. 10000
<b>RECURSOS PARA IMPLEMNTATAR EL PROYECTO</b>			<b>Bs. 126000</b>

#### 4.5.2 Beneficios del Proyecto

El presente proyecto pretende dar respuesta a los requerimientos urgentes y necesarios de sectores desfavorecidos y vulnerables; así mismo, el beneficio no será solo para estos grupos, sino también para el estado porque repercutirá en sus funciones, como por ejemplo:

- a) En el ámbito impositivo, a través de la concientización tributaria a importantes grupos que genera movimiento económico significativo.
- b) En el ámbito, laborar contribuirá a la mano de obra calificada y flexible, que se caracterice por una mejor productividad y por la capacidad de satisfacer necesidades.
- c) Coadyuvará a la posibilidad de un desarrollo integral, físico, intelectual y humano.
- d) Contribuirá al crecimiento de una sociedad con economía competitiva y equitativa.
- e) Contribuirá a la comunidad al desarrollo y a optimizar la calidad de vida.
- f) Etc.

#### 4.5.3 Limitaciones

La limitante fundamental es la no conversión de los docentes de tiempo horario a tiempo completo por falta de recursos y la no atención oportuna por parte de las autoridades centrales de nuestra universidad y el gobierno.

### CAPÍTULO V PROPUESTA CURRICULAR 1.983 - 2008

#### 5.1 FAMILIAS LABORALES

Para dar respuesta a los requerimientos de la sociedad en cuanto a la formación en educación superior se identifican las siguientes Familias Laborales:

Nº	PROGRAMA	ÁREAS DE DESEMPEÑO
1	Operador en Impuestos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Declaración de impuestos en los diferentes ámbitos de las actividades comerciales.</li><li>• Asistir de forma independiente a las entidades públicas como privadas en el manejo de los impuestos.</li></ul>
2	Operador en	<ul style="list-style-type: none"><li>• Auxiliar en organización y planificación de actividades</li><li>• Auxiliar en la ejecución de actividades</li><li>• Auxiliar en control previo de las actividades</li></ul>

	Administración Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistir de manera independiente al sector público</li> </ul>
3	Diseñador de Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultor en diseño de control interno para las PyMes, bajo el enfoque COSO y otras entidades privadas.</li> </ul>
4	Operador en Elaboración de Planes de Negocios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultor en la elaboración de planes de negocios para las PyMes</li> <li>• Crear su propia empresa</li> </ul>

### 5.1.1 Nodos Problematizadores

La sistematización de los nodos problematizadores para los diferentes programas, permite identificar con mayor precisión los conocimientos que deben adquirir los estudiantes que ingresarán a los diferentes módulos y así de esta manera dar respuesta a las exigencias de los usuarios, para el efecto se describen los siguientes:

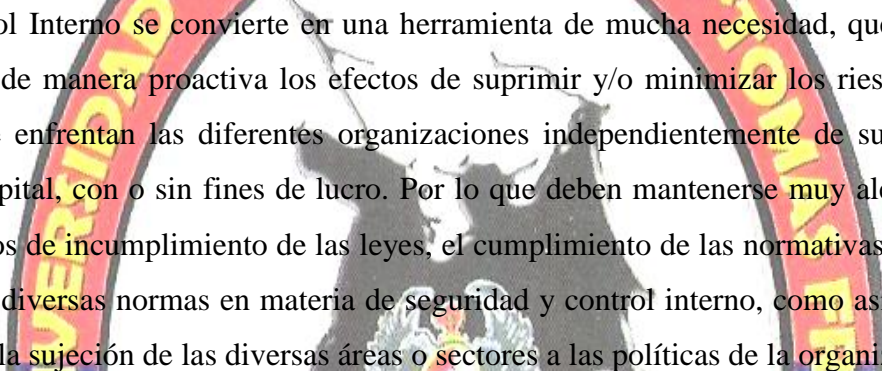
- a) El problema impositivo no solo está presente en las grandes empresas, sino más bien el universo significativo de contribuyentes se encuentra en los comerciantes, pequeñas y medianas empresas, la recientes normativas de impuestos que pretenden optimizar los ingresos para el estado debido al acelerado crecimiento del gasto público, con seguridad generará muchos inconvenientes en los sectores económicos medianos. Asimismo, es importante resaltar que impuestos nacionales está realizando la aplicación de políticas de fiscalización intensivas, tanto masivas como selectivas, focalizadas en reducir los niveles de evasión de impuestos.

Sin lugar a duda, la necesidad de contar con personal capacitado en el ámbito impositivo es imperiosa, para aplicar sus conocimientos en los aspectos tributarios definidos en las disposiciones vigentes, y así garantizar a la organización la efectividad en la declaración de sus impuestos correspondientes, así como, la utilización de las herramientas tecnológicas, que facilitan a los contribuyentes el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.


- b) Las condiciones en las que vive nuestro país y la importancia que tiene la correcta administración de los recursos que la sociedad confía a la gestión pública, exigen un conocimiento y capacitación de todos los que interactúan en la administración pública, empezando por los servidores públicos quienes son los actores principales en el uso de los recursos, así también las organizaciones sociales que en la actualidad tienen una

presencia significativa en la administración pública y el desconocimiento de las normativas por parte de estas, genera que la gestión pública no sea óptima y el uso de los pocos recursos con los que se cuenta no sean en beneficio de todos.

or lo tanto, es imprescindible que la universidad juegue un rol más activo en este proceso de formación y capacitación que ilumine a la mayor cantidad de actores posibles, para alcanzar buenos resultados y asumir plenamente las responsabilidades emergentes. A este propósito se integran autoridades y población en general.

- 
- c) El Control Interno se convierte en una herramienta de mucha necesidad, que permite accionar de manera proactiva los efectos de suprimir y/o minimizar los riesgos a los cuales se enfrentan las diferentes organizaciones independientemente de su tamaño, giro o capital, con o sin fines de lucro. Por lo que deben mantenerse muy alertas ante los riesgos de incumplimiento de las leyes, el cumplimiento de las normativas internas, como de diversas normas en materia de seguridad y control interno, como así también verificar la sujeción de las diversas áreas o sectores a las políticas de la organización.

Como puede apreciarse en las investigaciones realizadas, los riesgos a los cuales están expuestas las organizaciones son muchos y los mismos deben ponerse bajo control, consecuentemente se debe implementar herramientas o instrumentos que permitan, minimizar los errores internos voluntarios e involuntarios y dejar de lado las acciones por intuición. La falta de control interno no sólo deja espacio para el fraude, también lleva a adoptar decisiones incorrectas, despilfarros de recursos y pérdida de clientes y consumidores, implementar o mejorar los controles es fundamental a la hora de querer estabilizar las finanzas, es imposible continuar a flote mientras no se tapan los orificios por los cuales alegremente se pierden los recursos, trabajar con más ahínco no sirve de nada si parte de los ingresos se filtran producto de la falta de control interno.

- 
- d) La cantidad significativa de micro empresas en nuestra región y las necesidades de apoyo técnico y financiero a las nuevas ideas de negocio, es un factor fundamental en el desarrollo de la región, para lo cual se requiere de conocimientos y comprensiones de la utilización de la creatividad en la búsqueda de la diferenciación en la actividad que comienzan o tienen en marcha, identificando las limitantes que minan el proceso creativo.

## 5.2 COMPETENCIAS BÁSICAS, GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS

Con el propósito de buscar la capacidad efectiva, para realizar con éxito las actividades relacionadas con los programas de capacitación definidos, a continuación se describen las competencias que los cursantes de los distintos programas adquirirán a lo largo de su formación.

### 5.2.1 Competencias Básicas

Corresponde a las competencias consideradas como esenciales para vivir en sociedad y desenvolverse en ella, por lo tanto el estudiante del programa adquirirá las siguientes competencias:

- Interpretar las conceptualizaciones.
- Argumentar con propiedad los conocimientos adquiridos.
- Proponer soluciones a las problemáticas presentadas en el proceso enseñanza aprendizaje y el entorno.

### 5.2.2 Competencias Genéricas

Se refiere a la realización de tareas amplias relacionadas con los programas de capacitación, es decir, que pueden adaptarse fácilmente a diferentes entornos laborales, para el efecto se consideran las siguientes competencias:

- Diseñar, implantar, controlar, evaluar, asesorar e innovar sistemas de información relacionada con los programas de capacitación
- Establecer la interrelación y complementariedad de los diferentes procesos y subprocesos laborales, considerando la estructura y funcionamiento de la institución.
- Resolver problemas suscitados por determinadas situaciones, con base en el logro de los objetivos de la institución.
- Aplicar el marco legal pertinente a las características y necesidades de la entidad económica dentro del campo respectivo.
- Desarrollar actividades con visión emprendedora, competitiva y liderazgo.
- Asumir actitud de compromiso y servicio con su entorno social y el medio ambiente.
- Formar y promover el desarrollo de grupos de trabajo interdisciplinarios

### 5.2.3 Competencias Específicas

Los cursantes de los diferentes programas, contarán con capacidades, conocimientos y actitudes que podrán en acción, para realizar una adecuada ejecución de tareas laborales concretas relacionadas al ámbito de capacitación y el contexto institucional, consecuentemente se adquirirán las siguientes competencias:

- Saber leer, escuchar, observar.
- Investigar, analizar y sintetizar información.
- Organizar y planificar metodológicamente.
- Razonar y recordar datos y cifras.
- Calcular e interpretar cifras
- Memorizar, comprender y manipular ideas.
- Capacidad de crítica y autocrítica.
- Trabajo en equipo y en equipo interdisciplinario

### 5.3 UNIDADES DE COMPETENCIA

Las unidades de competencia se refieren a desempeños concretos, a resultados, a logros, es sobre las unidades de competencias que se opera a lo largo del módulo o materia, para este efecto se definen las siguientes unidades de competencias:

#### 5.3.1 Programa: Operador en Impuestos

- Comprender el sistema tributario vigente en nuestro país, para aplicar y clasificar en los regímenes impositivos correspondientes, en el marco normativo respectivo.
- Solucionar problemas de carácter impositivo en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas de la región.
- Identificar los impuestos vigentes a nivel nacional y aplicar los conocimientos para realizar las declaraciones correspondientes.
- Identificar los impuestos municipales y departamentales así como los regímenes especiales, para aplicar en la declaración de los formularios correspondientes.

### 5.3.2 Programa: Operador en Administración Pública

- Identificar los elementos básicos del Estado y del Gobierno, así como de la administración pública, y los medios que permiten cumplir con sus fines, así como, describir las características básicas de un sistema y del enfoque sistémico, como base del modelo de administración de la Ley N° 1178.
- Identificar los antecedentes, alcances y objetivos de la Ley N° 1178, la relación de los sistemas de Administración y Control Gubernamentales con los Sistemas Nacionales; así como los órganos rectores y el ámbito de aplicación.
- Describir los Sistemas relacionados con la programación y organización de las actividades, sus objetivos, los mecanismos de implantación de los sistemas y los responsables.
- Describir los Sistemas relacionados con la ejecución de las actividades, sus objetivos, los mecanismos de implantación de los sistemas y los responsables.
- Describir los aspectos generales del Sistema de Control Gubernamental, como parte de los sistemas de la Ley N° 1178, y las atribuciones básicas de la Contraloría General de la República.
- Identificar los aspectos generales de la responsabilidad por la función pública, los tipos de responsabilidad, y los reglamentos relacionados.

### 5.3.3 Programa: Diseñador de Control Interno

- Identificar los conceptos fundamentales del control interno y su evolución, para contar con conocimiento suficiente de los diferentes modelos existentes.
- Identificar los componentes del enfoque COSO, para diseñar los sistemas de control interno en diferentes organizaciones.
- Identificar las normas de calidad y sus características para los diferentes sectores económicos y proporcionar lineamientos sobre procedimientos de calidad a los mismos.
- Aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en el diseño de controles para el sector comercial, industrial y de servicios.
- Evaluar el sistema de control interno con el fin generar medidas correctivas oportunas en las organizaciones.

### 5.3.4 Programa: Operador en Elaboración de Planes de Negocios

- Conocer los conceptos y características del emprendedor para motivar a la ejecución de sus ideas de negocios.
- Manejar principios básicos de administración y planificación con el propósito de contar con las herramientas para iniciar la formulación de objetivos, visión, misión, claves para el éxito de las organizaciones.
- Contar con los conocimientos y las herramientas para iniciar a elaborar un plan de mercadeo.
- los participantes cuentan con las herramientas para describir su organización, los productos y/o servicios que ofrecen.
- Contar con los conocimientos y herramientas para iniciar a elaborar un plan de recursos humanos y un plan financiero.
- Contar con los conocimientos y herramientas para iniciar a elaborar un plan operativo.

### 5.4 ESTRUCTURA CURRICULAR

Con la finalidad de definir con claridad los contenidos temáticos Para llevar adelante la ejecución de los programas previstos en el presente proyecto, se define la siguiente composición de la estructura curricular.

#### 5.4.1 Oferta Macrocurricular

N°	PROGRAMA	MÓDULOS	HORAS
1	<b>Operador en Impuestos</b>	<b>I. CONSIDERACIONES GENRALES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptos y clasificación</li> <li>• Normas y sujetos de la relación jurídica tributaria</li> <li>• Base imponible y alícuota</li> <li>• Regímenes tributarios</li> </ul> <b>II. EXTINCIÓN TRIBUTARIA E ILÍCITOS TRIBUTARIOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definiciones y formas de extinción</li> <li>• Clasificación de ilícitos tributarios</li> <li>• Prescripción, agravantes y reducción de sanciones</li> <li>• Contravenciones y delitos tributarios</li> </ul> <b>III. IMPUESTOS VIGENTE EN BOLIVIA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• IVA e RC-IVA</li> <li>• IUE, IT e ITF</li> <li>• ICE e ISAE</li> <li>• Aplicaciones prácticas</li> </ul>	<p style="text-align: center;">800 Horas Aula</p> <p style="text-align: center;">800 Horas Práctica</p>

		<b>IV. IMPUESTOS MUNICIPALES, DEPARTAMENTALES Y REGÍMENES ESPECIALES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• IPB , ITB e IEH</li> <li>• IDH, ICM</li> <li>• Regímenes especiales</li> <li>• Aplicaciones prácticas</li> </ul>	
<b>TOTAL HORAS DEL PROGRAMA</b>			1200
2	<b>Operador en Administración Pública</b>	<b>I. EL ESTADO Y ENFOQUE SISTÉMICO DE LA LEY 1178</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Características principales del estado</li> <li>• Fundamentos de planificación</li> <li>• Enfoque sistémico de la Ley 1178</li> </ul> <b>II. LA LEY N° 1178 Y LOS SISTEMAS NACIONALES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundamentos generales de la Ley 1178</li> <li>• Sistema nacional de planificación</li> <li>• Sistema nacional de inversión pública</li> </ul> <b>III. LEY 1178 Y LOS SISTEMAS PARA PLANIFICAR Y ORGANIZAR LAS OPERACIONES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de programación de Operaciones</li> <li>• Sistema de Organización Administrativa</li> <li>• Sistema de presupuestos</li> </ul> <b>IV. LEY 1178 Y LOS SISTEMAS PARA EJECUTAR LAS OPERACIONES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de administración de personal</li> <li>• Sistema de administración de bienes y servicios</li> <li>• Sistema de contabilidad integrada</li> <li>• Sistema de tesorería y crédito público</li> </ul> <b>V. LEY 1178 Y LOS SISTEMAS PARA CONTROLAR LAS OPERACIONES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Control interno previo</li> <li>• Control interno posterior</li> </ul> <b>VI. LEY 1178 Y LA RESPONSABILIDAD POR LA FUNCIÓN PÚBLICA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad civil</li> <li>• Responsabilidad penal</li> <li>• Responsabilidad ejecutiva</li> <li>• Responsabilidad administrativa</li> </ul>	800 Horas Aula  800 Horas Práctica
<b>TOTAL HORAS DEL PROGRAMA</b>			1200
3	<b>Diseñador de Sistemas de Control Interno</b>	<b>I. ANTECEDENTES GENERALES DE CONTROL INTERNO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definiciones</li> <li>• Principios de control interno</li> <li>• Objetivos de control interno</li> <li>• Modelos de control interno</li> </ul> <b>II. COMPONENTES DEL CONTROL INTERNO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente de control</li> <li>• Valoración de riesgos</li> <li>• Actividades de control</li> <li>• Información y comunicación</li> <li>• monitoreo</li> </ul> <b>III. INTRODUCCIÓN A LA CALIDAD</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La calidad en los productos</li> <li>• La calidad en los procesos</li> <li>• La calidad en los sistemas</li> <li>• Técnicas de calidad</li> </ul>	800 Horas Aula  800 Horas Práctica

		<p><b>IV. PRÁCTICAS DE CAMPO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizaciones de servicio</li> <li>• Organizaciones comerciales</li> <li>• Organizaciones industriales</li> </ul> <p><b>V. EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación del diseño</li> <li>• Evaluación de la operatividad</li> </ul>	
		<b>TOTAL HORAS DEL PROGRAMA</b>	1200
4	Operador de Planes de Negocios	<p><b>I. ANTECEDENTES GENERALES DEL EMPREDIMIENTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emprendedorismo y emprendimiento</li> <li>• Características del emprendedor</li> <li>• Las ideas</li> <li>• Ejercicios de mente</li> <li>• La motivación</li> </ul> <p><b>II. FUNDAMENTOS DE UN PLAN DE NEGOCIOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Principios básicos de administración y planificación</li> <li>• La idea de negocio y como iniciarlo</li> <li>• El Análisis Básico de la Idea de Negocio (Pre-factibilidad)</li> <li>• Los conceptos Generales de un plan de Negocio</li> <li>• La formulación de objetivos, visión, misión, claves para el éxito (estrategias)</li> </ul> <p><b>III. PLAN DE MERCADEO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los fundamentos de un plan de mercadeo.</li> <li>• Análisis de la situación interna y externa actual (FODA)</li> <li>• La Competencia y los Canales de comercialización</li> <li>• El ambiente macro</li> <li>• El análisis de los “4 P”:</li> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Producto</li> <li>- Precio</li> <li>- Posición</li> <li>- Promoción</li> </ul> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias y Tácticas de Venta.</li> <li>• Previsiones.</li> <li>• Redacción e Implementación.</li> </ul> <p><b>IV. PLAN DE RECURSOS HUMANOS Y FINANCIERO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Plan de Recursos Humanos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La organización (institución) y su estructura</li> <li>- El equipo de Trabajo, sus funciones y capacidades</li> <li>- Necesidades de contratación y/o capacitación</li> <li>- Previsión</li> </ul> </li> <li>➤ <b>Plan Financiero:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis financiero. Indicadores Financieros Clave.</li> <li>- Análisis del Punto de Equilibrio (Rentabilidad).</li> <li>- Proyección del Estado de Resultados.</li> <li>- Proyección del Flujo de Efectivo (Cash Flow).</li> <li>- Proyección del Balance General.</li> <li>- Ratios Financieros (depende del nivel de los participantes)</li> </ul> </li> </ul> <p><b>V. PLAN DE ACCIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia y tácticas.</li> <li>• Seguimiento.</li> <li>• Marco final del plan de negocio</li> </ul>	<p>800 Horas Aula</p> <p>800 Horas Práctica</p>
		<b>TOTAL HORAS DEL PROGRAMA</b>	1200

## 5.4.2 Competencias de Ingreso

Los programas se diseñan para personas que cuenten con expectativas y apetitos de cultivar y desarrollar sus conocimientos referente a los diferentes programas propuestos. Si bien no se requiere un título académico previo, se recomienda contar con las siguientes características:

- Iniciativa
- Creatividad
- Puntualidad
- Buenas relaciones interpersonales
- Actitud proactiva

## 5.4.3 Competencias del Docente

Las competencias que deben poseer los docentes para dictar los módulos correspondientes a cada programa propuesto son de dos clases: competencias específicas y competencias genéricas. Las primeras se refieren a competencias que los docentes deben tener de acuerdo con el tipo de módulo de que se trate y de los contenidos que maneje. Por su parte, las competencias genéricas se refieren a competencias que deben tener todos los docentes para trabajar con base en la metodología de los programas formativos. De esta manera, las principales competencias genéricas para llevar a cabo un módulo son las siguientes:

- a) *Gestión de Proyectos*: consiste en saber aplicar la metodología de proyectos para que los estudiantes desarrollen y afiancen sus competencias; es decir, diagnosticar y contextualizar la realidad, definir objetivos y metas, elaborar metodologías para implementar el proyecto, gestionar los recursos necesarios para implementar el proyecto, ejecutar y evaluar el proyecto.
- b) *Aprendizaje Continuo*: el mundo cambiante, en el cual los conocimientos se están renovando y cambiando a gran velocidad, se requiere docentes dispuestos a aprender de forma continua los nuevos conocimientos y metodologías que se innoven, para

contribuir a la formación de estudiantes idóneos. Así mismo, se requiere que los docentes se estén capacitando de forma continua en estrategias didácticas y de evaluación.

- c) *Empatía y Cordialidad*: se requiere de docentes con buenas relaciones humanas; es decir, con capacidad para relacionarse con los estudiantes, que muestren cordialidad para que ellos se sientan seguros y satisfechos. En especial, los docentes deben tener empatía, la cual consiste en la acción y la capacidad que tiene una persona de colocarse en el lugar de la otra persona, para comprender sus sentimientos, pensamientos y experiencias de vida.
- d) *Transdisciplinariedad*: se requiere de docentes que construyan construcción del conocimiento integrando saberes y metodologías desde diferentes disciplinas o subdisciplinas, mediante un nuevo modelo que se caracteriza por un lenguaje coherente. Consecuentemente, el docente debe: 1) establecer problemas a partir de los cuales se desarrollen modelos conceptuales integrados y coherentes con los aportes de diversas disciplinas; 2) abordar la transdisciplinariedad mediante un continuo proceso de disciplinariedad, multidisciplinariedad, interdisciplinariedad y transdisciplinariedad a medida que se lleven a cabo las actividades de formación de las competencias en los estudiantes y 3) promover la comprensión de la realidad humana, social y ambiental en su tejido multidimensional, articulando diferentes tipos de saberes.
- e) *Trabajo en Equipo*: se requieren docentes con alto grado de desarrollo en la competencia de trabajo en equipo para, debido a que el aprendizaje cooperativo entre los estudiantes es fundamental en las competencias y es por ello que los docentes requieren saber cómo promover el trabajo en equipo para que se posibilite dicho aprendizaje cooperativo.
- f) *Empleo de las Tecnologías de Información y Comunicación*: para posibilitar a los docentes mediar el aprendizaje de los estudiantes mediante el empleo de recursos tecnológicos como la Web, data display, etc., a través del diseño de materiales digitales para apoyar el aprendizaje de los estudiantes. Por tanto, se requiere de una continua



planeación, análisis y reflexión para que su empleo se de forma pertinente a los propósitos pedagógicos y no de manera improvisada.

#### 5.4.4 Títulos y Certificados a Obtener

La Universidad Autónoma Tomás Frías proporcionará diferentes niveles de certificación académica en función al nivel de cumplimiento y logro de los participantes:

- a) *Certificado de Participación*: Otorgado al completar cada módulo del programa respectivo, esto en caso de no aprobar satisfactoriamente el módulo.
- b) *Certificado de Aprobación*: Otorgado al completar cada módulo del programa respectivo, esto en caso de aprobar satisfactoriamente el módulo.
- c) *Título de Técnico Medio*: Otorgado previa aprobación de manera satisfactoria todos los módulos que contiene el programa y de entregar un producto previamente acordado, relacionado con el tema.

#### 5.4.5 Interacción Social

La implementación del presente proyecto permitirá acercarse de manera directa y eficiente a los sectores menos favorecidos con este tipo actividades de capacitación, entre los cuales se pueden destacar a los siguientes:

- a) *Sindicatos y Federaciones de Comerciantes*: quienes requieren conocimientos del ámbito tributario en cuanto a la declaración de sus impuestos en los formularios y regímenes correspondientes.
- b) *Comité de Vigilancia, Distritos y OTBs*: a través del reforzamiento de los conocimientos sobre administración pública, consecuentemente su participación en la gestión pública como control social y directos beneficiarios sea en gran medida proactiva y propositiva.
- c) *Instituto José Luis San Juan García y Juan Justo Arano*: quienes requieren complementación a su técnica en diferentes áreas industriales, con elementos



fundamentales de gestión administrativa, tales como: Impuestos, control interno y planes de negocios al ser estos potenciales emprendedores de nuestra región.

d) *Regimiento Chichas 7 de Caballería y Décima División*: a través de la formación a los conscriptos que son en un número aproximado de 600 soldados que durante todo un año solo reciben instrucción militar, y de acuerdo a nuevas disposiciones gubernamentales se les debe capacitar en diferentes áreas, de tal forma que estos al egresar del cuartel cuenten con conocimientos y capacidades que les permitan subsistir en el entorno económico de nuestro país, ya sea para emprendiendo su propio negocio o prestar sus servicios en alguna institución.

#### 5.4.6 Oferta Microcurricular

La microcurricula se prepara de acuerdo al cronograma adjunto en el presente proyecto, el mismo contiene: descripción de las unidades de competencia, elementos de competencia, criterios de desempeño (saber conocer-saber hacer-saber ser), evidencias de desempeño y proyecto formativo, según formato adjunto (ver anexo 9).

#### 5.4.7. Costo de los Programas

Cada módulo tendrá una matrícula de Bs. 150 (CINCUENTA 00/100 BOLIVIANAOS)

### 5.5 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

Incluir cronograma correspondiente.

### BIBLIOGRAFÍA

ANGULO, N. Normas de competencia en información. *Biblioteconomía y documentación*, 11, diciembre, 2003. p. 1-16. Disponible en: <http://www.ub.es/bid/11angul2.htm>.

ARGÜELLES, A.; y GONCZI, A. *Educación y capacitación basada en normas de competencias: una perspectiva internacional*. México: Limusa, 2001.

BARRANTES, E. Política social, evaluación educativa y competencias básicas. Una mirada desde las políticas internacionales.

TORRES, E. (Ed.). *El concepto de competencia*. Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía, 2001.

BERNABÉU, J. G.; y SAULEDA, N. *Investigar el espacio europeo de Educación Superior*. Alicante: Universidad de Alicante, 2004.

BOGOYA, D. Una prueba de evaluación de competencias académicas como proyecto.

BOGOYA, D. (ed.), *Competencias y proyecto pedagógico*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2000.

BUSTAMANTE, G. La moda de las competencias. En BUSTAMANTE, G. (ed.), *El concepto de competencia II: Una mirada interdisciplinar*. Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía, 2002.

CAÑAS-QUIRÓS, R. Ética general y ética profesional. *Revista Acta Académica*, nº 23, 1998. Disponible en <http://www.uaca.ac.cr/acta/1998nov/rcanas.htm>.

COLÁS, P.; y PABLOS, J. de (eds.). *La Universidad en la Unión Europea. El espacio europeo de educación superior y su impacto en la docencia*. Málaga: Ediciones Aljibe, 2005.

CRUE. *El crédito europeo y el sistema educativo español. Informe técnico*. Madrid, 28 de octubre de 2002 Disponible en: <http://www.crue.org/espaeuro/encuentros/credito.pdf>

DOMÍNGUEZ, E. Hacia una universidad europea y flexible. En *Guía de salidas laborales. Titulaciones de la Universidad de Córdoba 2004*, Córdoba: Caja Sur, 2004. Disponible en: <http://www.beticamudarra.com/bachillerato/selectividad/docs/guia-salidaslaborales-2004.pdf>

DUARTE, P.; CUCHIMAQUE, E. *Nuevo examen de estado para el ingreso a la educación superior. Cambios para el siglo XXI. Lenguaje*. Bogotá: ICFES, 1999.

ECIA. *Euroreferencial en Información y Documentación. Volumen 1: Competencias y aptitudes de los profesionales europeos de información y documentación*. Madrid: SEDIC, 2004.

*El Espacio Europeo de Educación Superior- Alcanzando las metas*. Comunicado de la Conferencia de Ministros Europeos responsables de Educación Superior. Bergen, 19-20 de Mayo de 2005. <http://www.crue.org/>

GALLEGO, R.; PÉREZ, R. *La construcción de competencias: Una intencionalidad curricular*. Disponible en <http://www.revistaparadigma.org.ve/Doc/Paradigma991/Art1>

MÉRIDA, R.; y M. GARCÍA. La formación de competencias en la universidad; SEGREDO, A.M. Diseño curricular por competencias. *Monografías.com*. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos16/disen-curricularcompetencias/disen-curricular-competencias.shtml>

MÉRIDA, R.; y GARCÍA, M. M. *La formación de competencias en la universidad*. 2006. Disponible en <http://www.aufop.org/xicongreso/documentos/m1comu12.doc>.



**(Anexo 1): Producción artesanal, cerámica y cestería**

Productos	Quien Produce		Destino	Precio promedio Bs
	Hombre	Mujer		
<b>Productos de madera</b>				
Arado y sus implementos	X		Uso familiar	200
Mangos de picotas	X		Uso familiar	8
Ruecas	X		Uso familiar	4
Horqueta	X		Uso familiar	10
Cucharas, platos	X		Uso familiar	2-3
Estacas	X		Uso familiar	10
Vigas	X		Uso familiar	20
<b>Productos de tejidos</b>				
Phullus		X	Uso familiar y venta	150
Costales		X	Uso familiar	80
Ponchos		X	Uso familiar	150
Aguayos		X	Uso familiar y venta	120
Ch'uspas		X	Uso familiar venta	40
Chulos		X	Uso familiar y venta	30
Wayaqas		X	Uso familiar	30
<b>Productos de Cestería</b>				
Canastas	X		Uso familiar y venta	Según tamaño
Lámparas		X	Uso familiar y venta	Según tamaño
Adornos		X	Uso familiar y venta	Según tamaño
<b>Productos de Arcilla</b>				
Ollas	X		Uso familiar y venta	Según el tamaño
Cántaros	X		Uso familiar y venta	Según el tamaño
Platos	X		Uso familiar	3
Macetas	X		Uso familiar	Según el tamaño
Lazos	X		Uso familiar	
Sogas	X		Uso familiar	

**(Anexo)2: Concesiones Mineras otorgadas por Cuadrículas**

<b>Distritos</b>	<b>COMUNIDADES</b>	<b>Nº de Concesiones Mineras</b>	<b>Nº de Cuadrículas</b>	<b>Nº de Hectáreas</b>
I	Chifloca (5), Espicaya (12), Gral. Carrasco (1), Peña Amarilla (1), Quiriza (47) y Talina con (2)	68	226	5.650
II	Esmoraca (24), Estarca (4) y Khuchu (4)	32	215	5.375
III	Almona (13), Chillco (35), Chocaya (3), Oploca (20), Oro Ingenio (21), Salo (4), San Vicente (6), Torre (1), Guadalupe (2)	105	960	24.000
IV	Peña amarilla (1)	1	3	75
V	Villa Pacheco (7)	7	38	950
VI	Chuquiago (1), Nazareno (4), Suipacha (161), Mochara (1), Supira (2)	169	1.020	25.500
<b>TOTAL</b>	<b>25 Comunidades</b>	<b>382</b>	<b>2.462</b>	<b>61.550</b>

Fuente: SETMIN, 2008/HAMT/BAQUIANO 2008

**(Anexo3): Actividad Comercial en el Municipio por distritos zona urbana**

N°	DETALLE	D-VII	D-VIII	D-IX	D-X	D-XI	D-XII	TOTAL
1	Venta de Abarrotes y tiendas de barrio	31	35	28	5	79	20	198
2	Friales/Broasterias	5	0	0	0	9	0	14
3	Venta de pollos	4	0	0	0	5	0	9
4	Productos Agropecuarios	1	0	0	0	0	0	1
5	Farmacias	6	0	0	0	1	0	7
6	Molinos de cereal	2	0	0	0	0	0	2
7	Servicios de Telefonía cabinas	5	1	0	0	7	1	14
8	Venta de bebidas alcohólicas	4	0	2	0	13	0	19
9	Venta de artesanías	2	0	0	0	0	0	2
10	Venta de cereales	1	0	0	0	11	0	12
11	Peluquerías	8	4	0	0	1	0	13
12	Salones de Belleza	2	0	0	0	1	0	3
13	Venta de materiales de construcción	2	0	0	0	5	0	7
14	Barracas	5	0	0	0	2	0	7
15	Bicicletería	5	0	0	0	5	0	10
16	Servicios reparación electrónica	4	0	0	0	3	0	7
17	Vidrierías	1	0	0	0	0	0	1
18	Mueblerías	4	0	0	0	2	0	6
19	Boutique	4	0	0	0	0	0	4
20	Veterinarias	2	0	0	0	1	1	4
21	Juegos Electrónicos y en Red	3	1	0	0	4	1	9
22	Internets	2	1	0	0	2	0	5
23	Cantinas	1	0	0	0	10	0	11
24	Laboratorio fotográficos	3	0	0	0	0	0	3
25	Fotocopiadoras	9	1	0	0	1	0	11
26	Restaurantes	3	0	0	0	11	0	14
27	Venta de celulares	1	0	0	0	0	0	1
28	Clinicas dentales	2	0	0	0	3	0	5
29	Pensiones	5	0	0	0	10	0	15
30	Institutos	3	0	0	0	0	0	3
31	Funerarias	2	0	0	0	0	0	2
32	Saunas	1	0	0	0	1	0	2
33	Librerías	4	0	1	0	3	0	8
34	Sastrerías	3	0	0	0	5	0	8
35	Fábricas de bloques y locetas	0	0	0	0	10	0	10
36	Productos lácteos	0	0	0	0	4	0	4
37	Gomerías	0	0	0	0	7	0	7
38	Taller eléctrico	1	0	0	0	2	0	3
39	Lavado de autos	0	0	0	0	3	0	3
40	Estación de servicio	0	0	0	0	2	0	2
41	Panaderías	0	3	0	0	4	0	7
42	Carnicerías	1	2	1	0	9	1	14
43	Taller de soldadura	0	0	0	0	15	0	15
44	Venta de hamburguesas	3	0	0	0	13	0	16
45	Bufets de abogados	6	0	0	0	0	0	6

46	Alquiler de vajillas	1	0	0	0	1	0	2
47	Salon de bailes	1	0	1	0	1	0	3
48	Venta de electrodoméstidos	1	0	0	0	0	0	1
49	Venta de productos de limpieza y belleza	3	0	0	0	0	0	3
50	Opticas	1	0	0	0	0	0	1
51	Venta de telas, lanas y tejidos	2	0	0	0	0	0	2
52	Venta de cotillones	1	1	0	0	0	0	2
53	Artes gráficas y publicidad	2	0	0	0	0	0	2
54	Karaokes y discotecas	1	1	0	0	2	0	4
55	Venta de ropa americana	1	0	0	0	1	0	2
56	Venta de coca	3	1	0	0	6	0	10
57	Juegos de billar	1	0	0	0	1	0	2
58	Joyerias	1	0	0	0	0	0	1
59	Gimnasio	0	0	1	0	0	0	1
60	Salteñerías	1	0	0	0	0	0	1
61	Venta de juguetes	1	0	0	0	0	0	1
62	Zapaterías	2	0	0	0	4	0	6
63	Carpinterías	1	2	1	0	13	0	17
64	Ferreterías	9	0	0	0	5	0	14
65	Taller mecánico	1	2	0	0	14	0	17
66	Venta de bloques	1	0	0	0	11	0	12
67	Venta de repuestos automotivos	0	0	0	0	5	0	5
68	Comercializadora de minerales	0	0	0	0	6	0	6
69	Venta de refrescos	7	6	0	0	27	0	40
70	Tornerías	0	0	0	0	3	0	3
71	Chapa y pintura	0	0	0	0	9	0	9
72	Venta de verduras	0	0	0	0	17	0	17
73	Bar restaurantes	1	1	0	0	7	0	9
74	Venta de lubricantes	0	0	0	0	6	1	7
75	Venta de comida	0	0	0	0	17	0	17
76	Venta de fruta	0	1	0	0	19	0	20
77	Heladerías	0	4	0	0	2	0	6
78	Venta de Zumos y jugos	2	0	0	0	2	0	4
79	Bazar	2	0	0	0	0	0	2
80	Venta de CD's	2	0	0	0	0	0	2
81	Reparación de Computadoras	2	0	0	0	0	0	2
82	Venta de explosivos	0	0	0	0	2	0	2
<b>TOTAL MUNICIPAL URBANO</b>		<b>202</b>	<b>67</b>	<b>35</b>	<b>0</b>	<b>452</b>	<b>25</b>	<b>781</b>

Fuente: Intendencia Municipal de Tupiza PDM Baquiano 2008

**(Anexo 4): Población del Municipio Tupiza, según Censo 2001**

Área	Hombres	Mujeres	Total Población	Porcentaje
Rural	7.885	8.745	16.630	43,38
Urbana	10.294	11.413	21.707	56,62
<b>Total</b>	<b>18.179</b>	<b>20.158</b>	<b>38.337</b>	<b>100.00</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>47,42</b>	<b>52,58</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Censo Nacional de Población y Vivienda 2001 / INE

**Población total Municipio de Tupiza, por área, grupo etáreo y sexo**

**(Censo Nacional de Población y Vivienda INE/2001)**

Rango de edad	Área Rural				Área Urbana				Población Total			
	Total Hombres		Total Mujeres		Total Hombres		Total Mujeres		Total por sexo		Total Gral.	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	H	M	Nº	%
0 – 4	1.121	50,93	1.080	49,07	1.186	54,03	1.009	45,97	2.307	2.089,00	4.396	11,47
5 – 9	1.270	51,69	1.187	48,31	1.354	50,04	1.352	49,96	2.624	2.539,00	5.163	13,47
10 – 14	1.167	50,24	1.156	49,76	1.643	49,65	1.666	50,35	2.810	2.822,00	5.632	14,69
15 – 19	626	48,30	670	51,70	1.605	53,82	1.377	46,18	2.231	2.047,00	4.278	11,16
20 – 24	414	47,48	458	52,52	725	46,71	827	53,29	1.139	1.285,00	2.424	6,32
25 – 29	376	45,25	455	54,75	520	44,14	658	55,86	896	1.113,00	2.009	5,24
30 – 34	345	44,29	434	55,71	507	43,82	650	56,18	852	1.084,00	1.936	5,05
35 – 39	367	47,42	407	52,58	445	40,34	658	59,66	812	1.065,00	1.877	4,90
40 – 44	378	45,87	446	54,13	486	42,63	654	57,37	864	1.100,00	1.964	5,12
45 – 49	359	47,55	396	52,45	421	42,44	571	57,56	780	967,00	1.747	4,56
50 – 54	308	41,68	431	58,32	317	40,38	468	59,62	625	899,00	1.524	3,98
55 – 59	318	44,41	398	55,59	326	45,21	395	54,79	644	793,00	1.437	3,75
60 – 64	279	48,02	302	51,98	219	43,98	279	56,02	498	581,00	1.079	2,81
65 – 69	208	41,94	288	58,06	188	41,14	269	58,86	396	557,00	953	2,49
70 – 74	170	36,09	301	63,91	157	38,57	250	61,43	327	551,00	878	2,29
75 – 79	116	38,28	187	61,72	119	41,61	167	58,39	235	354,00	589	1,54
> 80	63	29,72	149	70,28	76	31,80	163	68,20	139	312,00	451	1,18
<b>Total</b>	<b>7.885</b>	<b>47,41</b>	<b>8.745</b>	<b>52,59</b>	<b>10.294</b>	<b>47,42</b>	<b>11.413</b>	<b>52,58</b>	<b>18.179</b>	<b>20.158</b>	<b>38.337</b>	<b>100,00</b>
	<b>Total Área Rural 16,630</b>				<b>Total Área Urbana 21,707</b>				<b>Total Rural-Urbano 38,337 Hab.</b>			
	<b>% Área Rural 43.38</b>				<b>% Área Urbana 56.62</b>				<b>% Total 100.00</b>			

Fuente: Censo Nacional de Población y Vivienda 2001/INE

**(Anexo 5): Población de 6 años o más por nivel de instrucción (Municipio de Tupiza)**

Rango de edad	Nivel de instrucción												Total
	Básico	Intermed.	Licenciado	Medio	Militar o Pol.	Normal	Otro	PreEscolar	Primaria	Secund.	Técnico	Técnico Inst.	
6-9	534	0	0	0	0	0	1	793	2.709	0	0	0	4.044
10-14	592	361	0	18	0	0	0	31	4.465	131	0	1	5.607
15-19	371	337	36	312	0	0	7	6	951	2.184	16	21	4.243
20-24	395	346	158	447	10	38	35	8	183	589	110	53	2.386
25-29	520	291	160	367	11	100	23	15	137	201	70	42	1.951
30-34	593	295	149	340	10	88	19	9	90	153	65	35	1.855
35-39	627	237	133	321	10	114	22	14	89	72	56	35	1.737
40-44	715	173	111	259	17	125	22	33	110	66	43	23	1.701
45-49	661	126	60	219	8	100	12	30	107	42	29	15	1.412
50-54	559	65	37	110	2	73	14	13	108	44	18	13	1.058
55-59	512	53	28	84	2	44	5	19	95	43	11	3	901
60-64	338	52	16	50	2	13	6	13	79	25	7	3	609
65-69	274	34	3	30	0	12	7	10	60	18	1	4	454
70 y +	436	52	10	46	1	17	9	9	110	29	3	6	737
<b>Total</b>	<b>7.127</b>	<b>2.422</b>	<b>901</b>	<b>2.603</b>	<b>73</b>	<b>724</b>	<b>182</b>	<b>1.003</b>	<b>9.293</b>	<b>3.597</b>	<b>429</b>	<b>254</b>	<b>28.695</b>

Fuente: SIP/CODEPO/MDS con base al CNPV INE/2001

**(Anexo 6): Población mayor de 6 años según idioma que habla.**

Quechua		Aymara		Español		Guaraní		Extranjero		Otro Nativo	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
8.023	10.297	234	218	14.936	16.357	13	6	108	86	2	2

Fuente: CNPV INE / 2001

## (ANEXO 7): CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO

La información que usted nos proporcione es de carácter confidencial y tiene como objeto conocer sus inquietudes y necesidades como Titulado de la Carrera de Auditoría - Contaduría Pública Sede Tupiza; así como analizar y evaluar la correspondencia de la formación recibida al mercado laboral. Es de nuestro interés promover una mejor vinculación y servicios para ustedes.

### I.- DATOS GENERALES

1. Nombre \_\_\_\_\_ 2. Edad: \_\_\_\_\_ 3. Género (a) F \_\_\_\_\_ b) M \_\_\_\_\_ 4. Estado civil: a) Casado \_\_\_\_\_ b) Soltero \_\_\_\_\_ c) Unión libre \_\_\_\_\_ d) Divorciado \_\_\_\_\_ 5. Domicilio \_\_\_\_\_ 6. Localidad \_\_\_\_\_  
 7. Municipio \_\_\_\_\_ 8. Teléfono \_\_\_\_\_ 9. Celular \_\_\_\_\_  
 10. E-mail \_\_\_\_\_ 11. Año y mes de ingreso a la carrera \_\_\_\_\_  
 12. Año y mes de egreso de la carrera \_\_\_\_\_ 13. Títulos obtenidos \_\_\_\_\_

### II.- INFORMACIÓN LABORAL

14. ¿Trabaja actualmente? a) Sí \_\_\_\_\_ b) No \_\_\_\_\_ ¿Por qué? a) Acaba de egresar \_\_\_\_\_ b) No ha encontrado empleo \_\_\_\_\_ c) Está estudiando un posgrado \_\_\_\_\_ d) Estudia una especialización \_\_\_\_\_ e) Ha tenido un trabajo pero fue temporal y se acabó el contrato \_\_\_\_\_ g) Otra razón (especifique) \_\_\_\_\_  
 15. Si actualmente trabaja especifique por favor lo siguiente: Nombre de la empresa \_\_\_\_\_  
 Calle \_\_\_\_\_ Ciudad \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_  
 16. Puesto que ocupa actualmente: a) Director general \_\_\_\_\_ b) Dueño o socio \_\_\_\_\_ c) Profesional Independiente \_\_\_\_\_ d) Gerente/Director de área \_\_\_\_\_ e) Subgerente/Subdirector de área \_\_\_\_\_ f) Jefe de departamento \_\_\_\_\_ g) Ejecutivo de cuenta \_\_\_\_\_ h) Jefe de oficina/sección \_\_\_\_\_ i) Empleado profesional \_\_\_\_\_ j) Supervisor \_\_\_\_\_ k) Analista especializado \_\_\_\_\_ l) Vendedor de establecimiento \_\_\_\_\_ m) Asistente \_\_\_\_\_ n) Ayudante \_\_\_\_\_ ñ) Por cuenta propia no profesional \_\_\_\_\_ o) Empleado no profesional \_\_\_\_\_ p) Auxiliar \_\_\_\_\_ q) Otro (especifique) \_\_\_\_\_  
 17. Giro de la actividad laboral donde se desarrolla: a) Comercial \_\_\_\_\_ b) Industrial \_\_\_\_\_ c) De servicio \_\_\_\_\_  
 18. ¿Qué tiempo tiene de laborar en la empresa? a) Menos de tres meses \_\_\_\_\_ b) De tres a seis meses \_\_\_\_\_ c) De seis meses a un año \_\_\_\_\_ d) De un año a dos años \_\_\_\_\_ e) De dos a cuatro años \_\_\_\_\_ f) Más de cuatro años \_\_\_\_\_

### III.- DESEMPEÑO PROFESIONAL

19. Señale en qué medida la formación que recibió en esta institución lo preparó para lo siguiente:

CUESTIONANTES	NADA	POCO	EN PARTE	MUCHO
a) Optar por trabajos en distintos sectores económicos.....				
b) Trabajar en sector económico específico.....				
c) Vincularse con alguna institución/empresa en particular.....				
d) Continuar capacitándose.....				
e) Pensar creativamente.....				
f) Desarrollarse de manera independiente.....				
g) Otro (especifique).....				

20. En qué medida el pregrado de la carrera Auditoría-Contaduría Pública le proporcionó lo siguiente.

CUESTIONANTES	NINGUNO	ESCASO	MEDIANO	ABUNDANTE
a) Conocimientos generales de naturaleza científica y/o humanística.....				
b) Habilidades para la comunicación oral, escrita y/o gráfica.....				
c) Habilidad para la búsqueda de información.....				
d) Capacidad para aplicar conocimientos.....				
e) Capacidad para identificación y solución de problemas.....				

21. ¿Qué modificaciones sugeriría a la carrera que usted cursó? a) Contenidos teóricos \_\_\_\_\_ b) Contenidos metodológicos \_\_\_\_\_ c) Contenidos técnicos \_\_\_\_\_ d) Prácticas profesionales \_\_\_\_\_ e) Enseñanza de matemáticas y estadística \_\_\_\_\_ f) Otro (especifique) \_\_\_\_\_  
 22. ¿Le gustaría cursar otra carrera? No \_\_\_\_\_ Sí \_\_\_\_\_ En qué áreas \_\_\_\_\_  
 23. ¿Qué le gustaría recibir como apoyo a sus necesidades laborales, por parte de la carrera? a) Cursos de actualización disciplinar \_\_\_\_\_ b) Diplomados \_\_\_\_\_ c) Información de Posgrados \_\_\_\_\_ d) Bolsa de trabajo \_\_\_\_\_ e) Talleres para emprendedores \_\_\_\_\_ f) Información sobre ciclos de conferencias \_\_\_\_\_ g) Acceso a recursos de biblioteca \_\_\_\_\_ h) Otro (especifique) \_\_\_\_\_  
 24. De acuerdo al trabajo que desempeña o desempeñó, ¿en qué áreas de la disciplina tiene problemas? a) Impuestos \_\_\_\_\_ b) Costos \_\_\_\_\_ c) Planificación \_\_\_\_\_ d) Administración pública \_\_\_\_\_ e) Control Interno \_\_\_\_\_ f) Elaboración de Papeles de trabajo \_\_\_\_\_ g) Contabilidad \_\_\_\_\_ h) otros (especifique) \_\_\_\_\_  
 25. ¿Cuál de las áreas del punto anterior u otros demanda el mercado laboral?, mencione en orden de prioridad

\_\_\_\_\_

## (ANEXO 8): CUESTIONARIO PARA GRUPOS DE INTERÉS

El presente cuestionario contiene una serie de preguntas con diferentes alternativas, marque con una X en el espacio correspondiente en la alternativa o alternativas que considere más conveniente, así mismo, encontrará preguntas abiertas para exponga su opinión. Le sugerimos responder en referencia a la Carrera de Auditoría – Contaduría Pública Sede Tupiza.

### I. DATOS GENERALES

1. Nombre de la institución \_\_\_\_\_
2. Nombre del encuestado \_\_\_\_\_ Cargo \_\_\_\_\_
3. Institución: a) Privada \_\_\_ b) Pública \_\_\_ c) Mixta \_\_\_ d) Agrupación \_\_\_ e) Otros indique \_\_\_\_\_
4. Sector al que pertenece: a) Industrial \_\_\_ b) Servicios \_\_\_ c) Comercial \_\_\_ d) Otros indique \_\_\_\_\_
5. Razón social: a) S.A. \_\_\_ b) S.R.L. \_\_\_ c) O.N.G. \_\_\_ d) Comerciante minorista \_\_\_ e) Instituto \_\_\_
6. Tamaño de empresa: a) Grande \_\_\_ b) Mediana \_\_\_ c) Pequeña \_\_\_ d) Otros indique \_\_\_\_\_
7. Número de trabajadores o número de personas que agrupa: a) 1-5 \_\_\_ b) 6-10 \_\_\_ c) 11-25 \_\_\_ d) 26 o más \_\_\_

### II. REQUERIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS O CONOCIMIENTOS

1. ¿Cuenta su institución con personal formado en el área de ciencias económicas financieras y administrativas? a) Si \_\_\_ b) No \_\_\_
2. De ser afirmativa la respuesta anterior, ¿Cómo son sus prácticas laborales?: a) Excelente \_\_\_ b) Adecuada \_\_\_ b) Regular \_\_\_ c) Deficiente \_\_\_ e) No sé \_\_\_
3. ¿Considera usted necesario contar en su institución con personal capacitado en el área de ciencias económicas financieras y administrativas? a) Si \_\_\_ b) No \_\_\_
4. De ser afirmativa la respuesta anterior, ¿en cuál o cuáles de las siguientes áreas específicas debe ser competente? a) Costos \_\_\_ b) Impuestos \_\_\_ c) Control interno \_\_\_ d) Planes de negocios \_\_\_ e) Auditoría \_\_\_ Administración pública \_\_\_ f) Otros indique \_\_\_\_\_
5. ¿Prefiere usted que la administración, contabilidad y declaración de impuestos, de su institución sea realizado por consultores externos? a) Si \_\_\_ b) No \_\_\_
6. El requerimiento de personal que demanda su institución es: a) Estable \_\_\_ b) A largo plazo \_\_\_ c) A mediano plazo \_\_\_ d) A corto plazo \_\_\_

### III. COMPETENCIA REQUERIDA PARA EL PERSONAL

1. ¿Cuáles de las habilidades descritas considera que son necesarios para su institución? a) Conocimiento \_\_\_ b) Iniciativa \_\_\_ c) Creatividad \_\_\_ d) Organización \_\_\_ e) Otros indique \_\_\_\_\_
2. ¿Cuáles de las exigencias enumeradas considera que deben cumplir en su institución? a) Esfuerzo físico \_\_\_ b) Cumplimiento de actividades \_\_\_ c) Esfuerzo de conocimientos \_\_\_ d) Otros indique \_\_\_\_\_
3. Según las necesidades de su institución, ¿Cuáles de las habilidades descritas deben desarrollar en actividades de planificación? a) Identificar \_\_\_ b) Clasificar \_\_\_ c) Proyectar \_\_\_ d) Supervisar \_\_\_ e) Otros indique \_\_\_\_\_
4. Según las necesidades de su institución, ¿Cuáles de las habilidades descritas deben desarrollar para ejecutar actividades? a) Analizar \_\_\_ b) Diseñar \_\_\_ c) Codificar \_\_\_ d) Sistematizar \_\_\_ e) Otros indique \_\_\_\_\_
5. Según las necesidades de su institución, ¿Cuáles de las habilidades descritas deben desarrollar actividades de control? a) Evaluar \_\_\_ b) Proponer \_\_\_ c) Criticar \_\_\_ d) Supervisar \_\_\_ e) Otros indique \_\_\_\_\_
6. ¿Cuáles de los valores descritos requiere para el personal? a) Ético, decidido y proactivo \_\_\_ b) Ético, solidario, reflexivo, negociador, decidido, proactivo y responsable \_\_\_ c) Ético, solidario, reflexivo, negociador, decidido, proactivo, líder y responsable \_\_\_

### IV. NIVEL DE FORMACIÓN

1. De las personas de su institución, la correspondencia entre la formación recibida en el área de ciencias económicas financieras y administrativas, y lo requerido es: a) Excelente \_\_\_ b) Bueno \_\_\_ c) Regular \_\_\_ d) Malo \_\_\_ e) No sé \_\_\_
2. El aporte de las personas de su institución, en el área de ciencias económicas financieras y administrativas ha sido: a) Excelente \_\_\_ b) Bueno \_\_\_ c) Regular \_\_\_ d) Malo \_\_\_ e) No sé \_\_\_
3. ¿Cómo considera usted la predisposición de la Carrera de Auditoría - Contaduría Pública Sede Tupiza para implementar programas de capacitación frente a las demandas requeridas? a) Excelente \_\_\_ b) Bueno \_\_\_ c) Regular \_\_\_ d) Malo \_\_\_ e) No sé \_\_\_
4. El prestigio de los egresados de la Carrera de Auditoría - Contaduría Pública Sede Tupiza en comparación a lo que la sociedad invierte es: a) Excelente \_\_\_ b) Bueno \_\_\_ c) Regular \_\_\_ d) Malo \_\_\_ e) No sé \_\_\_
5. ¿Proporciona sus servicios a usted algún egresado de la Carrera de Auditoría - Contaduría Pública Sede Tupiza? a) Si \_\_\_ b) No \_\_\_
6. De ser la respuesta anterior positiva, describa sus fortalezas máximas y sus debilidades mayores:

Debilidades

\_\_\_\_\_

Fortalezas

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## (Anexo 9): MICROCURRÍCULA

### I. DATOS GENERALES

UNIVERSIDAD:	FACULTAD:	CARRERA:
PROGRAMA:	MÓDULO:	
DOCENTE:	HORAS SEMANA:	GESTIÓN
FUNDAMENTACIÓN:		
COMPETENCIA GLOBAL:		

### II. UNIDAD DE COMPETENCIA A DESARROLLAR EN EL MÓDULO

UNIDAD DE COMPETENCIA:				
Elementos de Competencia	Criterios de Desempeño del Saber Conocer	Criterios de Desempeño del Saber Hacer	Criterios de Desempeño del Saber Ser	Evidencias del Elemento de Competencia

### III. PROCESO DE EVALUACIÓN

--

#### a) Informe General al Estudiante Final del Módulo

Nivel de Desarrollo de la unidad de competencia	Nota cuantitativa	Logros	Aspectos a Mejorar o Retos

### IV. DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS DE LOS MÓDULOS

<b>a) Eje de Formación</b>		
<b>b) Taller</b>	<b>c) Horas en Aula</b>	
	<b>d) Horas/Aprendizaje Autónomo</b>	
<b>e) Síntesis del Taller o Producto</b>		
<b>f) Pasos a Seguir</b>		
<b>g) Recursos Necesarios</b>		
<b>h) Criterios de Evaluación</b>		
<b>i) Cronograma</b>		
<b>j) Bibliografía</b>		

