

UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN  
"OSCAR LUCERO MOYA"  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICA  
CARRERA CONTABILIDAD Y FINANZAS



# Trabajo de Diploma

*Tema: Perfeccionamiento de la red de unidades docentes y entidades laborales de base en la Carrera Contabilidad y Finanzas en el modelo presencial.*

Autora: Carmen Rosa Almaguer Leyva.

Tutora: MsC. Misdalla Peña Domínguez.

Ciudad de Holguín, Junio del 2008

Año 50 de la Revolución

### *Dedicatoria*

*A mi madre por guiarme siempre, por su apoyo incondicional, su amor, abnegación y dedicación que han contribuido para que termine mis estudios.*

## *Agradecimiento*

*Quiero agradecer de una forma muy especial a mi madre por su ejemplo, dedicación y amor, que han hecho posible la realización de mi más grande sueño.*

*A Joan por su colaboración y ayuda durante la carrera.*

*A mi novio por apoyarme cada día, comprenderme y quererme aún en las malas.*

*A mi abuelita, a Mirella y a todos lo que permitieron la materialización de este trabajo.*

*A mis compañeras de cuarto Dailín y Yadira.*

*A mi tutora por orientarme.*

## RESUMEN

El presente trabajo de diploma **titulado**: “Perfeccionamiento de la red de Unidades Docentes y Entidades Laborales de Base en la Carrera de Contabilidad y Finanzas en el modelo presencial” cuyo objetivo se centra en proponer un conjunto de indicadores, con sus criterios de medida, para el diagnóstico de los contextos laborales y profesionales que permita diferenciar las Unidades Docentes de las Entidades Laborales de Base.

Después de hacer una caracterización de la situación actual de la Disciplina Principal Integradora, se seleccionó un grupo de entidades con las que la Carrera mantiene relaciones para la inserción de los estudiantes al componente laboral investigativo y se realizó una caracterización de cada una de ellas, utilizando para ello los indicadores propuestos, como resultado se propone en que categoría debe estar cada empresa.

Para el desarrollo de la investigación se emplearon métodos y técnicas como el histórico – lógico, el de análisis, modelación, inducción – deducción y empíricos como las encuestas, entrevistas, que permitieron arribar a conclusiones para el perfeccionamiento de los vínculos con las entidades productivas y de servicios.

## **ABSTRACT**

The present diploma paper entitled “Improvement of the Teaching Units and Working Places in the field of Accounting for the face –to –face teaching model” has the objective to propose a set of requirements, with its corresponding criteria, to diagnose the working and professional places to help differentiate the Teaching Units from the base Working Places.

After a full description of the current situation of the Main Integrative Discipline, a group of working places was selected to be described. The proposed set of requirements was used and as a result, the enterprises are classified into any of these proposed categories.

To develop this research several methods were used such as the historical- logical, analysis and synthesis, modelling, and induction- deduction. We also used some empirical methods as the surveys and interviews. These methods helped to come to conclusions that fostered to improve. The relationship with the production and services units.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO1: ANÁLISIS HISTÓRICO DE LA GESTIÓN FORMATIVA DE LA CARRERA CONTABILIDAD Y FINANZAS EN LOS CONTEXTOS LABORALES Y PROFESIONALES.....	5
1.1 La formación laboral en los diferentes planes de estudio por los que ha transitado la carrera. ....	5
1.2 Gestión integrada universidad – contexto laboral profesional.....	10
1.2.1 Rasgos que caracterizan a las Unidades Docentes. ....	24
CAPITULO II: PERFECCIONAMIENTO DE LA RED DE UNIDADES DOCENTES Y ENTIDADES LABORALES DE BASE DE LA CARRERA CONTABILIDAD Y FINANZAS EN EL MODELO PRESENCIAL. ....	26
2.1 Situación actual de los contextos laborales profesionales de la Carrera Contabilidad y Finanzas en el modelo presencial. ....	26
Principales dificultades que se han presentado .....	29
2.2 Conjunto de indicadores para el diagnóstico de los contextos laborales profesionales. ....	33
2.3 Diagnóstico de los contextos laborales profesionales aplicando el conjunto de indicadores. .....	37
2.4 Propuesta de las unidades docentes y entidades laborales de base para la Carrera Contabilidad y Finanzas en el modelo presencial.....	59
RECOMENDACIONES.....	62
BIBLIOGRAFÍA.....	63

## INTRODUCCIÓN

El proceso de formación de profesionales en las diferentes carreras universitarias en Cuba, está regido por un modelo de perfil amplio, en el cual se revelan las características de cada una de las esferas tecnológico productivas relacionadas con la actividad económica nacional. En realidad, se necesita de profesionales altamente competentes y con un elevado sentido patriótico, todo lo cual se materializa a través de la unidad entre la instrucción y la educación, entre la teoría y la práctica y el vínculo del estudio con el trabajo.

La formación profesional en las diferentes carreras universitarias contempla como entorno didáctico para el desarrollo de las actividades laborales – investigativas el escenario laboral – profesional, el cual se caracteriza por instituciones de producción y servicio, así culturales, de gestión de tecnologías, entre otras que según su objeto social se relacionan con los procesos inherentes al objeto de trabajo de la profesión. En relación a estos criterios se considera ese escenario como la unidad docente o entidad laboral de base.

Estas relaciones permiten visualizar, que el vínculo Sociedad - Unidad Docente – Entidad Laboral de Base – Universidad, es la visión relacional de la totalidad, desde cada una de sus partes. Estas instituciones responden a las exigencias sociales que están avaladas en el crecimiento acelerado de la ciencia, la tecnología y el progreso social, lo cual marca la necesidad de que la carrera gradúe un profesional con un desempeño competente en los aspectos profesionales, sociales y humanos, capaz de enfrentar y resolver los problemas que el contexto de actuación le exige.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Tejeda Díaz, Rafael. La Unidad Docente y la Entidad Laboral de Base como escenario didáctico para la formación competente de profesionales universitarios

La universidad cubana contemporánea no puede circunscribirse, en materia de formación profesional, a los límites de la institución, sino que debe sobrepasar los mismos, dando apertura al entorno empresarial que asimila de forma dinámica y abierta los avances científicos, tecnológicos, productivos y económicos que rigen los procesos del mundo moderno y que son base para una instrucción y educación en pos de la adquisición de un nivel idóneo de competencia.

En consonancia, debe garantizar que la actividad laboral – investigativa de los estudiantes se desarrolle con un alto nivel de calidad, garantizándose el desarrollo del modo de actuación profesional, para lo cual “La práctica laboral tiene lugar en las principales entidades laborales de la región, las que se destacan por su calidad profesional. Se brinda especial prioridad a lograr la presencia de los estudiantes en las entidades donde se dispone de la tecnología de punta en la profesión. Las unidades docentes se constituyen siempre en entidades laborales de alto prestigio profesional”<sup>2</sup>

Por tanto se considera que la unidad docente y la entidad laboral base, desde el punto de vista didáctico, permiten llevar a cabo la educación a través de la instrucción, desde las condiciones concretas del objeto de trabajo de la profesión, logrando la materialización de las exigencias formativas de la carrera a través de los propósitos de la práctica profesional en pleno reconocimiento de las particularidades y potencialidades, que en el orden laboral y profesional, presenta el entorno empresarial de la rama que tiene las características indispensables y que le dan la condición de unidad docente o entidad laboral base, lo que permite el vínculo entre lo académico, lo laboral y lo investigativo en el proceso de formación profesional de los estudiantes de las diferentes carreras universitarias.

En la actualidad, en la Carrera Contabilidad y Finanzas está definida la red de entidades que conforman las unidades docentes y entidades laborales de base, pero no existe claridad de cuales son los indicadores que permiten diferenciarlas, con

---

<sup>2</sup> [Sistema de Evaluación y Acreditación de Carreras Universitarias, 2002, 6].



algunas unidades docentes no existe una relación sistemática y profunda que abarque todas las funciones sustantivas, no todos los profesionales están categorizados y solo el 63 % de los estudiantes de curso regular diurno están satisfechos con el componente laboral, entre otras cosas, por la atención que reciben de estas entidades, constituyendo todo lo anterior el **problema social**.

**Problema Científico:** Insuficiencias que se manifiestan en el proceso de gestión formativa de la Carrera de Contabilidad y Finanzas en las Unidades docentes y entidades laborales de bases.

**Objetivo General:** Proponer un conjunto de indicadores, con sus criterios de medida, que permita el perfeccionamiento de la red Unidades Docentes y Entidades Laborales de Base de la Carrera Contabilidad y Finanzas en el modelo presencial.

**Objetivos específicos:**

- ❖ Proponer un conjunto de indicadores para el diagnóstico de los contextos laborales profesionales.
- ❖ Definir los rasgos que permitan diferenciar las Unidades Docentes (UD) de las entidades laborales de base (ELB).
- ❖ Diagnosticar, aplicando el conjunto de indicadores, algunas de las entidades que pertenecen a la red de Unidades Docentes y Entidades Laborales de Base de la carrera.
- ❖ Proponer, de ellas, las que se deben mantener en la red de Unidades Docentes y Entidades Laborales de Base, que respondan a los perfiles de salida de la carrera.

**Objeto de investigación:** el proceso de gestión formativa de la carrera de contabilidad y finanzas.

**Campo de acción:** los contextos laborales y profesionales.

**Hipótesis:** Si se diseña un conjunto de indicadores, con sus criterios de medida, que permita diagnosticar las entidades laborales del territorio, entonces la Carrera Contabilidad y Finanzas contará con un instrumento científico que le permita perfeccionar la red de Unidades Docentes y Entidades Laborales de Base.

**Métodos a utilizar:**

**Métodos Teóricos:**

1. Histórico–Lógico: En el análisis de la evolución de la Disciplina Principal Integradora en los diferentes planes de estudio.
2. Análisis–síntesis e inducción deducción: Al estudiar la gestión formativa integrada de la Carrera Contabilidad y Finanzas en los contextos laborales y profesionales.
3. Modelación: para elaborar el conjunto de indicadores para el diagnóstico de los contextos laborales y profesionales.

**Métodos empíricos:**

- Encuestas a los estudiantes.
- Entrevista a los directivos del área contable y de recursos humanos de las unidades docentes y entidades laborales de base.
- Entrevista a directivos de la Carrera Contabilidad y Finanzas en la sede central.

**Tareas de investigación:**

1. Analizar la gestión formativa en la Carrera de Contabilidad y Finanzas a través de la Disciplina Principal Integradora en los diferentes planes de estudio.
2. Elaborar un conjunto de indicadores con sus criterios de medida que permita diferenciar las unidades docentes y entidades laborales de base.
3. Diagnosticar, aplicando el conjunto de indicadores, algunas de las entidades que conforman la red de unidades docentes y entidades laborales de base de la Carrera de Contabilidad y Finanzas en el modelo presencial.
4. Proponer el perfeccionamiento de los contextos laborales y profesionales para la carrera.

## **CAPÍTULO1: ANÁLISIS HISTÓRICO DE LA GESTIÓN FORMATIVA DE LA CARRERA CONTABILIDAD Y FINANZAS EN LOS CONTEXTOS LABORALES Y PROFESIONALES.**

En este capítulo se realiza un análisis acerca del componente laboral investigativo en las unidades docentes y entidades laborales de base. Se inicia con la formación laboral en los diferentes planes de estudios por lo que ha transitado la carrera, especificando el surgimiento de la Disciplina Principal Integradora, teniendo en cuenta la gestión integrada universidad- contexto laboral y profesional que comprende las unidades docentes y entidades laborales de base en la educación superior cubana, la definición de cada una de ellas y los rasgos que la caracterizan.

### **1.1: La formación laboral en los diferentes planes de estudio por los que ha transitado la carrera.**

El modelo del profesional de la Contabilidad y Finanzas tiene su origen en Cuba en 1927, el plan de estudio como documento fundamental de carácter estatal que establece la dirección general y el contenido principal de la preparación del profesional en el país, ha transitado por diferentes fases, para su estructuración se ha considerado como núcleo indispensable en la formación del profesional, la práctica investigativo laboral, enmarcándose en diferentes etapas.

A partir de 1927 se caracteriza por una formación académica sólida en asignaturas del ejercicio de la profesión e insuficiente tiempo dedicado a la práctica profesional, y es cuando en el orden económico la penetración norteamericana se hace sentir, pues el gobierno interventor facilita el camino para que grandes empresas de E. U. se establezcan en el país en diversos sectores: Industria Azucarera, Empresa de Servicios Públicos, Explotaciones Mineras y Entidades Bancarias, entre otras. En su mayoría estas empresas eran sucursales cuya casa matriz radicaba en el país norteamericano y los puestos de alto nivel, entre ellos, el de contador, eran cubiertos por ciudadanos

norteamericanos. Y así, hasta un buen día que la dirección del país en esa época se dio cuenta que era más ventajoso formar acá los técnicos de nivel superior y es cuando se emite el 2 de Marzo de 1927 el Decreto # 503 creando la Escuela Superior de Comercio de la Universidad de la Habana como parte de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, donde se expedía el título de Contador

Público Autorizado y el de Contador Industrial. Para obtener el primero había que tramitar en tres cursos las asignaturas de Contabilidad Superior, Contabilidad de Costos, Intervención y Fiscalización, Hacienda Pública, Álgebra y Cálculo Mercantil Superior, Derecho Civil, Penal, Fiscal, Administrativo y Mercantil. Si a este curriculum se le añadían las asignaturas de Física y Química aplicadas al Comercio y a la Industria, Geometría, Peritaje y Reconocimiento de Productos Industriales, Mecánica Aplicada y Contabilidad Industrial, entonces, se recibía el título de Contador Industrial.

Los graduados de Contador Público Autorizado estaban facultados para certificar la exactitud de la Contabilidad, inventarios y balances con el auxilio de las técnicas que se considerara oportuno utilizar y los Contadores Industriales podían realizar iguales certificaciones. A los dos años de iniciarse estos estudios, fueron interrumpidos por la tensa situación política que prevalecía en el país, lo que motivó el cierre por casi cinco años de la Escuela Universitaria y las de Segunda Enseñanza, esta situación se mantuvo hasta el 12 de Agosto de 1933 al ser derrocado el régimen de la tiranía.

En el año 1936 la escuela toma el nombre de Ciencias Comerciales y el 27 de Febrero del siguiente año se separa como Facultad independiente, otorgando los títulos de Contador Público y Doctor en Ciencias Comerciales, con nivel técnico mayor y que está enriquecida con materias tales como: Sistema de Contabilidad y Presupuesto, Administración de los Negocios, Finanzas, Seguro, Matemática Financiera y la aplicación de la Economía Política, Contabilidad Superior y Práctica de la Intervención y Fiscalización, teniendo una duración de cinco años y dos adicionales para obtener el título de Doctor.

A finales de la década del 40 se extienden los estudios contables a la Universidad Central de Las Villas y a la Universidad de Oriente. Luego se desarrolla el estudio de la Contabilidad en Cuba hasta 1962, período que queda enmarcado como la primera etapa del estudio de la misma.

Analizando los planes de estudio existentes en esta época, los encargados de su revisión y crítica para su perfeccionamiento demostraron que los mismos tenían un conjunto de deficiencias e insuficiencias, pues se limitaban a un listado de asignaturas con frecuencia semanal, no existía relación interdisciplinaria ni integración en las distintas disciplinas, no existía la vinculación estudio-trabajo, de manera que se lograra la vinculación del estudiante con la práctica social, entre otras.

Desde 1962 en las transformaciones que en el orden político, económico y social se derivan del proceso revolucionario cubano y la Reforma Universitaria ya ocurrida, se aprecia una degradación del interés social por estas ciencias y de su práctica cotidiana como resultado de criterios de organización y regulación social.

En 1967, como resultado del no reconocimiento de las relaciones monetarias-mercantiles entre las empresas de nuestra economía, el sistema de registro vigente se orientó hacia el control sobre la base de indicadores físicos, lo que trajo como consecuencia cambios significativos en el Plan de Estudio de este profesional, reduciéndose significativamente la extensión y el contenido de las disciplinas de Contabilidad y Costos, incorporándose otras relacionadas con técnicas matemáticas, estadísticas y de computación, lo que implicó un cambio en el perfil, encaminándose preferentemente al diseño y explotación de sistemas automatizados de gestión económica y a su comprobación. Como consecuencia del cambio de perfil y de otros elementos, este graduado recibió la denominación de Lic. Control Económico.

En 1972 se crearon dos carreras intermedias, con una duración de tres años (Analista de Sistema y Contador de Gestión) con una formación básica en sistematización y en Contabilidad respectivamente.

A partir de 1975, con la aprobación del Sistema de Dirección y Planificación de la Economía por el I Congreso del Partido y con la creación del Ministerio de Educación Superior en 1976, se comenzó la elaboración de nuevos planes de estudio, creándose la Lic. En Economía en la especialidad de Contabilidad. Este plan de estudio comenzó a aplicarse a partir del curso 1977-1978, conocido además como Plan A, el cual fue aplicado por varios cursos, durante los cuales se obtuvieron experiencias y criterios para su perfeccionamiento estableciendo los objetivos del mismo en total correspondencia con los requerimientos del Sistema de Dirección y Planificación de la Economía. , y sobre esta base se elaboraron entonces los Planes B que comenzaron en el curso 1983-1984.

En revisión efectuada a expedientes de estudiantes que transitaron por estos planes de estudio, porque en la facultad de Ciencias Económicas y en el Departamento de Contabilidad no fue posible encontrar estos planes, se llega a la conclusión que si se hacía las llamadas Prácticas de producción, se evaluaban y así consta en los expedientes pero no formaban parte de los Planes de estudio, era un requisito para transitar por la carrera pero no una asignatura.

A pesar de reconocer el necesario perfeccionamiento o cambio del Plan de estudio, la Carrera de Contabilidad a diferencia de otras, no comenzó con el Plan C, aunque se tenía diseñado el mismo, pues por la situación existente en ese entonces en la economía del país, no se hallaban las condiciones necesarias para su implantación, por lo que fue necesario reelaborar un plan transitorio, que se le llamó Plan B modificado con el objetivo de ir dando respuesta a los cambios que se venían sucediendo en la Economía Nacional.

Desde 1983 hasta 1991: En esta etapa se incorpora la asignatura Práctica de la Investigación Económica, con el objetivo de poder lograr un nivel de actualización en los años terminales de la carrera y perfeccionamiento de los contenidos en las disciplinas de Contabilidad y Finanzas, existiendo en la práctica muchas dificultades para

implementar los perfiles terminales pues ello presupone el conocimiento de la posible ubicación laboral del estudiante al graduarse desde el semestre seis con vistas a la preparación de los terminales.

En la etapa comprendida desde 1992 a 1998: Caracterizada por un cambio trascendental, con rediseño de las disciplinas del perfil profesional íntegramente en contenido y ampliación de los fondos de tiempo, introducción del concepto de Disciplina en la elaboración del Plan de Estudios, la Disciplina Contabilidad se diseña atendiendo a la enseñanza de la misma como Ciencia, acorde a los principios generalmente aceptados e introduce el Análisis e Interpretación de los Estados Financieros, los Programas Directores de Idiomas y Computación de forma articulada con las disciplinas del perfil profesional, en la cual no se produce ninguna transformación en lo relativo a la práctica profesional.

De 1998 a 2006: El Plan de Estudios "C" fue aprobado en 1998 y se implementa en el curso 1999-2000 en toda Cuba. A partir de este Plan de Estudios, se perfeccionan contenidos, proyección, estructuración, y quedó definido el objeto de trabajo del Contador, los campos de acción y las esferas de actuación, los principales problemas profesionales que debe abordar el egresado, las funciones del profesional así como los objetivos generales educativos e instructivos y el sistema de objetivos instructivos por años. Como elemento esencial se incorpora en tiempo y en distribución dentro del plan de estudio la Disciplina Principal Integradora, denominada Práctica Profesional el

Contador, teniendo en cuenta las condiciones en que debe actuar este profesional en nuestra sociedad así como de la proyección del posible escenario del nuevo siglo.<sup>3</sup>

De todas las disciplinas de una carrera, la universidad cubana identifica una en particular que, por su importancia, es la columna vertebral del proceso de formación: la Disciplina Principal Integradora. Es una disciplina sui generis, que lejos de obedecer a

---

<sup>3</sup> Plan de Estudio C de la Carrera de Contabilidad y Finanzas. Universidad de La Habana. 1987

la lógica de una o de varias ciencias, responde a la de la profesión, ella se apoya en los aportes de las restantes disciplinas de la carrera y las asume en su integración para dar respuesta a las exigencias del quehacer profesional, asegurando el dominio de los modos de actuación esenciales de ese profesional.<sup>4</sup>

Última etapa, del 2006 hasta la fecha: En el mes de julio del 2006 fue defendido públicamente el Plan de Estudios D, para esta carrera, con dos modalidades presencial y semipresencial y se orienta por la Dirección de Formación del Profesional del MES comenzar su implementación a partir de septiembre del 2006, para todos los estudiantes de nuevo ingreso. Es entonces donde en el curso 2006-2007 se pone en práctica el plan de estudio D, incorporando nuevos elementos relacionados con la preservación de una de las más importantes conquistas de la Educación Superior, referida al modelo pedagógico de perfil amplio, basado fundamentalmente en la necesidad de una formación básica profunda que le permita al profesional resolver los principales problemas que se presentan en las diferentes esferas de su actuación profesional.

## **1.2 Gestión integrada universidad – contexto laboral profesional.**

La Revolución Científico – Técnica que se manifiesta en todas las esferas de la vida y la necesidad de dotar a las universidades de una proyección social más consecuente en el rol que desempeña, hace surgir con fuerza la pertinencia de una estrecha vinculación con los sectores de la industria, potenciando los mutuos beneficios que ambos recibirían de ésta. Estos beneficios son:

- Formar profesionales, de nivel superior, mejor adiestrados para incorporarse con rapidez y éxito a la producción y los servicios, mediante su preparación en las condiciones reales de su ejercicio profesional.

---

<sup>4</sup> Horruitiner Silva, Pedro. La Universidad Cubana: el modelo de formación. Editorial Félix Varela. La Habana. 2006.



- Tener en cuenta los requerimientos de la industria al momento de perfeccionar y establecer los planes de postgrado e investigaciones.
- Conocer la demanda real de los problemas de la industria y planificar con mayor certeza las actividades de postgrado, asesoría, asistencia técnica y la capacitación.
- Ocupar el papel protagónico que en el desarrollo tecnológico demanda el sector industrial. La Universidad se pone en mejores condiciones de aplicar y explotar sus descubrimientos e innovaciones.
- Elevar la calificación y excelencia de la planta docente y de investigación, mediante su desempeño profesional y científico en la solución de problemas prioritarios para la industria.
- Acceder a equipos e instalaciones que complementen las disponibilidades de la Universidad.
- Fortalecer su proyección e influencia social y cultural en la comunidad.
- Generar fuentes alternativas de financiamiento necesarias para un funcionamiento adecuado y desarrollo de la Universidad.

A su vez para los sectores industriales alcanzarían, entre otras, un conjunto de beneficios con la vinculación:

- Garantizar la incorporación de graduados profesionalmente aptos para su desempeño exitoso, en lo científico, lo tecnológico, lo social y lo cultural.
- Elevar la calificación y recalificar a los profesionales que poseen, en correspondencia con el desarrollo constante de la ciencia y la técnica de su sector.
- Mantener o alcanzar un desarrollo tecnológico que se corresponda con los cambios provocados por los adelantos científico-técnicos y adquirir en consecuencia una mayor competitividad.
- Explotar con inmediatez los resultados de la investigación científica y las innovaciones tecnológicas.
- Utilizar complementariamente equipos, servicios e infraestructura que pueda brindar la Universidad.

- Estar en contacto permanente con un caudal de ideas nuevas, lo cual proporcionara un clima favorable en el interior de los sectores industriales.

El conocimiento y comprensión de las mutuas ventajas que pueden obtenerse a través de la vinculación, constituyen aspectos de primordial importancia, por cuanto estas ventajas, de hecho, pueden ser motivaciones de cada parte.

Sin dudas que el sistema económico y social que existe en cada uno de los países es un factor esencial para propiciar la vinculación de ambos sectores. Es lógico suponer que si el Estado apoya adecuadamente tanto a la Universidad como a la Industria, la vinculación se facilita como es el caso de Cuba, aunque con independencia de esta característica, la misma no se produce de forma automática y sencilla, sino que es un proceso complejo en el que corresponde a la Universidad el papel más activo en su promoción.

Lograr avances en la vinculación, exige además cambios importantes de mentalidad, de actuación y respeto entre ambos sectores, dejar atrás muchas condicionantes externas e internas que están limitando el vínculo, exige además la necesidad de realizar rupturas reales con relación a las barreras motivacionales, culturales y políticas existentes entre las partes; cambios radicales en las políticas nacionales que estimulen y favorezcan unas verdaderas relaciones no sólo internacionales, sino también nacionales, regionales y locales entre las instituciones de educación superior y el sector industrial; proporcionar un apoyo real en materia de recursos y adecuado manejo y explotación de los mismos; introducir cambios curriculares y normativos con la consecuente implantación de efectivos sistemas de divulgación, comunicación, estímulos e incentivos; establecer estructuras de enlaces mas efectivas para materializar la vinculación; concebir las relaciones de vinculación como un modelo propio y no importado.

Lograr un papel activo de la Universidad en la realización efectiva del vínculo con la industria requiere, la puesta en práctica de una adecuada concepción organizativa de enlace entre ambas partes, que garanticen una comunicación ágil, flexible y sin burocracia, una cultura de integración sólida basada, ante todo, en una voluntad política de todos los actores sociales.

La necesidad de formar a los profesionales en el trabajo usando para ello el vínculo de las universidades con las empresas está tan generalizada en el mundo actual, que se ha constituido en una premisa de la calidad de los egresados. En la formación de los profesionales, es una necesidad su vinculación a las empresas para que se enfrenten desde el pregrado con los problemas reales de estas. Esta vinculación parte de la estrecha relación que debe existir entre el centro de estudios y el centro de trabajo, y es aquí donde aparece una impedancia considerable, reflejada en casi toda la literatura que trata el problema... abrir la escuela al mundo del trabajo y al contorno social en general es una necesidad ancestral de la escuela, pero no se puede soslayar que, tan importante como esto, es que sea el mundo del trabajo el que se abra a su vez a la escuela y al entorno social. El distanciamiento entre escuela y trabajo es un hecho histórico indiscutible, que cobra hoy en día tintes más preocupantes: La separación entre escuela y trabajo ha pasado de ser una trivialidad obvia a convertirse en un serio problema para las organizaciones productivas, para la escuela y para los individuos mismos. Instituciones internacionales como la UNESCO, han llamado a darle respuesta a esta necesidad de vínculo y a vencer las inercias y amenazas que lo frenan. En la conveniencia de establecer vínculos entre las universidades y las empresas, es indispensable tomar en cuenta las posibilidades de la universidad en contribuir al desarrollo tecnológico y su capacidad de identificar las necesidades tecnológicas de la empresa, ello es una inercia a este vínculo. Las relaciones entre la universidad y la empresa aún no responden a las necesidades de la formación de los profesionales, muchos autores, se refieren a ello y buscan las causas del problema, se refiere a esta relación como...caracterizada por el desencanto y la ignorancia mutua...,... la universidad ignora las condiciones de las empresas... aluden como causas razonables y comprensibles el que las organizaciones políticas, las instituciones y la burocracia de los centros de inserción, persigan sus propias metas, alude a las diferencias entre la universidad y el centro laboral en cuanto a propósitos, funciones, estructura, clientela, cultura, sistema de recompensas, reglas y regulaciones, y ambiente, pero no como amenazas a esta relación, sino como premisas. Es necesario que las empresas pasen

del interés por la formación, que ya existe en un cierto número de ellas, a una mayor implicación real, con sus recursos y su personal, en el desarrollo de la formación profesional, se refiere a las diferencias entre la cultura de la universidad y la de la empresa, como causa de amenaza a la relación entre ellas, debido a que por un lado la cultura de la universidad valora la reflexión, el análisis, la investigación científica, mientras que la empresa valora la aplicación del conocimiento a situaciones prácticas y la experiencia basada en el conocimiento que tiene aplicación a sus procesos. Hoy está universalmente generalizada la concepción que en la formación de profesionales universitarios, los estudiantes se deben formar en el trabajo, en un proceso donde él juega el papel principal, para el logro de la calidad requerida del graduado.

Dentro de las teorías establecidas para sentar las bases de las relaciones que se establecen entre las universidades y las empresas, en la mayoría de los países del mundo actual, resumen dos:

-Teoría de la Transferencia de Conocimientos: establece los diferentes momentos en las relaciones, desde la producción del conocimiento por la universidad, hasta llevar su uso a los consumidores (la empresa). La universidad produce y comercializa conocimientos, las empresas son clientes...

Este tipo de relación tiene un marcado acento mercantil. El enfoque es unidireccional en la relación universidad - empresa, además de que a criterio del autor, la misma debe ser abarcadora de otros procesos universitarios que van más allá de estas funciones más propias de la ciencia que de los procesos de docencia, ciencia, producción, extensión.

- Teoría Interinstitucional: Establece que un acuerdo interinstitucional debe beneficiar a la universidad y al centro de inserción por igual, mejorando la práctica laboral, la capacidad institucional, el status y poder de los participantes, así como las conexiones interinstitucionales.

De acuerdo con este concepto...si la educación va a beneficiarse del potencial real del movimiento de colaboración universidad empresa, parece apropiado plantear un modelo

que destaque el beneficio mutuo, la colaboración, la reciprocidad y las relaciones de igualdad... El término colaboración se refiere a un proceso operativo que requiere el desarrollo de una política que permita la planificación, implantación y evaluación conjunta de los implicados. Así el propósito de la colaboración es compartir la responsabilidad, el liderazgo y la autonomía para la toma de decisiones estratégicas y la implantación operativa. Esta teoría es más acertada y fundamenta en parte la relación universidad - empresa que se establece en el trabajo, pero con la ampliación de la relación de mutuo beneficio a todos los procesos universitarios y, por supuesto, a los procesos ligados a la producción de la empresa, poniendo el énfasis principal en el proceso formativo de los estudiantes, como primicia del acuerdo.

El desarrollo de la combinación del estudio y el trabajo en la educación superior cubana ha transitado por diferentes etapas, las cuales llegan a nuestros días caracterizadas por la organización del proceso docente educativo de modo que las actividades académicas, laborales e investigativas se integren armónicamente, sobre la base de la solución de los problemas concretos de la producción, por lo que las actividades laborales e investigativas del plan de estudio adquieren una significación especial en la formación de los futuros profesionales. Ya que como señalara José Martí en 1883, "...que la enseñanza científica vaya, como la savia en los árboles de la raíz al tope de la educación pública. Que la enseñanza elemental sea ya elementalmente científica: que en vez de la historia de Josué, se enseñe la de la formación de la tierra"<sup>5</sup>.

La actividad académica, la actividad laboral y la actividad de investigación son los componentes fundamentales de la organización del proceso docente educativo, y en su interacción deben lograr un fin común que es garantizar el modelo del profesional con la calidad requerida. Para que esta interacción logre el objetivo propuesto, el proceso debe organizarse como un sistema estudio - trabajo - investigación, en donde cada vez más se relacionan estos tres componentes y de acuerdo a los objetivos del año se conjugan en la proporción correspondiente.

---

<sup>5</sup> Martí, J.- Obras completas. No. 8 Nuestra América. Editorial Ciencias Sociales. La Habana. 1975.

En esta investigación se toma la definición de unidad docente como “aquella entidad laboral que, por sus condiciones objetivas y subjetivas, propician el trabajo conjunto con los Centros de Educación Superior (CES) en el desarrollo de las actividades académicas, laborales e investigativas, que aseguran la formación del profesional de perfil amplio (pregrado y postgrado), mediante la solución de problemas reales de la producción y los servicios. Estas condiciones posibilitan el trabajo de investigación científica e introducción de sus resultados y la aplicación de experiencias de avanzada, así como la superación de profesionales, tanto de la producción o los servicios como de los CES ya que para los profesores y técnicos el intercambio diario con los problemas de la producción, la búsqueda de soluciones a estos problemas, obligan a mantener una actualización constante, lo que lógicamente repercute en la preparación de éstos”.<sup>6</sup>

A las unidades docentes se le concede un papel de mucho peso en la formación de los profesionales, por lo que el éxito en la eficiencia y eficacia que debe lograrse en ello, depende de la calidad del proceso docente - educativo que se desarrolle en las mismas<sup>7</sup>, a las cuales, entre otros le corresponde:

- ❖ . La enseñanza - aprendizaje de los contenidos propios de la profesión, en sus tres dimensiones: conocimientos, habilidades y valores.
- ❖ . El desarrollo de los componentes de la dirección y la gestión.
- ❖ . Integrar e interrelacionar diferentes carreras en la solución de problemas socio - productivos y de los servicios.
- ❖ . Integrar diferentes disciplinas de una carrera en la solución de los problemas.
- ❖ . La formación de capacidades y convicciones a través de la solución de problemas reales propios del modo de actuación del profesional.
- ❖ . Formar una cultura de trabajo con un enfoque de integración disciplinada.

---

<sup>6</sup> Izquierdo Dorta, Caridad. Sánchez Nodarse, Raúl. La unidad docente: una experiencia pedagógica. Revista Pedagogía Universitaria Vol. 3 No. 2 1998

<sup>7</sup> Herrera Fuentes, Jorge Luís. Las unidades docentes en el proceso de formación de los profesionales universitarios. Situación actual y perspectiva. Revista Pedagogía Universitaria Vol. 7 No. 4 2002

La practica laboral investigativa es la forma organizativa de participación activa de los estudiantes, docentes y profesionales de la producción y los servicios, al interactuar entre si y la comunidad (sociedad) durante la solución de los problemas reales que requieren el uso del método científico investigativo propio del modo de actuación profesional, motivando el trabajo multidisciplinario y en equipos y desarrollando la independencia y creatividad. Es la forma fundamental de la ley relación universidad sociedad y es común a los procesos universitarios fundamentales: docencia, investigación y extensión.

Las unidades docentes surgieron de la necesidad de dar respuesta a uno de los problemas a resolver por la educación superior cubana, detectado desde el quinquenio 1986-90: La insuficiente integración de la universidad con la sociedad, tanto en la docencia de pregrado y postgrado, como en las investigaciones. En la conferencia El Perfeccionamiento de la Educación Superior Cubana, sus tendencias actuales dictada en el Primer Curso Internacional sobre Planeamiento y Administración de las Instituciones de Educación Superior (IES) del CEPES de la Universidad de la Habana, por Torres y Álvarez, 1992, se resumen las pretensiones a lograr en estas instituciones:

- ❖ . La esencia de que en los currículos se integren los componentes académico, laboral e investigativo como respuesta a la necesidad de que para que el hombre se forje para la vida, se hará necesario que se forme en la vida.
- ❖ . El contenido laboral del curriculum desde el primer año, posibilita relacionar los contenidos académicos que recibe, con el contenido de la profesión, lo que tiene un carácter altamente motivador.
- ❖ . El componente laboral del contenido tiende paulatinamente, de año en año, a acercarse a los problemas vitales en toda su extensión y profundidad, de modo tal que en los últimos años de la carrera, son los de la profesión. Aprender haciendo, resolviendo, es el método fundamental de aprendizaje y por supuesto de enseñanza. Esta concepción se ha denominado principio de estudio trabajo.

- ❖ . El componente laboral no es solo la visita a la unidad productiva o de servicios, es en la participación activa del estudiante en la solución de los problemas, donde experimenta parcialmente la realidad del trabajo y lo que ello implica, además la actividad laboral no es el mero vínculo de la teoría con la práctica, es ante todo, formar las habilidades profesionales, las que le permiten resolver los problemas complejos, multivariados y difíciles de la realidad objetiva.
- ❖ . Los docentes en el componente laboral, no son solo los profesores de la universidad, sino que lo son también los mejores profesionales de la producción y los servicios que participan en el trabajo docente de los estudiantes cuando realizan su trabajo.
- ❖ . El PDE en su componente laboral se desarrolla fundamentalmente en las condiciones concretas de la producción y los servicios, de la práctica social, en instituciones denominadas unidades docentes o entidades laborales.
- ❖ . En las unidades docentes los estudiantes hacen vida de obreros, técnicos o profesionales y aprenden haciendo, resolviendo problemas. . En el componente laboral el estudiante aprende porque sabe, sabe por que hace, hace por que resuelve problemas, porque esta sirviendo en la realidad, en la vida de la comunidad.
- ❖ . Una enseñanza integradora es también la existencia de una disciplina integradora, cuyo objeto es el de la profesión y que recorre la carrera. Cuando la universidad transforma el medio, transforma a sus educandos
- ❖ . La universidad para la sociedad, para la comunidad, formara profesionales revolucionarios, progresistas, que respondan a los intereses de su pueblo y la mejor forma de conocer la realidad es conviviendo con ella, resolviendo sus problemas, como vía para ser creador, investigador, desarrollar el pensamiento y formar valores y sentimientos.
- ❖ . El profesor debe convencerse de que el centro del proceso docente educativo (PDE) no es el, sino el estudiante y debe participar junto al mismo en la actividad productiva y de servicios, como parte del componente laboral.

La vinculación estudio - trabajo, tiene su materialización en la formación de los



profesionales universitarios a través de la práctica investigativo- laboral que desarrollan en las empresas vinculadas a las universidades, constituye una relación esencial de este proceso, y se posibilita a través de la relación ciencia tecnología, que es también una relación esencial del mismo.

En muchas ocasiones se plantea la necesidad de mejorar las relaciones entre las instituciones educativas y las organizaciones empresariales como parte de los esfuerzos encaminados a enfrentar el cambio que exigen las actuales condiciones, caracterizadas por:

- Desarrollo acelerado de las diversas ciencias y cambios bruscos de las tecnologías.
- Rápido desplazamiento de la información y de los descubrimientos científico-técnicos.
- Nuevas exigencias por la mejora continua de la calidad y de la diversidad de los productos y los servicios, con una tendencia al rápido incremento de estos últimos.
- El conocimiento como una necesidad ineludible y un producto principal de la sociedad.
- La ciencia y la tecnología como bases y soportes principales para la solución de los crecientes y diversos problemas que enfrenta la humanidad.
- La ideología como arma fundamental en la batalla por la justicia social por parte de unas naciones y por el liderazgo y el poderío por parte de otras.
- Una tendencia a la generalización de la globalización hacia las diversas esferas:
  - de las finanzas y el capital.
  - de los mercados y las competencias.
  - de la tecnología, la investigación y el desarrollo de los conocimientos correspondientes.
  - de las formas de vida y los modelos de consumo
  - de las competencias reguladoras, la gobernación y la unificación política del mundo.
  - de las percepciones y la conciencia planetaria, derivada del desarrollo de procesos culturales centrados en la idea de una sola tierra y de movimientos que promueven el concepto de ciudadano del mundo.

En este contexto se precisa potenciar al máximo la inserción armónica de la universidad en la vida social, a fin de que en la formación de los egresados se pueda cumplir satisfactoriamente lo que algunos autores denominan primera ley de la pedagogía, que regula: “La relación de la escuela con la vida”.

Todo ello sugiere la necesidad de realizar un análisis sobre: qué papel le corresponde desempeñar a la universidad y a las organizaciones empresariales dentro de la sociedad, en estas condiciones especiales y predominantes, con vistas a lograr la potenciación de fuerzas que permitan preparar un hombre pleno e integral, listo para enfrentar el cambio y convertirlo en el recurso primario para mejorar su propia calidad de vida.

La misión primera y más importante de la universidad es la de formar hombres integrales preparados para la vida, profesionales competentes con una cultura general basta, centrada en cuatro vertientes fundamentales: lo científico-técnico, lo económico-ecológico, lo político-moral y una adecuada preparación en la apreciación de las artes.

En este proceso cobra importancia cardinal la formación y desarrollo de valores, lo que deberá ser encausado, dentro del proceso docente educativo, en todas sus dimensiones (lo académico, laboral e investigativo), o sea, “La educación a través de la instrucción”.

Pero no es éste el único rol que debe desempeñar la universidad. Existen otras tareas que no son independientes de la primera, que como un gran sistema, están plenamente integradas sirviendo unas a las otras y fortaleciendo el papel de formar a los futuros profesionales y capacitar a los que ya están en el ejercicio de su profesión. Entre estas funciones se destacan:

- La solución de problemas en las entidades de producción y servicios mediante estudios de investigación científica.

- La prestación de servicios científico-técnico a estas instituciones.
- El intercambio cultural con la comunidad.
- Asesoramiento para la introducción de nuevas tecnologías.
- La capacitación de los cuadros y profesionales de las entidades y organismos de las diversas esferas en la sociedad, etc.

En el Proceso de Formación del Profesional se destacan tres eslabones del trabajo docente educativo: el diseño curricular; la dinámica pedagógica, que tiene lugar durante la aplicación del mismo y la evaluación del aprendizaje.

El diseño curricular se inicia en el escenario de las diversas ramas de la economía, la política, la cultura y de la sociedad en general, donde se determina el encargo social de la formación de los nuevos profesionales. Es mediante el mismo que se establecen los primeros vínculos entre la universidad y el resto de las demás entidades. Se trata de que la universidad tenga un dominio total de las características del tipo de labor que deberá desarrollar el futuro egresado para, a partir de aquí, determinar cuáles serán los objetivos y con ellos determinar los conocimientos, las habilidades y los valores que deben ser formados y desarrollados en los estudiantes.

La pedagogía entra en plena acción junto a otras ciencias y ramas del saber humano para dar lugar a otro proceso ya mencionado: la dinámica pedagógica. Si ambos no se estructuran bien, puede suceder, y es lo más seguro, que el producto que sale de la universidad no se corresponda con las exigencias de la sociedad en las esferas de que se trate.

Sin embargo, lo más común en los países de América Latina y en otros continentes, incluyendo países más desarrollados, es una desarticulación entre las empresas donde se ejecutan las labores para las cuales se preparan los futuros profesionales de esas instituciones y las escuelas técnicas que forman a dichos estudiantes. En muchas ocasiones ello responde a intereses aparentemente distintos entre las entidades

productivas y educativas, lo cual no es más que el primer e imperdonable error que se comete.

Es una necesidad la vinculación de los profesionales a las empresas para que se enfrenten desde el pregrado con los problemas reales de estas. La ausencia entre escuelas y trabajo ha pasado de ser una impertinencia obvia a convertirse en un serio problema para las organizaciones productivas, para la escuela y para los individuos mismos. Las relaciones entre la universidad y la empresa aún no responden a las necesidades de la formación de los profesionales es inevitable tomar en cuenta las posibilidades de la universidad en contribuir al desarrollo científico y su capacidad de identificar las necesidades especializadas de la empresa. Si se quiere desarrollar un verdadero sistema de formación profesional la implicación de las empresas es fundamental, lo cual es fácil de decir y expresar como objetivo anhelado, pero bastante más complicado de llevarlo a la práctica y de hacerlo realidad. Es necesario que las empresas pasen del interés por la formación, que ya existe en un cierto número de ellas, a su compromiso como tal, con sus recursos y su personal, en el desarrollo de la formación profesional. En otros contextos se observan resistencias y miedos a esta forma de colaboración entre el profesorado universitario y los miembros de la empresa. Los estudiantes se deben formar en el trabajo, en un proceso donde él juega el papel principal, para el logro de la calidad requerida del graduado. La preocupación por la calidad de los estudios arranca de la idea de que los estudiantes de nivel superior forman parte del patrimonio del país, son bienes del más alto valor para toda la sociedad, por decirlo así, dado los roles que al graduarse están llamados a desempeñar en el seno de la misma. Por lo tanto, es de interés público asegurar la calidad de los estudiantes. Incluso en el futuro, las universidades van a ser calificadas o valoradas más por la calidad de sus alumnos que por la calidad de sus profesores, debido a la importancia del estudiante en el proceso formativo en las universidades y de la influencia que en su formación tiene la actividad laboral, no se ha logrado uniformidad en considerar a la actividad laboral como componente de ese proceso. No obstante, la

educación superior ha ido ganando terreno en la formación en el trabajo de sus estudiantes, hallándose que en muchos países, aunque el tiempo que se dedica a la actividad laboral y las formas de hacerlo son aún insuficientes, esta concepción es una realidad. El futuro de la educación superior debe contener la diversificación del financiamiento, el compartir responsabilidades con la sociedad y la vinculación de las universidades con el sector productivo. Respecto a los convenios de relación universidad - empresa de acuerdo a la formación de los profesionales no es solo enseñarles a los estudiantes en prácticas laborales cómo ejercer su profesión, más importante es enseñarles a continuar aprendiendo en contextos laborales diversos.

Los contenidos que aporta la empresa a la formación profesional, son la socialización en el mundo del trabajo, la orientación hacia un futuro empleo en el centro de práctica y la formación técnico profesional, la práctica en la empresa permite la ejecución por parte de los estudiantes de tareas laborales reales y entrar en contacto con nuevas tecnologías desconocidas por ellos, adquiriendo conocimientos teóricos no ofrecidos en el centro de estudios. La vinculación estudio - trabajo, tiene su materialización en la formación de los profesionales universitarios a través de la práctica investigativo- laboral que desarrollan en las empresas vinculadas a las universidades, constituye una relación esencial de este proceso.

El trabajo profesional de los contables al desarrollar su labor e insertarse en el proceso natural de la vida empresarial, reconoce a la Entidad como sistema. Se reconoció en el diseño inicial del Plan C la necesidad de una Disciplina Principal Integradora a pesar de los ajustes a los diferentes planes de estudio, llamada entonces Actividad Profesional del Contador, ésta no apareció en el plan B unificado. En el Plan C sí surge la disciplina integradora como Práctica Profesional del Contador con su diseño para los cinco años de la carrera, donde se precisan los diferentes componentes de la disciplina la cual posee un total de 1780 horas,(ver anexo1) las cuales reconocen principalmente a la práctica laboral, en las indicaciones se facilita el desarrollo de la disciplina, se deja claro que de segundo a cuarto año la disciplina se desenvolverá en períodos

concentrados de práctica profesional en entidades de producción y servicios y en el caso del quinto año se completará en la confección de la tesis.

No se ha logrado la unificación de los conocimientos que se pretende en nuestros estudiantes, por disímiles razones, y la más importante a modo de ver es la falta de integración en el trabajo de las entidades, esto expresa que cada cual sabe de sus funciones y no hay dominio general del trabajo integral de las áreas contables y financieras por parte del colectivo de estas áreas, por eso al estudiante se le hace difícil lograr integrar sus conocimientos ante esta situación que se encuentra en la empresa, otro motivo importante es la falta de confianza de los empresarios en el trabajo de nuestros estudiantes, por eso la intervención de ellos en el trabajo de la entidad es muy limitada, por eso se expresan poco por ellos mismos, si todo el tiempo ven todo lo que otros hacen y escuchan como lo hacen y luego redactan su informe.<sup>8</sup>

Lo que es la concepción, organización y desarrollo de la práctica laboral se ha avanzado mucho con respecto a los demás planes de estudio, pero todavía hay un conjunto de factores que no permiten el cumplimiento de los objetivos previstos para este significativo componente, y uno de ellos es el trabajo sistemático de las unidades docentes.

### **1.2.1 Rasgos que caracterizan a las Unidades Docentes.**

La Red de Unidades Docentes y Entidades Laborales de Base debe garantizar el complemento de los contenidos establecidos en el Plan de Estudios de las diferentes carreras, referido a la realización de la práctica laboral e investigativa como vía de que los estudiantes adquieran los conocimientos y habilidades que caracterizan el modo de actuación del futuro profesional y la formación de valores.

---

<sup>8</sup> Guevara Marrero, Mirtha. Ciencias de la educación.

Las Unidades Docentes son aquellas empresas o entidades en la que los estudiantes pueden desarrollar los Modos de Actuación del futuro profesional y una parte del componente académico, laboral e investigativo al tener profesionales con experiencia práctica,

A la hora de diferenciar una unidad docente de una entidad laboral de base se plantea que en la primera se reúnen una serie de requisitos favorables para la empresa y que a su vez son muy propicios para el cumplimiento de la misión de la universidad, que serán mencionados a continuación.

1. Tienen profesionales de la producción categorizados como profesores a tiempo parciales de la universidad, para el apoyo a la labor docente educativa.
2. Participa la universidad en los convenios de investigación desarrollo y prestación de servicios científico técnico, para ayudar a la empresa, y a su vez para que los investigadores de la universidad validen sus propuestas.
3. La empresa supera a su personal a través de convenio con la universidad (Debe incluir la superación pedagógica de los profesores adjuntos una estrategia de grados académicos: especialistas, master y doctores).
4. La empresa presenta disposición para la recepción de estudiantes de pregrado de la universidad, en el período de práctica laboral.
5. Las mismas presentan las condiciones materiales para el desarrollo de la práctica laboral investigativa de los estudiantes.
6. Le permiten el acceso a los estudiantes a todas las áreas de producción y servicios de la empresa, así como a la información económico financiera.

## **CAPITULO II: PERFECCIONAMIENTO DE LA RED DE UNIDADES DOCENTES Y ENTIDADES LABORALES DE BASE DE LA CARRERA CONTABILIDAD Y FINANZAS EN EL MODELO PRESENCIAL.**

En este capítulo se presenta un diagnóstico de la situación actual de los contextos laborales profesionales donde los estudiantes de la carrera realizan su componente laboral investigativo. Se propone un conjunto de indicadores y sus criterios de medida, que al ser aplicados en las entidades permite identificar cuales reúnen los requisitos para ser unidades docentes.

### **2.1 Situación actual de los contextos laborales profesionales de la Carrera Contabilidad y Finanzas en el modelo presencial.**

Actualmente la carrera transita por dos Planes de Estudio. Por el Plan C cuarto y quinto años, que ya está en liquidación y por el Plan D primero, segundo y tercer años (ver anexo 2). En entrevista con la Jefa de la Disciplina Principal Integradora se conoció lo siguiente:

**Acciones desarrolladas por la Disciplina Principal Integradora en el presente curso.**



- 1.- Se ubicó a los estudiantes de 5to año a hacer las prácticas preprofesionales en las mismas empresas donde están desarrollando su investigación.
- 2.- Se firmó convenios con todas las empresas que constituyen entidades laborales de base y Unidades Docentes.
- 3.- Se trabajó en el diseño de las Asignaturas integradoras de 2do y 3er años.
- 4.- Se implementó la estrategia diseñada para Práctica Profesional del Contador.
- 5.- Se escalonó el desarrollo del componente laboral de la siguiente forma:  
Primer año: parte del primer semestre y en el segundo semestre.  
Segundo año: al final del primer semestre.  
Tercer año: al final del primer semestre.  
Cuarto año: al final del segundo semestre.  
Quinto año: desde noviembre hasta febrero clases y prácticas y de febrero hasta mayo Trabajo de Diploma.
- 6.- Se inició acciones con las Unidades docentes de Correos y Formatur, y se consolidan las acciones con las ya existentes en la Empresa Azucarera “Fernando de Dios”, la VREA, IMPAG; Cerámica Blanca, BANDEC, ONAT.
- 7.-Se rediseñó la planificación y organización de las prácticas laborales, logrando que las guías no se conviertan en un cuestionario a responder, lo que se les entregó a los estudiantes fueron orientaciones metodológicas de carácter general.
- 8.- Se les entregaron las indicaciones metodológicas con antelación al inicio de las prácticas con la calidad requerida de manera que muestran los objetivos tanto instructivos como educativos resaltando las habilidades a desarrollar métodos a cumplir, bibliografía y sistema de evaluación.
- 9- Se realizó en la medida de las posibilidades visitas semanales por parte de los profesores a cada entidad, exigiéndose en las mismas el control de la asistencia y criterios del personal de las empresas sobre el trabajo realizado por los estudiantes, en caso de ser ubicado el estudiante fuera del municipio, se exigió al menos carta de la empresa con criterios de evaluación con firmas y cuño de la misma.
- 10- Se realizó trabajos de investigación científica en la Disciplina Principal Integradora sobre una estrategia para lograr mayor vinculación de la universidad con la empresa.

11- Los estudiantes de Curso para trabajadores (CPT) atendieron a los alumnos del Curso regular diurno (CRD), es decir fueron sus tutores en las empresas donde coincidían.

12- Se aplicó evaluaciones integradoras al final de cada semestre a todos los años.

**Estrategias desarrolladas por la Carrera para lograr niveles superiores en el componente laboral:**

1. Se rediseñó el Convenio y se negoció con las entidades donde se insertaron estudiantes.

2. Se realizaron en la medida de las posibilidades visitas por parte de los profesores a las entidades donde los estudiantes se encontraban desarrollando las prácticas preprofesionales, exigiéndose en las mismas el control de la asistencia y criterios del personal de las empresas sobre el trabajo realizado por los estudiantes, en caso de ser ubicado el estudiante fuera del municipio, se exigió al menos carta de la empresa con criterios de evaluación con firmas y cuño de la misma, en aquellas empresas que no fue posible personarse se realizaron llamadas telefónicas de control con mayor periodicidad.

3. Se realizaron trabajos de investigación científica en la Disciplina Principal Integradora sobre la vinculación de la carrera con las entidades del territorio.

4. El colectivo de la Disciplina Principal Integradora realizó un taller metodológico en el cual se propusieron cambios para la disciplina.

5. Realizar recorridos por todas las Unidades Docentes del territorio para la preparación del componente Laboral.

6. Buscar del banco de problemas de las Unidades docentes los que correspondan al área de las ciencias contables para la realización de trabajos de diplomas para los estudiantes de quinto año.

7. Hacer los planes de acción de cada unidad docente para todo el curso.

### **Principales dificultades que se han presentado**

1. El período de práctica coincide en las Carreras de Contabilidad, Economía, lo que provoca que en las empresas del territorio haya varios estudiantes en una empresa.
2. Muchos empresarios no ven esta actividad como un problema que les atañe a ellos también resolver.
3. . El periodo de prácticas coincidió con fecha de cierre lo que imposibilitó una mejor atención de los empresarios a los estudiantes.

### **Empresas donde se presentaron dificultades:**

- 1- En La unidad docente: Transporte, después de hablar previamente con la capacitadora y aceptar a los estudiantes, al los mismos llegar a las diferentes dependencias de transporte no los quisieron recibir y hubo que reubicarlos.
- 2- En la unidad docente de BANDEC se aceptaron a 10 estudiantes para el municipio Holguín y 28 para los restantes municipios (2 por sucursal) pero al los estudiantes llegar a las sucursales de los municipios no los quisieron recibir y en las sucursales de Holguín habían 10 estudiantes de contabilidad más otros de Economía y técnicos medios, por lo que no había contenido de trabajo para ellos y hubo que reubicarlos.
- 3- La unidad docente de GECH. pidió a varios estudiantes para sus diferentes dependencias pero en algunas no fueron aceptados como: ECOI 17 y Empresa Materiales de la Construcción Holguín.
- 4- En las sedes universitarias los estudiantes se quejan que no fueron entendidos, los encargados de ubicarlos y atenderlos no se sienten comprometidos con el buen desarrollo del componente laboral.

### **Principales logros:**

1. Se trabajó en le rediseño de los programas de las asignaturas Práctica Profesional del Contador para los cinco años de la carrera.
2. Se firmaron convenios con todas las entidades laborales base y las Unidades docentes.

3. Se ubicaron los estudiantes de 5to año a hacer las prácticas profesionales en las mismas empresas donde se desarrollaran su investigación.
4. Se han hecho conversatorios sobre cómo rediseñar los problemas del componente laboral.
5. Se hacen gestiones para próximamente crear unidades docentes en TRD Caribe y Cubalse.

En **entrevistas** a los coordinadores de año, jefe de carrera, directivos de la facultad, se pudo conocer que las prácticas se organizan por un gráfico docente que se planifican de acuerdo a las horas que aporte el plan de estudio, elaborado desde la facultad y desde el inicio del curso académico. A partir de estas orientaciones la carrera a través de la Disciplina Principal Integradora realiza este proceso partiendo desde el perfeccionamiento de la guía de la práctica laboral y los convenios establecidos con las unidades docentes y entidades laborales de base, cada colectivo de año realiza la distribución y ubicación de los estudiantes en las diferentes entidades del territorio, un elemento que se tiene en cuenta es que los estudiantes de los municipios realizan las prácticas en su territorio. En este proceso de organización es de gran importancia la reunión de orientación que realiza el coordinador con los estudiantes donde explica la guía y su vida laboral en la entidad. Los criterios que se tienen en cuenta para determinar las unidades docentes y entidades laborales de base son el resultado económico-financiero que tiene la empresa en el territorio y la cantidad de profesionales categorizados que pueden tutorar a los estudiantes.

Los problemas a resolver por los estudiantes a veces surgen de la misma necesidad de la entidad, de su interés para establecer relaciones con la universidad, en otros casos las propuestas las hacen los mismos profesores relacionados con entidades que pueden aportar a la universidad, en ambos casos se analizan las características de la entidad, se valora que va a aportar la universidad en materia de superación de profesionales y además que aportará la entidad a la universidad. Los criterios que se tienen en cuenta para ubicar a los estudiantes en las unidades docentes y entidades laborales de base son, los convenios, facilitar a los estudiantes la cercanía a sus casas,

relaciones con la empresa, personal que atiende a los estudiantes, primero se hace la coordinación con la entidad y depende del objetivo de la empresa son los estudiantes que se ubican, el criterio fundamental es que en esas entidades tengan salida del modelo de actuación del profesional y se desarrollen las habilidades, cada año se ubicará en aquellas unidades docentes y entidades laborales de base donde se cumplan los requisitos anteriores.

La calidad de la práctica se controla mediante las guías metodológicas de las diferentes asignaturas, las conferencias de orientación de la práctica laboral que debe realizar el coordinador, la designación de profesores que atiendan en las diferentes carreras a las unidades docentes y entidades laborales de base del año donde trabajan, el aval que debe ser entregado por la entidad donde están ubicados los estudiantes, las visitas de control realizadas por las diferentes estructuras de la carrera y su entrevista con los profesionales que atienden a los estudiantes, consultas que están establecidas a los estudiantes en la guía de la práctica laboral, se le hacen visitas, se llama a los estudiantes para conocer sus necesidades. El nivel de satisfacción de los estudiantes con la práctica laboral algunos dicen que es bueno que la dificultad mayor está en el tiempo de duración de la práctica, el cierre contable de las empresas que si el estudiante no es utilizado en trabajos que resuelva problemas de la entidad pues los días de cierre generalmente no aprovechan este período al máximo, además hay otros que expresan que es bajo pues necesitan de más tiempo y que tengan personal que los atiendan y enseñen, no se le presta la debida atención en las entidades o en ocasiones los ponen a realizar trabajos no acorde al año que cursa, en otros casos porque no se le da almuerzo, de manera general la atención desde el punto de vista profesional no es bueno.

Se aplicó encuesta (ver anexo # 3) a los estudiantes de cuarto y quinto años, teniendo en cuenta que estos son los que más criterios pueden aportar a la investigación por llevar tres cursos vinculados a las empresas. Para determinar el tamaño de la muestra utilizamos la siguiente fórmula:

N=tamaño de la población      p=q=0.5      n= tamaño de la muestra.  
d= 0,10

4to año.

$$n=4pq*N/d*(N-1)+4pq.$$
$$n=4*0.5*0.5*39/(0.10)^2*(39-1)+4*0.5*0.5.$$
$$n=39/0.01*38+1.$$
$$n=39/1.38.$$
$$n=28.$$

De cuarto año se encuestaron 29 estudiantes, el 89,29% (ver anexo # 4) de estudiantes encuestados plantean que conocieron con claridad los objetivos del componente laboral investigativo antes de cada salida para este, un 7,14% que no los conoció y un 3,57% los conoció medianamente. Hay un 39,29% que evalúa el cumplimiento del objetivo de las prácticas (ver anexo # 5) de excelente, 21,43% de muy bien, 35,71% de bien, 3,57% de regular y no hubo evaluación de mal. La evaluación del nivel de satisfacción con lo realizado en la empresa (ver anexo # 6) según los estudiantes es de solo un 39,29% muy satisfechos, el 53,57% satisfechos y un 7,14% insatisfechos.

N= tamaño de la población.      p=q=0.5      n=tamaño de la muestra.  
d= 0,10

5to año.

$$n=4pq*N/d^2*(N-1)+4pq.$$
$$n=4*0.5*0.5*46/(0.10)^2*(46-1)+4*0.5*0.5.$$
$$n=46/0.01*45+1.$$
$$n= 46/1.45.$$
$$n=32.$$

De los 32 estudiantes de quinto año encuestados el 71,88% plantean que conocieron con claridad los objetivos del componente laboral investigativo (ver anexo # 7) antes de cada salida para este, un 9,37% que no y un 18,75% medianamente. Hay solo un 6,25% que evalúa el cumplimiento del objetivo de las prácticas (ver anexo # 8) de

excelente, 31,25% de muy bien, 40,62% de bien, 12,50% de regular y 9,38% de mal. La evaluación del nivel de satisfacción con lo realizado en la empresa (ver anexo # 9) según los estudiantes es de un 6,25% muy satisfechos, el 71,87% satisfechos y un 21,88% insatisfechos.

## **2: Conjunto de indicadores para el diagnóstico de los contextos laborales profesionales.**

Para llegar a estos indicadores se parte de la propuesta hecha por el DrC, Rafael Tejeda Díaz<sup>9</sup>, en su tesis en opción al título de Doctor en Ciencias, y se hace una contextualización a las especificidades de la Carrera Contabilidad y Finanzas, a través de los criterios de medidas.

### 1. Funciones productivas o de servicio de la entidad.

- Comercial.
- Presupuestada.
- De servicio.
- Productora.

### 2. Nivel de desarrollo productivo, tecnológico y económico.

- Si tienen instalados software profesional de contabilidad.
- Si la tecnología es de punta.

### 3. Relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional.

- Costo.
- Proceso contable.
- Proceso financiero.
- Auditoria.

---

<sup>9</sup> Tejeda Díaz, Rafael. La Unidad Docente y la Entidad laboral de base como escenario didáctico para la formación competente de profesionales universitarios.

4. Nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en sus escenarios laborales.

- Total de trabajadores.
- Cuantos son graduados de nivel superior.
- Resultados de las evaluaciones.
- Cuantos tienen evaluaciones adecuadas.

5. Nivel formativo y experiencias de los profesionales del área económica.

- Total de trabajadores del área económica.
- Graduados de nivel superior.
- Experiencias profesionales.
- Cuantos están categorizados.
- Superación postgraduada.

6. Cultura organizacional de la entidad.

- Valores compartidos.
- Aptitudes de los trabajadores.
- Identificación de la empresa con los trabajadores.

7. Posibilidades reales de asimilar estudiantes.

- Puesto de trabajo.
- Existencia de transporte.
- Alimentación.
- Motivación por parte de los trabajadores de la empresa.

8. Resultados en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento.

- Existencia de grupos investigativos.
- Existencia de Proyectos de investigación.
- Premios logrados en eventos científicos.



Se realizaron talleres en algunas de las Unidades docentes y entidades laborales de base de la Carrera Contabilidad y Finanzas, donde participaron los J de Recursos Humanos y del área contable, se les pidió que marcarán con una cruz (x) la categoría que considere atendiendo a la clasificación siguiente: C1: Muy Relevante C2: Bastante Relevante C3: Relevante. C4: Algo relevante C5: No relevante.

ELEMENTOS PARA SELECCIONAR A LA UNIDAD DOCENTE O LA ENTIDAD LABORAL BASE	INDICADORES DE EVALUACIÓN				
	C1	C2	C3	C4	C5
<b>1. Funciones productivas o de servicio de la entidad.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercial.</li> <li>• Presupuestada.</li> <li>• De servicio.</li> <li>• Productora.</li> </ul>					
<b>2. Nivel de desarrollo productivo, tecnológico y económico.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si instalados software de contabilidad.</li> <li>• Si la tecnología es de punta.</li> </ul>					
<b>3. Relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costo.</li> <li>• Contabilidad.</li> <li>• Finanzas.</li> <li>• Auditoria.</li> </ul>					
<b>4. Nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en esos</b>					

<p><b>escenarios laborales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Cuantos son graduados de nivel superior.</li> <li>• Resultados de la evaluación.</li> <li>• Cuantos tienen evaluaciones adecuadas.</li> </ul>					
<p><b>5. Nivel formativo y experiencias de los profesionales del área económica.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Graduados de nivel superior.</li> <li>• Experiencias profesionales.</li> <li>• Cuantos están categorizados.</li> <li>• Superación postgraduada.</li> </ul>					
<p><b>6. Cultura organizacional de la entidad.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores compartidos.</li> <li>• Aptitudes de los trabajadores.</li> <li>• Identificación de la empresa con los trabajadores.</li> </ul>					
<p><b>7. Posibilidades reales de asimilar estudiantes.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto de trabajo.</li> <li>• Existencia de transporte.</li> <li>• Alimentación</li> <li>• Motivación por parte de los trabajadores de la empresa.</li> </ul>					

<p><b>8. Resultados en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de grupos investigativos.</li> <li>• Existencia de Proyectos de investigación.</li> <li>• Premios logrados en eventos científicos.</li> </ul>					
--	--	--	--	--	--

Consideraciones según la ponderación:

➤ Establecimiento de ponderación, para esto es importante tener presente que se considera unidad docente la que tenga la mayor cantidad de elementos evaluados en las categorías de: C1, C2 y entidad laboral de base la que tenga la mayor parte de sus elementos evaluados en: C3, C4 y C5

### **2.3: Diagnóstico de los contextos laborales profesionales aplicando el conjunto de indicadores.**

Para diagnosticar las unidades docentes y entidades laborales de base se aplicó un conjunto de indicadores, con el objetivo de ver si en verdad reúnen las condiciones necesarias y para una mejor preparación de los estudiantes de la carrera, formándose en ellos un grupo de valores, conocimientos y actitudes profesionales que le permitirán estar mejor preparados para enfrentarse a su vida laboral. (Ver anexo # 10)

Las empresas seleccionadas para la evaluación de los mismos fueron las que se mencionan a continuación: BANDEC, Grupo Empresarial de la Construcción, Empresa Provincial de Transporte, Empresa Eléctrica, Fábrica 26 de Julio, Correo de Cuba, CANEC, Cerámica Blanca, Empresa Productora y Distribuidora de Alimentos, Comunales Municipales, ECOI 9, Cubataxi, Policlínico Díaz Legraz, Almacenes Universales.

➤ **BANDEC:**

El BANDEC es una unidad docente de la carrera, donde se aplicó un conjunto de indicadores (ver anexo # 11) que van a permitir proponer si pasa a entidad laboral de base o se queda como una unidad docente. La función de la entidad es de servicio y está evaluada según miembros de esta como relevante por su desempeño. El nivel de desarrollo productivo, tecnológico y económico mediante la tecnología de contabilidad con que cuenta la empresa es Microsoft Office Excel, Microsoft Office Access del 2003 los cuales no están muy actualizados por lo que están evaluados de relevante y la tecnología de avanzada que posee la empresa es aceptable ya que poseen varias computadoras, impresoras y otros aparatos eléctricos que lo ponen de manifiesto por lo que está evaluado de relevante. La relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional fue evaluada mediante los siguientes criterios de medida como son: finanzas es el fuerte de la empresa, con el que pueden salir con mayor dominio los estudiantes por lo que está categorizado de relevante, auditoria pueden aprender solo un poco por lo que está categorizado de relevante, costo no es algo que se lleve profundamente por lo que está categorizado como relevante y contabilidad puede aprender todo lo que se lleva a cabo por lo que está categorizada de bastante relevante. El nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en sus escenarios laborales fue evaluado mediante el total de trabajadores, cuantos son graduados de nivel superior con un 32.39% categorizado por esto como algo relevante, resultado de la evaluación está categorizado de relevante por haber obtenido de forma general buenos resultados y cuantos tienen evaluaciones adecuadas con un 23% por lo que está categorizado de relevante. El nivel formativo y experiencia de los profesionales del área económica fue evaluado mediante total de trabajadores, graduados de nivel superior con un 22.58% por lo que está categorizado de algo relevante, cuantos están categorizados 16.12% por lo que está caracterizado como algo relevante, experiencia profesional está categorizado como relevante ya que hay varios trabajadores que cuentan con ella y superación postgraduada cuenta con un 45.16% por lo que está categorizada de relevante. La cultura organizacional de la entidad fue evaluada mediante valores compartidos los cuales están definidos por lo

que están evaluadas de relevante, aptitudes de los trabajadores como relevante por su comportamiento hacia la empresa e identificación de la empresa con los trabajadores fue categorizado como relevante por la atención que tiene la empresa para con sus trabajadores. Posibilidades reales de asimilar estudiantes fue evaluado mediante puesto de trabajo para los estudiantes de práctica, con lo que cuenta ampliamente está entidad por lo que fue categorizado de relevante, motivación de los trabajadores de la empresa la cual fue categorizado como relevante por su poca entrega para atender a los estudiantes, la alimentación fue evaluada de no relevante pues los estudiantes no tienen garantizado el almuerzo o la merienda porque para esto se le asigna a cada trabajador una cantidad de divisa, lo cual no se puede para los estudiantes y la existencia de transporte como no relevante ya que no existe porque se encuentra céntrico. El resultado en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento fue evaluado mediante la existencia de grupos investigativos el cual fue categorizado como no relevante por no existir en la entidad ninguno y los cursos de capacitación como relevante ya que la empresa regularmente tiene la oportunidad de capacitar a sus trabajadores.

➤ **Empresa Provincial de Transporte:**

La Empresa Provincial de Transporte es una unidad docente de la carrera, se aplicó el conjunto de indicadores (ver anexo # 12) que van a permitir proponer si pasa a ser una entidad laboral de base o se queda como una unidad docente. La función de la entidad es de servicio y está evaluada según miembros de esta como relevante por el desempeño que ha obtenido. El nivel productivo, tecnológico y económico fue evaluado mediante la instalación de tecnología, la empresa utiliza Microsoft Office Excel del 2003 la cual se categorizó como algo relevante y la tecnología de avanzada que posee la empresa prácticamente es nula la cual se categorizó como algo relevante. La relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional fue evaluada mediante los siguientes criterios de medida como son: costo no relevante pues solo se llevan a cabo algunas operaciones, finanzas tampoco se lleva con tanta profundidad por lo que está evaluada de algo relevante, auditoria no es la excepción por

lo que fue categorizada de algo relevante y contabilidad se puede aprender un poco más por que está categorizada de relevante. El nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en sus escenarios laborales fue evaluado mediante el total de trabajadores, cuantos son graduados de nivel superior 1.67% por lo que está categorizado como no relevante, resultado de la evaluación es aceptable y está evaluada como algo relevante, y cuantos tienen evaluaciones adecuadas 55.47% por lo que está evaluada como relevante. El nivel formativo y experiencia de los profesionales del área económica fue evaluado mediante total de trabajadores, graduados de nivel superior 18.96% por lo que está categorizado de algo relevante, cuantos están categorizados 0.86% por lo que está evaluada de no relevante, superación postgraduada 2.59% por lo que está evaluada como no relevante, experiencia profesional 7.76% por lo que está categorizado como no relevante. La cultura organizacional de la entidad fue evaluada mediante valores compartidos los cuales están definidos por lo que está categorizado de relevante, aptitudes de los trabajadores como relevante porque estos se manifiestan bien en relación con la entidad e identificación de la empresa con los trabajadores fue categorizado como relevante pues ésta se preocupa un poco por los trabajadores. Posibilidades reales de asimilar estudiantes fue evaluado mediante puesto de trabajo para los estudiantes de práctica la cual fue categorizada de no relevante pues apenas caben los trabajadores de contabilidad en el local, motivación de los trabajadores de la empresa éstos atienden a los estudiantes si van pero no existe tal motivación por lo que está categorizado de no relevante, la alimentación si se la garantizan por lo que está categorizada de relevante y la existencia de transporte la cual fue categorizado como relevante porque los estudiantes no tienen transporte pero le dan un carné para que tengan facilidad en las guaguas principalmente. El resultado en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento fue evaluado mediante la existencia de grupos investigativos el cual fue categorizado como no relevante porque no existe.

➤ **Grupo Empresarial de la Construcción:**

El Grupo Empresarial de la Construcción es una unidad docente de la carrera, donde se aplicó un conjunto de indicadores (ver anexo # 13) que van a permitir proponer si pasa a ser una entidad laboral de base o se queda como una unidad docente. La función productiva o de servicio de la entidad es productora y está evaluada según miembros de esta como muy relevante de acuerdo a su desempeño. El nivel productivo, tecnológico y económico fue evaluado mediante la instalación de software profesional de contabilidad la cual está categorizada como algo relevante y la tecnología de avanzada que posee la empresa es muy pobre ya que cuenta con pocas computadoras en el área de contabilidad por lo que está categorizada como algo relevante. La relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional fue evaluada mediante los siguientes criterios de medida como son: costo es uno de los que puede aprender con mayor profundidad por lo que está categorizada como muy relevante, auditoria no es una de las de mayor profundidad pero te enseñan todo lo que esté a su alcance por lo que está categorizada de muy relevante, contabilidad puedes aprender todo lo que lleve la empresa por lo que está categorizada de muy relevante y finanzas como algo relevante pues allí a penas se llevan algunas operaciones que tienen que ver con ésta materia. El nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en sus escenarios laborales fue evaluado mediante el total de trabajadores, cuantos son graduados de nivel superior un 26.88% por lo que está categorizado como relevante, resultado de la evaluación como bastante relevante pues su resultado a nivel de la empresa es bueno y cuantos tienen evaluaciones adecuadas el 77.42% por lo que está categorizado como relevante. El nivel formativo y experiencia de los profesionales del área económica fue evaluado mediante total de trabajadores, graduados de nivel superior 41.66% por lo que está categorizado de algo relevante, cuantos están categorizados 25% por lo que está categorizado como algo relevante, superación postgraduada 16.66% la cual está caracterizada como algo relevante y experiencia profesional como muy relevante ya que casi todos los trabajadores la poseen. La cultura organizacional de la entidad fue evaluada mediante valores compartidos los cuales están bien definidos igual que la misión y la visión de la entidad por lo que está categorizado de muy relevante, aptitudes de los trabajadores cuyo

parámetro fue categorizado como muy relevante pues los trabajadores se identifican con la empresa e identificación de la empresa con los trabajadores como bastante relevante pues la entidad se preocupa por los trabajadores pero aún le falta. Posibilidades reales de asimilar estudiantes fue evaluado mediante puesto de trabajo para los estudiantes de práctica para los cuales está seguro por lo que está categorizado como muy relevante, motivación de los trabajadores de la empresa el cual fue categorizado como muy relevante ya que los trabajadores se sienten muy a gusto con los estudiantes que han ido a la práctica, la alimentación como algo relevante pues no se la pueden garantizar y la existencia de transporte como no relevante pues no hay medio de transportación ni para los trabajadores. El resultado en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento fue evaluado mediante la existencia de grupos investigativos que están categorizados como no relevantes pues no existen proyectos de investigación, ni existe cultura de participación en eventos.

➤ **Empresa Eléctrica:**

La Empresa Eléctrica es una unidad docente de la carrera, donde se aplicaron un conjunto de indicadores (ver anexo # 14) que van a permitir proponer si pasa a ser una entidad laboral de base o se queda como una unidad docente. La función de la entidad es comercial y de servicio está evaluada según miembros de esta como relevante según el desempeño de la misma. El nivel productivo, tecnológico y económico fue evaluado mediante la instalación de software profesional de contabilidad la cual está categorizada como relevante y la tecnología de avanzada que posee la empresa como algo relevante pues además de varias computadoras en el departamento hay distintos aparatos eléctricos. La relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional fue evaluada mediante los siguientes criterios de medida como son: costo solo se puede aprender pocas de las operaciones que se llevan allí por lo que está categorizada como relevante, finanzas fue categorizada de relevante porque se puede aprender todo lo que lleva la empresa, auditoría como bastante relevante porque



en el departamento hay una especialista de la materia que está dispuesta a enseñar a los estudiantes que vayan y contabilidad como algo relevante pues no se lleva con profundidad. El nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en sus escenarios laborales fue evaluado mediante el total de trabajadores, cuantos son graduados de nivel superior con un 19.82% por lo que está categorizado como relevante, el resultado de la evaluación fue 91.97% muy relevante ya que la empresa obtuvo de forma general buenas calificaciones y cuantos tienen evaluaciones adecuadas 98% por lo que está categorizada como bastante relevante. El nivel formativo y experiencia de los profesionales del área económica fue evaluado mediante total de trabajadores, graduados de nivel superior 26.08% por lo que fue categorizado de relevante, cuantos están categorizados 5.43% por lo que está caracterizado como algo relevante, superación postgraduada 7.61% por lo que está categorizada de no relevante, experiencia profesional la cual está caracterizada como relevante porque existen trabajadores que la poseen. La cultura organizacional de la entidad fue evaluada mediante valores compartidos los cuales están definidos por lo que está categorizado como relevante, aptitudes de los trabajadores ésta no es mala pero tampoco la que debería ser por lo que está categorizada de relevante e identificación de la empresa con los trabajadores fue categorizado como relevante pues la empresa no se preocupa por los trabajadores como debe ser. Posibilidades reales de asimilar estudiantes fue evaluado mediante puesto de trabajo para los estudiantes de práctica la cual fue categorizado de relevante por existir con amplitud puestos para los estudiantes, motivación de los trabajadores de la empresa está categorizada de relevante pues ellos atienden a los estudiantes pero no como debería ser, la alimentación fue categorizada como relevante ya que le pueden garantizar esta y la existencia de transporte como no relevante ya que no hay ni para los trabajadores. El resultado en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento fue evaluado mediante la existencia de grupos investigativos que están categorizados de no relevante pues no existen en las empresas.

➤ **Fabrica 26 de Julio:**

La Fábrica 26 de Julio es una unidad docente de la carrera, donde se aplicaron un conjunto de indicadores (ver anexo # 15) que van a permitir proponer si pasa a ser una entidad laboral de base o se queda como una unidad docente. La función de la entidad es productora y está evaluada según miembros de esta como bastante relevante por el desempeño de la misma. El nivel productivo, tecnológico y económico fue evaluado mediante la instalación de software profesional de contabilidad la cual está categorizada como relevante y la tecnología de avanzada que posee la empresa como no relevante ya que no cuentan con impresoras ni otros equipos. La relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional fue evaluada mediante los siguientes criterios de medida como son: costo es uno de los fuertes de la empresa donde pueden aprender bastante los estudiantes de práctica por lo que está categorizada de muy relevante, finanzas es menos lo que se lleva de esta materia por lo que está categorizada de relevante, auditoria es otra de las materias que no se lleva con demasiado rigor por lo que está categorizado de relevante y contabilidad la cual fue categorizada de muy relevante pues de esta otra materia en la empresa se llevan más operaciones . El nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en sus escenarios laborales fue evaluado mediante el total de trabajadores, cuantos son graduados de nivel superior 11.39% por lo que fue categorizado como algo relevante, resultado de la evaluación 95% de los trabajadores están bien evaluados por lo que la empresa de forma general obtuvo resultados, su categorización es de bastante relevante y cuantos tienen evaluaciones adecuadas como bastante relevante ya que todos hasta el momento contaban con bien, muy bien y excelente. El nivel formativo y experiencia de los profesionales del área económica fue evaluado mediante total de trabajadores, graduados de nivel superior 10.26% la cual está caracterizada como algo relevante, cuantos están categorizados 12.82% por lo que está caracterizado de relevante, superación postgraduada cuenta con un 7.69% por lo que está categorizada de relevante y experiencia profesional como relevante ya que hay varios trabajadores que cuentan con ésta. La cultura organizacional de la entidad fue evaluada mediante valores compartidos fue categorizado como relevante ya que los tienen definidos, aptitudes de los trabajadores es uno de los aspectos que mejor se lleva en esta

empresa por lo que está categorizada de muy relevante e identificación de la empresa con los trabajadores como muy relevante ya que esta se preocupa mucho por el bienestar de los trabajadores, estimulándolos con ventas de ropas, zapatos, fogones etc. a precios módicos. Posibilidades reales de asimilar estudiantes fue evaluado mediante puesto de trabajo para los estudiantes de práctica, con lo que cuenta ampliamente para su ubicación por lo que está categorizada de muy relevante, motivación de los trabajadores de la empresa está categorizado de muy relevante porque atienden bien a nuestro estudiantes y están pidiendo que los manden ya que hace años que no lo hacen, la alimentación no tiene problema ya que se la garantizan por lo que se categorizó de relevante y la existencia de transporte el cual fue categorizado como muy relevante ya que hay un camión que los lleva y los trae aunque este no sea muy cómodo pues no cuenta con asientos. El resultado en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento fue evaluado mediante la existencia de grupos investigativos la cual está categorizada de no relevante ya que no cuentan con un grupo de investigación con el área del conocimiento.

➤ **Correo de Cuba:**

El Correo de Cuba es una unidad docente de la carrera, se aplicaron un conjunto de indicadores (ver anexo # 16) que van a permitir proponer si pasa a ser una entidad laboral de base o se queda como una unidad docente. La función de la entidad es de servicio y está evaluada según miembros de esta como muy relevante por el nivel de desempeño de la misma. El nivel productivo, tecnológico y económico fue evaluado mediante la instalación de software profesional de contabilidad la cual está categorizada como algo relevante pues no tienen suficientes programas instalados y la tecnología de avanzada que posee la empresa como no relevante ya que no cuentan con las máquinas necesarias. La relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional fue evaluada mediante los siguientes criterios de medida como son: costo no es muy profundo ya que se lleva muy pocas operaciones por lo que está categorizada de algo relevante, finanzas tampoco se lleva muy profundamente por lo

cual está categorizada de algo relevante, en auditoria no se llevan tantas operaciones como se quisiera y contabilidad la cual fue categorizada de relevante es donde se llevan un poco más de operaciones. El nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en sus escenarios laborales fue evaluado mediante el total de trabajadores, cuantos son graduados de nivel superior 3.41% de los trabajadores por lo que está categorizada de no relevante, resultado de la evaluación están categorizada como relevante ya que la empresa obtuvo los resultados que deseaban y cuantos tienen evaluaciones adecuadas el 96% por lo que está categorizada de muy relevante. El nivel formativo y experiencia de los profesionales del área económica fue evaluado mediante total de trabajadores, graduados de nivel superior 15% de los trabajadores por lo que está categorizada de algo relevante, superación postgraduada el 50% por lo que están caracterizadas como algo relevante, experiencia profesional como relevante por el grupo de trabajadores que lleva años trabajando con ellos y cuantos están categorizados como no relevante pues según ellos no hay nadie en la empresa. La cultura organizacional de la entidad fue evaluada mediante valores compartidos los cuales no tienen muy claro por lo que está categorizado de no relevante, aptitudes de los trabajadores no es muy buena por lo que está categorizada de algo relevante e identificación de la empresa con los trabajadores fue categorizado como algo relevante pues la empresa no se preocupa por sus trabajadores. Posibilidades reales de asimilar estudiantes fue evaluado mediante puesto de trabajo para los estudiantes de práctica las cuales fueron categorizados como relevante ya que cuentan con espacio para ubicar a los estudiantes, motivación de los trabajadores de la empresa como algo relevante ya que no atienden a los estudiantes como debe ser, la alimentación está categorizada de no relevante ya que no le garantizan el almuerzo y la existencia de transporte como no relevante ya que no existe ni para los trabajadores pues la empresa, se encuentra céntrica . El resultado en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento fue evaluado mediante la existencia de grupos investigativos los cuales existen, pero no del área de conocimiento que se pide por lo que está categorizada de relevante.

➤ **CANEC:**

La CANEC es una unidad docente de la carrera, donde se aplicó un conjunto de indicadores (ver anexo # 17) que van a permitir proponer si pasa a ser una entidad laboral de base o se queda como una unidad docente. La función de la entidad es de servicio y está evaluada según miembros de esta como bastante relevante por el desempeño que ha tenido la entidad. El nivel productivo, tecnológico y económico fue evaluado mediante la instalación de software profesional de contabilidad por lo que está categorizada de bastante relevante y la tecnología de avanzada que posee la empresa está categorizada de bastante relevante pues cuentan con varias máquinas. La relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional fue evaluada mediante los siguientes criterios de medida como son: costo no es una de las materias que se llevan con mayor rigor por lo que está categorizada de relevante, finanzas no se lleva con tanta profundidad, auditoría es la que lleva mayores operaciones en esta entidad por lo que está evaluada de muy relevante y contabilidad la cual fue categorizada de relevante pues se llevan operaciones contables. El nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en sus escenarios laborales fue evaluado mediante el total de trabajadores, cuantos son graduados de nivel superior 77.77% de los trabajadores por lo que está categorizada de bastante relevante, resultado de la evaluación está categorizada como bastante relevante porque de forma general la empresa tiene buenos resultados y cuantos tienen evaluaciones adecuadas el 98% por lo que está categorizada como bastante relevante. El nivel formativo y experiencia de los profesionales del área económica fue evaluado mediante total de trabajadores, graduados de nivel superior 65% de los trabajadores por lo que está categorizado de bastante relevante, cuantos están categorizados 50% por lo que está categorizado de bastante relevante, superación postgraduada 40% de los trabajadores por lo cual está caracterizada como bastante relevante y experiencia profesional como relevante por los trabajadores que cuentan con la misma. La cultura organizacional de la entidad fue evaluada mediante valores compartidos los cuales tienen bien definidos por lo que está categorizada de bastante relevante, aptitudes de los trabajadores está categorizada como bastante relevante ya que los trabajadores se identifican con la

empresa e identificación de la empresa con los trabajadores fue categorizado como bastante relevante pues la empresa se preocupa mucho por los trabajadores. Posibilidades reales de asimilar estudiantes fue evaluado mediante puesto de trabajo para los estudiantes de práctica lo cual fue categorizado como muy relevante ya que cuentan con éste, motivación de los trabajadores de la empresa las cuales fueron categorizados como muy relevante pues los trabajadores están en la mayor disposición de ayudar a los estudiantes, la alimentación como relevante ya que cuentan con ella lo que no es muy buena y la existencia de transporte como algo relevante ya que no cuenta con ello. El resultado en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento fue evaluado mediante la existencia de grupos investigativos el cual fue categorizado como bastante relevante ya que existen y los cursos de capacitación como muy relevante ya que los trabajadores cuentan con estos cursos.

➤ **Cerámica Blanca:**

Cerámica Blanca es una unidad docente de la carrera, se aplicaron un conjunto de indicadores (ver anexo # 18) que van a permitir proponer si pasa a ser una entidad laboral de base o se queda como una unidad docente. La función de la entidad es productora y está evaluada según miembros de esta como bastante relevante por el desempeño de la misma. El nivel productivo, tecnológico y económico fue evaluado mediante la instalación de software profesional de contabilidad por lo que está categorizado de relevante y la tecnología de avanzada que posee la empresa no es suficiente por lo que está categorizada de relevante. La relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional fue evaluada mediante los siguientes criterios de medida como son: costo es una de las materias que llevan con mayor profundidad por lo que está categorizada de bastante relevante, finanzas está categorizada de bastante relevante, en auditoria no se llevan tantas operaciones por lo que está categorizada como relevante y contabilidad la cual fue categorizada de bastante relevante es donde se llevan más de operaciones. El nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en sus escenarios laborales fue

evaluado mediante el total de trabajadores, cuantos son graduados de nivel superior 46.74% de los trabajadores por lo que está categorizada como relevante, resultado de la evaluación como algo relevante ya que todos los trabajadores no obtuvieron buenos resultados y cuantos tienen evaluaciones adecuadas el 91.36% por lo que está categorizada como bastante relevante. El nivel formativo y experiencia de los profesionales del área económica fue evaluado mediante total de trabajadores, graduados de nivel superior 10.81% de los trabajadores por lo que está categorizado como algo relevante, cuantos están categorizados 5.40% por lo que está categorizado de algo relevante, superación postgraduada 13.51% por lo cual está caracterizada como algo relevante y experiencia profesional como relevante por los años que llevan algunos de los trabajadores. La cultura organizacional de la entidad fue evaluada mediante aptitudes de los trabajadores los cuales se preocupan por la imagen de la entidad por lo que están categorizado de relevante e identificación de la empresa con los trabajadores fue categorizado como relevante porque la empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores y valores compartidos como algo relevante ya que no los tienen definidos. Posibilidades reales de asimilar estudiantes fue evaluado mediante puesto de trabajo para los estudiantes de práctica para los cuales si hay por lo que está categorizada de bastante relevante, la existencia de transporte la cual fue categorizado como bastante relevante pues posee transporte por la lejanía de está, la alimentación como algo relevante pues no le pueden garantizar el almuerzo y motivación de los trabajadores de la empresa como relevante ya que ellos si atienden bien a los estudiantes. El resultado en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento fue evaluado mediante la existencia de grupos investigativos el cual fue categorizado como no relevante ya que no existe un grupo así y los cursos de capacitación como muy relevante ya que los trabajadores si tienen esa posibilidad.

➤ **Empresa Productora y Distribuidora de Alimentos:**

La Empresa Productora y Distribuidora de Alimentos es una unidad docente de la carrera, donde se aplicó un conjunto de indicadores (ver anexo # 19) que van a permitir

proponer si pasa a ser una entidad laboral de base o se queda como una unidad docente. La función de la entidad es productora y está evaluada según miembros de esta como muy relevante por el desempeño de ésta. El nivel productivo, tecnológico y económico fue evaluado mediante la instalación de software profesional de contabilidad la cual está categorizada como relevante porque cuentan con varios software instalados y la tecnología de avanzada que posee la empresa como algo relevante pues solo existen algunas máquinas y una que otra impresora. La relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional fue evaluada mediante los siguientes criterios de medida como son: finanzas no es una de las materias que se profundizan por lo que está categorizada como algo relevante, auditoría lo cual fue categorizada de no relevante ya que casi no se llevan operaciones que tengan que ver con esa materia, contabilidad es una de la que los estudiantes pueden aprender más por lo que está categorizada como relevante y costo es una de las materias que más se profundiza por lo que está categorizada como relevante. El nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en sus escenarios laborales fue evaluado mediante el total de trabajadores, cuantos son graduados de nivel superior 22.88% de los trabajadores por lo que está categorizada como relevante, cuantos tienen evaluaciones adecuadas 92.70% por lo que está categorizado como relevante, resultado de la evaluación como algo relevante pues todos los trabajadores no obtuvieron los resultados esperados. El nivel formativo y experiencia de los profesionales del área económica fue evaluado mediante total de trabajadores, graduados de nivel superior 12.5% de los trabajadores por lo que está categorizada de algo relevante, cuantos están categorizados 8.75% por lo que está caracterizado de algo relevante, superación postgraduada 5% por lo cual están caracterizadas como algo relevante y la experiencia profesional como relevante por la cantidad de trabajadores que la poseen. La cultura organizacional de la entidad fue evaluada mediante valores compartidos los tiene definidos por lo que está categorizada de relevante, aptitudes de los trabajadores fue categorizado como relevante por como se sienten los trabajadores con la entidad e identificación de la empresa con los trabajadores como bastante relevante ya que ésta se preocupa mucho por los trabajadores. Posibilidades reales de



asimilar estudiantes fue evaluado mediante puesto de trabajo para los estudiantes de práctica si existe local para ubicar a los estudiantes por lo que está categorizado como relevante, motivación de los trabajadores de la empresa está categorizado como relevante ya que tienen interés en atender a los estudiantes, la existencia de transporte fue categorizada como no relevante pues no hay ni para los trabajadores y la alimentación como algo relevante ya que no se le puede garantizar. El resultado en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento fue evaluado mediante la existencia de grupos investigativos el cual fue categorizado como no relevante ya que no existen grupos de este tipo y los cursos de capacitación como relevante ya que los trabajadores tienen la posibilidad de acceder a ellos.

➤ **Comunales Municipales:**

Comunales Municipales es una entidad laboral de base de la carrera, se aplicaron un conjunto de indicadores (ver anexo # 20) que van a permitir proponer si pasa a ser una unidad docente o se queda como una entidad laboral de base. La función productiva o de servicio de la entidad es una unidad presupuestada que presta servicios y está evaluada según miembros de esta como algo relevante por el desempeño de ésta. El nivel productivo, tecnológico y económico fue evaluado mediante la instalación de software profesional de y la tecnología de avanzada que posee la empresa no es muy sofisticada por lo cual está categorizada como no relevante. La relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional fue evaluada mediante los siguientes criterios de medida como son: finanzas no es algo que se lleve con profundidad por lo que está categorizado como no relevante, auditoria tampoco es muy abarcadora en las operaciones que se realizan por lo que está categorizada como no relevante, contabilidad la cual fue categorizada de no relevante pues tampoco se lleva tan profundo y costo como algo relevante pues donde se llevan más operaciones. El nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en sus escenarios laborales fue evaluado mediante el total de trabajadores, cuantos son graduados de nivel superior 1% de los trabajadores por lo que está categorizada como algo relevante, resultado de la evaluación como bastante relevante pues los trabajadores si obtuvieron

los resultados esperados y cuantos tienen evaluaciones adecuadas como muy relevante ya que todos hasta la fecha tenían buenos resultados. El nivel formativo y experiencia de los profesionales del área económica fue evaluado mediante total de trabajadores, graduados de nivel superior 15.79% de los trabajadores por lo que está categorizado de no relevante, superación postgraduada la cual está categorizados como no relevante pues no hay nadie en la entidad, cuantos están categorizados 10.52% por lo que está caracterizada como algo relevante y experiencia profesional como muy relevante ya que la mayoría de sus trabajadores la poseen. La cultura organizacional de la entidad fue evaluada mediante valores compartidos los cuales están definidos por lo que está categorizado como relevante e identificación de la empresa con los trabajadores fue categorizado como relevante pues la entidad en su medida se preocupa por los trabajadores pero no como debe ser y aptitudes de los trabajadores como algo relevante porque los trabajadores no se sienten la mayoría muy a gusto. Posibilidades reales de asimilar estudiantes fue evaluado mediante puesto de trabajo para los estudiantes de práctica los cuales si poseen su puesto por lo que está categorizado como muy relevante, la existencia de transporte la cual fue categorizado como no relevante pues no hay ni para los trabajadores, motivación de los trabajadores de la empresa como bastante relevante ya que los trabajadores están bien preparados para atender a los estudiantes, la alimentación como relevante ya que si se le puede garantizar el almuerzo y las meriendas a los estudiantes. El resultado en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento fue evaluado mediante la existencia de grupos investigativos el cual fue categorizado como no relevante ya que no existen y los cursos de capacitación como bastante relevante pues existen grandes oportunidades para los trabajadores superarse mediante estos cursos.

➤ **ECOI 9:**

La ECOI 9 es una entidad laboral de base de la carrera, donde se aplicó un conjunto de indicadores (ver anexo # 21) que van a permitir proponer si pasa a ser una unidad docente o se queda como una entidad laboral de base. La función de la entidad es

productora y está evaluada según miembros de esta como bastante relevante según el desempeño de la misma. El nivel productivo, tecnológico y económico fue evaluado mediante la instalación de software profesional de contabilidad, por lo que está categorizado de relevante y la tecnología de avanzada que posee la empresa no es muy actual por lo que está categorizada de relevante. La relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional fue evaluada mediante los siguientes criterios de medida como son: costo es una de las materias que se llevan con mayor profundidad por lo que está categorizada de bastante relevante, en finanzas no se llevan todas las operaciones estudiadas en clases por lo que está categorizada de relevante, contabilidad es otra de las materias donde se puede aprender mucho más por lo que está categorizada de bastante relevante y auditoria la cual fue categorizada de algo relevante es porque tampoco cuentan con diversas operaciones de la misma. El nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en sus escenarios laborales fue evaluado mediante el total de trabajadores, cuantos son graduados de nivel superior un 13.64% de los trabajadores por lo que está categorizado como algo relevante, resultado de la evaluación está categorizado de relevante ya que se obtuvo de forma general resultados ni muy bajos pero tampoco altos y cuantos tienen evaluaciones adecuadas 81.82% por lo que está categorizado como relevante. El nivel formativo y experiencia de los profesionales del área económica fue evaluado mediante total de trabajadores, graduados de nivel superior un 23.33% de los trabajadores por lo que está categorizado de algo relevante, cuantos están categorizados el 10% por lo que está caracterizado de algo relevante, superación postgraduada 26.67% por lo que está categorizado de algo relevante y la experiencia profesional la cual está categorizado como algo relevante porque la empresa no cuenta con muchos trabajadores que la posean. La cultura organizacional de la entidad fue evaluada mediante valores compartidos los cuales están definidos, por lo que está categorizado de relevante e identificación de la empresa con los trabajadores fue categorizado como relevante ya que la empresa no se preocupa lo necesario por sus trabajadores y las aptitudes de los trabajadores como algo relevante pues estos tampoco se ven muy identificado con la entidad. Posibilidades reales de asimilar

estudiantes fue evaluado mediante puesto de trabajo para los estudiantes de práctica pues en esta empresa los estudiantes si cuentan con ello por lo que está categorizada de relevante, motivación de los trabajadores de la empresa éstos no atienden a los estudiantes como debe ser por lo que está categorizada de relevante, la alimentación fue categorizada como relevante porque le garantizan el almuerzo pero no cuenta con la calidad requerida y la existencia de transporte como no relevante ya que no hay ni para los trabajadores. El resultado en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento fue evaluado mediante la existencia de grupos investigativos el cual fue categorizado como no relevante pues no existe ninguno en la empresa y los cursos de capacitación como bastante relevante ya que los trabajadores tienen la posibilidad de acceder a ellos.

➤ **Cubataxi:**

Cubataxi es una entidad laboral de base de la carrera, donde se aplicó un conjunto de indicadores (ver anexo # 22) que van a permitir proponer si pasa a ser una unidad docente o se queda como una entidad laboral de base. La función de la entidad es comercial y de servicio está evaluada según miembros de esta como muy relevante dependiendo con su desempeño. El nivel productivo, tecnológico y económico fue evaluado mediante la instalación de software profesional de contabilidad por lo que está categorizada de bastante relevante y la tecnología de avanzada que posee la empresa es muy buena ya que con la nueva estructuración de la empresa la mayoría de las máquinas son nuevas por lo que está categorizada de bastante relevante,. La relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional fue evaluada mediante los siguientes criterios de medida como son: costo no se lleva con tanta profundidad por lo que se categorizó de relevante, finanzas es otra de las materias que no se lleva con tanto rigor pero se aprende por lo que está categorizado de relevante, auditoria va por el mismo estilo no se llevan tantas operaciones de ésta pero los enseñan por lo que está categorizado de relevante y contabilidad la cual fue categorizada de bastante relevante porque de ella se llevan un poco más de operaciones y le dedican tiempo a los estudiantes. El nivel de formación y desempeño

profesional de los sujetos en sus escenarios laborales fue evaluado mediante el total de trabajadores, cuantos son graduados de nivel superior un 12.59% de los trabajadores por lo que está categorizado como relevante, resultado de la evaluación está categorizado de bastante relevante ya que la empresa tiene a casi la totalidad de sus trabajadores con buenos resultados y cuantos tienen evaluaciones adecuadas un 98% casi la totalidad de los trabajadores por lo que está categorizada de bastante relevante. El nivel formativo y experiencia de los profesionales del área económica fue evaluado mediante total de trabajadores, graduados de nivel superior un 20% de los trabajadores por lo que está categorizado de bastante relevante, superación postgraduada está categorizada de bastante relevante porque si existen trabajadores que se han superado después de haber obtenido un título, experiencia profesional la cual está caracterizada como bastante relevante pues en la empresa hay varios trabajadores que cuentan con ella y cuantos están categorizados como no relevante pues en la empresa no hay ningún trabajador. La cultura organizacional de la entidad fue evaluada mediante valores compartidos los cuales están definidos por lo que está categorizada de relevante, aptitudes de los trabajadores se manifiesta de forma positiva por lo que está categorizado de relevante e identificación de la empresa con los trabajadores fue categorizado como relevante pues la empresa se preocupa por los trabajadores. Posibilidades reales de asimilar estudiantes fue evaluado mediante puesto de trabajo para los estudiantes de práctica con los que cuentan en la empresa por lo que fue categorizado de relevante, motivación por parte de los trabajadores de la empresa si existe pero le hace falta que le envíen estudiantes por lo que está categorizado de relevante, la alimentación fue categorizada como relevante ya que ellos le garantizan lo mismo el almuerzo que la merienda y la existencia de transporte como no relevante pues no hay transporte ni para los trabajadores. El resultado en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento fue evaluado mediante la existencia de grupos investigativos los cuales existen pero no aún del área de conocimiento por lo que está categorizada de no relevante y los cursos de capacitación los cuales fueron categorizados como relevantes pues los trabajadores

tienen la posibilidad de superarse mediante estos cursos que le ofertan por el centro de trabajo.

➤ **Policlínico Díaz Legraz:**

El policlínico Díaz Legraz es una entidad laboral de base de la carrera, se aplicaron un conjunto de indicadores (ver anexo # 23) que van a permitir proponer si pasa a ser una unidad docente o se queda como una entidad laboral de base. La función productiva o de servicio de la entidad es unidad presupuestada que presta servicios y está evaluada según miembros de esta como relevante por el desempeño de la misma. El nivel productivo, tecnológico y económico fue evaluado mediante la instalación de software profesional de contabilidad los cuales no existen por lo que está categorizado de no relevante y la tecnología de avanzada que posee la empresa es nula pues no poseen ni una sola computadora, realizan la contabilidad manual por lo que está categorizada de no relevante. La relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional fue evaluada mediante los siguientes criterios de medida como son: costo es una de las materias que no se lleva por lo que está categorizada de no relevante, finanzas es otra de de las materias que no se llevan ahí por lo que está categorizada de no relevante, auditoria tampoco se lleva en la entidad por lo que está categorizada de no relevante y contabilidad fue categorizada de relevante porque es la única que se lleva y se aprende bastante. El nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en sus escenarios laborales fue evaluado mediante el total de trabajadores, cuantos son graduados de nivel superior un 54.61% de los trabajadores por lo que está categorizada como bastante relevante, resultado de la evaluación está categorizado como relevante porque los trabajadores obtuvieron buenos resultados, y cuantos tienen evaluaciones adecuadas 77.78% por lo que está categorizada como bastante relevante. El nivel formativo y experiencia de los profesionales del área económica fue evaluado mediante total de trabajadores, graduados de nivel superior 14.28% de los trabajadores por lo que está categorizado de algo relevante, cuantos están categorizados un 14.28% por lo que está caracterizado de algo relevante, superación postgraduada con un 14.28% por lo que está caracterizadas como algo

relevante, experiencia profesional como relevante ya que la mayoría de los trabajadores la poseen. La cultura organizacional de la entidad fue evaluada mediante valores compartidos los cuales están definidos por lo que están categorizados de relevante, aptitudes de los trabajadores está categorizado de relevante porque estos se ven reconocidos e identificación de la empresa con los trabajadores fue categorizado como relevante pues la empresa se preocupa por los trabajadores. Posibilidades reales de asimilar estudiantes fue evaluado mediante puesto de trabajo para los estudiantes de práctica donde cuentan con un espacio para los estudiantes por lo que está categorizado de algo relevante, motivación de los trabajadores de la empresa fue categorizada como relevante ya que los trabajadores están en disposición de ayudar a los estudiantes, la alimentación como algo relevante pues se le garantiza el almuerzo pero no tiene la calidad requerida y la existencia de transporte como no relevante pues no hay ni para los trabajadores. El resultado en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento fue evaluado mediante la existencia de grupos investigativos fue categorizado como no relevante ya que no existen y los cursos de capacitación como relevante ya que si tienen posibilidades de superarse por su centro de trabajo.

➤ **Almacenes Universales:**

Almacenes Universales es una unidad docente de la carrera, se aplicaron un conjunto de indicadores (ver anexo # 24) que van a permitir proponer si pasa a ser una entidad laboral de base o se queda como una unidad docente. La función de la entidad es de servicio y está evaluada según miembros de esta como muy relevante por su desempeño. El nivel productivo, tecnológico y económico fue evaluado mediante la instalación de software profesional de contabilidad y tecnología de punta para realizar sus operaciones de almacenamiento, por lo que está categorizado de muy relevante y la tecnología de avanzada que posee la empresa está bien actualizada por lo que está categorizada de muy relevante. La relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional fue evaluada mediante los siguientes criterios de medida como son: costo es una materia que no se lleva con tanta profundidad pero los

trabajadores están dispuestos a ayudarlos por lo que se categorizó de bastante relevante, finanzas solo se llevan a cabo algunas de las operaciones pero se le enseña por lo que está categorizado de bastante relevante, auditoria tampoco se lleva con tanta profundidad, no tienen auditores internos se evalúa de algo relevante y contabilidad fue categorizada de bastante relevante porque se le enseñan todo el proceso contable. El nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en sus escenarios laborales fue evaluado mediante el total de trabajadores, cuantos son graduados de nivel superior un gran por ciento de los trabajadores por lo que está categorizado de bastante relevante, resultado de la evaluación fue excepcional por lo que se categorizó de bastante relevante y cuantos tienen evaluaciones adecuadas fue categorizada como bastante relevante pues casi el total de los trabajadores obtuvieron esta calificación. El nivel formativo y experiencia de los profesionales del área económica fue evaluado mediante total de trabajadores, graduados de nivel superior un gran número de los trabajadores por lo que está categorizado de bastante relevante, cuantos están categorizados un 25% por lo que está caracterizado de bastante relevante, superación postgraduada la gran mayoría de los trabajadores por lo que está categorizado de bastante relevante, experiencia profesional está caracterizada como bastante relevante ya que casi la totalidad de los trabajadores cuentan con ella. La cultura organizacional de la entidad fue evaluada mediante valores compartidos los cuales están bien definidos por lo que está categorizado de muy relevante e identificación de la empresa con los trabajadores fue categorizado como muy relevante por la atención que reciben los trabajadores de la empresa y las aptitudes de los trabajadores como bastante relevante ya que se ven bien identificados. Posibilidades reales de asimilar estudiantes fue evaluado mediante puesto de trabajo para los estudiantes de práctica que cuentan un una ubicación segura por lo que está categorizada de muy relevante, la motivación de los trabajadores de la empresa es muy buena ya que siempre están dispuestos a ayudar a los estudiantes por lo que está categorizado de muy relevante, la alimentación está bien segura por lo que está categorizada de muy relevante y la existencia de transporte fue categorizada como muy relevante ya que si existe. El resultado en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento



fue evaluado mediante la existencia de grupos investigativos, se realizan varias investigaciones en el área del conocimiento incluidos Trabajos de Diploma, por lo que está categorizado de relevante y los cursos de capacitación fueron categorizados como muy relevante pues los trabajadores poseen grandes posibilidades de superarse por su centro de trabajo.

#### **2.4: Propuesta de las unidades docentes y entidades laborales de base para la Carrera Contabilidad y Finanzas en el modelo presencial.**

Después de haber aplicado el conjunto de indicadores en algunas de las empresas declaradas por la carrera como unidades docentes y entidades laborales de base, y hacer la ponderación teniendo en cuenta que, se considera unidad docente la que tenga la mayor cantidad de elementos evaluados en las categorías de: C1, C2 y entidad laboral de base la que tenga la mayor parte de sus elementos evaluados en: C3, C4 y C5, se obtienen los siguientes resultados:

##### **Se mantienen como Unidades Docentes:**

- Almacenes Universales.
- El Grupo Empresarial de la Construcción.
- La Fábrica 26 de Julio.
- La CANEC.
- Cubataxi.

##### **Quedaron como Entidades Laborales de Base:**

- Cerámica Blanca.
- Correo de Cuba.
- Comunales Municipales.
- ECOI 9.

- Empresa Productora y Distribuidora de Alimentos.
- Empresa Provincial de Transporte.
- BANDEC.
- Policlínico Díaz Legraz.
- Empresa Eléctrica.

## CONCLUSIONES

1. La unidad docente contribuye al uso racional de los recursos humanos y materiales de ambas partes, y constituye la forma superior de la combinación del estudio con el trabajo, dado que permite crear las condiciones para alcanzar la máxima expresión de la integración docencia - producción - investigación.
2. Es condición esencial para el buen desarrollo de la Disciplina Principal Integradora de la carrera que exista un diseño adecuado de la red de unidades docentes y entidades laborales de base donde ubicar a los estudiantes para el desarrollo de habilidades profesionales, acordes con los modos de actuación.
3. Se presentan los rasgos que deben caracterizar a las unidades docentes, que nos permite diferenciarlas de las entidades laborales de base.
4. Se presenta un conjunto de indicadores y criterios de medida para el diagnóstico y determinación de las Unidades Docentes y Entidades Laborales de Base para la formación laboral y profesional de los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Contabilidad y Finanzas.
5. La aplicación de los indicadores a algunas de las empresas en la que los estudiantes de la Carrera Contabilidad y Finanzas realizan el componente laboral investigativo permitió proponer que de 14 entidades evaluadas solo 5 reunían las condiciones como Unidades Docentes y las restantes 9 como Entidades Laborales de Base.

## **RECOMENDACIONES**

Después de presentar y evaluar un conjunto de indicadores en el grupo de entidades seleccionadas y determinar las Unidades Docentes y Entidades laborales de Base se hacen las siguientes recomendaciones.

1. Seguir perfeccionando los indicadores, incorporando nuevos criterios de medida que permita mayor profundización en este trabajo.
2. Someter a estos criterios de evaluación al total de entidades con las que la Carrera tiene relación, ya sean unidades docentes o entidades laborales de base.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Aguilera García, Luís Orlando. La articulación Universidad – Sociedad. Tesis para tratar el cambio en las Universidades. Revista Cubana de Educación Superior. Nro 3 - Dic 2000.
2. Álvarez, C. Fundamentos Teóricos de la Didáctica de la Educación Superior Cubana, apuntes para un libro de texto.1990.
3. Álvarez de Zayas C. Fundamentos Teóricos de la Dirección del Proceso Docente Educativo en la Educación Superior Cubana. MES. Habana. 1989.
4. Álvarez de Zayas, C. La Escuela en la Vida. 3ra. Edición, Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de La Habana, Cuba 1999.
5. Álvarez de Zayas, C: La Universidad. Sus procesos y sus leyes. Curso 20. Pedagogía 97 Ciudad de La Habana. Cuba. 1997.
6. Álvarez de Zayas, C: La Pedagogía como Ciencia. Editorial Félix Varela. 1998.
7. Álvarez de Zayas, C: Para una Escuela de Excelencia. Monografía. CEES Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. 1994.
8. Addnine Fernández, Fátima: Didáctica y Currículum: Análisis de una Experiencia. Editorial AB, Potosí, Bolivia, 1997.
9. Borrás, F. y otros autores. Cuba: Contabilidad, Auditoria y Fiscalidad. Propuesta de desarrollo. Facultad de Contabilidad y Finanzas. Universidad de La Habana. 1995.
10. Castro Ruz, Fidel. Acto de Oficial de Inauguración del Curso Escolar 2002-2003. 16 de septiembre del 2002
11. Castro Ruz, Fidel. II Taller Nacional “La Universidad en la Batalla de Ideas”. 17 y 18 de enero del 2002.
12. Didáctica de los Valores. En: II Taller Nacional sobre trabajo político ideológico en la Universidad. Informe resumen anual. MES. Curso 1996-97 Páginas 37-46 Editorial Félix Várela. La Habana 1998.
13. Fraga Rodríguez, R. Diseño Curricular: Modelación del Proceso de Formación de Profesionales Técnicos ISPETP, Ciudad de La Habana 1996.
14. Fuentes, H., Pérez, L., Mestre U., Dinámica del Proceso Docente Educativo. Monografía. Universidad de Oriente. 1995-1996

15. Galea, F. Monografía sobre la Contabilidad como Ciencia. ISTH. 1994.
16. Garcet Reyes, Zailí; Zaldivar Figueredo, Noelvis: Perfeccionamiento del Diseño Curricular del Componente Laboral de la Carrera de Contabilidad y Finanzas. Trabajo de Diploma. Universidad de Holguín. 2002
17. Lamorú Torres, Pablo; Estévez Corval, Rubert: Taller Simulado para La Asignatura Práctica del Contador I. Trabajo de Diploma. Universidad de Holguín. 2001
18. Lazo Machado, J. La universidad al servicio de la sociedad. Sucre. Bolivia. 1996.
19. Mayo, Carlos. Contabilidad Analítica. Editorial Mc Graw. España. 1992.
20. Munilla, F. Elaboración de una Metodología para la formación de habilidades profesionales a través de la disciplina Principal Integradora de la Carrera de Contabilidad y Finanzas en el ejemplo de la asignatura terminal de dicha disciplina. Tesis en opción del grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Holguín. 1996.
21. MES. Modelo del Profesional. Licenciatura en Contabilidad y Finanzas. Plan de Estudio "C". Universidad de la Habana.
22. Reglamento para la Evaluación y Acreditación de Carreras Universitarias. Ministerio de Educación Superior. Cuba. 2001
23. Revista Cubana de Educación Superior. Nro 3 - Dic 2000. Artículo sobre Universidad - Sociedad.
24. Sitio WEB de la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas <http://www.udv.edu.cu>.
25. Torres, M y C. Álvarez. (1992) El perfeccionamiento de la Educación Superior Cubana, sus tendencias actuales. Revista Cubana de Educación Superior. Vol. 13. No. La Habana.
26. Vecino Alegret, Fernando: XX Seminario de perfeccionamiento para dirigentes nacionales de la Educación Superior. ENPES. 1999.
27. Vecino Alegret, F. "Las Universidades Retos y Perspectivas" Palacio de Convenciones, Ciudad de la Habana, 5 de febrero de 2003.
28. Vecino Alegret, F. Papel de la universidad en el desarrollo social y económico del país. Revista Cubana de Educación Superior. Vol. 13. No. 3. 1993.

29. <http://www.sectec.udg.mx/retosyexpec/Ponencias%20Generales/Ponencia113.doc> - La vinculación universidad – industria y su contribución a la formación de valores profesionales en la carrera de ingeniería química. Autores: Ing. Neyda Om Tapanes, Ing. Carlos Ernesto Losada Prieto Institución Universitaria: Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría, La Habana, Cuba. Revisado en la semana del 19 – 25 de enero del 2009.
30. <http://revistas.mes.edu.cu/Pedagogia-Universitaria/articulos/2002/4/189402403.pdf>  
Revista Pedagogía Universitaria Vol. 7 No. 4 2002. Las unidades docentes en el proceso de formación de los profesionales universitarios. Situación actual y perspectiva. Autor: Jorge Luís Herrera Fuentes. Master en Ciencias Pedagógicas. Universidad Hermanos Saiz Montes de Oca de Pinar del Río.
31. <http://revistas.mes.edu.cu/PedagogiaUniversitaria/articulos/2002/4/189402403.pdf>  
Revista Pedagogía Universitaria Vol. 3 No. 4. 1998
32. <http://googleads.g.doubleclick.net/pagead/ads?> Consultada el día 15/05/09
33. [http://planeacionempresarial.org/web/modules/trip\\_search/popupcalendar/calendar.js](http://planeacionempresarial.org/web/modules/trip_search/popupcalendar/calendar.js)  
Consultada el día 15/05/09.
34. <http://www.granma.cubaweb.cu><http://www.granma.cubasi.cu> Consultada el día 15/05/09.
35. <http://granma.co.cu> Consultada el día 15/05/09.
36. <http://www.reduc.edu.cu> Consultada el día 15/05/09.

## ANEXOS

### Anexo # 1 Disciplina Principal Integradora Plan C

Asignaturas	Semestre	Fondo de tiempo
Práctica profesional del contador I	2	60
Práctica profesional del contador II	4	200
Práctica profesional del contador III	6	240
Práctica profesional del contador IV	8	320
Práctica profesional del contador V	10	960
Total		1 780 horas



Anexo # 2 Disciplina Principal Integradora Plan D

ASIGNATURA	AÑO ACADEMICO	HORAS TOTALES	EXAMEN FINAL	TRABAJO CURSO
Práctica Profesional del Contador I	1	100	NO	SI
Práctica Profesional del Contador II.	2	240	NO	SI
Práctica Profesional del Contador III.	3	280	NO	SI
Metodología de la Investigación.	3	30	NO	NO
Práctica Profesional del Contador IV.	4	320	NO	SI
Práctica Profesional del Contador V	5	450	NO	SI
TOTAL		1400		

### ANEXO # 3

#### Encuesta

Estudiante: El centro de estudio para el perfeccionamiento de la Educación Superior y la carrera de Contabilidad y Finanzas realizan una investigación dirigida a perfeccionar la formación del profesional en su entorno laboral, le estamos solicitando responda con honestidad el siguiente cuestionario con lo que estará colaborando con nuestro empeño, por lo que le quedamos muy agradecidos.

Año que cursa: \_\_\_\_\_.

1. ¿En que empresa ha realizado su componente laboral investigativo?

---

---

---

2. ¿Conoció con claridad antes de cada salida para el componente laboral investigativo los objetivos del mismo?

Si \_\_\_\_\_. No \_\_\_\_\_. Medianamente \_\_\_\_\_.

3. ¿Cómo evalúa el cumplimiento de los objetivos de las prácticas?

E \_\_\_\_\_. MB \_\_\_\_\_. B \_\_\_\_\_. R \_\_\_\_\_. M \_\_\_\_\_.

4. Al evaluar su nivel de satisfacción con lo realizado en la empresa. Usted se siente.

Muy satisfecho \_\_\_\_\_. Satisfecho \_\_\_\_\_. Insatisfecho \_\_\_\_\_.

5. Mencione tres sugerencias para perfeccionar el componente laboral investigativo.

---

---

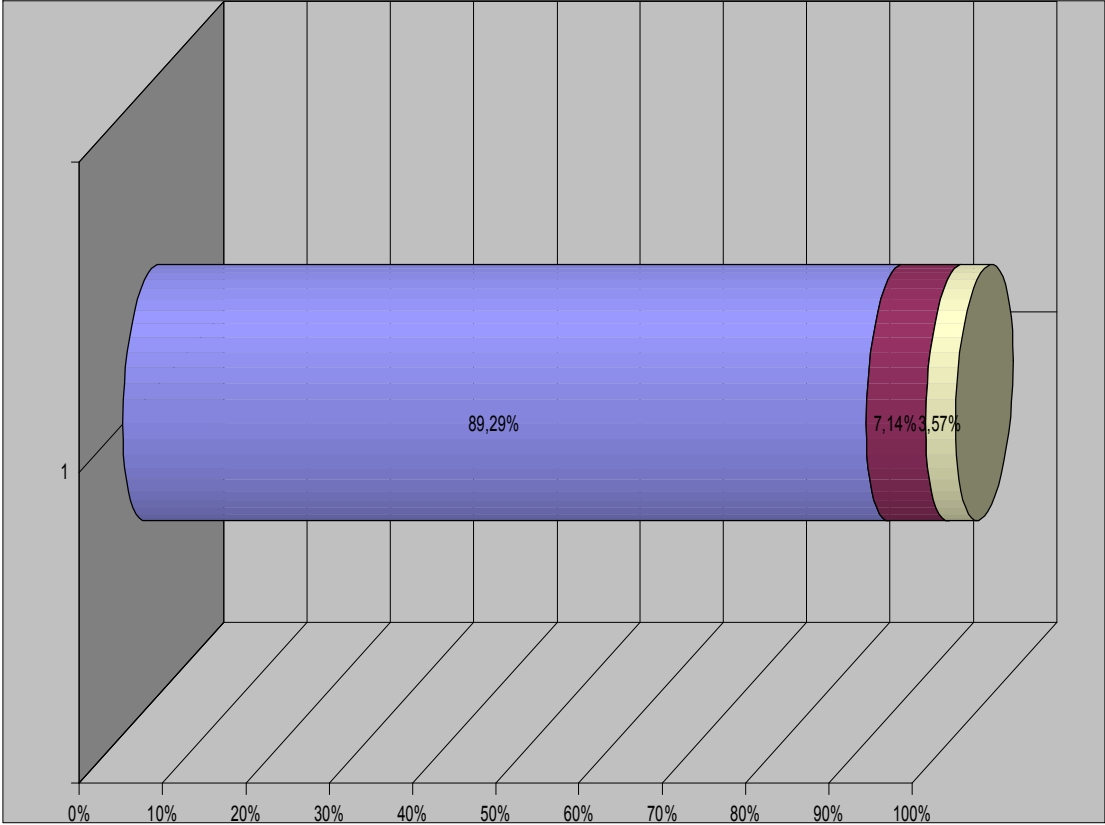
---

---

---

Anexo # 4

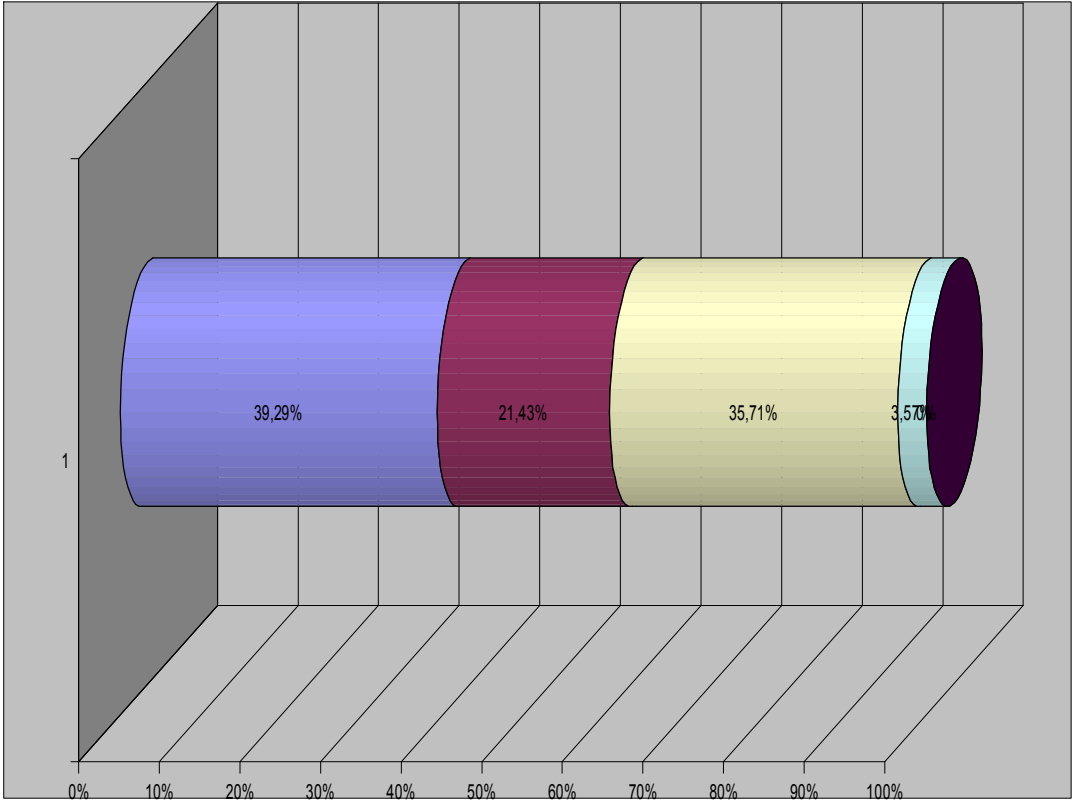
Conocimiento de los objetivos del componente laboral investigativo



■ si 25 estudiantes   ■ no 2 estudiantes   ■ medianamente 1 estudiante

Anexo # 5

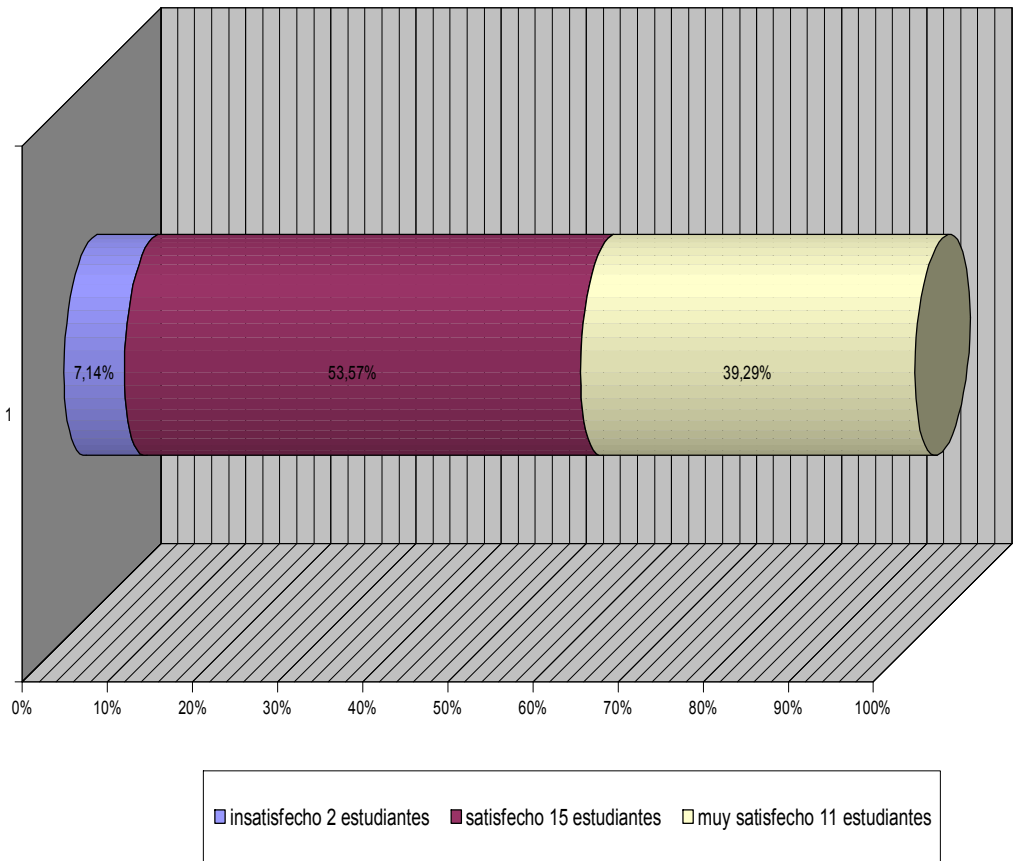
Cumplimiento de los objetivos de las prácticas



■ E 11 estudiantes	■ MB 6 estudiantes	■ B 10 estudiantes	■ R 1 estudiante	■ M 0 estudiante
--------------------	--------------------	--------------------	------------------	------------------

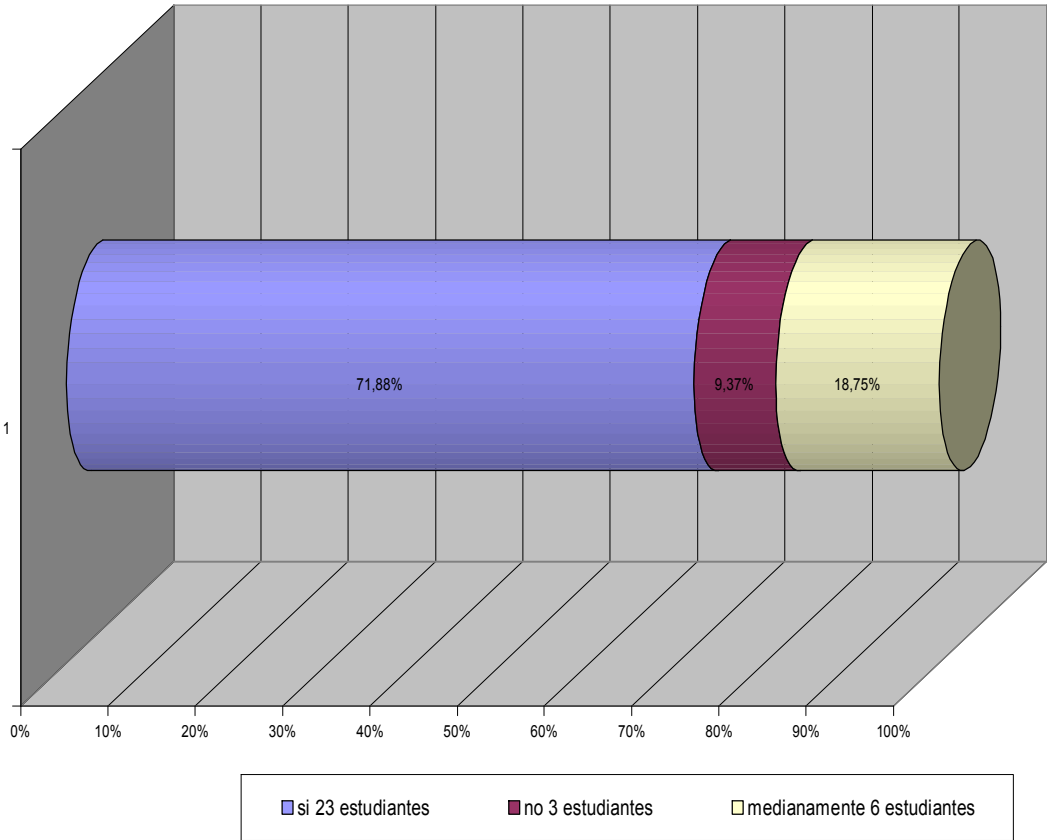
Anexo # 6

Satisfacción con lo realizado en la empresa



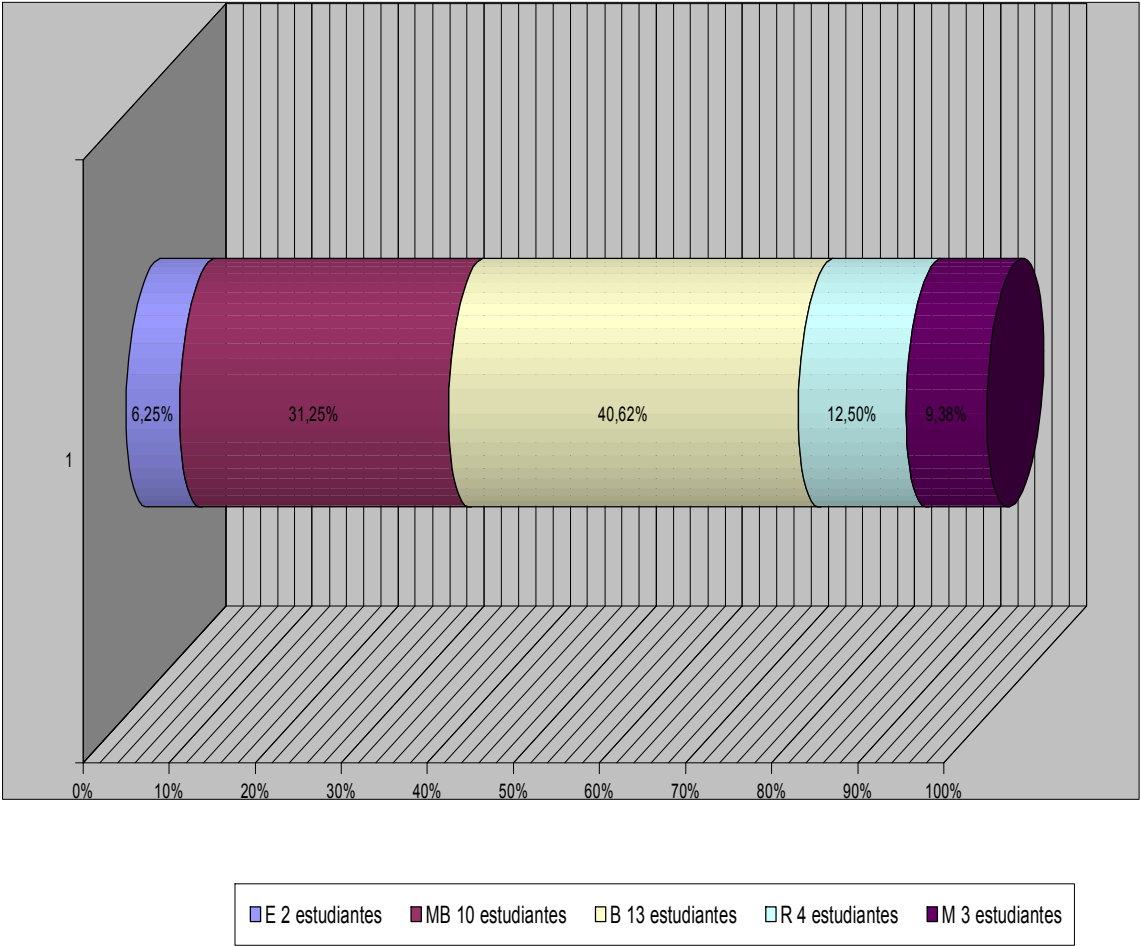
Anexo # 7

Conocimiento de los objetivos del componente laboral investigativo



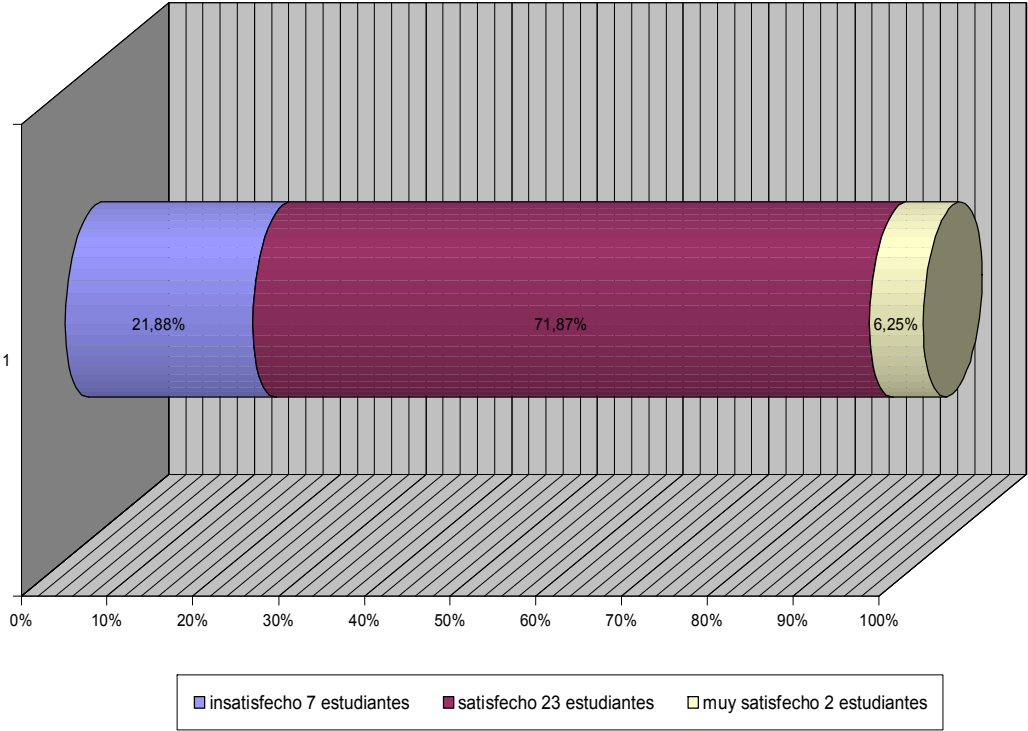
Anexo # 8

Cumplimiento con los objetivos de la práctica



Anexo # 9

Satisfacción con lo realizado en la empresa





## ANEXO # 10 INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN DE LAS UNIDADES DOCENTES Y LAS ENTIDADES LABORALES DE BASE

Propuesta potencial de empresa: -----.

Municipio en que se encuentra: -----.

Provincia en que se encuentra: -----.

Marque con una (x) la categoría que usted considere atendiendo a la clasificación siguiente:

C1: Muy Relevante C2: Bastante Relevante C3: Relevante

C4: Algo Relevante C5: No Relevante.

ELEMENTOS PARA SELECCIONAR A LA UNIDAD DOCENTE O LA ENTIDAD LABORAL BASE	INDICADORES DE EVALUACIÓN				
	C1	C2	C3	C4	C5
<b>1. Funciones productivas o de servicio de la entidad.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercial.</li> <li>• Presupuestada.</li> <li>• De servicio.</li> <li>• Productora.</li> </ul>					
<b>2. Nivel de desarrollo productivo, tecnológico y económico.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si instalados software de contabilidad.</li> <li>• Si la tecnología es de punta.</li> </ul>					
<b>3. Relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costo.</li> <li>• Contabilidad.</li> <li>• Finanzas.</li> <li>• Auditoria.</li> </ul>					
<b>4. Nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en esos escenarios laborales.</b>					

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Cuantos son graduados de nivel superior.</li> <li>• Resultados de la evaluación.</li> <li>• Cuantos tienen evaluaciones adecuadas.</li> </ul>					
<p><b>5. Nivel formativo y experiencias de los profesionales del área económica.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Graduados de nivel superior.</li> <li>• Experiencias profesionales.</li> <li>• Cuantos están categorizados.</li> <li>• Superación postgraduada.</li> </ul>					
<p><b>6. Cultura organizacional de la entidad.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores compartidos.</li> <li>• Aptitudes de los trabajadores.</li> <li>• Identificación de la empresa con los trabajadores.</li> </ul>					
<p><b>7. Posibilidades reales de asimilar estudiantes.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto de trabajo.</li> <li>• Existencia de transporte.</li> <li>• Alimentación</li> <li>• Motivación por parte de los trabajadores de la empresa.</li> </ul>					
<p><b>8. Resultados en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de grupos investigativos.</li> <li>• Si reciben cursos de capacitación.</li> </ul>					

Anexo # 11

➤ BANDEC:

ELEMENTOS PARA SELECCIONAR A LA UNIDAD DOCENTE O LA ENTIDAD LABORAL BASE	INDICADORES DE EVALUACIÓN				
	Muy Relevante	Bastante Relevante	Relevante	Algo Relevante	No Relevante
<b>1. Funciones productivas o de servicio de la entidad.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercial.</li> <li>• Presupuestada.</li> <li>• De servicio.</li> <li>• Productora.</li> </ul>			X		
<b>2. Nivel de desarrollo productivo, tecnológico y económico.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si instalados software profesional de contabilidad.</li> <li>• Si la tecnología es de punta.</li> </ul>			X X		
<b>3. Relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costo.</li> <li>• Contabilidad.</li> <li>• Finanzas.</li> <li>• Auditoria.</li> </ul>		X	X X X		
<b>4. Nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en esos</b>					

<p><b>escenarios laborales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Cuantos son graduados de nivel superior.</li> <li>• Resultados de la evaluación.</li> <li>• Cuantos tienen evaluaciones adecuadas.</li> </ul>			<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p>	
<p><b>5. Nivel formativo y experiencias de los profesionales del área económica.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Graduados de nivel superior.</li> <li>• Experiencias profesionales.</li> <li>• Cuantos están categorizados.</li> <li>• Superación postgraduada.</li> </ul>			<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>	
<p><b>6. Cultura organizacional de la entidad.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores compartidos.</li> <li>• Aptitudes de los trabajadores.</li> <li>• Identificación de la empresa con los trabajadores.</li> </ul>			<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>		
<p><b>7. Posibilidades reales de asimilar estudiantes.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto de trabajo.</li> <li>• Existencia de transporte.</li> <li>• Alimentación</li> <li>• Motivación por parte de los trabajadores de la empresa.</li> </ul>			<p>X</p> <p>X</p>		<p>X</p> <p>X</p>
<p><b>8. Resultados en la realización y</b></p>					

<p>aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de grupos investigativos.</li> <li>• Si reciben cursos de capacitación.</li> </ul>			X		X
--	--	--	---	--	---

## ANEXO # 12

### ➤ Empresa Provincial de Transporte:

ELEMENTOS PARA SELECCIONAR A LA UNIDAD DOCENTE O LA ENTIDAD LABORAL BASE	INDICADORES DE EVALUACIÓN				
	Muy Relevante	Bastante Relevante	Relevante	Algo Relevante	No Relevante
<b>1. Funciones productivas o de servicio de la entidad.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercial.</li> <li>• Presupuestada.</li> <li>• De servicio.</li> <li>• Productora.</li> </ul>			X		
<b>2. Nivel de desarrollo productivo, tecnológico y económico.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si instalados software profesional de contabilidad.</li> <li>• Si la tecnología es de punta.</li> </ul>				X  X	
<b>3. Relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costo.</li> <li>• Contabilidad.</li> <li>• Finanzas.</li> <li>• Auditoria.</li> </ul>			X	X  X X	X

<p><b>4. Nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en esos escenarios laborales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Cuantos son graduados de nivel superior.</li> <li>• Resultados de la evaluación.</li> <li>• Cuantos tienen evaluaciones adecuadas.</li> </ul>			X	X	X
<p><b>5. Nivel formativo y experiencias de los profesionales del área económica.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Graduados de nivel superior.</li> <li>• Experiencias profesionales.</li> <li>• Cuantos están categorizados.</li> <li>• Superación postgraduada.</li> </ul>				X	X X X
<p><b>6. Cultura organizacional de la entidad.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores compartidos.</li> <li>• Aptitudes de los trabajadores.</li> <li>• Identificación de la empresa con los trabajadores.</li> </ul>			X X X		
<p><b>7. Posibilidades reales de asimilar estudiantes.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto de trabajo.</li> <li>• Existencia de transporte.</li> <li>• Alimentación</li> </ul>			X X		X

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación por parte de los trabajadores de la empresa.</li> </ul>					X
<p><b>8. Resultados en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de grupos investigativos.</li> <li>• Si reciben cursos de capacitación.</li> </ul>					X



## ANEXO # 13

### ➤ Grupo Empresarial de la Construcción:

ELEMENTOS PARA SELECCIONAR A LA UNIDAD DOCENTE O LA ENTIDAD LABORAL BASE	INDICADORES DE EVALUACIÓN				
	Muy Relevante	Bastante Relevante	Relevante	Algo Relevante	No Relevante
<b>1. Funciones productivas o de servicio de la entidad.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercial.</li> <li>• Presupuestada.</li> <li>• De servicio.</li> <li>• Productora.</li> </ul>			X X		
<b>2. Nivel de desarrollo productivo, tecnológico y económico.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si instalados software profesional de contabilidad.</li> <li>• Si la tecnología es de punta.</li> </ul>				X X	
<b>3. Relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costo.</li> <li>• Contabilidad.</li> <li>• Finanzas.</li> <li>• Auditoria.</li> </ul>	X X X			X	
<b>4. Nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en esos escenarios laborales.</b>					

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Cuantos son graduados de nivel superior.</li> <li>• Resultados de la evaluación.</li> <li>• Cuantos tienen evaluaciones adecuadas.</li> </ul>		X	X		
<p><b>5. Nivel formativo y experiencias de los profesionales del área económica.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Graduados de nivel superior.</li> <li>• Experiencias profesionales.</li> <li>• Cuantos están categorizados.</li> <li>• Superación postgraduada.</li> </ul>	X			X  X X	
<p><b>6. Cultura organizacional de la entidad.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores compartidos.</li> <li>• Aptitudes de los trabajadores.</li> <li>• Identificación de la empresa con los trabajadores.</li> </ul>	X X	X			
<p><b>7. Posibilidades reales de asimilar estudiantes.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto de trabajo.</li> <li>• Existencia de transporte.</li> <li>• Alimentación.</li> <li>• Motivación por parte de los trabajadores de la empresa.</li> </ul>	X  X			X	X
<p><b>8. Resultados en la realización y</b></p>					

<p>aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Existencia de grupos investigativos.</li><li>• Si reciben cursos de capacitación.</li></ul>					X
---	--	--	--	--	---

**ANEXO # 14**

➤ **Empresa Eléctrica:**

ELEMENTOS PARA SELECCIONAR A LA UNIDAD DOCENTE O LA ENTIDAD LABORAL BASE	INDICADORES DE EVALUACIÓN				
	Muy Relevante	Bastante Relevante	Relevante	Algo Relevante	No Relevante
<b>1. Funciones productivas o de servicio de la entidad.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercial.</li> <li>• Presupuestada.</li> <li>• De servicio.</li> <li>• Productora.</li> </ul>			X  X		
<b>2. Nivel de desarrollo productivo, tecnológico y económico.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si instalados software profesional de contabilidad.</li> <li>• Si la tecnología es de punta.</li> </ul>			X	X	
<b>3. Relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costo.</li> <li>• Contabilidad.</li> <li>• Finanzas.</li> <li>• Auditoria.</li> </ul>		X	X  X	X	
<b>4. Nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en esos escenarios laborales.</b>					

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Cuantos son graduados de nivel superior.</li> <li>• Resultados de la evaluación.</li> <li>• Cuantos tienen evaluaciones adecuadas.</li> </ul>	X	X	X		
<p><b>5. Nivel formativo y experiencias de los profesionales del área económica.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Graduados de nivel superior.</li> <li>• Experiencias profesionales.</li> <li>• Cuantos están categorizados.</li> <li>• Superación postgraduada.</li> </ul>			X X	X	X
<p><b>6. Cultura organizacional de la entidad.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores compartidos.</li> <li>• Aptitudes de los trabajadores.</li> <li>• Identificación de la empresa con los trabajadores.</li> </ul>			X X X		
<p><b>7. Posibilidades reales de asimilar estudiantes.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto de trabajo.</li> <li>• Existencia de transporte.</li> <li>• Alimentación</li> <li>• Motivación por parte de los trabajadores de la empresa.</li> </ul>			X  X X		X
<p><b>8. Resultados en la realización y</b></p>					

aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento. <ul style="list-style-type: none"><li>• Existencia de grupos investigativos.</li><li>• Si reciben cursos de capacitación.</li></ul>					X
---	--	--	--	--	---

## ANEXO # 15

➤ Fabrica 26 de Julio:

ELEMENTOS PARA SELECCIONAR A LA UNIDAD DOCENTE O LA ENTIDAD LABORAL BASE	INDICADORES DE EVALUACIÓN				
	Muy Relevante	Bastante Relevante	Relevante	Algo Relevante	No Relevante
<b>1. Funciones productivas o de servicio de la entidad.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercial.</li> <li>• Presupuestada.</li> <li>• De servicio.</li> <li>• Productora.</li> </ul>		X			
<b>2. Nivel de desarrollo productivo, tecnológico y económico.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si instalados software profesional de contabilidad.</li> <li>• Si la tecnología es de punta.</li> </ul>			X		X
<b>3. Relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costo.</li> <li>• Contabilidad.</li> <li>• Finanzas.</li> <li>• Auditoria.</li> </ul>	X X		X X		
<b>4. Nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en esos</b>					

<p><b>escenarios laborales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Cuantos son graduados de nivel superior.</li> <li>• Resultados de la evaluación.</li> <li>• Cuantos tienen evaluaciones adecuadas.</li> </ul>		<p>X X</p>		<p>X</p>	
<p><b>5. Nivel formativo y experiencias de los profesionales del área económica.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Graduados de nivel superior.</li> <li>• Experiencias profesionales.</li> <li>• Cuantos están categorizados.</li> <li>• Superación postgraduada.</li> </ul>			<p>X X X</p>	<p>X</p>	
<p><b>6. Cultura organizacional de la entidad.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores compartidos.</li> <li>• Aptitudes de los trabajadores.</li> <li>• Identificación de la empresa con los trabajadores.</li> </ul>	<p>X X</p>		<p>X</p>		
<p><b>7. Posibilidades reales de asimilar estudiantes.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto de trabajo.</li> <li>• Existencia de transporte.</li> <li>• Alimentación</li> <li>• Motivación por parte de los trabajadores de la empresa.</li> </ul>	<p>X X X</p>		<p>X</p>		



<p><b>8. Resultados en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Existencia de grupos investigativos.</li><li>• Si reciben cursos de capacitación.</li></ul>					X
--	--	--	--	--	---

**ANEXO # 16**

➤ **Correo de Cuba:**

ELEMENTOS PARA SELECCIONAR A LA UNIDAD DOCENTE O LA ENTIDAD LABORAL BASE	INDICADORES DE EVALUACIÓN				
	Muy Relevante	Bastante Relevante	Relevante	Algo Relevante	No Relevante
<b>1. Funciones productivas o de servicio de la entidad.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercial.</li> <li>• Presupuestada.</li> <li>• De servicio.</li> <li>• Productora.</li> </ul>	X				
<b>2. Nivel de desarrollo productivo, tecnológico y económico.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si instalados software profesional de contabilidad.</li> <li>• Si la tecnología es de punta.</li> </ul>			X		X
<b>3. Relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costo.</li> <li>• Contabilidad.</li> <li>• Finanzas.</li> <li>• Auditoria.</li> </ul>			X	X	
<b>4. Nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en esos escenarios laborales.</b>					

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Cuantos son graduados de nivel superior.</li> <li>• Resultados de la evaluación.</li> <li>• Cuantos tienen evaluaciones adecuadas.</li> </ul>	X		X		X
<p><b>5. Nivel formativo y experiencias de los profesionales del área económica.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Graduados de nivel superior.</li> <li>• Experiencias profesionales.</li> <li>• Cuantos están categorizados.</li> <li>• Superación postgraduada.</li> </ul>		X		X  X	X
<p><b>6. Cultura organizacional de la entidad.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores compartidos.</li> <li>• Aptitudes de los trabajadores.</li> <li>• Identificación de la empresa con los trabajadores.</li> </ul>				X X	X
<p><b>7. Posibilidades reales de asimilar estudiantes.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto de trabajo.</li> <li>• Existencia de transporte.</li> <li>• Alimentación</li> <li>• Motivación por parte de los trabajadores de la empresa.</li> </ul>			X	X	X X
<p><b>8. Resultados en la realización y</b></p>					

<p>aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Existencia de grupos investigativos.</li><li>• Si reciben cursos de capacitación.</li></ul>			X		
---	--	--	---	--	--

**ANEXO # 17**

➤ **CANEC:**

ELEMENTOS PARA SELECCIONAR A LA UNIDAD DOCENTE O LA ENTIDAD LABORAL BASE	INDICADORES DE EVALUACIÓN				
	Muy Relevante	Bastante Relevante	Relevante	Algo Relevante	No Relevante
<b>1. Funciones productivas o de servicio de la entidad.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercial.</li> <li>• Presupuestada.</li> <li>• De servicio.</li> <li>• Productora.</li> </ul>		X			
<b>2. Nivel de desarrollo productivo, tecnológico y económico.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si instalados software profesional de contabilidad.</li> <li>• Si la tecnología es de punta.</li> </ul>		X  X			
<b>3. Relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costo.</li> <li>• Contabilidad.</li> <li>• Finanzas.</li> <li>• Auditoria.</li> </ul>	X		X X	X	
<b>4. Nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en esos</b>					

<p><b>escenarios laborales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Cuantos son graduados de nivel superior.</li> <li>• Resultados de la evaluación.</li> <li>• Cuantos tienen evaluaciones adecuadas.</li> </ul>		<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>			
<p><b>5. Nivel formativo y experiencias de los profesionales del área económica.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Graduados de nivel superior.</li> <li>• Experiencias profesionales.</li> <li>• Cuantos están categorizados.</li> <li>• Superación postgraduada.</li> </ul>			<p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	
<p><b>6. Cultura organizacional de la entidad.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores compartidos.</li> <li>• Aptitudes de los trabajadores.</li> <li>• Identificación de la empresa con los trabajadores.</li> </ul>		<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>			
<p><b>7. Posibilidades reales de asimilar estudiantes.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto de trabajo.</li> <li>• Existencia de transporte.</li> <li>• Alimentación</li> <li>• Motivación por parte de los trabajadores de la empresa.</li> </ul>	<p>X</p> <p>X</p>		<p>X</p>	<p>X</p>	

<p><b>8. Resultados en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Existencia de grupos investigativos.</li><li>• Si reciben cursos de capacitación.</li></ul>		X			
--	--	---	--	--	--

## ANEXO # 18

### ➤ Cerámica Blanca:

ELEMENTOS PARA SELECCIONAR A LA UNIDAD DOCENTE O LA ENTIDAD LABORAL BASE	INDICADORES DE EVALUACIÓN				
	Muy Relevante	Bastante Relevante	Relevante	Algo Relevante	No Relevante
<b>1. Funciones productivas o de servicio de la entidad.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercial.</li> <li>• Presupuestada.</li> <li>• De servicio.</li> <li>• Productora.</li> </ul>		X			
<b>2. Nivel de desarrollo productivo, tecnológico y económico.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si instalados software profesional de contabilidad.</li> <li>• Si la tecnología es de punta.</li> </ul>			X X		
<b>3. Relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costo.</li> <li>• Contabilidad.</li> <li>• Finanzas.</li> <li>• Auditoria.</li> </ul>		X X X	X		
<b>4. Nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en esos</b>					



<p><b>escenarios laborales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Cuantos son graduados de nivel superior.</li> <li>• Resultados de la evaluación.</li> <li>• Cuantos tienen evaluaciones adecuadas.</li> </ul>		X	X	X	
<p><b>5. Nivel formativo y experiencias de los profesionales del área económica.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Graduados de nivel superior.</li> <li>• Experiencias profesionales.</li> <li>• Cuantos están categorizados.</li> <li>• Superación postgraduada.</li> </ul>		X		X X X	
<p><b>6. Cultura organizacional de la entidad.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores compartidos.</li> <li>• Aptitudes de los trabajadores.</li> <li>• Identificación de la empresa con los trabajadores.</li> </ul>		X X		X	
<p><b>7. Posibilidades reales de asimilar estudiantes.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto de trabajo.</li> <li>• Existencia de transporte.</li> <li>• Alimentación</li> <li>• Motivación por parte de los trabajadores de la empresa.</li> </ul>	X X		X	X	

<p><b>8. Resultados en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de grupos investigativos.</li> <li>• Si reciben cursos de capacitación.</li> </ul>	X				X
---	---	--	--	--	---

## ANEXO # 19

### ➤ Empresa Productora y Distribuidora de Alimentos:

ELEMENTOS PARA SELECCIONAR A LA UNIDAD DOCENTE O LA ENTIDAD LABORAL BASE	INDICADORES DE EVALUACIÓN				
	Muy Relevante	Bastante Relevante	Relevante	Algo Relevante	No Relevante
<b>1. Funciones productivas o de servicio de la entidad.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercial.</li> <li>• Presupuestada.</li> <li>• De servicio.</li> <li>• Productora.</li> </ul>	X				
<b>2. Nivel de desarrollo productivo, tecnológico y económico.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si instalados software profesional de contabilidad.</li> <li>• Si la tecnología es de punta.</li> </ul>			X	X	
<b>3. Relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costo.</li> <li>• Contabilidad.</li> <li>• Finanzas.</li> <li>• Auditoria.</li> </ul>			X X	X	X
<b>4. Nivel de formación y desempeño</b>					

<p><b>profesional de los sujetos en esos escenarios laborales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Cuantos son graduados de nivel superior.</li> <li>• Resultados de la evaluación.</li> <li>• Cuantos tienen evaluaciones adecuadas.</li> </ul>			<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p>	
<p><b>5. Nivel formativo y experiencias de los profesionales del área económica.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Graduados de nivel superior.</li> <li>• Experiencias profesionales.</li> <li>• Cuantos están categorizados.</li> <li>• Superación postgraduada.</li> </ul>			<p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	
<p><b>6. Cultura organizacional de la entidad.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores compartidos.</li> <li>• Aptitudes de los trabajadores.</li> <li>• Identificación de la empresa con los trabajadores.</li> </ul>		<p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>		
<p><b>7. Posibilidades reales de asimilar estudiantes.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto de trabajo.</li> <li>• Existencia de transporte.</li> <li>• Alimentación</li> <li>• Motivación por parte de los trabajadores de la empresa.</li> </ul>			<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>

<p><b>8. Resultados en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de grupos investigativos.</li> <li>• Si reciben cursos de capacitación.</li> </ul>					X

## ANEXO # 20

### ➤ Comunales Municipales:

ELEMENTOS PARA SELECCIONAR A LA UNIDAD DOCENTE O LA ENTIDAD LABORAL BASE	INDICADORES DE EVALUACIÓN				
	Muy Relevante	Bastante Relevante	Relevante	Algo Relevante	No Relevante
<b>1. Funciones productivas o de servicio de la entidad.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercial.</li> <li>• Presupuestada.</li> <li>• De servicio.</li> <li>• Productora.</li> </ul>				X	
<b>2. Nivel de desarrollo productivo, tecnológico y económico.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si instalados software profesional de contabilidad.</li> <li>• Si la tecnología es de punta.</li> </ul>					X  X
<b>3. Relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costo.</li> <li>• Contabilidad.</li> <li>• Finanzas.</li> <li>• Auditoria.</li> </ul>				X	X X X
<b>4. Nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en esos</b>					

<p><b>escenarios laborales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Cuantos son graduados de nivel superior.</li> <li>• Resultados de la evaluación.</li> <li>• Cuantos tienen evaluaciones adecuadas.</li> </ul>	X	X		X	
<p><b>5. Nivel formativo y experiencias de los profesionales del área económica.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Graduados de nivel superior.</li> <li>• Experiencias profesionales.</li> <li>• Cuantos están categorizados.</li> <li>• Superación postgraduada.</li> </ul>	X			X	X  X
<p><b>6. Cultura organizacional de la entidad.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores compartidos.</li> <li>• Aptitudes de los trabajadores.</li> <li>• Identificación de la empresa con los trabajadores.</li> </ul>			X  X	X	
<p><b>7. Posibilidades reales de asimilar estudiantes.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto de trabajo.</li> <li>• Existencia de transporte.</li> <li>• Alimentación</li> <li>• Motivación por parte de los trabajadores de la empresa.</li> </ul>		X	X		X X

<p><b>8. Resultados en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de grupos investigativos.</li> <li>• Si reciben cursos de capacitación.</li> </ul>		X			X
---	--	---	--	--	---



**ANEXO # 21**

➤ **ECOI 9:**

ELEMENTOS PARA SELECCIONAR A LA UNIDAD DOCENTE O LA ENTIDAD LABORAL BASE	INDICADORES DE EVALUACIÓN				
	Muy Relevante	Bastante Relevante	Relevante	Algo Relevante	No Relevante
<b>1. Funciones productivas o de servicio de la entidad.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercial.</li> <li>• Presupuestada.</li> <li>• De servicio.</li> <li>• Productora.</li> </ul>		X X			
<b>2. Nivel de desarrollo productivo, tecnológico y económico.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si instalados software profesional de contabilidad.</li> <li>• Si la tecnología es de punta.</li> </ul>			X X		
<b>3. Relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costo.</li> <li>• Contabilidad.</li> <li>• Finanzas.</li> <li>• Auditoria.</li> </ul>		X X	X	X	
<b>4. Nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en esos</b>					

<p><b>escenarios laborales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Cuantos son graduados de nivel superior.</li> <li>• Resultados de la evaluación.</li> <li>• Cuantos tienen evaluaciones adecuadas.</li> </ul>			<p>X X</p>	<p>X</p>	
<p><b>5. Nivel formativo y experiencias de los profesionales del área económica.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Graduados de nivel superior.</li> <li>• Experiencias profesionales.</li> <li>• Cuantos están categorizados.</li> <li>• Superación postgraduada.</li> </ul>				<p>X X X X</p>	
<p><b>6. Cultura organizacional de la entidad.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores compartidos.</li> <li>• Aptitudes de los trabajadores.</li> <li>• Identificación de la empresa con los trabajadores.</li> </ul>			<p>X X</p>	<p>X</p>	
<p><b>7. Posibilidades reales de asimilar estudiantes.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto de trabajo.</li> <li>• Existencia de transporte.</li> <li>• Alimentación</li> <li>• Motivación por parte de los trabajadores de la empresa.</li> </ul>			<p>X X X</p>		<p>X</p>

<p><b>8. Resultados en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Existencia de grupos investigativos.</li><li>• Si reciben cursos de capacitación.</li></ul>		X			X
--	--	---	--	--	---

**ANEXO # 22**

➤ **Cubataxi:**

ELEMENTOS PARA SELECCIONAR A LA UNIDAD DOCENTE O LA ENTIDAD LABORAL BASE	INDICADORES DE EVALUACIÓN				
	Muy Relevante	Bastante Relevante	Relevante	Algo Relevante	No Relevante
<b>1. Funciones productivas o de servicio de la entidad.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercial.</li> <li>• Presupuestada.</li> <li>• De servicio.</li> <li>• Productora.</li> </ul>	X   X				
<b>2. Nivel de desarrollo productivo, tecnológico y económico.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si instalados software profesional de contabilidad.</li> <li>• Si la tecnología es de punta.</li> </ul>		X  X			
<b>3. Relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costo.</li> <li>• Contabilidad.</li> <li>• Finanzas.</li> <li>• Auditoria.</li> </ul>		X	X X X		
<b>4. Nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en esos escenarios laborales.</b>					

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Cuantos son graduados de nivel superior.</li> <li>• Resultados de la evaluación.</li> <li>• Cuantos tienen evaluaciones adecuadas.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>X</li> <li>X</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>X</li> </ul>		
<p><b>5. Nivel formativo y experiencias de los profesionales del área económica.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Graduados de nivel superior.</li> <li>• Experiencias profesionales.</li> <li>• Cuantos están categorizados.</li> <li>• Superación postgraduada.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>X</li> <li>X</li> <li>X</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>X</li> </ul>
<p><b>6. Cultura organizacional de la entidad.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores compartidos.</li> <li>• Aptitudes de los trabajadores.</li> <li>• Identificación de la empresa con los trabajadores.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>X</li> <li>X</li> <li>X</li> </ul>		
<p><b>7. Posibilidades reales de asimilar estudiantes.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto de trabajo.</li> <li>• Existencia de transporte.</li> <li>• Alimentación</li> <li>• Motivación por parte de los trabajadores de la empresa.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>X</li> <li>X</li> <li>X</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>X</li> </ul>
<p><b>8. Resultados en la realización y</b></p>					

<p>aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Existencia de grupos investigativos.</li><li>• Si reciben cursos de capacitación.</li></ul>			X		X
---	--	--	---	--	---

**ANEXO # 23**

➤ **Policlínico Díaz Legraz:**

ELEMENTOS PARA SELECCIONAR A LA UNIDAD DOCENTE O LA ENTIDAD LABORAL BASE	INDICADORES DE EVALUACIÓN				
	Muy Relevante	Bastante Relevante	Relevante	Algo Relevante	No Relevante
<b>1. Funciones productivas o de servicio de la entidad.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercial.</li> <li>• Presupuestada.</li> <li>• De servicio.</li> <li>• Productora.</li> </ul>			X		
<b>2. Nivel de desarrollo productivo, tecnológico y económico.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si instalados software profesional de contabilidad.</li> <li>• Si la tecnología es de punta.</li> </ul>					X X
<b>3. Relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costo.</li> <li>• Contabilidad.</li> <li>• Finanzas.</li> <li>• Auditoria.</li> </ul>			X		X X X
<b>4. Nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en esos</b>					

<p><b>escenarios laborales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Cuantos son graduados de nivel superior.</li> <li>• Resultados de la evaluación.</li> <li>• Cuantos tienen evaluaciones adecuadas.</li> </ul>		<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p>		
<p><b>5. Nivel formativo y experiencias de los profesionales del área económica.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Graduados de nivel superior.</li> <li>• Experiencias profesionales.</li> <li>• Cuantos están categorizados.</li> <li>• Superación postgraduada.</li> </ul>		<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>	
<p><b>6. Cultura organizacional de la entidad.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores compartidos.</li> <li>• Aptitudes de los trabajadores.</li> <li>• Identificación de la empresa con los trabajadores.</li> </ul>			<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p>	
<p><b>7. Posibilidades reales de asimilar estudiantes.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto de trabajo.</li> <li>• Existencia de transporte.</li> <li>• Alimentación</li> <li>• Motivación por parte de los trabajadores de la empresa.</li> </ul>			<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>	



<b>8. Resultados en la realización y aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento.</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de grupos investigativos.</li> </ul>					X
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si reciben cursos de capacitación.</li> </ul>					X

## ANEXO # 24

### ➤ Almacenes Universales:

ELEMENTOS PARA SELECCIONAR A LA UNIDAD DOCENTE O LA ENTIDAD LABORAL BASE	INDICADORES DE EVALUACIÓN				
	Muy Relevante	Bastante Relevante	Relevante	Algo Relevante	No Relevante
<b>1. Funciones productivas o de servicio de la entidad.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercial.</li> <li>• Presupuestada.</li> <li>• De servicio.</li> <li>• Productora.</li> </ul>	X				
<b>2. Nivel de desarrollo productivo, tecnológico y económico.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si instalados software profesional de contabilidad.</li> <li>• Si la tecnología es de punta.</li> </ul>	X  X				
<b>3. Relación con la salida profesional que se expresa en el modelo de actuación profesional.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costo.</li> <li>• Contabilidad.</li> <li>• Finanzas.</li> <li>• Auditoria.</li> </ul>		X X X		X	
<b>4. Nivel de formación y desempeño profesional de los sujetos en esos</b>					

<b>escenarios laborales.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Cuantos son graduados de nivel superior.</li> <li>• Resultados de la evaluación.</li> <li>• Cuantos tienen evaluaciones adecuadas.</li> </ul>		X  X  X			
<b>5. Nivel formativo y experiencias de los profesionales del área económica.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total de trabajadores.</li> <li>• Graduados de nivel superior.</li> <li>• Experiencias profesionales.</li> <li>• Cuantos están categorizados.</li> <li>• Superación postgraduada.</li> </ul>		X  X  X  X			
<b>6. Cultura organizacional de la entidad.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores compartidos.</li> <li>• Aptitudes de los trabajadores.</li> <li>• Identificación de la empresa con los trabajadores.</li> </ul>	X  X	X			
<b>7. Posibilidades reales de asimilar estudiantes.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto de trabajo.</li> <li>• Existencia de transporte.</li> <li>• Alimentación</li> <li>• Motivación por parte de los trabajadores de la empresa.</li> </ul>	X  X  X  X				
<b>8. Resultados en la realización y</b>					

<p>aplicación de investigaciones relacionadas con el área del conocimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de grupos investigativos.</li> <li>• Si reciben cursos de capacitación.</li> </ul>	<p>X</p>		<p>X</p>		
--	----------	--	----------	--	--