

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA  
UNAN- LEÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**



**TRABAJO MONOGRÁFICO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:  
LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS**

**Título Monográfico:**

**Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN-León, en el año 2018.**

**Autores:**

**Br. Mirlanda Leyking Acuña Artica**

**Br. Devin Francisco Chévez Montalván**

**Br. Horacio Antonio Hernández Canales**

**Tutor:**

**Lic. Ruddy Bismark Traña Barahona.**

**“A LA LIBERTAD POR LA UNIVERSIDAD”**

**“POR UNA CULTURA DE PAZ”**

## **Dedicatoria**

El presente logro se lo dedico:

Primeramente A Dios gracias por cada detalle y momento durante la realización de nuestra tesis, gracias a él por ser la base de nuestra moral, por cada día en el que te permitió despertar no solo con vida, sino que también nos permitió continuar con salud, fuerzas y empeño; para que con cada avance durante nuestra vida, cada experiencia y momento, fuera solo un momento de aprendizaje, un momento mediante el cual crecimos como persona, y un momento, el cual fue necesario para la culminación de este gran trabajo.

A mis Padres por su dedicación y compromiso durante el transcurso de esta carrera, sus consejos, apoyo material, espiritual y por su amor incondicional.

A mis hermanos, principalmente para que sirva de estímulo para su formación personal y profesional.

A mis compañeros de estudio y amigos, a mis maestros por brindarme siempre su apoyo y sus conocimientos.

A todas aquellas personas que siempre han creído en mí y con sus sabios consejos me sirvieron de fortaleza para seguir adelante.

A todos ellos se los agradezco de corazón.

**Br. Mirlanda Leyking Acuña Artica**



## **Dedicatoria**

### **A Dios:**

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

### **A mis padres:**

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor. También se las dedico por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

### **A mis maestros:**

Por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios profesionales y para la elaboración de esta tesis al Lic. Ruddy Bismark Traña por su apoyo ofrecido en este trabajo y por el tiempo compartido y por impulsar el desarrollo de nuestra formación profesional.

### **A mis amigos:**

Que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional y que, hasta ahora, seguimos siendo amigos.

**A la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-León** y en especial a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales por permitirme ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva para el país.

**Br. Devin Francisco Chévez Montalván**



## **Dedicatoria**

### **A Dios:**

Por haberme permitido alcanzar este logro y llegar hasta esta etapa de mi vida.

### **A mi madre y hermanos:**

María Canales, mi madre que siempre ha estado presente para darme su apoyo incondicional, mi gran pilar para hacer posible este sueño y a mis hermanos Víctor Canales y Lester Canales que con su ayuda esto fue posible porque ustedes me incentivaron a tomar este reto y culminarlo; gracias por todo su esfuerzo y apoyo.

### **A mis maestros:**

Por su apoyo para forjarnos como buenos profesionales y por la elaboración de esta tesis al Lic. Ruddy Bismark Traña por el tiempo compartido y la ayuda que nos brindó para realizar este trabajo.

### **A mis amigos:**

Que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional y que, hasta ahora, seguimos siendo amigos.

**Br. Horacio Antonio Hernández Canales**



Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN- León, en el año 2018.

## Agradecimiento

Al concluir nuestro trabajo monográfico damos gracias:

A **Dios** por haber puesto en nuestro camino a todas esas personas tan amables y de buen corazón que nos colaboraron en su momento, y sobre todo por darnos la sabiduría, inteligencia, fortaleza, perseverancia.

A nuestros **Padres**, por darnos la oportunidad de alcanzar esta meta tan importante en nuestras vidas que antes era un sueño y hoy se ha vuelto una realidad que sin su ayuda no lo hubiésemos logrado.

A la **Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales** por abrirnos las puertas a esta casa de estudio y habernos permitido ser parte de ella todo este tiempo. Agradecemos de corazón todas las enseñanzas brindadas por todos y cada uno de nuestros maestros que a lo largo de estos 5 años estuvieron con nosotros y siempre creyeron en nuestras capacidades y virtudes; de todos ellos nos llevamos algo muy especial y sé que lo aprendimos jamás se nos va a olvidar.

Y por último no menos importante agradecemos a nuestro Tutor el Lic. Ruddy Traña por el apoyo y respaldo que siempre nos brindó.

A la institución financiera por proporcionar información vital al público para poder desarrollar nuestro estudio y así poder lograr cumplir nuestros objetivos.

**Br. Mirlanda Leyking Acuña Artica**

**Br. Devin Francisco Chévez Montalván**

**Br. Horacio Antonio Hernández Canales**



**Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN- León, en el año 2018.**

**Tema:**

**Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN- León, en el año 2018.**



## ÍNDICE

<b>I.</b>	<b>Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>II.</b>	<b>Antecedentes.....</b>	<b>2</b>
<b>III.</b>	<b>Planteamiento del Problema .....</b>	<b>4</b>
<b>IV.</b>	<b>Justificación .....</b>	<b>5</b>
<b>V.</b>	<b>Objetivos.....</b>	<b>7</b>
5.1	Objetivo General.....	7
5.2	Objetivos Específicos .....	7
<b>VI.</b>	<b>Marco Teórico .....</b>	<b>8</b>
6.1	Formación por Competencias.....	8
6.2	Diseño del currículo universitario .....	8
6.3	Del modelo educativo a la construcción de las competencias genéricas.....	9
6.3.1	Modelo educativo.....	10
6.3.2	Las competencias genéricas .....	10
6.3.3	Unidades de competencia .....	10
6.3.4	Proyecto formativo .....	11
6.3.4	Elementos de competencia .....	11
6.3.5	Capacidades.....	11
6.3.6	Las áreas de formación profesional .....	12
6.4	De los desempeños a la construcción de las competencias específicas.....	12
6.4.1	Los desempeños.....	12
6.4.2	Las competencias específicas .....	13
6.5	Definición de percepción .....	14
6.6	Características de la percepción.....	14
6.6.1	Subjetiva.....	15
6.6.2	Selectiva .....	15
6.6.3	Temporal.....	15
6.7	Factores que afectan la percepción .....	15
6.7.1	Expectativas .....	15
6.8	Percepción social.....	16
6.9	Formación de primeras impresiones.....	17



<b>6.10 Factores que influyen en la percepción de personas</b> .....	17
<b>6.10.1 Familiaridad</b> .....	18
<b>6.10.2 Valor del estímulo</b> .....	18
<b>6.10.3 Significado emotivo del estímulo</b> .....	18
<b>6.10.4 Experiencias</b> .....	18
<b>6.11 Variables asociadas a la persona percibida</b> .....	18
<b>6.11.1 Autoensalzamiento</b> .....	19
<b>6.11.2 Autoconsistencia</b> .....	19
<b>6.11.3 Autoverificación</b> .....	19
<b>6.11.4 Congraciamiento</b> .....	19
<b>6.11.5 Intimidación</b> .....	19
<b>6.11.6 Autopromoción</b> .....	19
<b>6.12 Factores relativos al contenido de la percepción social</b> .....	19
<b>6.12.1 Efectos de orden</b> .....	19
<b>6.12.2 Tono evaluativo de los elementos informativos</b> .....	20
<b>6.12.3 Información única y redundante</b> .....	20
<b>6.12.4 Carácter ambiguo de la información</b> .....	20
<b>6.12.5 El propio contenido de la información</b> .....	20
<b>6.13 Percepción de la personalidad</b> .....	20
<b>6.13.1 Efecto Halo</b> .....	21
<b>6.13.2 Analogía Proyectiva</b> .....	21
<b>6.13.3 Estereotipos</b> .....	21
<b>6.14 Profesión</b> .....	21
<b>6.14.1 Necesidad social por satisfacer</b> .....	21
<b>6.14.2 Conocimientos científicos y técnicos</b> .....	21
<b>6.14.3 Valores por defender</b> .....	22
<b>6.14.4 Aceptación del público al que sirve</b> .....	22
<b>6.14.5 Legales</b> .....	22
<b>6.14.6 Sociales</b> .....	22
<b>6.14.7 Personales</b> .....	22
<b>6.15 Contaduría Pública y Finanzas</b> .....	22
<b>6.16 De los Profesionales y del Ejercicio Profesional</b> .....	23
<b>6.17 Prácticas Profesionales</b> .....	29



6.18 Practicante .....	30
6.19 Profesor principal de Prácticas Profesionales por Carrera.....	30
6.20 Profesor de Prácticas Profesionales .....	31
6.21 La Finalidad de las Prácticas Profesionales.....	31
6.22 Clasificación de las Prácticas Profesionales .....	31
6.22.1 Prácticas de Familiarización .....	32
6.22.2 Prácticas Intermedias .....	32
6.23.3 Prácticas de Especialización .....	32
6.24 Deberes y Derechos de los estudiantes en las Prácticas Profesionales.....	33
6.24.1 Deberes.....	33
6.24.2 Derechos .....	33
6.25 Elementos del currículo .....	34
6.25.1 Plan de estudios semestral o anual.....	34
6.25.2 Elementos variantes e invariantes del currículo.....	35
6.26 Sistema de evaluación en el currículo .....	37
<b>VII.    Diseño Metodológico .....</b>	<b>39</b>
7.1 Tipo de Investigación .....	39
7.2 Alcance del Estudio.....	39
7.3 Enfoque del Estudio .....	39
7.4 Selección de la muestra en Estudio.....	39
7.4.1 Población .....	39
7.4.1 Muestra .....	40
7.5 Variables de Investigación.....	40
7.5.1 Ejercicio profesional, desempeño laboral del Alumno en práctica.....	40
7.5.2 Capacitación del Alumno practicante.....	40
7.5.3 Habilidad del Estudiante en Prácticas.....	40
7.5.4 Actitud y expectativas del Alumno Practicante .....	40
7.6 Operacionalización de variables .....	40
7.7 Fuentes de información.....	41
7.7.1 Fuente Primaria .....	41
7.7.1 Fuente Secundaria.....	42
7.8 Análisis de Información.....	43
<b>VIII.    Resultados .....</b>	<b>44</b>



Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN- León, en el año 2018.

<b>8.2 Perfil Laboral del Contador Público .....</b>	<b>44</b>
<b>8.3 Objetivos Generales y Específicos de la Carrera de Contaduría Pública .....</b>	<b>46</b>
8.3.1 Objetivo general .....	46
8.3.2 Objetivos Específicos .....	46
<b>8.4 Debilidades y Fortalezas de los Estudiantes de la Carrera de Contaduría Pública y Finanzas .....</b>	<b>46</b>
8.4.1 Fortalezas de los Estudiantes de la Carrera de Contaduría Pública y Finanzas .....	47
8.4.2 Debilidades de los Estudiantes de la Carrera de Contaduría Pública y Finanzas .....	47
<b>8.5 Desempeño del Alumno en las Prácticas Profesionales .....</b>	<b>48</b>
8.5.1 Aspectos Generales de los Empleadores .....	48
8.5.2 Aspectos generales a evaluar en el estudiante de prácticas profesionales ..	51
8.5.3 Aspectos técnicos a evaluar en el estudiante de prácticas profesionales ....	56
<b>IX. Conclusiones .....</b>	<b>65</b>
<b>X. Recomendaciones .....</b>	<b>66</b>
<b>XI. Bibliografía .....</b>	<b>67</b>
<b>XII. Anexos .....</b>	<b>69</b>
12.1 Encuesta .....	69
12.2 Formato de Carta de solicitud de Autorización para realizar las prácticas profesionales.....	73



## **I. Introducción**

El mercado laboral no solo en Nicaragua sino en el mundo entero es cada día más exigente dado que los estándares de calidad de las empresas evolucionan con el fin de satisfacer las necesidades de los consumidores y buscando bienestar para la organización. Es por ello que cada vez más los procesos de selección al interior de las empresas es riguroso en la búsqueda de personal idóneo, capacitado, competente y con habilidades que puedan hacer grandes aportes para lograr conseguir los objetivos trazados y sobresalir en el mercado económico.

Para toda institución universitaria es importante que sus egresados logren incursionar en el exigente mercado laboral, ubicándose en cargos para los cuales fueron preparados y destacándose en el desempeño de sus funciones, logrando sobresalir como profesionales, dejando en alto el nombre de la universidad que los formó y logrando forjar camino para los futuros egresados de su institución por los resultados obtenidos.

La Carrera de Contaduría Pública y Finanzas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, atraviesa por un constante proceso de evaluación, donde el objetivo principal es brindar educación de alta calidad, para formar profesionales integrales e idóneos que puedan desempeñarse exitosamente en el desarrollo de sus funciones. Es por ello que se hace indispensable conocer la percepción del desempeño laboral del Contador Público egresado de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, en un contexto específico, como lo son las empresas valoran y ponderan su desempeño, competencias y los cargos que ocupan, fruto del resultado de su labor de los practicantes.



## II. Antecedentes

Los orígenes de las experiencias del trabajo supervisadas o prácticas profesionales datan del periodo de la Segunda Guerra Mundial. La práctica (prácticum) ha sido considerada como un componente esencial de la educación por varias profesiones por décadas incluyendo enfermería, administración de empresas, contabilidad, enseñanza, agricultura y medicina entre otros. (Walo, 2002)

Según (Carvajal, 2000) menciona que las raíces del aprendizaje a través de la experiencia provienen de la filosofía de educación progresiva propuesta por John Dewey en 1921; comentando que este filósofo analizó a los estudiantes dándose cuenta que la mayoría no podía retener los conocimientos abstractos recibidos en el salón de clases debido a que no los podían relacionar con algo real en sus propias vidas.

Es así como en 1927 Dewey, “promovió la educación integral de los individuos haciendo énfasis a la importancia de la experiencia laboral como una manera honorable para alcanzar el objetivo deseado”<sup>1</sup>

La Carrera de Licenciatura en Contaduría Pública y Finanzas, impartida por la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-León surge en el año 2002. Con la creación de la carrera se pretende contribuir a elevar el nivel cultural y científico del país, facilitando el acceso a desempeñar puestos gerenciales de jóvenes entusiastas, con suficiente capacidad intelectual y actitudes positivas para enfrentar exitosamente los retos del futuro en el campo laboral, social, económico y político de la región y el país.<sup>2</sup>

El área de prácticas profesionales es un espacio que facilita a los estudiantes de Contaduría Pública y Finanzas la oportunidad de asistir a las empresas públicas o privadas de cualquier actividad y magnitud, para entrar en contacto con el entorno laboral proporcionando a su vez la posibilidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos en el transcurso de la carrera haciendo así una realidad el principio de “aprender haciendo”. Las prácticas profesionales son consideradas obligatorias en su cumplimiento y se deben de realizar en el último semestre de la carrera y actualmente representan 10 créditos académicos.

Estas son una experiencia valiosa e importante en la formación de los estudiantes universitarios. Sin embargo, existe poca documentación sobre la evaluación de esta área de formación. Tomando como contexto el rediseño curricular, con el fin de adecuar los

---

<sup>1</sup> Carvajal, 2002 Educación Integral: Capítulo 2 Marco Teórico, pág. 8  
[http://caterina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lhr/castillo\\_d\\_ep/capitulo2.pdf](http://caterina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/castillo_d_ep/capitulo2.pdf)

<sup>2</sup> FF.CC.EE., 2018, Informe de Autoevaluación del Plan de Estudio 2011-2015 Licenciatura en Contaduría Pública y Finanzas, pág. 5  
Br. Mirlanda Leyking Acuña Artica  
Br. Devin Francisco Chévez Montalván  
Br. Horacio Antonio Hernández Canales



**Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN- León, en el año 2018.**

planes de estudio al Modelo de Currículo Basado en Competencias, como objetivos se planteó analizar los escenarios y actividades de aprendizaje de las Prácticas Profesionales (PP) de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas e identificar las necesidades formativas percibidas por los estudiantes.

En el año 2013 fue presentado un trabajo monográfico presentado por la Lic. Sandra Patricia Montero Acosta y el Lic. Alfredo Raffo Robledo titulado **“Percepción acerca del desempeño laboral del Contador Público de la Universidad del Valle en las empresas de la Ciudad de Cali”** este trabajo fue presentado en la Universidad del Valle para la Facultad de Ciencias de la Administración del Programa de Contaduría Pública en la ciudad de Cali, Valle de Cauca, Colombia.<sup>3</sup>

Por otro lado dentro de nuestra casa de estudio Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-León se realizó un estudio en el año 2013 a cargo de la M.Sc. Olga V. Kulakova de la Carrera de Psicología, Facultad de Ciencias Médicas sobre **“Prácticas Profesionales, una contribución a la mejora del Currículo en la Carrera de Psicología de la UNAN-León”** el cual consiste en mostrar que a pesar que las PP son vistas como una oportunidad para que el estudiante desarrolle sus competencias en las condiciones reales, la planificación actual de las PP en la carrera de Psicología limita el desarrollo de las capacidades para actuar en distintos niveles de contacto y en diferentes ámbitos de la profesión.<sup>4</sup>

El presente estudio se está realizando por primera vez en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Unan- León, lo que permitió tener una percepción de los principales actores, referente a la Carrera de Contaduría Pública.

Con este estudio se pretende tener insumos que contribuyan a una Carrera con pertinencia acorde al contexto Global y Nacional, además también se pretende que sirva de base a futuros docentes y estudiantes investigadores para poder analizar la percepción que se tiene de las prácticas profesionales de las demás carreras.

---

<sup>3</sup> Montero & Robledo, 2013, “Percepción acerca del desempeño laboral del Contador Público de la Universidad del Valle en las empresas de la Ciudad de Cali” <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/7581/1/CB-0494551.pdf>

<sup>4</sup> Kulakova, O., 2013 “Prácticas Profesionales, una contribución a la mejora del Currículo en la Carrera de Psicología de la UNAN-León” <http://revista.unanleon.edu.ni/index.php/universitas/article/view/35/32>



### III. Planteamiento del Problema

(Rodríguez, 2002) Una educación de calidad exige un estudiante con una permanente actitud de innovación y actualización en su actividad profesional. Para ello debe de disponer de los elementos y recursos necesarios que le permitan, partiendo de la reflexión sobre su práctica profesional, así como en la medida que es miembro de un equipo dentro del centro educativo, favorecer el desarrollo de la cultura del mismo facilitando la consecución de los fines y objetivos de este.

El modelo de formación es el más adecuado para un estudiante que tiene que dar respuestas a las demandas de una sociedad en permanente cambio. Este modelo exige dentro de los propios centros una dinámica de trabajo colaborativa, que conduzcan de forma conjunta a encontrar ámbitos de mejora en su práctica educativa.

Las prácticas profesionales es un componente curricular de 10 créditos académicos en el plan de estudio (2011) para la carrera de Contaduría Pública y Finanzas (CPF), UNAN-León con valor educativo, en la que se aplican los conocimientos adquiridos en la carrera en situaciones del quehacer cotidiano del ente receptor, esto es, prácticas efectuadas por los alumnos en instituciones públicas o privadas, empresas u organizaciones de servicio, que se relacionen con el proceso de aprendizaje y formación bajo el control de los docente de la carrera, durante un período determinado.<sup>5</sup>

Históricamente las prácticas profesionales de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la carrera Contaduría Pública y Finanzas (CPF) no han sido supervisadas y no se ha llevado el seguimiento y la importancia que éstas merecen. En vista a la problemática se plantea la siguiente interrogante:

**¿Cuál es la percepción que tienen las empresas con respecto al desempeño de las prácticas profesionales de los estudiantes de modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas de la Facultad de Ciencias Económicas UNAN-León, en el año 2018?**

---

<sup>5</sup> FF.CC.EE., 2018, Microprogramación de Prácticas Profesionales I, Departamento de Empresariales UNAN-León



## **IV. Justificación**

El mercado laboral tiene grandes exigencias y estándares que deben ser alcanzados por los profesionales que aspiren a algún cargo dentro de una entidad sea esta pública o privada. La universidad tiene la misión de contribuir a la transformación y desarrollo de la sociedad, mediante la generación y transferencia de conocimientos y la formación integral de profesionales de calidad en un contexto de procesos de integración y unidad; de esta manera devolver recurso humano calificado y competente ante los retos del mundo actual.

Igualmente la función social del Contador Público, es el servicio a la comunidad, a la cual le puede aportar sus saberes y conocimientos adquiridos durante la etapa de formación universitaria, aplicando en este proceso las normas éticas universales y de la profesión, siendo un promotor de la equidad y del reconocimiento del otro.

Por ello se hace necesario conocer cuál es la percepción que tienen en las empresas de los alumnos en prácticas, para de esta manera determinar si los Contadores Públicos egresados de la Universidad y de nuestra Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales están actuando de manera coherente con lo aprendido durante su etapa de estudios superiores, aportando en la construcción de una mejor sociedad con sus conocimientos.

Para las empresas es importante contar con personal capacitado para la consecución de sus objetivos y alcanzar las metas organizacionales; así mismo para la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de UNAN-León es indispensable que sus egresados sean profesionales altamente competitivos, desarrollando un perfil en sus estudiantes que se acomode no solo a las necesidades de la empresa, sino también que responda al contexto económico, social y cultural del país; preparado para afrontar las diversas circunstancias que puedan presentarse en el desarrollo de su labor diaria.

Por esta razón es necesario conocer el desempeño de los Contadores Públicos egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales en el ambiente laboral, recopilar las diversas opiniones o percepciones que tienen los empleadores del desarrollo de la actividad profesional y determinar a través de esta investigación las debilidades y/o fortalezas en el desempeño de sus funciones dentro de las organizaciones.

El estudio se orienta a aportar a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de UNAN-León información para el proceso de retroalimentación en búsqueda de



**Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN- León, en el año 2018.**

soluciones para la formación de sus estudiantes, lograr una mejora en su proceso educativo, fortalecer todos aquellos aspectos para aumentar los índices de calidad y competitividad que beneficie a la sociedad misma, a su universidad y a su propio proyecto de vida, logrando egresados más capacitados que ostenten las herramientas necesarias para lograr impactar en el mercado laboral y su posicionamiento como profesional de la Contaduría Pública.

También se pretende ofrecer a los estudiantes de Contaduría Pública la información obtenida como resultado de esta investigación, con el fin de proporcionarles una visión acerca de lo que ocurre en el mercado laboral respecto de lo que éste necesita o demanda de los profesionales, permitiéndoles mejorar aquellas áreas relevantes para ejercer la profesión integralmente con resultados satisfactorios.



## **V. Objetivos**

### **5.1 Objetivo General**

- ❖ Describir la percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas de la Facultad de Ciencias Económicas UNAN- León, en el período comprendido 2017- 2018.

### **5.2 Objetivos Específicos**

- ❖ Enumerar las debilidades y fortalezas de los estudiantes de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas en las prácticas profesionales.
- ❖ Determinar la satisfacción de los empleadores en lo referido al desempeño profesional de los estudiantes de que realizan sus prácticas.
- ❖ Caracterizar el aporte del practicante de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales en el medio laboral.



## VI. Marco Teórico

### 6.1 Formación por Competencias

Las competencias, desde el enfoque socio formativo propuesto por Tobón (2013), concepción asumida plenamente en la formación universitaria, se definen como procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento, dentro de una perspectiva de procesamiento metacognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético, con la meta de contribuir al desarrollo personal, la construcción y afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico-empresarial sostenible, el cuidado, protección del ambiente y de las especies vivas.

La formación por competencias es una estrategia, un modo de actuación de los estudiantes y maestros con el propósito de buscar alcanzar la formación integral de las personas a través de un programa educativo que utilice un proceso de planificación, ejecución, evaluación y gestión de un proyecto educativo que fomente el dominio de una serie de competencia que se traducen en un conjunto de desempeños que evidencian el dominio del saber, saber hacer y saber ser; en diferentes contextos y fomentando su capacidad de resolver problemas complejos en diferentes situaciones, contribuyendo al desarrollo social, económico, cultural y ambiental; con sentido de reto, flexibilidad y mejoramiento continuo.<sup>6</sup>

### 6.2 Diseño del currículo universitario

El diseño del currículo universitario como actividad inherente a la docencia universitaria se hace en el marco de procesos colaborativos y busca la participación de los diversos estamentos de la comunidad educativa, para que se trabaje en torno a una visión compartida y los procesos académicos respondan a la diversidad de retos educativos en el contexto (Tobón, Pimienta y García, 2012), este proceso toma en cuenta la dinámica social y cultural de la institución educativa, se realiza mediante el trabajo en equipo, y el propósito es alcanzar la formación integral de las personas. La construcción del currículo debe ser un macro proyecto formativo en continuo mejoramiento y asegure la formación pertinente, en función de las demandas de la sociedad.

---

<sup>6</sup> Tobon, 2013, Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación [https://www.researchgate.net/publication/319310793\\_Formacion\\_integral\\_y\\_competencias\\_Pensamiento\\_complejo\\_curriculo\\_didactica\\_y\\_evaluacion](https://www.researchgate.net/publication/319310793_Formacion_integral_y_competencias_Pensamiento_complejo_curriculo_didactica_y_evaluacion)



El diseño curricular basado en competencias según Catalano, Avolio de Cols y Sladogna (2004), Zabalza (2008), Tuning (2007), Tobón et al. (2012), González y González (2008) y otros, tiene las siguientes características:

1. Considera al perfil como el conjunto de competencias generales y específicas que orientan el proceso formativo.
2. Las competencias genéricas o específicas se derivan en unidades de competencia y estas en elementos de competencias, los cuales se expresan como capacidades de cada uno de los componentes formativos del plan de estudios.
3. Adopta una estructura modular.
4. Desarrolla un enfoque integrador respecto de todas sus dimensiones.
5. Tiende a la integración de capacidades, de contenidos declarativos, procedimentales y actitudinales; de teoría y práctica, de actividades y evaluación.
6. Los criterios para la aprobación de los distintos módulos se basan en los criterios de evaluación establecidos en el logro de desempeños.
7. Adopta para su desarrollo un enfoque de enseñanza-aprendizaje significativo.
8. Es un modelo didáctico flexible, integrador y dinámico que orienta el proceso formativo de un programa de una carrera profesional. (Huerta, 2014)

### 6.3 Del modelo educativo a la construcción de las competencias genéricas



### Elaboración Propia: Del modelo educativo a la construcción de las competencias genéricas



### **6.3.1 Modelo educativo**

Un modelo para Tobón (2008), es la imagen o representación del conjunto de relaciones que definen el proceso educativo con miras a su mejor entendimiento. Se constituye en un marco referencial teórico-práctico que permite entender implicaciones, alcances, limitaciones y debilidades de un sistema formativo. El modelo educativo es una representación de un sistema, sus características y funciones como institución social, donde intervienen estudiantes, profesores, directivos y otros trabajadores, quienes interactúan en el proceso docente-educativo. Todo ello refleja las relaciones que se establecen entre ellos, la comunidad y las estructuras de dirección, buscando alcanzar fines educativos en una etapa histórica determinada.

### **6.3.2 Las competencias genéricas**

Las competencias genéricas son los saberes que engloban desempeños referidos, principalmente, a la interacción humana; figuran en el modelo educativo de la institución y pretenden ser ajustadas a las necesidades de un mundo globalizado, competitivo, dinámico y altamente informatizado, siendo comunes a todas las carreras. Por ejemplo, los profesionales de administración de empresas, derecho, medicina, economía, etc., requieren poseer un conjunto de desempeños comunes como la comunicación eficaz, el desarrollo del pensamiento lógico, la capacidad de trabajo en equipo, la gestión de la información, el liderazgo, etc. Estas exigencias son de gran importancia en la educación universitaria, la cual debe formar en los estudiantes competencias genéricas que les permitan afrontar los continuos cambios del quehacer profesional (Tobón, 2008).

#### **6.3.2.1 Las competencias genéricas se dividen en:**

- a) Competencias instrumentales, de orden metodológico o de procedimiento, tales como la capacidad de análisis y síntesis, de organización y planificación, y de gestión de información.
- b) Competencias personales, tales como la capacidad para el trabajo en equipo, la habilidad para el manejo de las relaciones interpersonales y el compromiso ético.
- c) Competencias sistémicas, que se manifiestan en el aprendizaje autónomo, la adaptación a nuevas situaciones, la creatividad y el liderazgo, entre otras.

### **6.3.3 Unidades de competencia**

La unidad de competencia es el resultado de la transcripción de las funciones identificadas en el mapa funcional, relacionadas con las competencias genéricas o específicas implícitas en el ejercicio profesional. Esta inferencia permite construir cada unidad de competencia, es decir de cada competencia descrita pueden dependerse una o más



unidades de competencia traducidas en proyectos formativos o asignaturas. Son desempeños específicos que describen las funciones que caracterizan a una profesión, se desprenden de las competencias específicas de una carrera y se convierten en competencias específicas de cada asignatura (Tobón, 2013).

#### **6.3.4 Proyecto formativo**

Los proyectos formativos consisten en una serie de actividades articuladas entre sí con un inicio, un desarrollo y un final, cuyo propósito es abordar un problema personal, familiar, institucional, social, laboral, empresarial, ambiental y/o artístico, para así contribuir a formar una o varias competencias del perfil de egreso. En este sentido, son una estrategia didáctica y de evaluación de competencias que abordan aspectos comunes a cualquier proyecto, como la contextualización o diagnóstico, planeación, construcción del marco de referencia conceptual, ejecución, evaluación y socialización (Tobón et al., 2012). Comprende todos los componentes de un plan de estudios, que organiza un conjunto de desempeños específicos agrupados en torno a actividades o problemas afines responden a las competencias genéricas y específicas con sus unidades de competencia; se organizan como módulos de autoaprendizaje, talleres, seminarios, asignaturas, cursos, actividades prácticas, etc.

#### **6.3.4 Elementos de competencia**

Son los saberes específicos expresados en: saber, saber ser y saber hacer; los cuales se identifican como indicadores del desempeño de los estudiantes en forma de las capacidades organizadas en conocimientos, habilidades y destrezas; actitudes y valores. Son desempeños ante actividades muy precisas mediante los cuales se pone en acción la unidad de competencia. Dan origen a las unidades didácticas.

#### **6.3.5 Capacidades**

Las capacidades son potencialidades inherentes a la persona, se pueden desarrollar a lo largo de toda su vida. Ellas se cimientan en la interrelación de procesos cognitivos, socio afectivos y motores. En el proceso formativo, el elemento fundamental es la capacidad. La formación opera como una transformación de capacidades, como una progresión de las mismas, y allí la hipótesis es la de la transferencia (Catalano et al, 2004). Por tanto, el eje principal de la formación profesional es el desarrollo de capacidades profesionales que, a su vez, constituyen la base que permitirá el desarrollo de aquellos desempeños competentes en los diversos ámbitos de trabajo y de formación. Es por lo tanto, fundamental considerar que en la elaboración del diseño curricular se describan las capacidades a desarrollar durante el proceso de formación para promover en los egresados un desempeño efectivo. Dichas capacidades se infieren del análisis de cada una de las unidades y los elementos de competencia.



### **6.3.6 Las áreas de formación profesional**

La formación profesional universitaria adopta un enfoque filosófico y epistemológico desde una perspectiva humanista, social y cultural; y es el currículo la herramienta que posibilita la formación en este sentido. Este currículo, según la Ley universitaria peruana, comprende tres áreas: la formación general, la formación específica y la formación especializada.

#### **6.3.6.1 La formación general**

El área de formación general tiene por objetivo acercar al estudiante a la vasta creación cultural humana acumulada a través de la historia. Su propósito es establecer los estudios generales y organizar las asignaturas orientadas a la formación integral del estudiante. Se desprenden de las competencias genéricas de la universidad y enfatizan la formación humanística, competencias comunicativas, del pensamiento lógico y el desarrollo de la comprensión socioeconómica y ambiental y las habilidades de desarrollo, personal y social; comprende un mínimo de 35 créditos.

#### **6.3.6.2 La formación específica**

La formación específica corresponde a los proyectos formativos introductorios, propedéuticos o generales como parte de la formación profesional en sí, y ofrecen los lineamientos y fundamentos teóricos y metodológicos de la carrera. El área de formación específica está destinada a poner al estudiante en contacto con un conjunto de disciplinas científicas y tecnológicas afines a la profesión que estudia. El espectro de las disciplinas que se ofrecen varía en términos de cuan más o menos genérica o especializada pretende ser la formación profesional que se está diseñando (Mejía, 2011).

#### **6.3.6.3 La formación especializada**

La formación especializada corresponde a las propuestas de asignaturas que ofrecen herramientas y procedimientos para la intervención profesional especializada. La suma de asignaturas específicas y especializadas debe tener un mínimo de 165 créditos. El área de formación profesional especializada compete al desarrollo de los fundamentos teóricos, científicos y tecnológicos de la especialidad elegida. En este área se incorporan las tendencias del mundo moderno hacia la especialización de las carreras profesionales, con ello se garantiza menor extensión y más profundidad en el desarrollo formativo del campo profesional (Mejía, 2011).

## **6.4 De los desempeños a la construcción de las competencias específicas**

### **6.4.1 Los desempeños**

Establecer las competencias específicas y los desempeños es una tarea sencilla si se inicia por identificar los espacios laborales prioritarios o más frecuentes para la carrera;



por ejemplo, la universidad, la empresa privada, la entidad pública, los organismos no gubernamentales. Los desempeños se constituyen en ejes curriculares y pueden servir de base para la construcción de los planes de estudio (Pimienta, 2012). Una vez identificados se debe responder a la siguiente interrogante: ¿Qué labores realiza el egresado o el profesional de esta disciplina en este espacio? Por ejemplo, en la carrera de educación: Gestión educativa, docencia, desarrollo de programas socioeducativos, etc.

La metodología para diseñar competencias específicas se realiza a partir del análisis de los siguientes componentes: desempeños en el campo laboral, las tendencias mundiales y el currículo actual. Además se debe propiciar la participación de la experiencia de académicos, la opinión de los docentes del departamento académico, de los egresados y estudiantes, a partir de los cuales se debe establecer cuál es el propósito y objetivo principal de la carrera, construir el mapa funcional por carrera profesional, identificar los desempeños fundamentales, identificar las funciones principales en forma de desempeños por cada campo de acción y si estas se constituyen en las competencias específicas; además desglosar las capacidades de cada competencia específica, en forma de conocimientos, habilidades y actitudes. Todo lo anterior se consolida con el empleo del análisis funcional, puesto que luego de haber identificado el propósito de la carrera y los desempeños fundamentales se redactan las competencias específicas; de ellas se desprenden las unidades de competencia y los elementos de competencia que pueden expresarse como capacidades y actitudes (Huerta, 2014).

Para Tobón (2013) la técnica del análisis funcional responde a las normas de competencia laboral. Como tal, es la descripción de las áreas ocupacionales objeto de normalización. La normalización de las normas de competencia en sus diferentes componentes —unidades de competencia, los elementos, las evidencias de desempeño, los criterios de desempeño, el campo de aplicación, las evidencias de conocimiento y las guías de evaluación— es a su tiempo la base del proceso de construcción del currículo por competencias.

#### **6.4.2 Las competencias específicas**

Las competencias específicas para Tobón (2008) son aquellas competencias propias de una determinada ocupación o profesión. Tienen un alto grado de especialización, así como procesos educativos, generalmente llevados a cabo en programas técnicos, de formación para el trabajo y en educación superior. Por ejemplo, todo administrador educativo debería tener el conjunto de competencias propias como diseño de proyectos, gestión de proyectos, gestión de recursos, administración de fondos, etc., que difieren de las competencias que debe poseer un médico idóneo, tales como el chequeo de los



signos vitales, el diagnóstico de la salud-enfermedad y la implementación de tratamientos pertinentes a las diversas enfermedades.

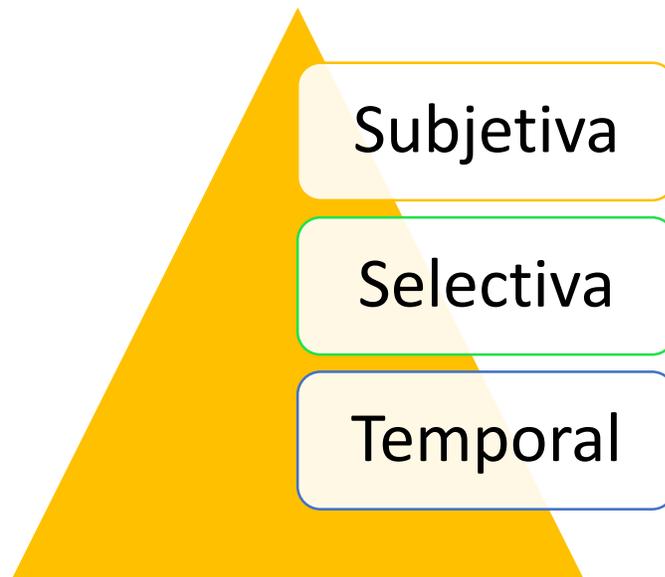
### **6.5 Definición de percepción**

La percepción es la imagen mental que se forma con la ayuda de la experiencia y necesidades. Es resultado de un proceso de selección, interpretación y corrección de sensaciones. Todos los individuos reciben estímulos mediante las sensaciones, es decir, flujos de información a través de cada uno de sus cinco sentidos hay un proceso perceptivo mediante el cual el individuo selecciona, organiza e interpreta los estímulos, con el fin de adaptarlos mejor a sus niveles de comprensión.

Cada persona tiene diferentes formas de asimilar o de interpretar lo que ocurre en su entorno, ya sea en el ámbito social, familiar, laboral, etc., debido a las experiencias vividas previamente, de las cuales aprende, y es así como se forma una percepción y respuesta frente a las diversas situaciones o circunstancias que se presentan en el diario vivir; es así como el individuo juzga las cosas por lo antes vivido, fijando una postura específica de las cosas que le rodean y sentenciado el hecho como algo que para él es una absoluta verdad.

### **6.6 Características de la percepción**

La percepción de un individuo puede ser subjetiva, selectiva y temporal.



**Fuente de Elaboración propia**



### **6.6.1 Subjetiva**

Este concepto se refiere a la forma como una persona responde a un estímulo, es el modo de pensar, interpretar y sentir desde el punto de vista del individuo, según las experiencias vividas. Cada sujeto tiene o presenta diferentes reacciones ante diversos estímulos.

### **6.6.2 Selectiva**

Es la condición resultado de la subjetividad de las personas, por lo cual no todo puede ser percibido al mismo tiempo, por ello seleccionan o se enfocan en función de lo que desean percibir.

### **6.6.3 Temporal**

La percepción es un fenómeno a corto plazo, debido a que las experiencias del individuo evolucionan en la medida en que estas son enriquecidas por nuevas vivencias, logrando transformar las ideas ya concebidas por nuevas representaciones o pensamientos sobre las cosas.

## **6.7 Factores que afectan la percepción**

Se han definido algunos factores que influyen en la forma como se perciben las cosas:

### **6.7.1 Expectativas**

Cuando pensamos que algo es probable que pueda ocurrir, y se encuentra sustentado por una base razonable, ya sea por ideas propias, comentarios, u otros. Como ejemplo se puede decir que un grupo de estudiantes a quienes se les había anticipado que un profesor invitado era “cálido”, lo evaluaron como más considerado, informal, sociable y con sentido del humor, que sus compañeros a quienes se les había anticipado que el profesor era “frio”.

### **6.7.2 Motivaciones**

Son aquellas cosas que impulsan a las personas a realizar determinadas acciones, que lo conducen al cumplimiento de sus objetivos<sup>6</sup>. Está vinculado a las necesidades de las personas, cuando se piensa en ciertas metas deseadas hace accesibles las representaciones cognitivas del individuo orientándolo hasta sus objetivos, esto afectara la interpretación que se tenga de las otras personas, por ejemplo quien va a jugar un partido de futbol con sus amigos intentara reunir a los mejores de ellos y quienes tengan más habilidades, con el fin de ganar, ya que esta es su motivación. Las motivaciones pueden ser racionales, emocionales, egocéntricas, etc.

### **6.7.3 Estado de ánimo**

Tiene un impacto directo en la interpretación con respecto a la conducta de los demás, quienes se encuentran en un estado de ánimo positivo ven a los demás y así mismos de

Br. Mirlanda Leyking Acuña Artica

Br. Devin Francisco Chévez Montalván

Br. Horacio Antonio Hernández Canales



una forma positiva, llena de alegría; mientras quien tiene un estado de ánimo negativo filtrara todo a través de su bajo nivel emocional. Por lo tanto el estado de ánimo influye directamente en las interpretaciones de las personas.

#### **6.7.4 Contexto**

Es el entorno físico o material, puede ser o una situación determinada en la cual ocurre un hecho, puede ser material como un espacio determinado (escuela, universidad, ciudad, región) o simbólico (momento histórico, cultural, etc.). Por tanto se puede afirmar que un determinado contexto puede influir en la interpretación que tienen las personas de determinadas expresiones, actitudes, conductas, etc., esto debido a la forma de interacción que se puede presentar entre las personas y su entorno, por ejemplo al tomar la imagen de un rostro sonriente en diferentes contextos como puede ser un día soleado, una reunión, una sala de teatro, etc., y de este modo se pueden presentar diferentes interpretaciones.

#### **6.7.5 Experiencias**

Es la forma de conocimiento que se obtiene a partir de las vivencias propias u observaciones, produciendo en el individuo la habilidad para hacer algo o aprender lo que puede ocurrirle con ese algo; la experiencia se asocia a la madurez o a la edad. Las personas aprenden de dichas vivencias por consiguiente esto afecta el comportamiento, el efecto acumulativo de las experiencias cambia la forma de percepción y respuesta, por ejemplo en una compañía han trabajado previamente con ingenieros de cierta universidad, obteniendo resultados poco favorables, por ello toman la decisión de no contratar nuevamente ingenieros de esta universidad, por las experiencias anteriores, terminando con la posibilidad de trabajar nuevamente con ellos.

#### **6.7.6 Necesidades**

Es la carencia de algo, y es inherente a la condición humana, las personas al tener una carencia sienten necesidad de satisfacerla, por ello tienden a percibir con mayor facilidad aquello que necesitan o desean. Una persona que siente hambre en un momento determinado, detectara con mayor facilidad los estímulos referentes a la comida.

### **6.8 Percepción social**

La percepción social es un proceso mediante el cual las personas se forman una primera impresión acerca de otro individuo con el cual establece una relación, es decir, la forma como el individuo conoce a los demás, concibe sus características, sus cualidades y estados emocionales. La percepción social contiene los procesos de tipo cognitivo, a través de los cuales se realizan juicios acerca de otras personas, basándose en las experiencias propias o de la información que se obtiene de terceras personas.



Uno de los principios permanentes en la vida cotidiana es la necesidad de predecir la conducta, sentimientos, reacciones y pensamientos de los demás sobre todo en la medida en que nos afecta.

La percepción social comprende dos procesos:

1. La selección de información que llega del entorno, facilitando su almacenamiento y recuperación en la memoria.
2. Predecir acontecimientos futuros con la información obtenida, evitando cualquier sorpresa.

### **6.9 Formación de primeras impresiones**

Es el proceso mediante el cual se deducen características psicológicas a partir de la conducta, así como atributos de la persona observada, las cuales se organizan de forma coherente. En la formación de la primera impresión respecto de otra persona, existen una serie de procesos esenciales para entender la interacción que surgirá:

1. El perceptor realiza un reconocimiento de emociones, es decir, diagnostica el estado de ánimo, a partir de la observación de su rostro y de otras señales no verbales se elabora el diagnóstico, la respuesta del perceptor variará de acuerdo a la estimación que se haga, si la persona está angustiada, feliz, eufórica, etc.
2. Se forma una impresión creando una imagen relativamente coherente, en este proceso se recogen los primeros instantes de interacción, como el aspecto físico, la vestimenta, la forma de expresión, etc.
3. Realización de atribuciones causales, se busca una causa para explicar la conducta del otro, ya sea por causas inestables (comportamiento debido a una circunstancia específica), causas estables (comportamiento estándar en cualquier situación), causas internas (factores propios del individuo).
4. Procesamiento de la información utilizando esquemas, que son conjuntos organizados de conocimientos que permiten procesar rápidamente la información que se recibe para tomar una decisión adecuada. Existen esquemas de situaciones (comportamientos esperados en lugares determinados), esquemas de personas (comportamientos de acuerdo al grupo social) y esquemas del perceptor (comportamientos de acuerdo a las experiencias propias).
5. Reacción a una situación determinada, según la forma como se procesó la información, se almacena en la memoria, se compara con la información ya existente y se aplica a una acción determinada.

### **6.10 Factores que influyen en la percepción de personas**

Los factores relacionados con el individuo que percibe o perceptor, que influyen en la formación de impresiones son los siguientes:



### **6.10.1 Familiaridad**

Esta característica produce una mayor exactitud en la percepción de la persona estímulo, debido al contacto permanente proveyéndole mayor información sobre el comportamiento, sin embargo produce ciertos sesgos perceptivos como el efecto de la mera exposición, el cual consiste en que la repetida experiencia perceptiva de la persona estímulo, la convierte en más atractiva siempre y cuando su valor sea positivo o neutral, lo que quiere decir que si las características percibidas de la persona estímulo son buenas, sobresalientes o neutrales, esta será aún atractivas.

### **6.10.2 Valor del estímulo**

Esta característica consiste que de acuerdo al valor que el estímulo tiene para los jueces afecta su percepción, tendiendo a darse una acentuación perceptiva.

### **6.10.3 Significado emotivo del estímulo**

Este valor depende del poder del estímulo para producir resultados o emociones ya sean positivas o negativas, lo que quiere decir que a quien se estima mucho suele pasarse desapercibida sus fallas y las virtudes de los enemigos suelen ser ignoradas.

### **6.10.4 Experiencias**

Las personas que poseen diversas experiencias previas en cierto tipo de situaciones realizan percepciones más acertadas, ya que saben medir la importancia de la conducta de la persona estímulo en una situación determinada.

El perceptor crea las condiciones bajo las cuales se genera la información sobre la persona estímulo, esto se debe a que la conducta y características de la persona percibida son inseparables de la propia presencia del perceptor. De esa manera la combinación de lo que busca el perceptor y la interacción con ciertas expectativas hacen que éste emplee estrategias que confirman sus intereses acerca de la persona estímulo, como por ejemplo el fenómeno de la profecía auto cumplidora, donde una persona conduce una entrevista de tal forma que aquellos con los cuales no tiene afinidad, obtienen malos resultados.

## **6.11 Variables asociadas a la persona percibida**

Existe un elemento importante que influye en la impresión que se forma el perceptor, y es que el estímulo perceptivo busca manejar y controlar en ocasiones consciente e inconscientemente la información que se presenta al perceptor, en particular la información de sí mismo. Este manejo de la impresión es una consecuencia inevitable de la percepción social, ya que continuamente se están formando impresiones de cada individuo, por lo cual es necesario influir en las impresiones en la dirección deseada y de este modo influir en la conducta de los demás.



Las personas buscan obtener la mayor aprobación social posible o en su defecto los mayores beneficios, a continuación se tipifican algunas de las motivaciones que justifican este comportamiento:

#### **6.11.1 Autoensalzamiento**

Consiste en conservar o aumentar la autoestima, además de presentar una imagen idónea.

#### **6.11.2 Autoconsistencia**

Consiste en validar las creencias propias frente a las demás personas.

#### **6.11.3 Autoverificación**

Busca adquirir información de sí mismo, a través de información diagnóstica que se obtiene de otras personas.

#### **6.11.4 Congraciamiento**

Intenta presentarse de una manera atractiva y aceptada, ante los demás.

#### **6.11.5 Intimidación**

Las personas intentan mostrar el poder que ejercen sobre otra persona amenazando o creando temor.

#### **6.11.6 Autopromoción**

Consiste en exponer las propias destrezas y capacidades, ocultando los defectos.

No es adecuado creer que los individuos se esfuerzan por presentar unas impresiones determinadas de sí mismos con el fin de mostrar una imagen falsa. Las personas pueden elegir qué aspectos de la identidad presentan en determinadas situaciones, siendo verdaderos y buscando la aprobación de quienes los rodean.

### **6.12 Factores relativos al contenido de la percepción social**

No todos los elementos que integran la impresión que se forma de las personas tienen la misma importancia, es por ello que se considerarán algunas características del contenido de la percepción de personas, que influyen en la importancia otorgada a dicho contenido y en el proceso general de la formación de impresiones:

#### **6.12.1 Efectos de orden**

Se refiere a la impresión que causan los individuos la cual puede o no perdurar en el tiempo, esto de acuerdo al tipo de efecto. En primer lugar se puede catalogar el efecto primacía que es la impresión que se forma inicialmente y la cual perdura en el tiempo sin importar la conducta posterior del individuo. Este efecto se da con mayor probabilidad Cuando el sujeto perceptor se forma una impresión basada en la primera información sin

Br. Mirlanda Leyking Acuña Artica

Br. Devin Francisco Chévez Montalván

Br. Horacio Antonio Hernández Canales



conocer otro tipo de información, además la primera impresión es más clara y relevante para emitir el juicio; en segundo lugar está el efecto recencia en el cual las impresiones se basan en la conducta posterior a la inicialmente conocida, lo que quiere decir que la información reciente es más fácil de recordar o más viva que la primera impresión.

### **6.12.2 Tono evaluativo de los elementos informativos**

Cuando la información que se conoce acerca de una persona contiene elementos positivos y negativos, estos últimos tienen una acentuación en la impresión formada, es por ello que una impresión negativa es más difícil de cambiar que una positiva. Esto se debe a que una evaluación negativa parece ser fácil de confirmar y difícil de desconfirmar, mientras que los rasgos positivos son difíciles de adquirir pero fáciles de perder.

### **6.12.3 Información única y redundante**

La información única o peculiar que se percibe de una persona causa mayor impacto que las características similares a los demás individuos, lo que significa que el rasgo que más sobresale será su rasgo original y por el que se le identifique.

### **6.12.4 Carácter ambiguo de la información**

Otro elemento importante en la percepción de personas es el grado en el que los diversos componentes o características, pueden ser confirmados o desconfirmados, es por ello que un rasgo ambiguo tiene menos importancia que otro claro y preciso, en conclusión tiene mayor fuerza aquella información que sea clara.

### **6.12.5 El propio contenido de la información**

Cuando se percibe a una persona se recibe diversa información básicamente ésta comprende la apariencia física, la conducta y los rasgos de personalidad. Respecto a la apariencia se percibe su aspecto físico, que incluye no solo características anatómicas sino también vestimenta, entre otros, esta información ayuda a determinar su estado de ánimo, su categoría social y los rasgos de personalidad. Respecto de la conducta se puede decir que es una fuente de información importante sin embargo, también es cierto al mismo tiempo que no es un indicador muy fiable de los estados internos, pensamientos y sentimientos de la persona. Respecto de la personalidad es el contenido que describe y forma parte de las personas. Por último se considera importante el contexto, los objetivos del perceptor, así como las propias características del individuo estimulo.

## **6.13 Percepción de la personalidad**

Crear una idea sobre la personalidad de un individuo es un tipo de percepción más complejo, que el hecho de formarse una impresión. Para este caso se pueden enumerar los siguientes fenómenos:



### **6.13.1 Efecto Halo**

Al conocer alguna característica de una persona, se supone o se cree que también tiene otras, es decir, hay una tendencia a considerar que la persona que se está estimando o desestimando, por una característica que posee, es igualmente estimable o desestimable en los demás aspectos de su personalidad, creyendo que sus rasgos tienen correlación entre sí, aunque probablemente no sea de esta manera.

### **6.13.2 Analogía Proyectiva**

Este fenómeno tiende a relacionar dos personas similares por algún aspecto, asumiendo que en los demás aspectos de su personalidad son semejantes, sin haber confirmado esta situación.

### **6.13.3 Estereotipos**

Es la tendencia a creer o asumir que un individuo tiene ciertas características por el hecho de pertenecer a una determinada categoría o grupo social. Los estereotipos ayudan a simplificar y ordenar el medio social, facilitando la comprensión social, así mismo tienen un valor adaptativo, de identidad social e integración grupal, Proporcionándole identidad social al individuo, un modo de ser aceptado por el grupo, permitiéndole identificarse con los estereotipos predominantes del grupo.

## **6.14 Profesión**

Es todo trabajo, actividad u oficio que requiere de ciertos conocimientos y habilidades, los cuales se deben aprender y desarrollar en un proceso formativo, el cual necesariamente no requiere de una duración prolongada. Al relacionar la palabra profesión con la finalización y ejercicio de una formación académica universitaria, se puede decir que es el conjunto de conocimientos adquiridos y ejercidos por un individuo racional y objetivamente de una rama determinada del conocimiento humano, cuyo fin es satisfacer las necesidades de la sociedad.

Para que una actividad se califique con el término de profesional y a quienes la realizan se les pueda designar como profesionales se deberá cumplir con unos requisitos mínimos como:

### **6.14.1 Necesidad social por satisfacer**

Toda profesión para que exista debe haber una necesidad humana, así mismo deberá tener un espíritu de servicio social, responsabilidad legal y moral ante la comunidad.

### **6.14.2 Conocimientos científicos y técnicos**

La labor del profesional deberá ser de alta calidad, la cual se logra a través de conocimientos científicos y técnicos, los cuales se adquieren en un proceso educativo,



mediante un plan de estudios determinado y en una institución de educación superior avalada.

#### **6.14.3 Valores por defender**

Los profesionales tienen la necesidad de agruparse conformando colegios, asociaciones, institutos, etc., con el fin de intercambiar conocimientos y ayudarse. Así mismo dichas agrupaciones implementan normas que son de observancia general para sus agremiados cuyo objetivo es velar por el respeto a las disposiciones legales, dignificando a la profesión de que se trate.

#### **6.14.4 Aceptación del público al que sirve**

Los altos estándares de educación y práctica que un profesional adquiere, inspiran confianza al público que solicita sus servicios, esperándose de aquella competencia, responsabilidad moral y deseo de servir a la comunidad.

#### **6.14.5 Legales**

Las profesiones deben estar controladas por el Estado debido a su importancia e impacto en la sociedad, garantizándole a la misma que el ejercicio de la profesión se hará de acuerdo a las leyes.

#### **6.14.6 Sociales**

Toda profesión debe tener vocación de servicio en busca del beneficio social, esto se logra a través de las normas que regulan sus relaciones con la sociedad, clientes y colegas, debido a su responsabilidad legal y moral.

#### **6.14.7 Personales**

Todo profesional debe tener ciertas cualidades naturales las cuales ha depurado y otras que ha desarrollado en el entrenamiento y la práctica profesional. Entre ellas se puede destacar la observación, la comunicación, el raciocinio lógico, la toma de decisiones, etc.

### **6.15 Contaduría Pública y Finanzas**

La Contaduría Pública es una profesión que desarrolla procesos contables a través de un proceso lógico el cual le permite obtener información financiera, y proporciona medios de control sobre las operaciones que realiza el ente económico. Además es una profesión que satisface una necesidad humana universal la cual es controlar y suministrar información financiera veraz, la cual es fundamental para la toma de decisiones. También cumple con los requisitos de tipo académico, social, legal y personal, los cuales son necesarios para el desarrollo de la profesión.



### **6.16 De los Profesionales y del Ejercicio Profesional**

Artículo 4: Para los efectos de esta Ley, se entiende por profesionales, independientemente del hecho de que haber o no obtenido la autorización para ejercer la profesión correspondiente:

- a) Las personas con título profesional a nivel universitario y técnico medio legalmente extendido en el país;
- b) Las personas graduadas en el extranjero con título profesional a nivel universitario y técnico medio legalmente reconocido en el país.

Artículo 5: Constituye ejercicio profesional, el desempeño de las actividades que requieren la capacitación proporcionada por la educación universitaria o técnico medio, propias de las Profesiones comprendidas en esta Ley.

Artículo 6: Son profesionales en el ejercicio las personas que hubieren obtenido la autorización para ejercer su Profesión de conformidad con la presente Ley.

El Profesional sólo podrá ejercer la Profesión o Profesiones, para las cuales fuere expresamente autorizado. En la autorización se harán constar en forma adecuada los alcances y responsabilidades que comprende; lo que será determinado mediante consulta al organismo de Educación Superior correspondiente en relación a cada Profesión.

### **Capítulo III: De la Autorización**

Artículo 7: El Consejo Nacional de las Profesiones, autorizará el Ejercicio Profesional previa solicitud por escrito y el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- a) Ser nicaragüense;
- b) Ser Profesional de conformidad con lo prescrito en el artículo 4 de la presente Ley
- c) Presentar al Consejo Nacional de las Profesiones, el Diploma o Título correspondiente; documentos de identificación personal y cualquier otro documento que a juicio del Consejo sean necesarios;
- d) Ser de solvencia moral y estar en pleno goce de sus derechos civiles. La solvencia moral se presume, salvo prueba en contrario.

Si en el solicitante concurren los requisitos legales y morales para el Ejercicio de la Profesión, en el Diploma o Título se pondrá razón de haber sido de Registro correspondiente.



El Consejo Nacional de las Profesiones tendrá la facultad de autorizar el Ejercicio Profesional a aquellas personas que no tengan el correspondiente Título o Diploma cuando sea un caso de interés nacional siempre que llene los requisitos de conocimiento y experiencia que serán establecidos en el Reglamento de la presente Ley.

Artículo 8: Se podrá autorizar el Ejercicio Profesional a los extranjeros cuando se tratare de Profesionales con conocimientos que no hubiere suficientes para las necesidades del país y también cuando fueren naturales de países en que los profesionales nicaragüenses tuvieren igual trato, cumpliendo de previo con los requisitos establecidos en la Ley de Incorporación de Profesionales vigente.

Artículo 9: Los servicios técnicos, peritajes, avalúos, asesorías y cualquier otro trabajo que requiera los conocimientos propios de esas profesiones, sólo podrán ser desempeñadas por profesionales en ejercicio, de conformidad con la presente Ley y sus Reglamentos. Esta disposición no reforma las del Código de Procedimiento Civil respecto a la prueba pericial.

Artículo 10: Los profesionales extranjeros que sean contratados por Instituciones o Empresas Estatales o de carácter privado o mixto, para prestar servicios específicos por tiempo determinado, podrán ser autorizados para esos fines específicos por tiempo determinado por el C.N.P., previo cumplimiento de lo establecido en los Artos. 7 y 8 de la presente Ley, a juicio del C.N.P. Se exceptúa lo que se disponga en los tratados o contratos celebrados por el Estado.

Terminado dicho período, si el profesional en referencia desea ejercer la profesión para ser autorizado, deberá cumplir todos los requisitos establecidos en la presente Ley y otras disposiciones legales vigentes.

#### **Capítulo IV: Del Consejo Nacional de Profesiones**

Artículo 11: Para la regulación del ejercicio profesional, de acuerdo a la presente Ley, se crea como organismo del Estado con autonomía funcional, el Consejo Nacional de las Profesiones, que estará constituido y tendrá las facultades que en adelante se le confieren. El Consejo Nacional de las Profesiones podrá ser designado por las siglas C.N.P., o simplemente "Consejo".

Artículo 12: El Consejo Nacional de las Profesiones (CNP), formulará la Política Nacional del Ejercicio de las Profesiones, que una vez aprobada por la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional, será su responsabilidad ejecutarla en todo el país.



**Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN- León, en el año 2018.**

Artículo 13: El C.N.P., para el cumplimiento de sus fines gozará de autonomía funcional y dispondrá de los recursos económicos necesarios, los cuales se obtendrán de la siguiente manera:

- a) De la cantidad que se le asigne del Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la República;
- b) Los legados, donaciones o aportes que reciban de otras Instituciones Gubernamentales o particulares sean nacionales o extranjeras;
- c) Otros ingresos que le fueren asignados.

Artículo 14: Son atribuciones del Consejo Nacional de las Profesiones las siguientes:

- a) Aplicar correctamente la presente Ley y sus Reglamentos;
- b) Autorizar y supervisar el ejercicio profesional de conformidad con la presente Ley;
- c) Desautorizar o suspender temporal o definitivamente el ejercicio profesional de acuerdo a lo establecido en la presente Ley;
- d) Aplicar las sanciones establecidas en la presente Ley a todos los profesionales que violen las disposiciones de la misma o las normas contenidas en los Códigos de Ética Profesional;
- e) Decretar la rehabilitación de los profesionales sobre los que haya recaído sanción de suspensión o desautorización para ejercer la profesión;
- f) Conocer de los conflictos que en el ejercicio profesional se susciten entre los profesionales, o entre éstos y los usuarios del servicio para los fines de esta Ley sin perjuicio de que las partes hagan uso de sus derechos establecidos en la legislación vigente;
- g) Coordinador con el CNES y las Asociaciones de Profesionales, la colaboración que en forma de conocimientos, experiencia y apoyo docente, aporten los profesionales del país, las universidades nacionales o extranjeras y otros centros autorizados de educación superior;
- h) Presentar ante la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional el Proyecto de Aranceles correspondiente a cada profesión;
- i) Presentar para su aprobación a la Junta de Gobierno Nacional, el presupuesto para su debido y eficaz funcionamiento;
- j) Elaborar su Reglamento Interno;
- k) Aprobar con o sin modificaciones los Estatutos presentados por cada una de las Asociaciones Profesionales. Aprobar con o sin modificaciones los Códigos de Ética correspondientes a cada profesión;
- l) Promover la superación de los recursos humanos en el campo profesional, con miras a una educación integral y continua de acuerdo a las necesidades del país;
- m) Llevar el Registro Nacional de los Profesionales y de las Asociaciones a que hace referencia la presente Ley;
- n) Promover la creación de una Institución de Capacitación Profesional Permanente;

Br. Mirlanda Leyking Acuña Artica

Br. Devin Francisco Chévez Montalván

Br. Horacio Antonio Hernández Canales



**Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN- León, en el año 2018.**

- o)** Incorporar la investigación científica como parte fundamental del quehacer de los profesionales y sus asociaciones;
- p)** Crear y otorgar premios y reconocimientos a los profesionales y asociaciones que se destaquen en su labor social, científica y técnica en beneficio de la Nación;
- q)** Contribuir a la solución de los problemas que dificulten el ejercicio profesional y al logro de las reivindicaciones propias de los profesionales;
- r)** Proporcionar al Gobierno y al sector privado y mixto, cuando lo solicite, información suficiente de profesionales, nacionales o extranjeros, capaces de desempeñar las funciones que el servicio público requiere a fin de garantizar la idoneidad de los que fuere necesario contratar;
- s)** Aprobar con o sin modificaciones la estructura administrativa y el presupuesto presentado por el Director Ejecutivo;
- t)** Las demás que sean necesarias para el cumplimiento de la presente Ley y su Reglamento.

Artículo 15: El Consejo Nacional de las Profesiones estará integrado de las siguientes maneras:

- a)** Por un Delegado del Ministerio de Justicia;
- b)** Por un Delegado del Ministerio de Planificación;
- c)** Por un Delegado del Consejo Nacional de la Educación Superior (CNES);
- d)** Por tres Representantes Propietarios y sus respectivos Suplentes que la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional escogerá de entre los candidatos propuestos para tal efecto por las Federaciones de Asociaciones Profesionales debidamente constituidas.

En caso que sea necesario para efectos de los asuntos a tratar las Federaciones nombrarán uno o dos Representantes con derecho a voz pero sin voto, para que asesore a los tres Delegados de las Federaciones de Asociaciones Profesionales.

Estos Representantes serán acreditados ante el C.N.P. en cada caso.

Los Miembros del Consejo, serán designados con su respectivo Suplente que llenarán las vacantes, temporales o definitivas de sus Propietarios. Para que haya quórum se requiere la presencia de cuatro de sus miembros. Para que sus acuerdos sean válidos se requiere el voto de la mayoría de sus miembros presentes. En caso de empate el Presidente tendrá doble voto.

Artículo 16: Los miembros del Consejo Nacional de las Profesiones deberán tener las siguientes calidades:

---

Br. Mirlanda Leyking Acuña Artica  
Br. Devin Francisco Chévez Montalván  
Br. Horacio Antonio Hernández Canales



**Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN- León, en el año 2018.**

- a) Ser ciudadano nicaragüense;
- b) Tener al menos veintiséis años de edad; y
- c) Haber obtenido Título Profesional a nivel universitario o de Técnico Medio, el primero con una antelación de tres años y el segundo por lo menos de cinco años.

Artículo 17.-El Presidente del C.N.P., será nombrado por la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional de entre los miembros del Consejo.

Artículo 18.-Las funciones y atribuciones del Presidente serán presidir las Sesiones del Consejo, dirigir su actividad y representar al mismo.

Artículo 19.-La Dirección Ejecutiva estará a cargo de un Director Ejecutivo y será nombrado por el Consejo Nacional de las Profesiones de entre las ternas propuestas por las Federaciones de Asociaciones de Profesionales.

Artículo 20.-El Director Ejecutivo será el Secretario del Consejo y tendrá los deberes y las atribuciones siguientes:

- a) Dar cumplimiento a los Acuerdos del Consejo y ejecutar sus programas de trabajo;
- b) Nombrar y organizar el Personal Administrativo del C.N.P.;
- c) Citar con instrucciones del Presidente a las Sesiones Ordinarias y Extraordinarias;
- d) Llevar el Registro de las Actas y Acuerdos tomados por el Consejo;
- e) Llevar los Libros de Registro de Autorización del Ejercicio Profesional y de las Asociaciones Profesionales.

## **Capítulo V: De las Asociaciones Profesionales**

Artículo 21: Las Asociaciones de Profesionales son entidades civiles sin fines de lucro, formadas por los Profesionales a que se refiere la presente Ley y tienen por objeto: La Defensa de los intereses de la Nación, el Progreso de la Ciencia, el cumplimiento de la función social que conlleva el ejercicio de cada una de las profesiones y la defensa de los intereses de los asociados. También podrán asociarse las personas mencionadas en el último párrafo del artículo 7.

Artículo 22: Para los fines de la presente Ley, las Asociaciones de Profesionales deberán constituirse conforme lo establecido en la Ley para la Concesión de Personalidad Jurídica vigente en lo que sea pertinente y con las modificaciones que se introducen en esta Ley.

Artículo 23: Las Asociaciones de Profesionales tendrán carácter Nacional y su domicilio estará en la Capital de la República. Podrán establecer Organismos en las cabeceras departamentales, integrado por no menos de tres afiliados domiciliados en esas



**Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN- León, en el año 2018.**

poblaciones. Los Estatutos determinarán las funciones, actividades y normas de procedimiento de estos organismos.

Artículo 24: Las Asociaciones de Profesionales tendrán su propio patrimonio, el cual estará constituido por todos los bienes y derechos que adquieran a cualquier título. Tendrán la libre administración de sus bienes, pero no podrán disponer de su patrimonio, si no para la realización de aquellos fines que les son inherentes debiendo rendir cuenta sobre su administración a sus asociados y al C.N.P., cuando éste lo solicitare.

Artículo 25: Las Asociaciones de Profesionales tendrán las siguientes finalidades:

- a) Promover y estimular un elevado espíritu patriótico de los profesionales, así como la conciencia social para el cumplimiento de sus funciones, la superación cultural, científica y la capacitación de los profesionales asociados, con el objeto de enaltecer las profesiones y de que éstas cumplan la función social que les corresponde;
- b) Coordinar y vigilar la conducta de sus Asociados en el Ejercicio de su profesión, de acuerdo con lo prescrito en los Estatutos y en el Código de Ética Profesional correspondiente;
- c) Proteger el derecho al Ejercicio Profesional de los miembros de la Asociación;
- d) Impulsar y estimular la superación cultural y científica, así como la capacitación continuada de los profesionales asociados, con el objeto de enaltecer las profesiones y de que éstas cumplan la función social que les corresponde;
- e) Cooperar con el C.N.P., Consejo Nacional de la Educación Superior y con los Centros de Educación Profesional, a solicitud de esas entidades en los aspectos administrativos, docentes, técnicos y culturales;
- f) Colaborar con el Estado en el estudio y resolución de los problemas nacionales;
- g) Fomentar la solidaridad y ayuda mutua entre los asociados;
- h) Elaborar sus Estatutos, los cuales tendrán carácter obligatorio para todos sus miembros una vez aprobados por el Consejo Nacional de las Profesiones;
- i) Elaborar sus Estatutos y Código de Ética correspondiente, los cuales tendrán carácter obligatorio para todos sus miembros una vez aprobado por el Consejo Nacional de las Profesiones;
- j) Llevar el registro de los Profesionales de su gremio;
- k) Elaborar un Anteproyecto de Aranceles y el Código de Ética de la Profesión correspondiente que serán presentados al C.N.P.;
- l) Aplicar las sanciones establecidas en el Arto 28 de la presente Ley por violación a las normas contempladas en sus Estatutos y Código de Ética Profesional, en el ámbito de su competencia;
- m) Proponer o recomendar al C.N.P., la suspensión temporal o definitiva del Ejercicio al Profesional responsable de la infracción cuando la gravedad del caso lo amerite.



Artículo 26: Los Estatutos de las Asociaciones de Profesionales, deberán contener:

- a) Obligaciones y Derechos de los Asociados;
- b) Época y procedimiento para las Asambleas Generales de los Asociados, tanto ordinarias como extraordinarias y la forma de la convocatoria;
- c) Observancia del Código de Ética Profesional, sanciones que se deriven del incumplimiento y procedimientos para imponerlas;
- d) Valor de las cuotas, forma de pago, sanciones por incumplimiento en el pago de las cuotas y reglas a que se debe someter el presupuesto de ingresos y egresos;
- e) Otras disposiciones que considere conveniente para la organización, dirección y administración de la Asociación.

Artículo 27: Cada Asociación de Profesionales tendrá los siguientes organismos:

- a) La Asamblea General, que es su órgano supremo;
- b) La Junta Directiva que es el órgano Ejecutivo encargado de su dirección, gobierno y representación legal;
- c) El Tribunal de Honor, que es el órgano encargado de realizar investigaciones y emitir dictámenes en las cuestiones relacionadas con las transgresiones del Código de Ética Profesional y de los Estatutos de la Asociación.

Artículo 28: En los casos de violaciones a los Estatutos y al Código de Ética Profesional, la Junta Directiva de la Asociación, previo dictamen del Tribunal de Honor, podrá:

- a) Imponer a sus Asociados las siguientes Sanciones, Advertencia, Amonestación Privada y Amonestación Pública;
- b) Recomendar ante el C.N.P., la suspensión del Ejercicio Profesional, temporal o definitiva de acuerdo a la gravedad de la infracción.

Las sanciones que establece el inciso a) de este artículo tendrán que ser comunicada al C.N.P.

Artículo 29: Las Asociaciones de Profesionales podrán constituirse con otras Asociaciones de distintas Profesiones en Federación Nacional. También podrán afiliarse en organismos internacionales de Profesionales, conforme la regulación que establece esta Ley y su reglamento.

Artículo 30: Es libre el profesional de pertenecer o no a la Asociación de su profesión.

## **6.17 Prácticas Profesionales**

La Práctica Profesional es el proceso mediante el cual los alumnos y alumnas egresados de un establecimiento profesional formalizan las habilidades y conocimientos adquiridos



durante su formación profesional, entendiéndolo como un período que posibilita validar, en un contexto laboral, los aprendizajes obtenidos en la etapa formativa. Además representa la vinculación del establecimiento con el Mundo Empresarial. (Municipalidad de Chile, 2010)

La práctica profesional suele constituirse como el primer paso de un estudiante en el mercado laboral. Se trata de una etapa que combina cuestiones típicas de un empleo (la necesidad de alcanzar un cierto grado de productividad, la obligación de acatar las órdenes de un superior, etc.) con elementos más vinculados a la formación y al aprendizaje. Para una organización o empresa, ofrecer una práctica profesional constituye la oportunidad de formar empleados que luego se incorporarán a la plantilla permanente. (Bolsa de Trabajo, 2009)

Las Prácticas Profesionales es una área del currículo, agrupada por componentes curriculares que permiten un contacto temprano del estudiante con el que será su campo laboral, vinculan la teoría y la práctica, procurando espacios en los que el estudiante de manera gradual va enfrentándose cada vez a niveles más complejos estrictamente relacionados con el ejercicio de la profesión.<sup>7</sup>

### **6.18 Practicante**

Es el estudiante que participa en la realización de la Práctica Profesional, de acuerdo a su perfil académico en unidades productivas, sociales y de servicio tanto del sector público como privado.

### **6.19 Profesor principal de Prácticas Profesionales por Carrera**

Profesor propuesto por el Jefe de Departamento y aprobado por el Decano o Director del CUR, con fondo de tiempo para coordinar los procesos de planificación, organización, monitoreo, evaluación y mejora de las Prácticas Profesionales.

---

<sup>7</sup> Hernández- Mosqueda, 2014 "Estudio conceptual de la docencia socioformativa", Revista Ra Ximbai <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134006.pdf>



## **6.20 Profesor de Prácticas Profesionales**

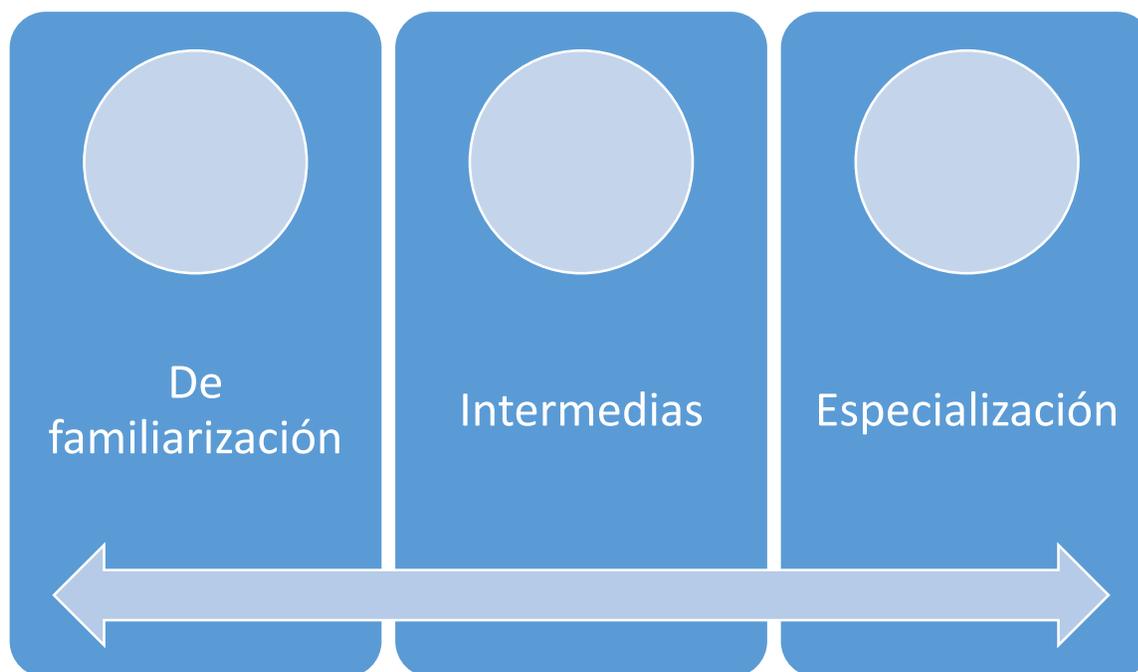
Profesor designado por el Jefe del Departamento, con fondo de tiempo, para atender a un grupo de estudiantes practicantes, inscritos formalmente en el componente curricular de Prácticas Profesionales.

## **6.21 La Finalidad de las Prácticas Profesionales**

1. Contribuir a la formación integral del estudiante a través de la interrelación de conocimientos teóricos y prácticos para un mejor desempeño laboral.
2. Favorecer el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes en el estudiante que le permitan diagnosticar, planear, ejecutar y evaluar actividades de la profesión de acuerdo con su perfil de egreso.
3. Fortalecer la vinculación de la Universidad con el sector público y privado para una mejor inserción del egresado en el mercado laboral, teniendo en cuenta el perfil de egreso de la carrera.
4. Promover valores profesionales, humanísticos y éticos para la formación integral del estudiante de acuerdo a la Filosofía Institucional.
5. Proporcionar información pertinente para la actualización de los planes de estudio de las carreras que se ofertan, de acuerdo a las necesidades de la sociedad.

## **6.22 Clasificación de las Prácticas Profesionales**

Las Prácticas Profesionales se clasifican en tres tipos según el nivel de complejidad:



Fuente de Elaboración Propia

### 6.22.1 Prácticas de Familiarización

Son un primer contacto del estudiante con su futuro ámbito laboral, tiene como finalidad habituar al estudiante con los escenarios de trabajo frente a los distintos problemas sociales, productivos o administrativos existentes del sector relacionado con su perfil académico profesional.

Este tipo de Práctica Profesional se puede iniciar a partir del segundo año de la carrera o según lo que señale la macroprogramación.

### 6.22.2 Prácticas Intermedias

Se pueden realizar a partir del tercer año de la carrera o según lo señale la macroprogramación de la carrera y estarán vinculadas con el desarrollo de los componentes curriculares básicos del ejercicio profesional.

Este tipo de Práctica Profesional, permite que los estudiantes desarrollen tareas con un mayor grado de complejidad de acuerdo a las competencias en la macroprogramación, en instituciones, empresas u organizaciones relacionadas con su perfil de egreso.

### 6.23.3 Prácticas de Especialización

Se pueden realizar en V año de la carrera, estarán vinculadas con las disciplinas específicas del ejercicio profesional o según lo señale la macroprogramación.



Este tipo de Práctica Profesional, permite que los estudiantes desarrollen las habilidades y destrezas necesarias para alcanzar el logro de las competencias propias del perfil de egreso de la carrera.

## **6.24 Deberes y Derechos de los estudiantes en las Prácticas Profesionales**

### **6.24.1 Deberes**

Los estudiantes durante la realización de las prácticas profesionales tendrán los siguientes deberes:

1. Asistir a las prácticas y cumplir los requisitos establecidos por la Universidad y la institución, empresa u organización a la que se ha asignado.
2. Cumplir las tareas asignadas por el responsable de la dependencia donde está situado el estudiante practicante y las tareas individuales, según las indicaciones de las guías metodológicas.
3. Cumplir las normas del reglamento interno de la institución, empresa u organización de la sociedad civil donde imparten su Práctica Profesional.
4. Estudiar, observar y cumplir rigurosamente las normas laborales de producción, servicio e higiene del trabajo que se implementan en el lugar donde realiza la Práctica Profesional.
5. Entregar en el tiempo establecido el informe de trabajo del desarrollo de las Prácticas Profesionales.

### **6.24.2 Derechos**

Los estudiantes practicantes durante la realización de las Prácticas Profesionales gozarán de los siguientes derechos:

1. Realizar las prácticas profesionales en una empresa, institución u organización que opere en un ámbito que esté de acuerdo con su perfil académico profesional.
2. Recibir instrucciones relacionadas con las normas internas que establece el centro de trabajo donde realizan sus prácticas.
3. Recibir los materiales y equipos mínimos de protección en el trabajo de acuerdo con las normas establecidas por el Ministerio del Trabajo, cuando el caso lo amerite.
4. Obtener con suficiente anticipación la documentación necesaria.
5. Recibir del Profesor de Prácticas Profesionales asesoramiento y orientación oportuna para el cumplimiento de las gestiones, desarrollo y evaluación de su práctica profesional.
6. Obtener una calificación cuantitativa que forme parte de su reporte final y culminación de su Práctica Profesional.



7. Ser tratados con dignidad, respeto y sin discriminación en la realización de su práctica profesional, garantizando que todas las actividades asignadas sean del perfil académico profesional.
8. Obtener de la institución, empresa u organismo de la sociedad civil donde haya prestado sus Prácticas Profesionales, la constancia de cumplimiento.

## **6.25 Elementos del currículo**

### **6.25.1 Plan de estudios semestral o anual**

Zabalza (2008) considera que el plan de estudios constituye el proceso de formalización de una serie de decisiones curriculares de organización de sus componentes (módulos, asignaturas, cursos, talleres, seminarios, etc.), adoptadas en el momento determinado en función de una serie de criterios claramente establecidos. Las competencias genéricas y específicas son la fuente de construcción del plan de estudios. Luego, debe establecerse el número de componentes curriculares a lo largo de la formación profesional, incluye la formación general, específica y especializada, incorporando las prácticas pre profesionales como componentes curriculares que desarrollen e integren las acciones de investigación y responsabilidad social.

Desde el pensamiento complejo, para Tobón (2008) el plan de estudios es considerado un proyecto formativo integrado, que articula estrategias que se van desplegando en el tiempo para resolver problemas contextualizados en una red de situaciones de constantes cambios.

### **Los proyectos formativos tienen tres fines esenciales:**

- ❖ Realizar una formación sistemática de competencias mediante la integración del saber hacer con el saber y el saber ser.
- ❖ Conocer, comprender y resolver problemas de la realidad acorde a los intereses de los estudiantes.
- ❖ Aprender a comprender y a construir la realidad como un tejido problémico, dado por la continua organización-orden-desorden, con reconocimiento y afrontamiento estratégico de la incertidumbre.



### **6.25.2 Elementos variantes e invariantes del currículo**

La construcción del currículo como un proyecto formativo, con un enfoque por competencias considera una serie de elementos y componentes, al planear un currículo. Para Díaz (2002), estos elementos se denominan estrategias de implementación, los cuales se clasifican en variantes e invariantes.

#### **6.25.2.1 Elementos variantes**

Son aquellos componentes capaces de permitir cambios o modificaciones al currículo, con la finalidad de hacerlo más pertinente, eficaz y útil en la formación de las competencias del estudiante. En este sentido, algunos puntos a resaltar son los siguientes:

1. La flexibilidad curricular que incorpora cada una de las carreras, según sus particularidades y necesidades formativas, las que pueden alcanzar mayor o menor flexibilidad según las necesidades académicas, curriculares, pedagógicas o administrativas.
2. La flexibilidad curricular está asociada, como marco general, a reformas de la educación superior en aspectos de reorganización académica, rediseño de programas académicos y de sus planes de estudio (contenidos y actividades), transformación de los modelos de formación tradicional, redefinición del tiempo de formación, una mayor asociación de la formación a las demandas del entorno laboral, etc. (Maldonado, 2010; Tobón, 2007).

Para Díaz (2002) las funciones de la flexibilidad se pueden resumir en lo siguiente:

- ❖ Flexibilidad académica. Organización y formas de relación entre las unidades académicas, nomenclatura organizativa, unidades mayores, unidades menores.
- ❖ Flexibilidad curricular. Formas de organización del currículo, estructuras curriculares: áreas, asignaturas, componentes, ciclos, núcleos.
- ❖ Flexibilidad pedagógica. Formas de relación pedagógica dominante, organización del aprendizaje, ayudas, contextos.



- ❖ Flexibilidad administrativa. Formas de administración y gestión dominantes, relaciones entre la organización académica y la organización administrativa.
- ❖ La determinación de los ejes curriculares pueden tomar en consideración los desempeños, los problemas del entorno, las unidades de competencia propias de las necesidades formativas de la carrera, que se convierten en las competencias u otro criterio unificador horizontal.
- ❖ El plan de estudios como una propuesta de proyecto formativo integrado se debe sustentar en la formación de una sólida base científica y humanista, con sentido de responsabilidad social; el cual puede ser modular, híbrido o disciplinar.
- ❖ La necesidad de incorporar las prácticas pre profesionales. Para lo cual se debe ir incorporado en el proceso formativo en diferentes niveles de profundidad según cada carrera.
- ❖ El trabajo de fin de carrera profesional está incluido en el plan de estudios y vinculado con la labor de extensión y proyección social en diferentes niveles de adaptación.
- ❖ La necesidad de vincular el plan de estudios, relacionado con el modelo educativo y los perfiles, vinculados estos con la labor de investigación, la responsabilidad social.
- ❖ Implementación del plan de estudios, corresponde a las necesidades de cada carrera y en los tiempos propios de cada uno, dependiendo de que sean nuevos currículos o programas curriculares reestructurados (Tobón, 2007, Mejía, 2011).

#### **6.25.2.2 Elementos invariantes**

Se denominan elementos invariantes a aquellos componentes curriculares que debido a las políticas institucionales, las normas y directivas organizativas, las características de la organización y los componentes del plan de estudios, no tienen la posibilidad de cambiar de una carrera a otra. Veamos algunos elementos:



## Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN- León, en el año 2018.

- ❖ Número de carreras: cada institución tiene definido el número de carreras profesionales, las cuales no varían hasta cuando se cumpla con los procedimientos ordinarios de aprobar una nueva, siguiendo el procedimiento legal correspondiente.
- ❖ Número de semestres: estos se adoptan según la normatividad institucional o basándose en el modelo educativo y curricular de cada institución, pueden ser anuales, o semestrales.
- ❖ Número de créditos por carrera: generalmente en el Perú la tradición formativa se desarrolla en cinco años con diez semestres para la mayoría de carreras profesionales, La Ley Universitaria 30220 fija en 200 créditos. Aunque quede claro, ello no es igual en otros contextos o en carreras que requieren un proceso formativo más largo, como es el caso de Medicina o Derecho.
- ❖ Número de créditos por semestres: las normas de organización curricular de cada universidad o institución superior lo establece con antelación, dependiendo de su duración anual o semestral; sin embargo, la tendencia actual es a minimizar su número.
- ❖ Número de horas teóricas y prácticas por semestre: este componente, igualmente, está condicionado al concepto de crédito educativo, pero igualmente es invariante en tanto las normas de la universidad lo deciden con antelación al diseño curricular.
- ❖ El concepto de crédito, que adopta la institución es igualmente invariable porque todas las carreras deberán adoptar un concepto único y no polisémico. En sentido estricto el crédito es la unidad de medida para asignar el valor a un tiempo determinado de trabajo académico de horas teóricas, prácticas, horas de trabajo independiente de acuerdo a la naturaleza de la asignatura (Zabalza, 2008, Tobón, 2007, Mejía, 2011, Catalano et al., 2004).

### 6.26 Sistema de evaluación en el currículo

El Sistema de Evaluación de los Aprendizajes consiste en un conjunto de procesos y elementos que se integran sistémicamente con la finalidad de articular la evaluación en un proyecto formativo; es decir, el sistema de evaluación de los aprendizajes está



integrado por las estrategias de planificación, implementación, ejecución y control, acompañado de un sistema normativo que establece las responsabilidades de los actores educativos, los propósitos formativos, organizativos materiales y humanos, complementados con los recursos que garanticen una gestión de calidad (Pimienta, 2012 y Tobón et al., 2012).

**El sistema de evaluación del aprendizaje está integrado por:**

1. La estrategia de planificación del Sistema de Evaluación del Aprendizaje, incluye todos los procesos y recursos necesarios para la implementación de un proyecto formativo, en el que se garantice la participación de docentes y estudiantes, que permitan asegurar la participación de todas las partes implicadas en la evaluación de los aprendizajes de modo que se garantice una evaluación integral, contextual, objetiva y pertinente de todos los componentes formativos y describa de modo explícito los propósitos formativos, los indicadores de logro, los instrumentos, las evidencias, los criterios, momentos y formas de evaluación.
2. La normativa de evaluación del aprendizaje, debe regular la actuación de todas las partes implicadas y garantizar el ejercicio de los deberes y derechos de docentes y estudiantes respecto a la certificación de las competencias aprendidas y el tratamiento de las no conformidades.
3. Las programaciones de las asignaturas o módulos formativos, realizadas por el profesorado siguen los lineamientos del plan curricular, explicitando su componente evaluativo.
4. Los recursos organizativos, son los recursos materiales y humanos necesarios para su implementación y seguimiento en momentos y escenarios de la evaluación.
5. El sistema de gestión de la calidad del sistema de evaluación del aprendizaje, de acuerdo a las Normas ISO.



## VII. Diseño Metodológico

A continuación, se detallan los componentes que se emplearon en el aspecto metodológico para hacer posible este estudio:

### 7.1 Tipo de Investigación

El diseño es exploratorio dado que no existe en la actualidad información sobre la percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas de la Facultad de Ciencias Económicas UNAN- León, este estudio permite una aproximación a dicha información.

Es descriptivo porque mide las variables en cuestión con el fin de especificar las propiedades importantes del fenómeno bajo análisis.

### 7.2 Alcance del Estudio

Es de corte transversal de cohorte-retrospectivo ya que manifiesta la percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas de la Facultad de Ciencias Económicas UNAN- León, en el período comprendido 2018.

### 7.3 Enfoque del Estudio

Es de tipo Cualitativo, porque utiliza métodos de recolección de datos no estandarizados ni completamente predeterminados, la técnica para recabar datos expresados a través de lenguaje escrito (revisión documental) verbal, (entrevistas) los cuales se describen y analizan para convertirse en temas que se vinculan.

### 7.4 Selección de la muestra en Estudio

#### 7.4.1 Población

Las unidades de análisis son los empleadores, jefes o supervisores de los practicantes de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de UNAN-León, durante el año 2018 que para en nuestro caso representa las 42 empresas donde se encuentran los practicantes.



#### 7.4.1 Muestra

#### 7.5 Variables de Investigación

Con el objeto de presentar las categorías o dimensiones se definen conceptualmente cada una de ellas.

##### 7.5.1 Ejercicio profesional, desempeño laboral del Alumno en práctica

Percepción del empleador-usuario del servicio, significado que le otorga al trabajo, rasgos sobresalientes que le encuentra al trabajo del alumno practicante. Evaluación de la pertinencia de la formación del trabajador en términos de la adecuación del perfil profesional en el ámbito laboral del ejercicio de la profesión.

##### 7.5.2 Capacitación del Alumno practicante

Percepción del empleador-usuario del servicio. Significado que les otorga a las capacidades dominadas el alumno practicante- conocimientos habilidades y actitudes- para mejorar el rendimiento. Percepción acerca de la capacitación o educación recibida para insertarse en el espacio laboral. (La satisfacción es un indicador importante de la capacitación del alumno practicante y de su calidad educativa).

##### 7.5.3 Habilidad del Estudiante en Prácticas

Percepción del empleador-usuario del servicio. Significado que le otorga a la aptitud, a la capacidad de hacer algo correctamente, con facilidad, destreza, inteligencia.

##### 7.5.4 Actitud y expectativas del Alumno Practicante

Percepción del empleador-usuario del servicio. Significado que le otorga a la disposición para realizar su trabajo. A la situación de ánimo con respecto a un determinado asunto, a la posición respecto al desempeño laboral, a las expectativas del estudiante referidas a su desempeño laboral y su formación profesional.

#### 7.6 Operacionalización de variables

VARIABLES	INDICADOR
Ejercicio profesional, desempeño laboral del Alumno en práctica	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Satisfactorio</li><li>❖ Por fortalecer</li><li>❖ Insatisfactorio</li></ul>



Capacitación del Alumno practicante	Conocimiento del estudiante sobre: <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Satisfactorio</li><li>❖ Por fortalecer</li><li>❖ Insatisfactorio</li></ul>
Habilidad del Estudiante en Prácticas	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Satisfactorio</li><li>❖ Por fortalecer</li><li>❖ Insatisfactorio</li></ul>
Actitud y expectativas del Alumno Practicante	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Satisfactorio</li><li>❖ Por fortalecer</li><li>❖ Insatisfactorio</li></ul>

## 7.7 Fuentes de información

### 7.7.1 Fuente Primaria

La investigación se centra en fuentes primarias, de las cuales se obtiene información por medio del contacto directo e indirecto con el sujeto de estudio. Para la medición de las expectativas de los empleadores, se aplica un Cuestionario orientado a indagar sobre la satisfacción del usuario del servicio con respecto al desempeño de los alumnos practicantes.

**Los aspectos investigados giran en torno a temas relacionados con:**

#### 1. Información personal del estudiante y del empleador encuestado:

Referido a datos personales del estudiante, universidad y datos de la empresa, tamaño de la empresa (microempresa, pequeña empresa, mediana empresa y grande empresa), tipo de empresa, departamento donde se desempeña en las prácticas, fecha de inicio y fin de las prácticas.

#### 2. Aspectos Generales a Evaluar en el Estudiante de Prácticas Profesionales:

- ❖ La conducta del practicante en general se ajusta a las normas éticas de la empresa y de la Universidad UNAN-León.
- ❖ El practicante es responsable con la confidencialidad de la información relacionada con su ejercicio como practicante.
- ❖ El estudiante practicante cumple con los horarios establecidos para su práctica. Es puntual y responsable con su hora de llegada.
- ❖ Es responsable con los materiales e implementos de trabajo que le son asignados para el desarrollo de sus funciones.



## Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN- León, en el año 2018.

- ❖ El practicante demuestra adecuadas relaciones interpersonales en su sitio de práctica.
- ❖ El estudiante posee habilidades comunicativas en coherencia con las exigencias de su rol.
- ❖ El practicante trabaja en equipo de una manera eficiente.
- ❖ Es receptivo a los procesos de retroalimentación de su jefe inmediato.
- ❖ El estudiante practicante tiene iniciativa para el cambio, y actitud para asumir con madurez la retroalimentación de sus jefes inmediatos.
- ❖ Considera usted que el estudiante hace quedar bien a la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-León en relación a valores, principios, y seres humanos íntegros.

### 3. Aspectos Técnicos a Evaluar en el Estudiante de Prácticas Profesionales:

- ❖ El alumno en práctica trabaja en forma eficiente y sus resultados son buenos. Genera informes, propuestas, modelos, etc., con la calidad requerida según lo orientado.
- ❖ Responde oportunamente a la revisión de documentos y demás productos de la práctica.
- ❖ El alumno en práctica, demuestra autonomía y capacidad para resolver problemas y/o proponer alternativas novedosas, cuando se le da la oportunidad.
- ❖ Ofrece informaciones y explicaciones de forma clara y comprensible.
- ❖ Demuestra manejo conceptual y práctico sobre las Tareas Asignadas en el área de Trabajo.
- ❖ El alumno practicante tiene conocimientos especializados de su disciplina, habilidades para el manejo de paquetes computacionales y habilidades para la aplicación del conocimiento diagnóstico/experiencia/control/planeación/evaluación.
- ❖ El practicante realiza búsqueda de información pertinente y actualizada, habilidades para procesar y utilizar información, habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica.
- ❖ El estudiante practicante tiene disposición para aprender constantemente.
- ❖ El alumno posee creatividad e innovación.
- ❖ El alumno en práctica corrige sus errores ante la sugerencia de su supervisor y se da cuenta de su propio aprendizaje.

#### 7.7.1 Fuente Secundaria

Como fuente de información secundaria se utilizaron los registros de los estudiantes practicantes de la modalidad regular de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNAN-León.



### **7.8 Análisis de Información**

El análisis de los datos se llevó a cabo luego de la confección de una base de datos. Los datos obtenidos en las encuestas fueron cargados a una matriz, donde cada campo representó cada pregunta de la encuesta. Las respuestas fueron codificadas numéricamente, para facilitar la carga.

La información estará contenida en tablas, gráficos estadísticos, diagramas (diagrama de barras), grafico de tortas, histogramas y ojivas. De esta manera se logrará interpretar mejor toda la información obtenida de los instrumentos; estos gráficos permitirán comprender este estudio más rápido y de una forma más sencilla; cómo se puede observar en cualquier argumento que haga uso de estos medios (textos, comparativos, artículos, etc.).

Los gráficos estadísticos serán una herramienta muy útil en esta investigación. De esta manera se podrá organizar y analizar la información de forma fácil y sencilla.



## VIII. Resultados

La educación del siglo XXI exige un estudiante con una permanente actitud de innovación y actualización en su actividad profesional. Para las empresas es importante contar con personal capacitado para la consecución de sus objetivos y alcanzar las metas organizacionales; así mismo para la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de UNAN-León es indispensable que sus egresados sean profesionales altamente competitivos, desarrollando un perfil en sus estudiantes que se acomode no solo a las necesidades de la empresa, sino también que responda al contexto económico, social y cultural del país; preparado para afrontar las diversas circunstancias que puedan presentarse en el desarrollo de su labor diaria.

La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNAN-León, es la más joven de todas las facultades de la universidad, ésta fue elevada a facultad en Consejo Facultativo en el año 2005, inicialmente fue el resultado de la fusión de dos escuelas: La escuela de Turismo, que fue aperturada en el año 1996, en la cual se ofertaba la carrera de Gestión de Empresas Turísticas y la escuela de Empresariales, la cual inicia en el año 2001 con la oferta de dos carreras (Administración de Empresas y Economía), en el año 2002 se apertura la carrera de Contaduría Pública y Finanzas.

Con la apertura de la Facultad se constituye el nuevo consejo facultativo y tres Departamentos académicos. Específicamente, la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, se gestiona desde el departamento de Empresariales en el cual además se coordinan las carreras de Administración de Empresas y Mercadotecnia. La carrera en cuestión cuenta con un claustro de docente a tiempo completo y horario los cuales son profesionales afines al área.

Con la creación de la carrera se pretende contribuir a elevar el nivel cultural y científico del país, facilitando el acceso a desempeñar puestos gerenciales de jóvenes entusiastas, con suficiente capacidad intelectual y actitudes positivas para enfrentar exitosamente los retos del futuro en el campo laboral, social, económico y político de la región y el país.

### 8.2 Perfil Laboral del Contador Público

El perfil laboral del Contador Público y Financiero planteada en la Macroprogramación nos dice que estos, se pueden desempeñar en la conducción superior o puestos medios de dirección en las funciones de Contador General, Contador de Costos, Administrador Financiero, Auditor Externo o Interno, Consultor contable, fiscal o financiero, tanto en entidades públicas, privadas y no gubernamentales, nacionales e internacionales, como en su propia empresa.



## **Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN- León, en el año 2018.**

El graduado en Contaduría Pública y Finanzas tiene un extenso campo de acción en diversos tipos de empresas o negocios como: instituciones gubernamentales, empresas privadas, empresas mixtas (Estado/Privado), Organismos No Gubernamentales (ONG) en fin en definitiva, empresas de cualquier giro comercial, magnitud, capital y otros criterios que diferencian a los negocios.

En este contexto, se plantea la formación de personal altamente calificado que pueda diseñar los controles, registros y el sistema de información gerencial que comprende el control de calidad, el control financiero, el control estratégico y el control administrativo, tanto para empresas privadas como para las del sector público, ya que ambas exigen información veraz, sólida, consistente y confiable, que permita dar seguridad a los propietarios de los negocios, confianza y objetividad a las recaudaciones tributarias impositivas del estado, lo mismo que a las instituciones del sistema financiero nacional y proveedores en general de bienes y servicios.

Existe poca documentación sobre la evaluación de esta área de formación. Tomando como contexto el rediseño curricular, con el fin de adecuar los planes de estudio al Modelo de Currículum Basado en Competencias, como objetivos se planteó analizar los escenarios y actividades de aprendizaje de las Prácticas Profesionales (PP) de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas e identificar las necesidades formativas percibidas por los estudiantes.

(Pregrado, 2016) plantea que las Prácticas profesionales se agrupan componentes curriculares que permiten un contacto temprano del estudiante con el que será su campo laboral, vinculan la teoría y la práctica, procurando espacios en los que el estudiante de manera gradual va enfrentándose cada vez a niveles más complejos de tareas propias de la profesión. Así pueden clasificarse en prácticas de familiarización, intermedias y de especialización. Le corresponden a esta área entre el 5% y el 10% de créditos académicos.

Las prácticas profesionales son consideradas obligatorias en su cumplimiento y se deben de realizar en el último semestre de la carrera y actualmente representan 10 créditos académicos, donde éstas se inscriben bajo el nombre del Componente Curricular de Prácticas Profesionales I y II; en la carrera de Contaduría Pública y Finanzas el número total de horas asignadas según Microprogramación del componente curricular le corresponden a un total de 480 horas, lo cual corresponde entre dos a tres meses de prácticas en las empresas.



La metodología empleada consiste en la revisión de los documentos curriculares institucionales y de la carrera; la observación in situ de las instalaciones de las empresas vinculadas con los pasantes así como encuestas aplicadas a estos mismos.

La metodología se realiza mediante un análisis documental de información institucional y de la carrera: se analizan diversos documentos curriculares y académicos, entre estos: macroprogramación de la carrera, microprogramaciones del componente curricular de Prácticas Profesional I y II, informes de visitas de acompañamiento al practicante; informes y reportes de inscritos de estudiantes en prácticas profesional por parte de la Secretaría Académica de la Facultad, así como informe de los alumnos que solicitaron carta de pasantías en las empresas y en última instancia el procesamiento y análisis de cuestionario aplicado en línea a los 42 empleadores de la Carrera de Contaduría Pública y Finanzas.

### **8.3 Objetivos Generales y Específicos de la Carrera de Contaduría Pública**

#### **8.3.1 Objetivo general**

- ❖ Contribuir al proceso de preparación de condiciones para el mejoramiento curricular de la Carrera de Contaduría Pública y Finanzas de la modalidad regular de la UNAN - León.

#### **8.3.2 Objetivos Específicos**

- ❖ Valorar la correspondencia del Plan Estudio (Macroprogramación) y Microprogramaciones de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas con la misión, objetivos, políticas y modelo educativo de la institución.
- ❖ Identificar fortalezas y debilidades en el diseño y ejecución del currículo de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas.
- ❖ Proporcionar aportes al mejoramiento curricular, mediante recomendaciones generadas, a partir de los hallazgos de los diferentes componentes del currículo implementado.
- ❖ Brindar información relevante y oportuna para que la carrera y facultad realice los ajustes necesarios a los aspectos académicos relativos a la carrera de Contaduría Pública y Finanzas.

### **8.4 Debilidades y Fortalezas de los Estudiantes de la Carrera de Contaduría Pública y Finanzas**



#### **8.4.1 Fortalezas de los Estudiantes de la Carrera de Contaduría Pública y Finanzas**

- 1) Conocimientos básicos y sólidos de la Normativa Contable vigente en Nicaragua, Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA)
- 2) Registros y Procesos Contables
- 3) Habilidades en el Análisis Contable
- 4) Exigencia en la carrera
- 5) Formación suficiente para ingresar al campo laboral
- 6) Capacidad analítica, de reflexión y crítica en el egresado.
- 7) Aborda mayor cantidad de temas en comparación a otros estudiantes de otras carreras.
- 8) Formación de estudiantes interdisciplinarios
- 9) Habilidades y competencias en el campo laboral
- 10) Formación e impacto de profesionales con visión holística de los problemas de impacto social y económico para la búsqueda de soluciones
- 11) Buena formación de Análisis y estructura contable
- 12) Manejo básico de Programa Microsoft Word, Microsoft Excel y Power Point
- 13) Conocimientos básicos en relación a temas Tributarios, Control y formación en Auditoría y elaboración de los Estados financieros básicos.
- 14) Desarrollo del trabajo en equipo
- 15) Formación tanto profesional como personal (ética)
- 16) Pertinente forma de evaluar
- 17) Buena aplicación de teoría-práctica
- 18) Brinda mayor capacidad para tomar decisiones en las empresas pequeñas, medianas y gran empresa.
- 19) Formación integrada en los componentes Curriculares obligatorios, electivos y optativos.

#### **8.4.2 Debilidades de los Estudiantes de la Carrera de Contaduría Pública y Finanzas**

- 1) Falta de Conocimientos de Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF para Pymes)
- 2) Mediano énfasis en los casos prácticos.
- 3) Registros tanto de Obligaciones y Procedimientos Tributarios en las empresas.
- 4) Necesidad inmediata en habilidades y tratamientos de Software Contables
- 5) Falta de Medios digitales para fines educativos
- 6) Falta intensidad horaria en tributaria.
- 7) Falta de promoción en la investigación.
- 8) Se necesita mayor atención a Electivas tomadas por empatía al grupo y no porque en realidad vaya a necesitar en el áreas propias de la carrera.



- 9) Demasiado enfoque al sector privado, se necesita más formación en contabilidad para el sector público.
- 10) Falta formación con una visión más gerencial.
- 11) Poca formación en la parte técnica y mediana formación en costos.
- 12) Poca formación en la parte técnica y mediana formación en costos.
- 12) Poco tiempo dedicado a algunos Proyectos de Aula (Planes de Negocios y Formulación de proyectos)
- 13) Demasiada matemática, poco útil en el ejercicio profesional.
- 14) Poca profundidad en temas relacionados con la administración.

## **8.5 Desempeño del Alumno en las Prácticas Profesionales**

Con el objeto de presentar las categorías o dimensiones se definen conceptualmente cada una de ellas presentadas en el instrumento: Ejercicio profesional, desempeño laboral del alumno en práctica: indica la percepción del empleador-usuario del servicio, significado que le otorga al trabajo, rasgos sobresalientes que le encuentra al trabajo del alumno practicante.

Otra dimensión presentada en el instrumento es la capacitación del alumno practicante: determina la percepción del empleador-usuario del servicio y es el significado que le otorga a las capacidades dominadas el alumno practicante- conocimientos habilidades y actitudes- para mejorar el rendimiento. Percepción acerca de la capacitación o educación recibida para insertarse en el espacio laboral.

La habilidad del estudiante en prácticas es la tercera dimensión presentada en el instrumento y representa o indica la percepción del empleador-usuario del servicio y es el significado que le otorga a la aptitud, a la capacidad de hacer algo correctamente, con facilidad, destreza, inteligencia.

Actitud y expectativas del alumno practicante es la cuarta dimensión presentada en el instrumento aplicado a las 42 empresas y nos indica el significado que le otorga a la disposición para realizar su trabajo. A la situación de ánimo con respecto a un determinado asunto, a la posición respecto al desempeño laboral, a las expectativas del estudiante referidas a su desempeño laboral y su formación profesional.

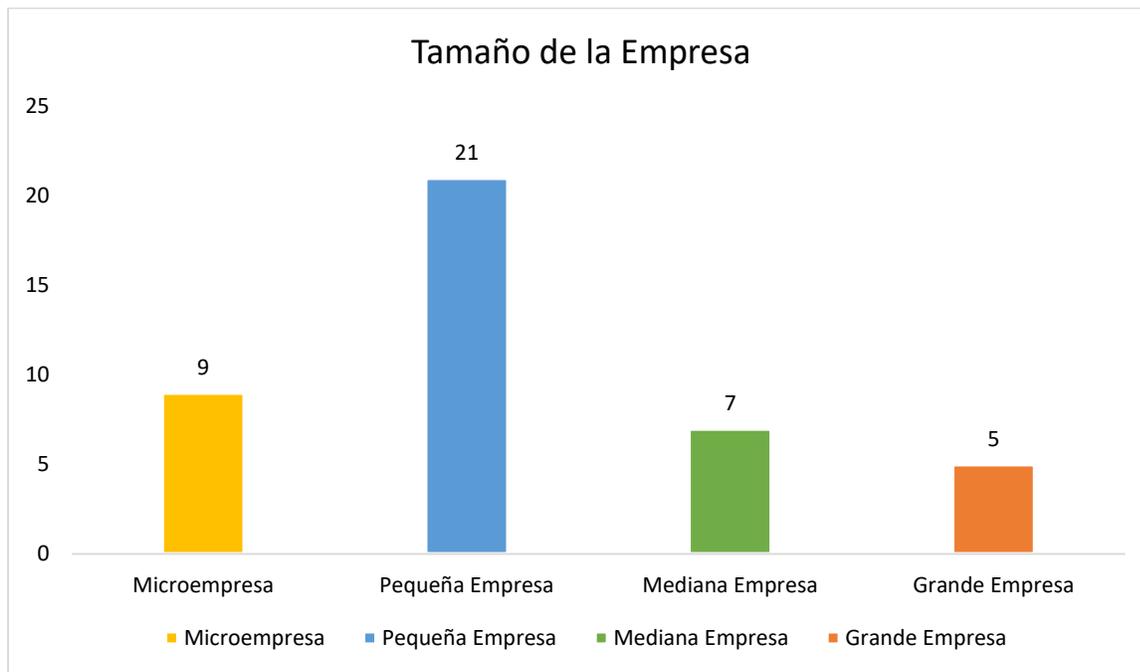
### **8.5.1 Aspectos Generales de los Empleadores**

El estudio se realizó de junio a agosto del 2019, con una población y muestra de 42 empleadores, jefes o supervisores de los practicantes de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de UNAN-León, sin embargo no podemos omitir que el número de



estudiantes pasantes que en el año 2018 inscribieron el componente de Prácticas Profesionales I y II fueron de 62 estudiantes, pero debido a que 5 estudiantes no lograron culminar sus prácticas profesionales, el número de empresas seleccionadas para este estudio fueron de 42 empresas que respondieron el instrumento, lo que corresponde a un 91.93 %.

### 8.5.1.1 Gráfico Tamaño de la Empresa

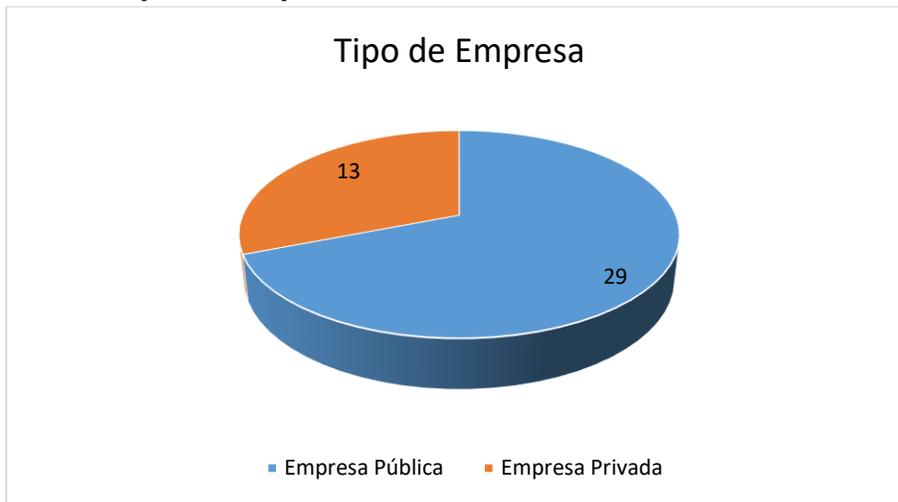


Elaboración Propia: Tamaño de la empresa

El 21.42 % de los encuestados pertenecen a grupo de la microempresa, en relación a la pequeña empresa el cual representa el mayor número de empleadores corresponden al 50%, mientras que el 16.67 % pertenece al grupo de la mediana empresa y solo el 11.91 % corresponde al grupo de las grandes empresas siendo este último en porcentaje menor donde los estudiantes de prácticas profesionales las realizan.



### 8.5.1.2 Gráfico de Tipo de empresas donde se realizan las Prácticas Profesionales

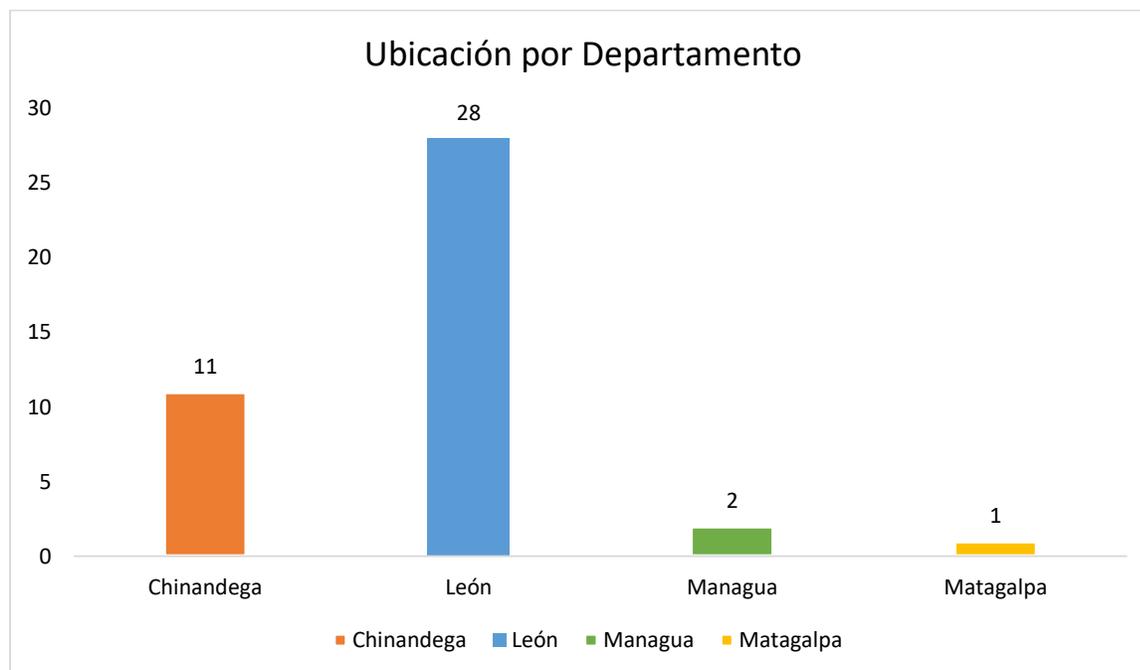


Elaboración Propia: Tipo de empresa

El 69.05 % de las empresas encuestadas corresponden a la empresa privada y solo el 30.95 % corresponden a la empresa pública, donde podemos notar que en el sector público en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales los estudiantes optaron menos.



### 8.5.1.3 Grafico de ubicación por Departamento de las empresas empleadoras de los alumnos en Prácticas Profesionales



**Elaboración Propia: Ubicación por departamento de los Empleadores**

Otro dato importante que podemos mencionar que es del total de las empleadores en estudios el 66.67 % corresponden a empresas Leonesas, el 26.19 % corresponden a empresas del departamento de Chinandega, el 4.76 % corresponde a una empresa del departamento de Managua y también el 2.38 % de nuestro objeto de estudio corresponde a una empresa del Departamento de Matagalpa, donde podemos observar a simple vista que el Departamento de León es el lugar donde los Alumnos en prácticas eligieron quedar.

### 8.5.2 Aspectos generales a evaluar en el estudiante de prácticas profesionales

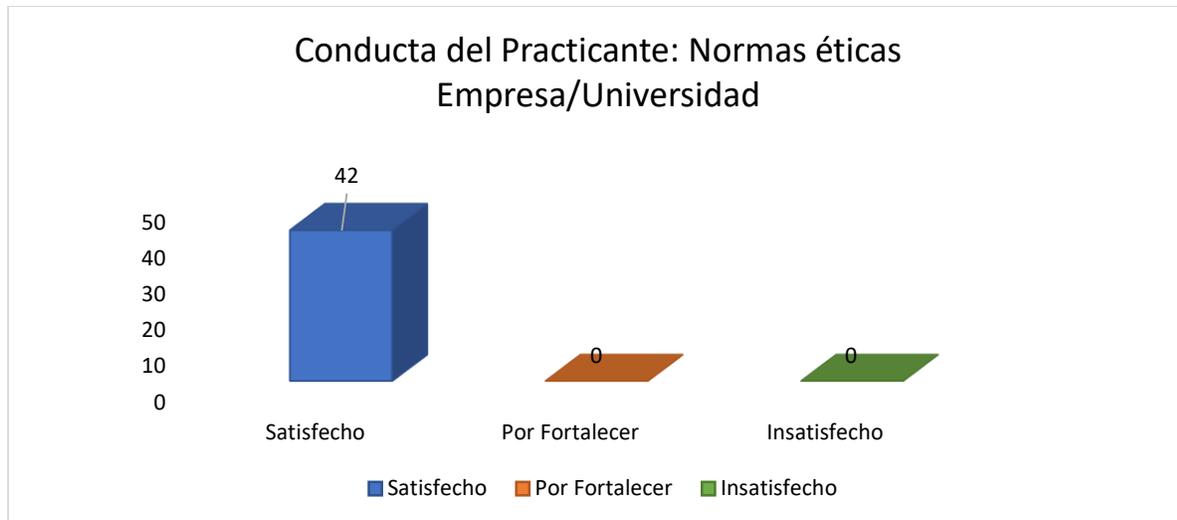
Como producto de los procesos de autoevaluación y mejoramiento de las prácticas profesionales de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales nos hemos propuesto indagar los factores de la percepción de los empleadores de los estudiantes de Contaduría Pública y Finanzas, explorando las motivaciones intrínsecas e extrínsecas de los practicantes.



## Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN- León, en el año 2018.

Las prácticas profesionales son una experiencia valiosa e importante en la formación de los estudiantes universitarios. Con este estudio se pretende tener insumos que contribuyan a una Carrera con pertinencia acorde al contexto Global y Nacional.

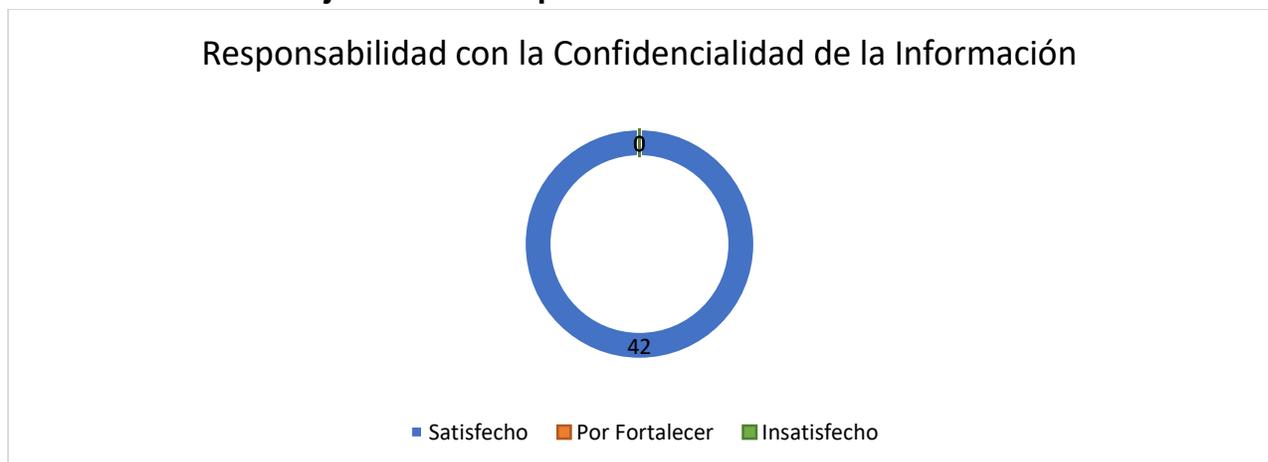
### 8.5.2.1 Gráfico sobre Conducta del practicante en general se ajusta a las normas éticas de la empresa y de la Universidad UNAN-León



#### Elaboración Propia: Conducta del Practicante

En relación a la pregunta si la conducta del practicante en general se ajusta a las normas éticas de la empresa y de la Universidad UNAN-León el 100% de las empresas encuestado contestaron sentirse satisfecho con los alumnos en prácticas.

### 8.5.2.2 Gráfico sobre Responsabilidad con la confidencialidad de la información relacionada con su ejercicio como practicante

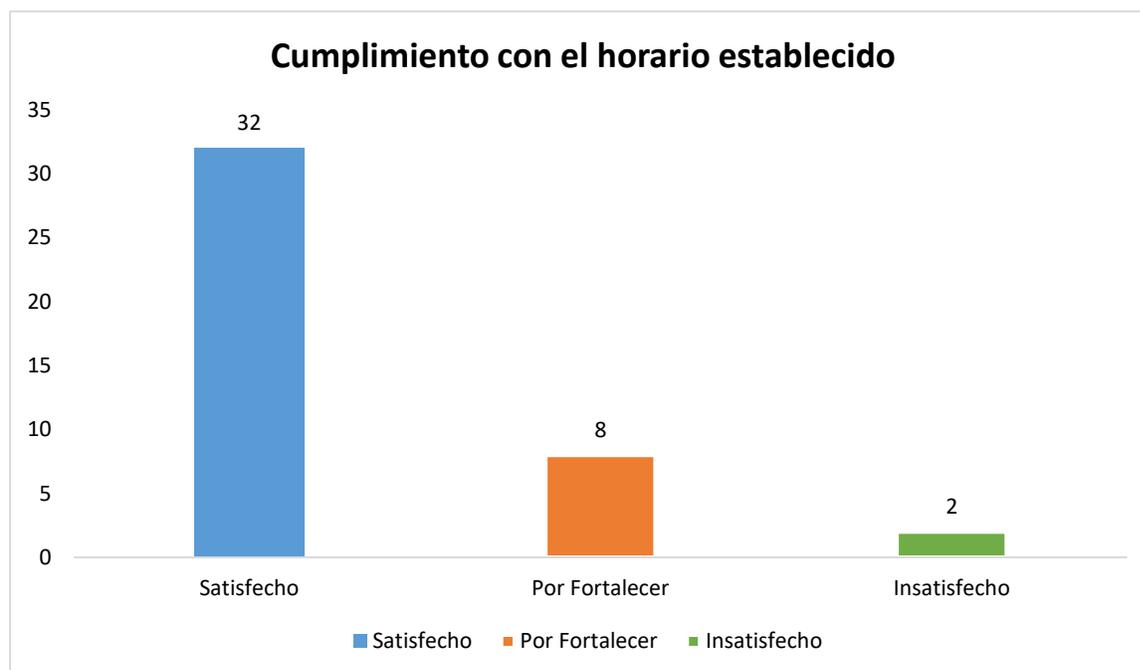




**Elaboración Propia: Responsable con la confidencialidad de la información**

En relación a la pregunta si el alumno practicante es responsable con la confiabilidad de la información dentro el 100% de las empresas encuestado contestaron sentirse satisfecho con los alumnos en prácticas.

**8.5.2.3 Gráfico sobre el Cumplimiento del estudiante practicante con los horarios establecidos**

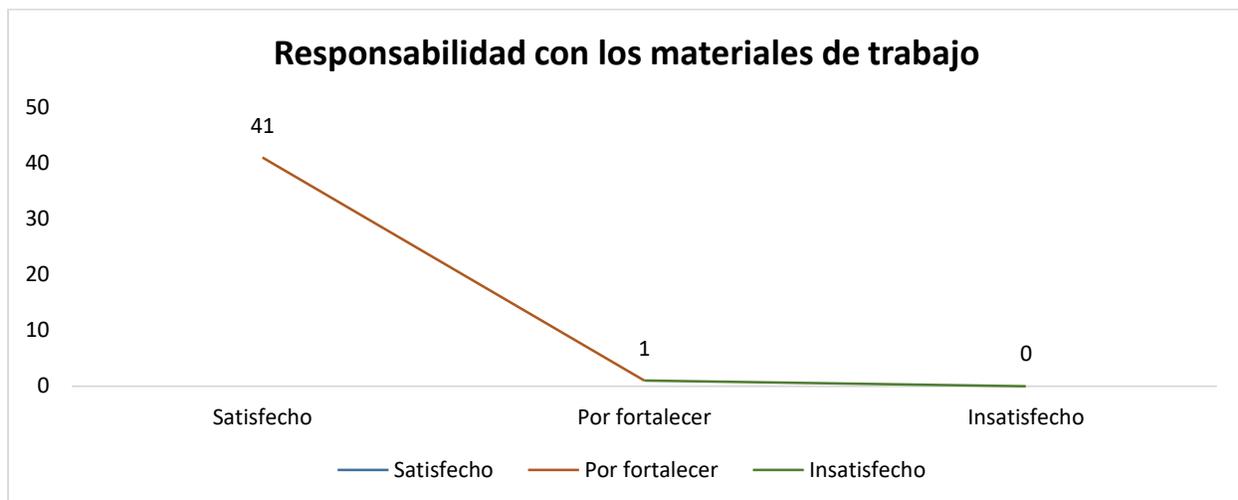


**Elaboración Propia: Cumplimiento del estudiante practicante con los horarios establecidos**

En el caso de la pregunta sobre si el estudiante practicante cumple con los horarios establecidos para su práctica, si es puntual y responsable con su hora de llegada el 76.19 % contestaron sentirse satisfecho en el cumplimiento de los horarios y el 19.04 % contestaron que debían de fortalecer el cumplimiento de la puntualidad los alumnos practicantes y el 4.77% mostraron preocupación en los alumnos practicantes debido a que eran regularmente impuntuales.



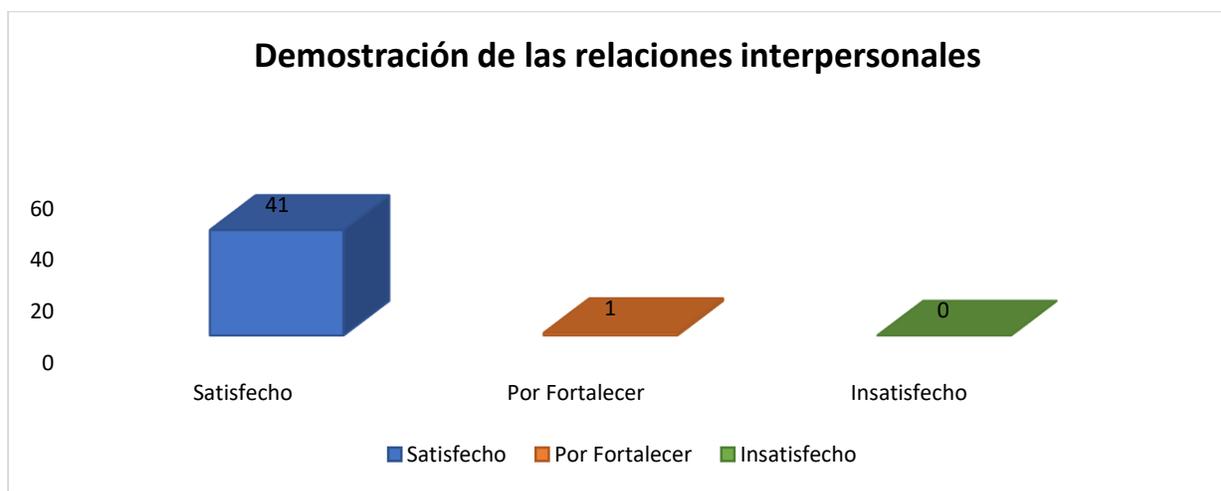
### 8.5.2.3 Gráfico sobre la responsabilidad con los materiales e implementos de trabajo que le son asignados para el desarrollo de sus funciones



Elaboración Propia: Responsabilidad con los materiales e implementos de trabajo que le son asignados para el desarrollo de sus funciones

El 97.61 % de los empleadores dijeron sentirse satisfecho con el practicante en relación a la responsabilidad que tiene el practicante en relación a los materiales e implementos de trabajo que le son asignados, sin embargo un empleador contestó que se debe de fortalecer en relación al cuidado de la información.

### 8.5.2.4 Gráfico sobre si el practicante demuestra adecuadas relaciones interpersonales en su sitio de práctica.

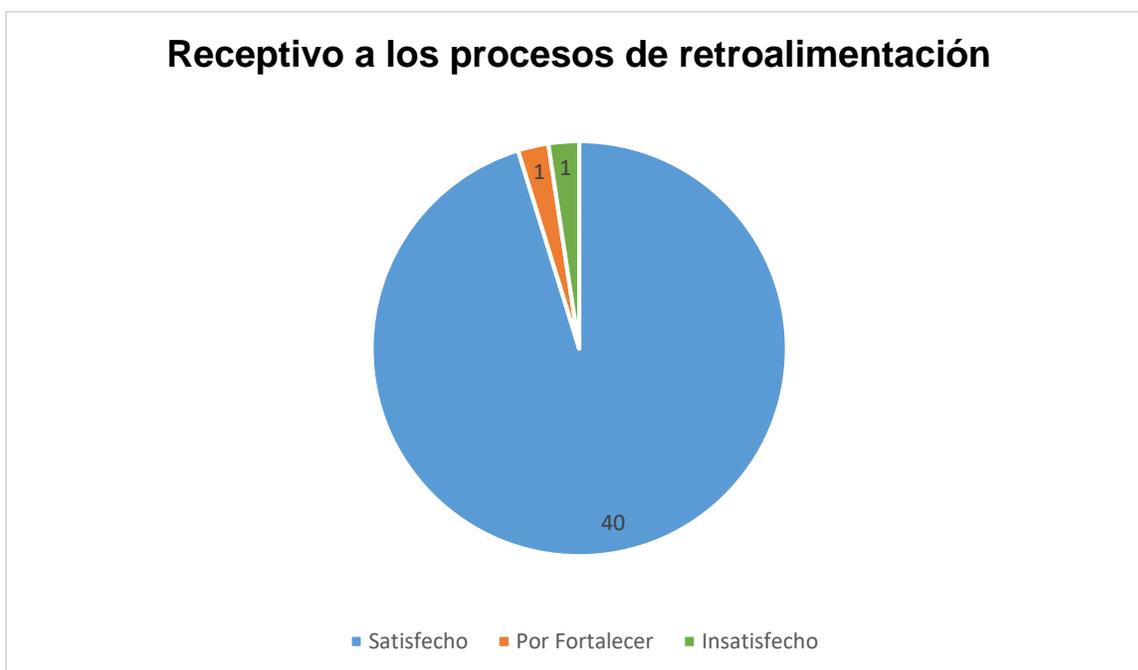




#### Elaboración Propia: Demostración de las relaciones interpersonales

El 97.61 % de los empleadores dijeron sentirse satisfecho con el practicante en relación a que si demuestra adecuadas relaciones interpersonales en su sitio de práctica, en relación a la pregunta que si el estudiante posee habilidades comunicativas en coherencia con las exigencias de su rol las empresas contestaron en un 100 % sentirse satisfechos por los alumnos practicantes.

#### 8.5.2.4 Gráfico sobre si es receptivo a los procesos de retroalimentación de su jefe inmediato

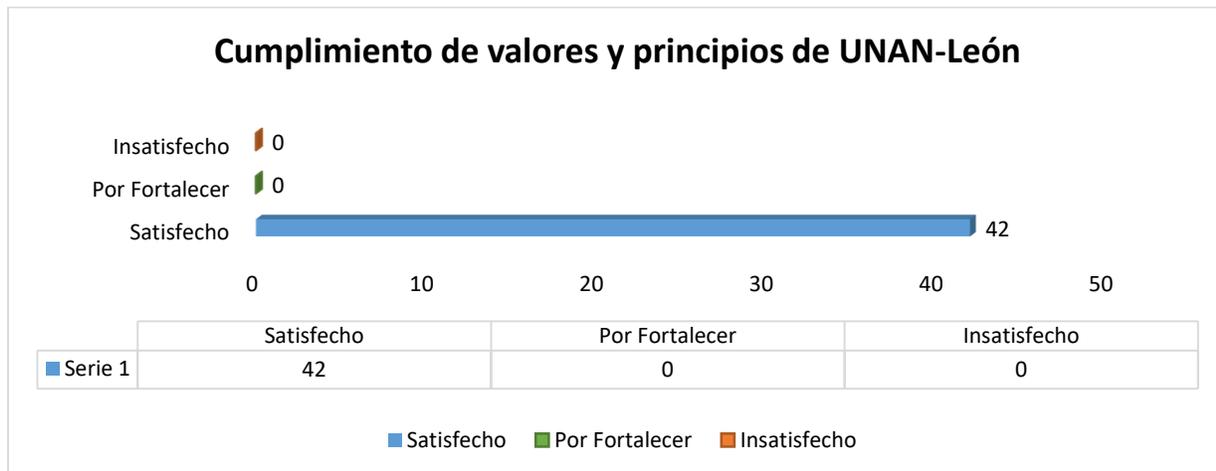


#### Elaboración Propia: Receptivo a los procesos de retroalimentación de su jefe inmediato.

En el caso de la pregunta sobre si el Alumno en práctica es receptivo a los procesos de retroalimentación de su jefe inmediato el 95.23 % dijo sentirse satisfecho, y el 2.38 % planteó que debería fortalecerse al igual un empleador planteó sentirse insatisfecho con el practicante debido a no ajustarse a las retroalimentaciones constantes con el llenado de unos formatos en materia contable.



### 8.5.2.4 Gráfico sobre si el practicante cumple con los valores y principios de UNAN-León

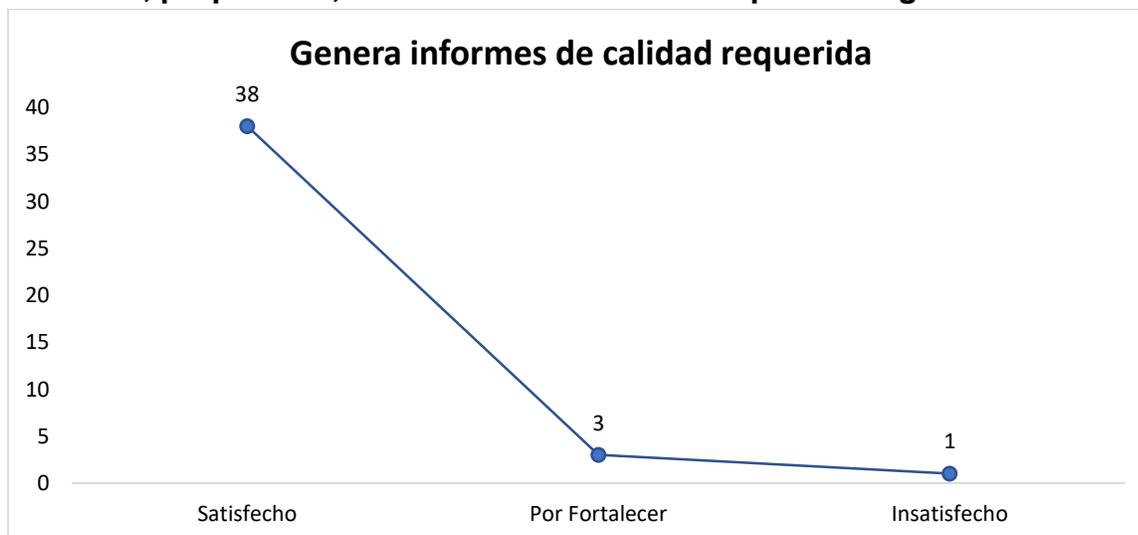


Elaboración Propia: Cumplimiento de valores y principios de UNAN-León

Para el caso de la última pregunta de esta primera parte el 100 % de las empresas considera que el estudiante hace quedar bien a la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-León en relación a valores, principios, y seres humanos íntegros.

### 8.5.3 Aspectos técnicos a evaluar en el estudiante de prácticas profesionales

#### 8.5.3.1 Gráfico sobre si el alumno en práctica trabaja en forma eficiente y genera informes, propuestas, modelos con la calidad requerida según lo orientado.

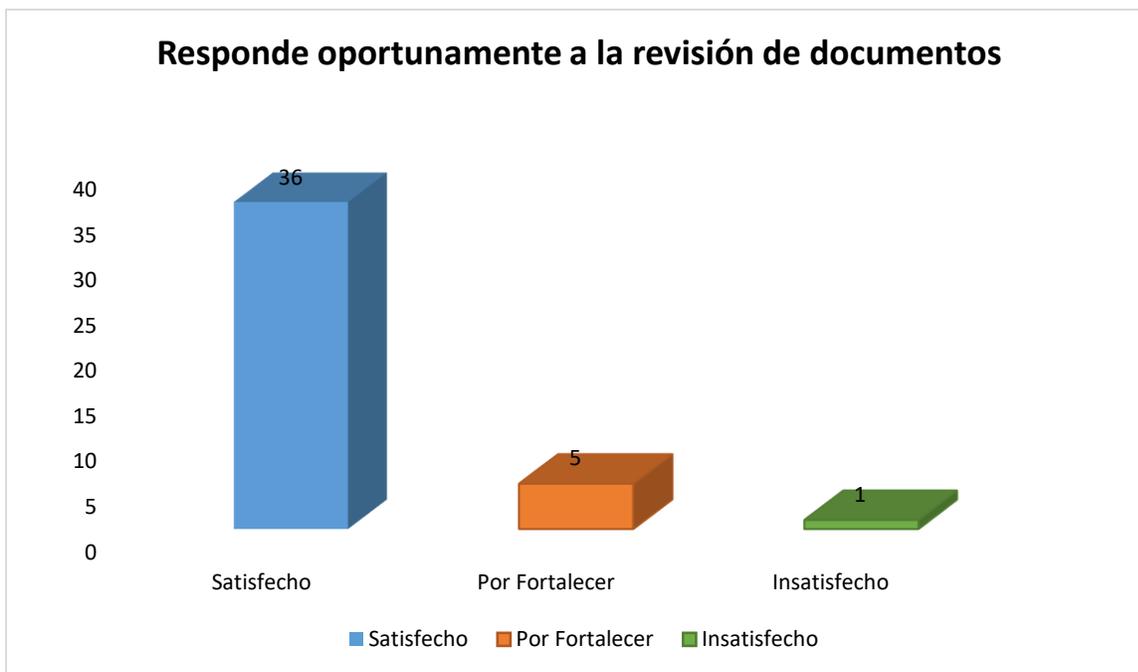


Elaboración Propia: Genera informes de calidad requerida



En esta etapa el 90.47 % de las empresas contestaron que se sienten satisfechas en relación a que si el alumno en práctica trabaja en forma eficiente y sus resultados son buenos y a la vez genera informes, propuestas, modelos, etc., con la calidad requerida según lo orientado, el 7.14 % contesto que el alumno debe de fortalecer las formas de generar informes, propuestas y modelos y la diferencia corresponde a un empleador que dijo que se siente insatisfecho del alumno en práctica sobre la generación de informes, debido a que el alumno no maneja Excel por tanto se le dificulta a la hora de realizar los estados financieros.

### 8.5.3.2 Gráfico sobre si el Alumno responde oportunamente a la revisión de documentos y demás productos de la práctica.



Elaboración Propia: Responde oportunamente a la revisión de documentos

El 85.71 % de los empleadores contesto sentirse satisfecho con el alumno en práctica sobre la revisión de los documentos que el realiza sin embargo es vital plantear que hay que prestar atención a este porcentaje debido a que posiblemente el estudiante no se siente a gusto a la hora de una revisión exhaustiva de la realización de su trabajo, el 11.90 % de los encuestados contestaron que en relación a esta pregunta debería de fortalecer los estudiantes en prácticas y el 2.39 % planteó sentirse insatisfecho dado que muchas veces el estudiante mostró renuencia en el momento de la revisión; aunque



nuestro estudio no está focalizado a la percepción del alumno también hacemos énfasis en la revisión de este porcentaje porque aún no queda claro él por qué se valoración.

### 8.5.3.3 Gráfico sobre la Autonomía y capacidad para resolver problemas y/o proponer alternativas novedosas, cuando se le da la oportunidad por parte del Estudiante

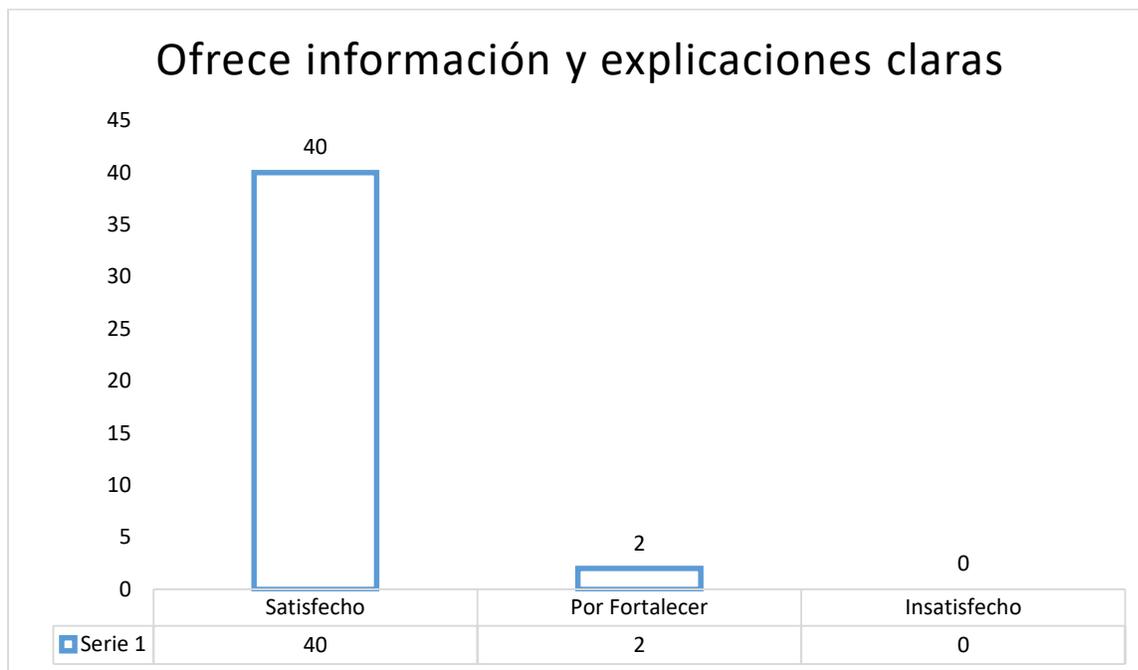


Elaboración Propia: Autonomía y capacidad para resolver problemas y/o proponer alternativas novedosas, cuando se le da la oportunidad por parte del Estudiante

El 100 % de los empleadores contesto sentirse satisfecho con el alumno en práctica, cuando demuestra autonomía y capacidad para resolver problemas y/o proponer alternativas novedosas, cuando se le da la oportunidad, lo cual expresamos que es un valoración muy importante que se debe señalar en nuestro trabajo dado que la autonomía en los estudiantes de Contaduría Pública y Finanzas debería de ser uno de los principales valores que él debe de demostrar en las empresas.



#### 8.5.3.4 Gráfico sobre sí el estudiante ofrece informaciones y explicaciones de forma clara y comprensible



**Elaboración Propia: Gráfico sobre sí el estudiante ofrece informaciones y explicaciones de forma clara y comprensible**

El 95.23 % de los empleadores contesto sentirse satisfecho con el alumno en práctica cuando se le pregunto sobre sí el estudiante ofrece información y explicaciones claras, sin embargo 2 empleadores plantearon que se debe de fortalecer en el sentido que sus practicante se mostraron en cierto momento tímidos y se les hacía difícil al momento de expresar cualquier inquietud o plantear ciertas situaciones, es importante notar que en relación a esta pregunta ningún empleador planteo sentirse insatisfecho.

Al calcular este es meritorio hacer mención a lo siguiente: “Es indispensable plantear las prácticas por niveles de progresividad y complejidad. Según (Peñaloza, 1996) para formar profesionales en el pleno sentido de la palabra se necesita no solo una secuencia de asignaturas, sino también una secuencia de Proceso Enseñanza Aprendizaje, a lo largo del semestre”



### 8.5.3.5 Gráfico sobre el manejo conceptual y práctico sobre las Tareas Asignadas en el área de Trabajo

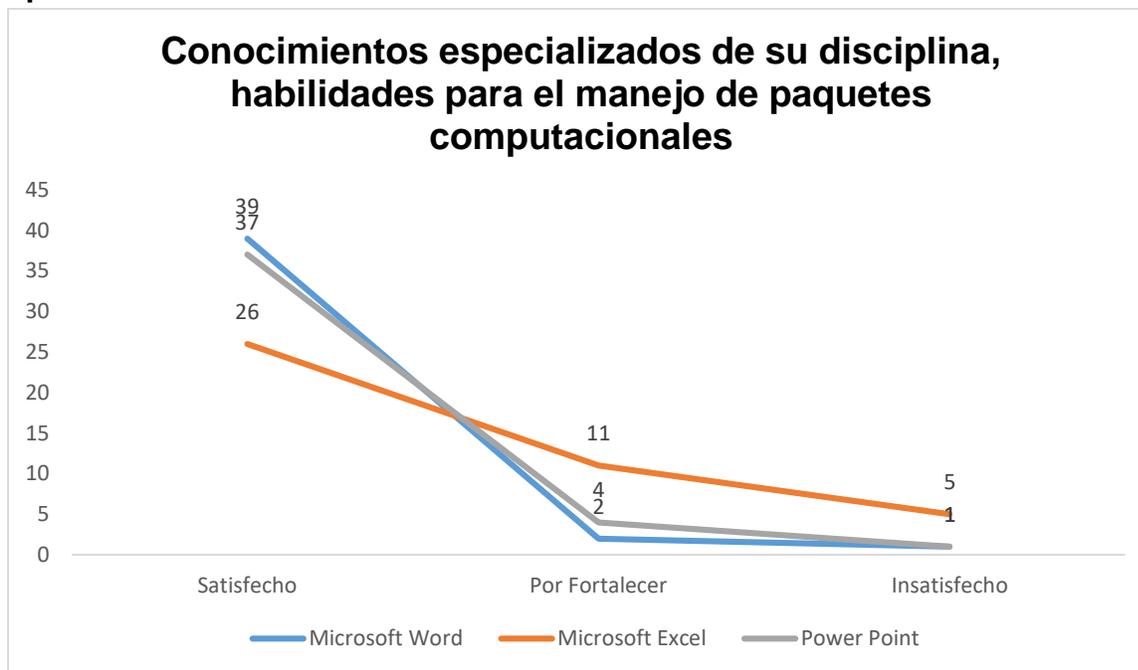


Elaboración Propia: Gráfico sobre el manejo conceptual y práctico sobre las Tareas Asignadas en el área de Trabajo.

En cuanto a que si el estudiante demuestra manejo conceptual y práctico sobre las Tareas Asignadas en el área de Trabajo el 100 % respondieron sentirse satisfecho de los alumnos practicantes, sin embargo a pesar que todos respondieron que si se sienten satisfecho hubo un empleador que planteó como observación que en el manejo conceptual de algunas cuentas tiene debilidad el practicante.



### 8.5.3.6 Gráfico sobre los conocimientos especializados de su disciplina, habilidades para el manejo de paquetes computacionales y habilidades para la aplicación del conocimiento



**Elaboración Propia: Gráfico sobre los conocimientos y habilidades para el manejo de paquetes computacionales y habilidades para la aplicación del conocimiento**

En relación a que sí el alumno practicante tiene conocimientos especializados de su disciplina, habilidades para el manejo de paquetes computacionales y habilidades para la aplicación del conocimiento los empleadores expresaron sentirse satisfecho en un 92.85 % en el manejo y uso de Microsoft Word el cual representa a 39 empleadores, 4.76% contestó que se debe de fortalecer siendo este porcentaje a 2 empleadores que respondieron en que se debe de fortalecer y por último tenemos que un empleador planteo que se siente insatisfecho debido a que el alumno en práctica no maneja el word completamente.

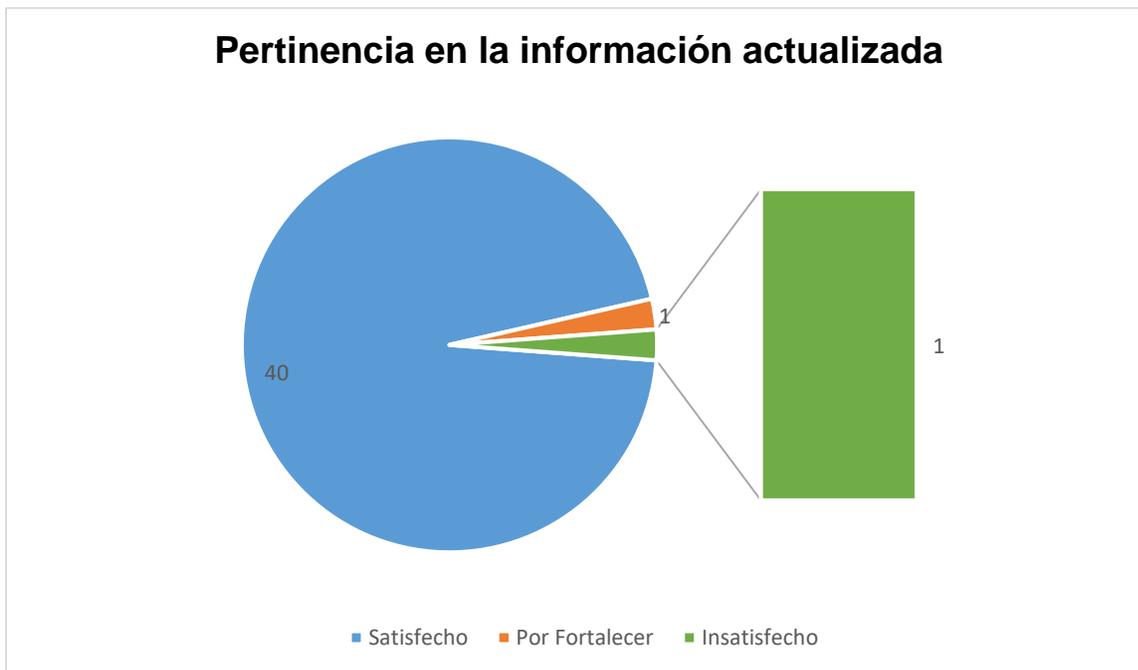
En relación al manejo de Microsoft Excel los resultados obtenido de nuestra encuesta reveló que al menos un 61.90 % maneja el uso adecuado del Excel, sin embargo es importante señalar que este porcentaje aún es bajo para los Estudiantes de la carrera de Contaduría Pública ya que como contador es indispensable que al menos el uso y adecuado del Excel es vital para la generación de documentos importantes como las Planillas, formatos fuentes (libro diario, libro mayor, libros auxiliares) y sobre todo para la elaboración de los estados financieros básicos; el 26.19% plantearon que se debe de fortalecer un poco más el área de los programas como el Excel, siendo este un número



de 11 empresas que muestran su preocupación y por último no menos importante el 11.91 % mostraron su descontento en relación a esta pregunta y su argumentación fue que el estudiante por completo maneja el Excel.

En el caso de la pregunta sobre el uso y manejo de Power Point alrededor de 37 empleadores se sienten satisfecho con los estudiantes en práctica el cual representó un 88.09% siendo este el porcentaje mayor, el 9.52 % mostró preocupación sobre este tema y planteo que aún se debe seguir fortaleciendo debido a que los estudiantes si maneja el Power Point pero aún nivel básico, la diferencia corresponde a los empleadores que mostraron sentirse insatisfecho para lo cual en nuestra unidad de análisis corresponde a un solo empleador.

### 8.5.3.7 Gráfico sobre búsqueda de información pertinente y actualizada

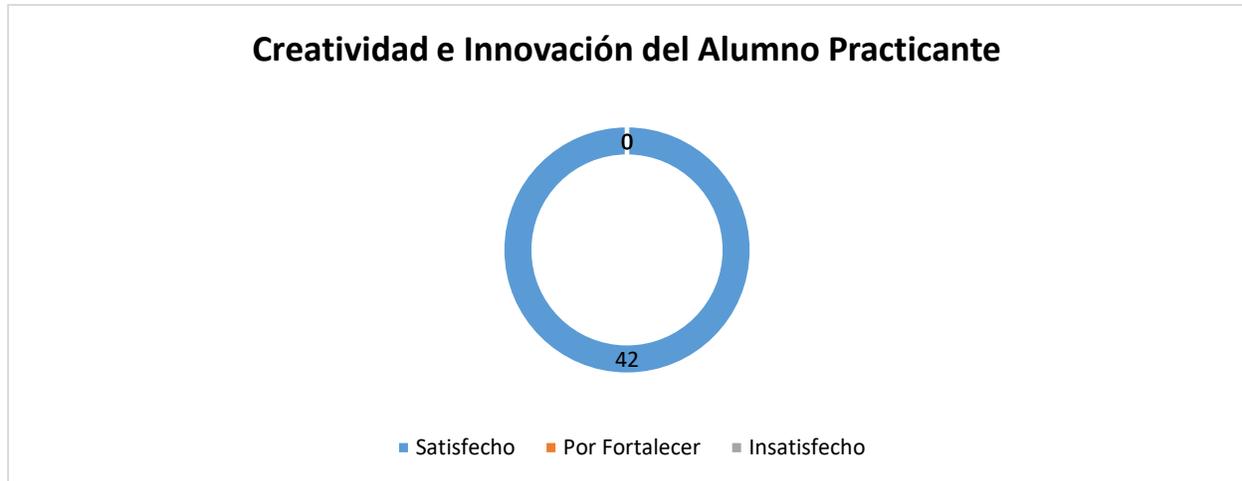


Elaboración Propia: Gráfico sobre búsqueda de información pertinente y actualizada

Un 95.23 % de los empleadores expresaron sentirse satisfechos en relación a la pregunta sobre si el alumno practicante realiza búsqueda de información pertinente y actualizada, y sobre todo que tienen las habilidades para procesar y utilizar información, así como habilidades para la comunicación oral, escrita. Sin embargo, un empleador expreso que se debe de fortalecer y otro que se siente insatisfecho.



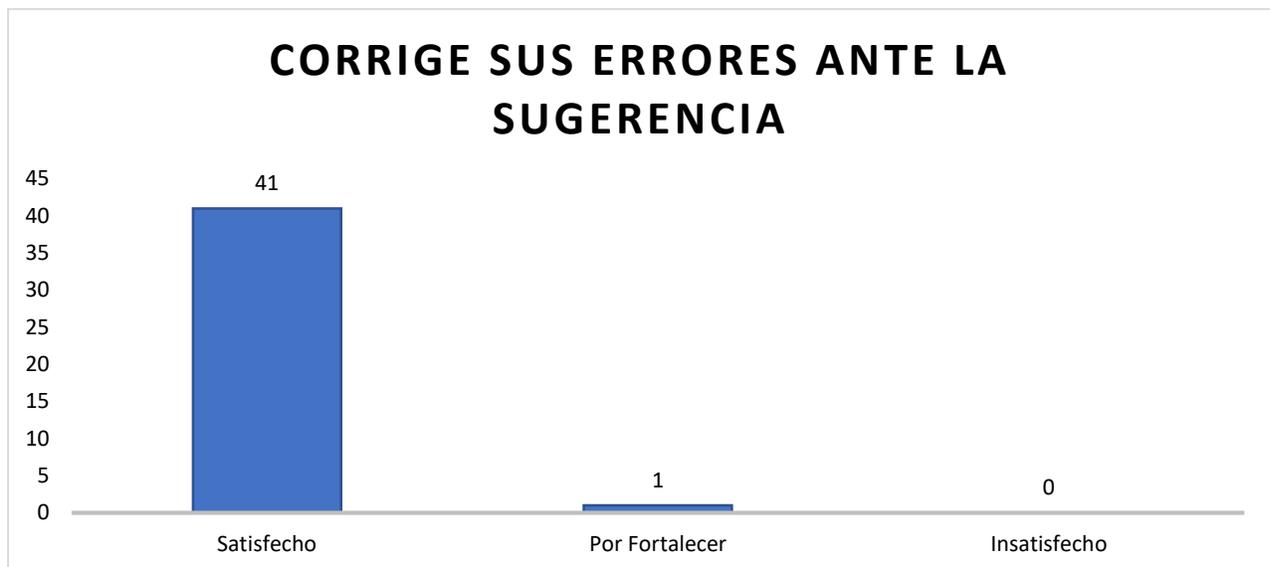
### 8.5.3.8 Gráfico sobre la creatividad e innovación del Alumno practicante



Elaboración Propia: Gráfico sobre la Creatividad e Innovación del Alumno Practicante

En cuanto a que si el estudiante demuestra creatividad e innovación en los trabajos presentados el 100 % respondieron sentirse satisfecho de los alumnos practicantes.

### 8.5.3.9 Gráfico sobre sí el alumno en práctica corrige sus errores ante la sugerencia de su supervisor y se da cuenta de su propio aprendizaje



Elaboración Propia: Gráfico sobre sí el alumno en práctica corrige sus errores ante la sugerencia de su supervisor y se da cuenta de su propio aprendizaje



**Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN- León, en el año 2018.**

Cómo podemos observar del gráfico anterior el 97.62 % de los empleadores encuestados contestaron positivamente en relación a que sí el estudiante corrige sus errores ante la sugerencia, para lo cual es meritorio hacer mención en este porcentaje debido a que representa una buena aceptación a los cambios, fortalezas y enseñanzas por parte de los alumnos, el otro porcentaje corresponde a un empleador que contestó que se debe de fortalecer, para el caso de esta pregunta ningún empleador contesto haberse sentido insatisfecho.



## IX. Conclusiones

Con el objeto de presentar las categorías o dimensiones consultadas a los empleadores para medir el desempeño de los alumnos practicantes de Contaduría Pública y Finanzas hemos resumido en que consistió la unidad de análisis en base al instrumento aplicado donde se dividieron en cuatro dimensiones: el ejercicio profesional, desempeño laboral del alumno en práctica, capacitación del alumno practicante, habilidad del estudiante en prácticas, actitud y expectativas del alumno practicante.

Podemos decir que de los 42 empleadores encuestados más del 90 % se sienten satisfechos por el trabajo que están realizando los alumnos practicantes en las jornadas laborales, sin embargo un porcentaje mínimo nos planteó que hay algunas debilidades en cuanto a los aspectos de horarios establecidos, en aspectos del manejo de paquetes computacionales y habilidades para la aplicación del conocimiento diagnóstico-experiencia.

Por otro lado es importante tomar en consideración sobre las inquietudes y dudas planteadas por los empleadores sobre las horas presenciales de las prácticas, dado que la argumentación que se daba es que no son suficientes para desarrollar habilidades y destrezas.

A lo largo del 2018 la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales no tenía convenios ni alianzas estratégicas que ubiquen a los estudiantes en las empresas, sin embargo en todo el corte de este trabajo en estudio, la responsable de Prácticas profesionales junto con el Decanato se han hechos esfuerzo de lazos de conexión con diferentes tipos de empleados para la debida ubicación de los estudiantes de prácticas profesionales.

Para recolectar la opinión del encuestado en relación a los Aspectos generales a evaluar en el estudiante de prácticas profesionales existentes en el estudiante de práctica (del cuestionario) se plantearon distintas afirmaciones donde cada encuestado eligió el número de respuesta con la que se encontraba más identificado:

- ❖ 1 significa insatisfecho.
- ❖ 2 es igual por fortalecer.
- ❖ 3 significa satisfecho.



## X. Recomendaciones

La presente investigación fue llevada a cabo únicamente valorando la percepción acerca del desempeño laboral del Contador Público de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-León y en general el resultado es bueno; sin embargo, es conveniente realizar un estudio comparativo con Contadores Públicos egresados de otras universidades con el fin de contrastar resultados de los egresados de cada universidad y de esta manera determinar realmente cómo está valorado frente a otros Contadores Públicos.

Es importante reforzar aquellas competencias laborales en las cuales el Contador de la Universidad Autónoma de Nicaragua UNAN-León tiene vacíos o debe mejorar, buscando un mejor posicionamiento y llevar a cabo una excelente labor, esto se puede lograr a través de la implementación de asignaturas electivas profesionales y/o complementarias, que permitan al estudiante afianzar y adquirir las herramientas necesarias para su vida laboral. Entre las competencias que se deben fortalecer según la presente investigación están la orientación al cliente, la construcción de relaciones, la confianza en sí mismo, el liderazgo de grupos, los hábitos de organización, la flexibilidad, la sensibilidad interpersonal, el autocontrol, la asertividad y uso formal del poder y finalmente la persuasión e influencia.

Respecto a los conocimientos que debe reforzar a través de las asignaturas que ofrece el programa de Contaduría Pública a sus estudiantes encontramos las normas internacionales de contabilidad, la expresión verbal y escrita, costos, tributaria, financiera y mercado de valores, esto con el fin de atender todos los requerimientos que se presentan al interior de las empresas y darle integralidad a su profesión.

Por último se recomienda promover los cursos de extensión y/o posgrados en la comunidad universitaria proporcionando información sobre este tema y sobre aquellos que la universidad ofrece, lo que le permitiría a la universidad ganar espacio en este terreno y continuar con la preparación de sus egresados. Así mismo es importante hacer énfasis a los estudiantes para que posteriormente a su graduación continúen vinculados con la universidad a través del programa de egresados.



## XI. Bibliografía

- Acosta, S. P., & Robledo , A. R. (2013). Percepción acerca del desempeño laboral del contador público de la Universidad del Valle en las empresas de la Ciudad de Cali. *Universidad del Valle*. Obtenido de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/7581/1/CB-0494551.pdf>
- Bolsa de Trabajo, S. (2009). ¿Qué son las prácticas profesionales y por qué es importante realizarlas? 1-2. Obtenido de <https://www.uv.mx/bolsadetrabajo/files/2012/12/Que-son-las-practicas-profesionales.pdf>
- Carvajal. (2000). Educación Integral. 8. Obtenido de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lhr/castillo\\_d\\_ep/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/castillo_d_ep/capitulo2.pdf)
- FF.CC.EE. (Junio de 2018). Informe de Autoevaluación del Plan de Estudio 2011-2015 Licenciatura en Contaduría Pública y Finanzas . 5.
- FF.CC.EE. (Mayo de 2018). Microprogramación de Prácticas Profesionales I. 2.
- Huerta, J. J. (2014). Desarrollo de Habilidades Directivas. 36. doi:<https://es.scribd.com/doc/256421718/Desarrollo-de-Habilidades-Directivas-huerta-Rodriguez>
- Kulakova, O. V. (2013). Prácticas Profesionales, una contribución a la mejora del Currículum en la Carrera de Psicología de la UNAN-León. *UNIVERSITAS*,, 4, 1-4. Obtenido de <http://revista.unanleon.edu.ni/index.php/universitas/article/view/35/32>
- Mosqueda, H. (2014). Estudio Conceptual de la Docencia Socioformativa. (U. A. México, Ed.) *Ra Ximbai*, 91. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134006.pdf>
- Municipalidad de Chile, P. (2010). Reglamento de Práctica y Titulación, Decreto 109/202. 1-6. Obtenido de [http://www.municipalidadpapudo.cl/reglamento\\_practicas\\_liceo.pdf](http://www.municipalidadpapudo.cl/reglamento_practicas_liceo.pdf)



**Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN- León, en el año 2018.**

Rodríguez, V. (2002). Estrategias de enseñanza : investigaciones sobre didáctica en instituciones. *Kimpres*, 6,7. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/79476347.pdf>

Tobon. (2013). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. 1-5. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/319310793\\_Formacion\\_integral\\_y\\_competencias\\_Pensamiento\\_complejo\\_curriculo\\_didactica\\_y\\_evaluacion](https://www.researchgate.net/publication/319310793_Formacion_integral_y_competencias_Pensamiento_complejo_curriculo_didactica_y_evaluacion)

Walo. (2002). Capítulo 2 Marco Teórico Prácticas Profesionales . Obtenido de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lhr/castillo\\_d\\_ep/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/castillo_d_ep/capitulo2.pdf)



## XII. Anexos

### 12.1 Encuesta

**Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua  
UNAN-León  
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales**

Buenos días (tardes): Estamos trabajando en un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional acerca de la Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas de la Facultad de Ciencias Económicas UNAN- León, en el período comprendido 2018. Quisiéramos pedir su ayuda para que contestes algunas preguntas que no te tomarán mucho tiempo. Las personas que fueron seleccionadas para el estudio no se eligieron por su nombre sino al azar.

Te pedimos que contestes este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Lee las instrucciones cuidadosamente, ya que existen preguntas en las que sólo se puede responder a través de una escala de medición que nos planteamos.

Emplee un lápiz o un bolígrafo de tinta negra para responder el cuestionario. Al hacerlo, piense en lo que sucede la mayoría de las veces en su trabajo. Todas las preguntas tienen tres opciones de respuesta. Elija la que mejor describa lo que piensa usted.

Marque con claridad la opción elegida con una cruz o tache, o bien, una “paloma” (símbolo de verificación). Recuerde: NO se deben marcar dos opciones. Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explicó la importancia de su participación.

*De antemano: ¡muchas gracias por su colaboración!*



Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN- León, en el año 2018.

INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES										
Nombres y Apellidos del Estudiante:				Carnet:						
Carrera:				Facultad:						
Nombre de la Empresa:				Dirección de la Empresa:						
Tamaño de la Empresa:				<input type="checkbox"/> Microempresa: 1-5 empleados <input type="checkbox"/> Pequeña Empresa: 6-30 <input type="checkbox"/> Mediana Empresa 31-100 <input type="checkbox"/> Grande: Más de 100.		Tipo de Empresa:		<input type="checkbox"/> Pública.    Departamento donde se desempeña <input type="checkbox"/> Privada.		
Fecha de inicio/fin de la Práctica		Desde	DD	MM	AAAA	Hasta	DD	MM	AAAA	
<b>Respetado(a) Asesor(a):</b> A continuación, usted encontrará una serie de ítems que tienen como fin evaluar la percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas de la Facultad de Ciencias Económicas UNAN- León, en el período comprendido 2017- 2018. Califique de 1 a 3 donde, 1 Insatisfecho 2 Por fortalecer 3 Satisfecho, su grado de satisfacción con respecto a los siguientes aspectos del estudiante.										
<b>ASPECTOS GENERALES A EVALUAR EN EL ESTUDIANTE DE PRÁCTICAS PROFESIONALES:</b>				Corte de calificación						
				(Primera) Entre la semana 1 y 4 de la Practica						
				Fecha						
				1		2			3	
La conducta del practicante en general se ajusta a las normas éticas de la empresa y de la Universidad UNAN-León.										
El practicante es responsable con la confidencialidad de la información relacionada con su ejercicio como practicante.										

Br. Mirlanda Leyking Acuña Artica  
 Br. Devin Francisco Chévez Montalván  
 Br. Horacio Antonio Hernández Canales



**Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN- León, en el año 2018.**

El estudiante practicante cumple con los horarios establecidos para su práctica. Es puntual y responsable con su hora de llegada.			
Es responsable con los materiales e implementos de trabajo que le son asignados para el desarrollo de sus funciones.			
El practicante demuestra adecuadas relaciones interpersonales en su sitio de práctica.			
El estudiante posee habilidades comunicativas en coherencia con las exigencias de su rol.			
El practicante trabaja en equipo de una manera eficiente.			
Es receptivo a los procesos de retroalimentación de su jefe inmediato.			
El estudiante practicante tiene iniciativa para el cambio, y actitud para asumir con madurez la retroalimentación de sus jefes inmediatos.			
Considera usted que el estudiante hace quedar bien a la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-León en relación a valores, principios, y seres humanos íntegros.			
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>ASPECTOS TÉCNICOS A EVALUAR EN EL ESTUDIANTE DE PRÁCTICAS PROFESIONALES:</b>			
El alumno en práctica trabaja en forma eficiente y sus resultados son buenos. Genera informes, propuestas, modelos, etc., con la calidad requerida según lo orientado.			
Responde oportunamente a la revisión de documentos y demás productos de la práctica.			
El alumno en práctica, demuestra autonomía y capacidad para resolver problemas y/o proponer alternativas novedosas, cuando se le da la oportunidad.			
Ofrece informaciones y explicaciones de forma clara y comprensible.			
Demuestra manejo conceptual y práctico sobre las Tareas Asignadas en el área de Trabajo.			
El alumno practicante tiene conocimientos especializados de su disciplina, habilidades para el manejo de paquetes computacionales y habilidades para la aplicación del conocimiento diagnóstico/experiencia/control/planeación/evaluación.			

Br. Mirlanda Leyking Acuña Artica  
 Br. Devin Francisco Chévez Montalván  
 Br. Horacio Antonio Hernández Canales



**Percepción de los empleadores con respecto al desempeño de los estudiantes en las prácticas profesionales de la modalidad regular de la carrera de Contaduría Pública y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN- León, en el año 2018.**

Búsqueda de información pertinente y actualizada, habilidades para procesar y utilizar información, habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica.			
El estudiante practicante tiene disposición para aprender constantemente.			
El alumno posee creatividad e innovación			
El alumno en práctica corrige sus errores ante la sugerencia de su supervisor y se da cuenta de su propio aprendizaje			



## 12.2 Formato de Carta de solicitud de Autorización para realizar las prácticas profesionales

(Ciudad, fecha y año) \_\_\_\_\_

Señor (a)

Nombres y Apellidos \_\_\_\_\_

Cargo \_\_\_\_\_

Empresa y/o Institución \_\_\_\_\_

Asunto: Solicitud de autorización para prácticas Pre- Profesionales

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de solicitar permiso para que la o el estudiante: \_\_\_\_\_, quien cursa la Carrera Profesional de: \_\_\_\_\_, que según Reglamento Académico de nuestra Universidad, deberá ejecutar la Práctica Pre- Profesional, con un mínimo de \_\_\_\_\_ horas, en horarios que ustedes acuerden con el/la practicante, en el marco de las horas laborales diarias establecidas por el Ministerio del Trabajo; debiendo asimismo llevar un Diario de Prácticas, donde el/ la practicante anotará cronológicamente las tareas que se le encomienden.

Al concluir la Prácticas Pre- Profesional, el (la) practicante devolverá a la Universidad la "Hoja de Evaluación" que se adjunta a la presente, debidamente calificada, firmada y sellada por el Jefe inmediato que ustedes designen y un informe sobre la labor desarrollada en el Centro de Prácticas.

Aprovecho para agradecer de antemano su fina atención y valiosa colaboración con nuestros estudiantes.

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
Jefe del Departamento  
Carrera: \_\_\_\_\_  
Facultad \_\_\_\_\_

Br. Mirlanda Leyking Acuña Artica  
Br. Devin Francisco Chévez Montalván  
Br. Horacio Antonio Hernández Canales