

## RESUMEN

Para la realización de esta investigación se partió de la siguiente pregunta: ¿Cuál es el estado de las competencias laborales de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira del período 1999-2002 y qué relación tienen estas competencias con el programa de estudios que recibieron durante su formación profesional?

El objetivo fue evaluar las competencias laborales de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira del período 1999-2002 y su relación con la propuesta de formación académica recibida.

Este estudio corresponde a una investigación evaluativa de carácter expofacto por cuanto valora y justifica el desempeño profesional de sus egresados (de 3 años como mínimo y 6 como máximo). Se desarrolla conforme a los criterios de la investigación evaluativa, ya que se establece la relación entre el desempeño práctico de los egresados de Contaduría Pública de la Universidad Libre de Pereira y el programa ofrecido por la institución.

La metodología incluyó la revisión exhaustiva de todos los documentos que sustentan el programa, a través de la construcción de una matriz que relacionó los desarrollos teóricos con las intenciones de formación, la contextualización del proyecto, el análisis de la normatividad actual en criterios de calidad en educación superior y la toma de información a un sector productivo. De igual manera se validó un instrumento para la auto y coevaluación, que dieron lugar a una contrastación y verificación de la información obtenida.

El análisis documental se contrastó con los datos obtenidos en la autoevaluación y la coevaluación, para lograr el objetivo propuesto y dar respuesta al problema de investigación.

Este modelo puede servir de base para otros programas, pues es claro que ellos deben evaluar si lograron o no formar egresados competentes, pero la dificultad radica en encontrar una metodología apropiada para hacerlo. Así que esta investigación aporta en proponer dicha metodología y ponerla a prueba, obteniendo un perfil de las competencias laborales del egresado y estableciendo relaciones de carácter cualitativo con los hallazgos encontrados en la propuesta documental de formación.

**Palabras clave:** competencias laborales, programas de formación universitaria, programa de contaduría, evaluación.

## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones en todos los ámbitos laborales, exigen de sus colaboradores la aplicación de la máxima potencialidad de sus aptitudes para realizar labores con el mejor desempeño posible. Desde esta perspectiva, la demanda de los sectores productivos hacia personas competentes apunta a configurar un perfil del individuo especializado para realizar una función determinada de acuerdo con su área e historial de formación, en un contexto cambiante que requiere soluciones diversas. Este requerimiento de las organizaciones, lleva a repensar la formación profesional, desde las responsabilidades que debe asumir en el ámbito laboral.

En este contexto, las instituciones académicas tienen el deber de cuestionarse permanentemente sobre los aportes de sus programas educativos a la formación de personas competentes que atiendan a su vez las problemáticas sociales.

De esta relación cabe preguntarse ¿hasta dónde la propuesta de formación de las instituciones de educación superior y en particular la de la Universidad Libre en Contaduría Pública contribuye a formar personas competentes y acordes a las necesidades actuales? Problema del cual se ocupó la presente investigación, que corresponde a una evaluación del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira.

Es por esta razón que esta investigación contrastó la propuesta de formación de la Universidad Libre de Pereira y sus efectos en el desempeño laboral de las personas que tienen la responsabilidad de aplicar lo aprendido para generar las soluciones pertinentes, y de esta forma dar sentido a la labor y pertinencia de sus disciplinas y de hecho de las instituciones.

En este caso se estudian las competencias esperadas en el Contador Público y su desempeño en el contexto laboral de los egresados, para evaluar la cercanía o distancia entre dichas propuestas y los desempeños de sus egresados. Esta es una investigación de carácter evaluativo, cuyos resultados ofrecen información valiosa para una toma de decisiones en el programa de formación, en el perfeccionamiento de los programas educativos, cuyo fin es formar mejores personas como trabajadores

## 1. AREA PROBLEMICA

Desde hace algunas décadas el Contador Público era un profesional que tenía una incidencia operacional en el desempeño ocupacional; con el avance tecnológico, el desarrollo de softwares aplicados y la utilización de nuevas herramientas informáticas cambió de manera trascendental el perfil del profesional en esta área; de esta manera el Contador se convierte en un analista de procesos productivos que permite desde su competencia generar cambios significativos en los procesos financieros, comerciales, administrativos y productivos de las empresas del entorno.

Ante este desafío la Universidad Libre Seccional Pereira requiere y ha estado interesada en el desarrollo de investigaciones de carácter evaluativo, de los diferentes programas, para determinar aquellos factores que intervienen en la formación de un profesional competente, desde un interés particular en establecer la relación entre los procesos de formación y las exigencias de calidad y desempeño por parte del sector productivo.

La ejecución efectiva de una investigación evaluativa permite identificar si existen o no rupturas entre los propósitos que se plantean, en cuanto a la formación de un profesional competente y los desempeños que efectivamente tienen los egresados del programa. De tal forma que los resultados permitan la discusión y si es el caso el rediseño de planes y programas contingentes a las problemáticas específicas de formación profesional.

Por lo anteriormente expuesto se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es el estado de las competencias laborales de los egresados del programa de Contaduría Pública del período 1999-2002 y qué relación tienen estas competencias con el programa de estudios que recibieron durante su formación profesional?

Como delimitación cronológica de la investigación se toma como período elegido para establecer el impacto del programa de formación, el pensum vigente para los egresados entre 1999 y el 2002. Es decir, que para el egresado de 1999 transcurrieron seis años y para el graduado en el 2002 pasaron tres años de desempeño laboral profesional, tiempo que en esta investigación, se considera pertinente para establecer un indicador respecto al impacto de su formación académica en las competencias laborales.

## 2. JUSTIFICACIÓN

La calidad, competencias, pertinencia de formación y proyección social son temas recientes que imperativamente requieren de su estudio; desde 1992 con la Ley 30 en Colombia se habla de calidad, acreditación, pertenencia, pertinencia, competencias, entre otros temas; el compromiso social de la educación abarca de manera necesaria el acercamiento del aprendizaje del estudiante con su entorno, el desarrollo de sus competencias, la proyección personal, disciplinar y colectiva y la relación de la educación con los medios de producción, en particular con los medios económicos. Para dar cumplimiento a ello se deben hacer explícitos los proyectos y mecanismos que favorezcan la interacción con su entorno; inclusive con la creación del observatorio laboral a partir del año 2004.<sup>1</sup> En este contexto, las Instituciones de Educación Superior (IES) deben identificar las necesidades reales del sector productivo y dar así una educación con criterios de pertinencia y competitividad.

Más allá de esta exigencia, es evidente hoy, el reclamo de la sociedad en cuanto al rol que debe cumplir la educación en el desarrollo de competencias, ya que estas involucran necesariamente alternativas de solución, estrategias, propuestas creativas y diseños acordes a su momento histórico, contexto y entorno.

Sin embargo, la formación por competencias y la calificación de los individuos para asumir determinados roles laborales son temas que aún se hallan en estudio por parte de las instituciones académicas como el SENA y las empresas interesadas en la transformación organizacional. Por tanto, persiste la necesidad de esclarecer la conveniencia de los programas académicos frente a la demanda de profesionales competentes para asumir tareas específicas.

En este marco, la Universidad Libre Seccional Pereira, está comprometida en identificar las necesidades reales del sector productivo para brindar una educación con criterios de pertinencia y competitividad, de tal manera que sus egresados sean profesionales competentes en su desempeño profesional. Para evaluar si este propósito se concreta, se hace necesario realizar una evaluación de la formación del Contador Público, para lo cual es preciso hacer un seguimiento a los egresados.

A su vez el Ministerio de Educación Nacional (MEN), a través del decreto 2566 de septiembre 10 de 2003 exige entre las condiciones mínimas de calidad, (Estándar 13), la presentación de políticas y estrategias de seguimiento a egresados. Dentro de este estándar, el MEN busca la valoración del impacto social del programa y el desempeño real de los egresados. En este sentido la investigación se apoya en la

---

<sup>1</sup> MEN. Documento elaborado por el Ministerio de Educación Nacional, Viceministerio de Educación Superior. El Observatorio Laboral. Bogotá, julio de 2005.

“verificación de condiciones mínimas de calidad de programas académicos”<sup>2</sup>; donde el MEN establece como funciones del Par Académico las siguientes: “El par debe valorar el alcance, desarrollo e impacto de las políticas y estrategias definidas por el programa y la institución sobre el seguimiento y desempeño de los egresados. Así mismo, valorará la calidad y eficacia de los programas de Educación continuada de los egresados, su periodicidad, duración y oportunidad. También podrá tener en cuenta, el estudio de seguimiento y desempeño de los egresados, la periodicidad de los estudios, los resultados y la utilidad de los mismos. Examinará la existencia de bases de datos existentes sobre los egresados y la actualidad de los datos; la cooperación institucional con los egresados en materia de bienestar, salud y educación; las oportunidades laborales para los egresados (observatorio de egresados).

Los datos y valoraciones que arroje el seguimiento de los egresados, le permitirá a las universidades realizar una autoretroalimentación, para mejorar la formación por competencias específicas en sus estudiantes actuales. Además este proceso le permite a la universidad conocer de manera continua las necesidades y las transformaciones del sector productivo para realizar los ajustes pertinentes en su propuesta académica.

De otra parte esta investigación plantea nuevas perspectivas metodológicas e instrumentales para la evaluación en competencias laborales; donde se abordan las competencias labores generales y específicas con la aplicación de instrumentos de auto (del egresado - trabajador) y coevaluación (de jefes-pares). Sirviendo la aplicación de estos instrumentos como elementos de comparación de los resultados en la aplicación del mismo, para tener un fundamento de validez en la contratación del programa respecto al desempeño de los egresados del mismo.

---

<sup>2</sup> MEN. Documento elaborado por el Ministerio de Educación Nacional, Viceministerio de Educación Superior, Dirección de Calidad en abril de 2004, como documento de apoyo a CONACES para efecto de facilitar la visita de Pares Académicos a las Instituciones de Educación Superior.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Evaluar las competencias laborales de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira del período 1999-2002 y su relación con la propuesta de formación académica recibida.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analizar el programa de formación de la Universidad Libre en cuanto a los propósitos para el desarrollo de las competencias laborales del Contador Público.
- Evaluar las competencias laborales de los egresados en Contaduría Pública de la Universidad Libre.
- Comparar los propósitos planteados por el programa de formación en Contaduría Pública de la Universidad Libre, en cuanto al desarrollo de competencias laborales esperadas frente a las competencias que efectivamente tienen sus egresados.

#### 4. ANTECEDENTES

La educación cumple un papel fundamental en el desarrollo de las competencias del ser humano. Es a la educación a quien se le atribuyen los avances en ciencia, tecnología y desarrollo; sin embargo ante la cantidad de problemas y necesidades que a diario se enfrenta el hombre, persiste un llamado de atención constante de la sociedad sobre la función pasiva de la educación y el reclamo por criterios de calidad y competitividad que articulen al individuo a su desempeño en su vida laboral<sup>3</sup>.

En el sector productivo las competencias tuvieron su nominación al indicar aquello que era útil para lograr un objetivo determinado, de acuerdo con su desempeño y su eficacia. Ahora, la complejidad y articulación de los sistemas sociales ha requerido la conjugación de los términos para alcanzar un diálogo entre los ámbitos académicos y laborales, de manera que las instituciones de educación, formen un individuo con las cualidades intelectuales, personales e interpersonales requeridas para realizar una tarea específica. Es así como se deben repensar las competencias en los sectores educativos.

Específicamente la educación por competencias data de la tercera década del siglo XX en los Estados Unidos, donde el concepto de competencia surge en la relación con la noción de competitividad, la cual también es necesario redefinirla para dar mayor sentido a la gestión del desarrollo, pues las competencias no solo se limitan al saber hacer, sino que ser competitivo tiene también relación con el saber conocer.<sup>4</sup> El desarrollo en competencias implica la formación de individuos

---

<sup>3</sup> GARCÍA MÁRQUEZ, Gabriel. Misión de ciencia, educación y desarrollo. Colombia al filo de las oportunidades. Bogotá: Magisterio, 1994.

<sup>4</sup> Revista El Educador. Un desafío para la educación del siglo XXI Compilación de artículos para comprender mejor las competencias. 41 ed. Santafé de Bogotá: Editorial Norma S.A, marzo de 2004.

Competencia-competente-competir-competeter-competitividad. Competencia: la palabra competencia se deriva del latín y se relaciona con el verbo competir y competeter, verbos que tienen significados diferentes. Cuando se habla de competencias, sin precisar el verbo al cual se refiere, generalmente se producen imprecisiones. Competir significa ir al encuentro una cosa de otra, luchar con empleo una misma cosa, una misma meta, un mismo logro. Es el verbo más conocido y trabajador. Competeter significa corresponder, pertenecer a alguien algo por sus funciones responsabilidades, posición o cargo. Este verbo es menos usual, tanto que en infinitivo suena hasta raro. Dos adjetivos ayudan a reconocer a cual de los verbos se refiere la palabra competencia. Competitivo, calificativo que se emplea para referirse a quien esta dispuesto a competir y a quien participa en una contienda, rivalidad, evento, gesta deportiva. Los modelos de desarrollo y la apertura económica exigen a los pases productos y mercados altamente competitivos. Competente, cuando la noción de competencia se refiere al verbo competeter significa que algo (un desempeño, un procedimiento, una decisión) es apto, es idóneo, proporcionado, oportuno, adecuado. De la persona cuyo actuar merece esos calificativos se dice que es competente, o que actúa con competencia.

y colectivos competentes, capaces de articularse e interactuar para la transformación virtuosa de relaciones teniendo como horizonte escenarios autónomamente valorados y deseados.

En los últimos veinte años se ha creado la EBNC (Educación y Capacitación Basadas en Normas de Competencia), para definir un sistema de educación y capacitación vocacional a partir de las experiencias en Inglaterra, Australia, Escocia, Nueva Zelanda, Alemania, Estados Unidos y Canadá<sup>5</sup>. Desde allí se ha intentado consolidar unas pautas para determinar de manera concreta, cómo evidenciar las competencias, debido a la dificultad para su estudio.

En este sentido, la UNESCO y la CEPAL proponen un sistema de educación basada en competencias, desde las políticas sectoriales en educación, entre las cuales incluyen:

- Definición de los conocimientos básicos a difundir requeridos para responder a las exigencias del momento.
- Señalar las relaciones entre la educación y el mundo del trabajo.
- Colocar la calidad del servicio educativo como una prioridad en la que se introduce una limitación de roles y donde se reclaman los estándares.

Para el caso de América Latina, México, a partir de 1994, elaboró un proyecto presentado ante el Banco Mundial con el propósito de modernizar la capacitación y la educación técnica en el país, la cual enmarcó la modernización de la educación vocacional a través de la implementación de la EBNC. El cual planteó la necesidad de la revisión permanente de las Instituciones de Educación Superior para retroalimentar sus contenidos teóricos y académicos, a través de los indicadores trazados en las investigaciones sobre el tema de las competencias, que sin embargo aún están por desarrollar de manera general en América Latina.

En Colombia, las políticas que promovieron la educación en Contaduría se fortalecieron desde el gobierno de Lleras Restrepo (1966-1970) con la aparición de empresas de economía mixta, a raíz de esto, la población estudiantil en programas de Contaduría aumentó 10 veces, en relación con la población matriculada en universidades, que creció tres veces.

Desde la década de los 90 y en especial con la apertura económica, la inserción en acuerdos internacionales y el auge de la globalización, el tema de competitividad en Colombia ha requerido de reflexiones constantes que van desde

---

<sup>5</sup> ARGÜELLES, Antonio y GONCZI, Andrew. Educación y capacitación basada en normas de competencia: una perspectiva internacional. Conalep. México: Editorial Limusa, 2001. p. 20.

las políticas gubernamentales, los diagnósticos sectoriales, el rol de la sociedad civil, la función de la educación y el desempeño con competencia.

Entre los trabajos adelantados sobre el tema, se encuentra el de Armando Roca Serrano, quien aborda la necesidad de que los docentes que laboran en la esfera educacional, requieran de una transformación para asumir nuevas demandas de formación, aprendizaje y socialización orientadas a lograr mejores resultados y enfrentar el reto por la calidad de la educación. Roca propone superar el simple concepto de las competencias relacionado con el conocimiento sobre la ejecución de las tareas, para ligarlo con su contexto económico, social y cultural y sus aspiraciones y motivaciones individuales. Según el teórico, no basta con saber, o saber hacer, es necesario poseer actitudes y valores que predispongan al ser humano a utilizar el saber y el saber hacer y evidenciarlos en el desempeño de su actividad laboral.<sup>6</sup>

Quienes presentan mayores avances en Colombia, en el tema de la formación por competencias, son los centros regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), desde el programa de unidad de competencia laboral que se ciñe a la normatividad actual (Ley 30 de 1992), esta ley deja claro el compromiso de una educación por competencias para las Instituciones de Educación Superior (IES), las cuales, a su vez, son atendidas desde los requerimientos del registro calificado de sus programas (estándares de calidad), la acreditación y demás normas que procuren el desarrollo de créditos académicos, estrategias pedagógicas, reformas curriculares e implementación de los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) respectivos.

La Ley 30 es destacada por Miguel Ángel Maldonado, quien afirma que dicha ley concede a los niveles técnico, tecnológico y profesional la responsabilidad de desarrollar las competencias relacionadas con la vida laboral. Maldonado agrega que desde estos niveles los centros educativos deben aprovechar los programas académicos para introducir a los estudiantes en tareas relacionadas con los sectores productivos, donde puedan desempeñarse, según sus competencias, para realizar de manera adecuada algún trabajo.<sup>7</sup>

En este marco los estudios evaluativos pretenden dar cuenta de qué tan cerca o lejos se está de cumplir con los propósitos planteados en la formación de profesionales competentes. La evaluación de un programa “se entiende como el proceso evaluatorio orientado a medir resultados de las intervenciones, en cantidad, calidad y extensión según la reglas preestablecidas”<sup>8</sup>. La medida de los

---

<sup>6</sup> SERRANO, Héctor. El desempeño profesional basado en las competencias laborales. Instituto Pedagógico Superior de Holguín. Cuba, 2001.

<sup>7</sup> MALDONADO GARCÍA, Miguel Ángel. Las competencias: una opción de vida: metodología para el diseño curricular. Bogotá: Ecoe Ediciones, noviembre de 2003. p. 79.

<sup>8</sup> ABDALA, Ernesto. Manual para la evaluación de impacto de programas de formación para jóvenes. Jóvenes, formación y empleo [Internet: [www.cinterfor.org.uy/jovenes](http://www.cinterfor.org.uy/jovenes)]. Uruguay:

resultados, característica principal de la evaluación, permite comparar el grado de realización alcanzada con el grado de realización deseado. Compara de esta forma, la planeación con el resultado de la ejecución.

De igual forma el seguimiento a los egresados de la educación superior es un tema que desde el ICFES<sup>9</sup> ha tenido interés particular en los últimos años e inclusive el Ministerio de Educación Nacional, Viceministerio de Educación Superior recientemente (junio de 2005) ha institucionalizado el “Observatorio Laboral”, como un sistema de información de seguimiento a los graduados de educación superior.<sup>10</sup>

También la evaluación de los programas es un tema permanente en las instituciones de educación superior, por citar algunas: el SENA realiza investigaciones de impacto a sus egresados, donde después de dos años valoran criterios de desempeño y su relación con el entorno<sup>11</sup>; igualmente la Universidad Católica Popular del Risaralda ha realizado seguimientos a los egresados desde su diferentes Facultades<sup>12</sup>; también la Universidad Libre Seccional Pereira, ha implementado los instrumentos de seguimiento a los egresados desde los

---

Organización Internacional del Trabajo. Cinterfor. Publicado en 2001. Consultado en junio de 2003. p. 15. “Evaluar constituye un proceso sistemático, metódico y neutral que hace posible el conocimiento de los efectos de un programa, relacionándolos con las metas propuestas y los recursos movilizados (Jacinto y Gallart). Asimismo siguiendo a Stufflebeam, se podría decir que la evaluación es un proceso que facilita la identificación la recolección y la interpretación de informaciones útiles a los encargados de tomar decisiones y a los responsables de la ejecución y gestión de los programas”

<sup>9</sup> ICFES. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior Subdirección de Planeación, División de Análisis e Información Estadística. Proyecto 2003/ED. Montaje de sistemas para el mejoramiento de la información de instituciones de educación superior. Auspiciado por la UNESCO.

<sup>10</sup> MEN. Documento elaborado por el Ministerio de Educación Nacional, Viceministerio de Educación Superior. El Observatorio Laboral. Bogotá, julio de 2005.

El observatorio laboral surge como respuesta al seguimiento a los egresados de educación superior desde el MEN-Viceministerio Educación Superior, desde los siguientes objetivos: diseñar y poner un sistema de información de seguimiento a los graduados de la educación superior, tal que genere información que oriente a los aspirantes, profesionales, instituciones de educación superior, al sector productivo y a la sociedad en general sobre información cuantitativa y cualitativa de la empleabilidad de los graduados. Analizar el impacto de la educación superior por género, regiones y núcleos básicos (empleabilidad, remuneración esperada, uso y calidad de la formación, participación laboral, condiciones laborales, etc). Analizar la evolución y perspectivas del recurso humano calificado requerido por el sector productivo colombiano, con especial énfasis en la dinámica de cambio de las competencias laborales demandadas y su relación con las nuevas exigencias tecnológicas requeridas por los diferentes sectores productivos.

<sup>11</sup> SENA. Servicio Nacional de Aprendizaje. Evaluaciones realizadas por la oficina de Planeación desde las directrices de la división de evaluación y estadística.

<sup>12</sup> Por citar alguno, en el primer semestre del 2003, la facultad de administración de empresas aplicó instrumento cuyo objetivo fue: “lograr un mejor acercamiento del egresado con su Facultad y la Universidad, y formular y poner en marcha un programa de seguimiento de las actividades y necesidades de nuestro egresado con miras a generar estrategias conjuntas para el desarrollo y beneficio mutuo”

siguientes objetivos: “Identificar las características sociales y laborales del egresado de la facultad de Enfermería” por un lado y simultáneamente “Medir el impacto institucional y ambiental que ha tenido con su desempeño el egresado de la facultad de Enfermería”<sup>13</sup>; inclusive se encuentran estudios realizados por universidades latinoamericanas donde se realiza un seguimiento a sus estudiantes y egresados, tal el caso del Colegio Universitario de Caracas, donde su objetivo de estudio corresponde a “Obtener información, acerca de la relación entre sistema educativo-sistema productivo, en cuanto a la inserción ocupacional de los egresados de la carrera de Administración de Empresas”; todos ellos en función de determinar el impacto y competencias de sus egresados.

---

<sup>13</sup> Universidad Libre Seccional Pereira. Estudio realizado en el año 2004 desde la Facultad de Enfermería.

## 5. MARCO TEÓRICO

El desarrollo etimológico de la palabra competencia hace alusión a competir, proveniente del latín, que significa ir al encuentro de una misma cosa. De competir también se deriva competir, en referencia a pertenecer, es decir aquello que le pertenece a alguien. A partir del siglo XV, en castellano, competir adquirió el significado de incumbir, dando lugar al sustantivo competencia y al adjetivo competente. Desde la denotación actual del término, en general se refiere a alguien que es competente cuando se desempeña con eficiencia en un determinado dominio de la actividad humana y en esta acepción no supone la existencia de contendores, sino que se dirige en particular al individuo<sup>14</sup>.

Pero desde la nueva acepción del concepto y la necesidad de su uso en las diferentes comunidades y disciplinas, resulta importante retomar su evolución desde diversos orígenes; entre los más comunes, se presentan tres básicos: el origen científico, el origen social y el origen político. Estos a su vez son el resultado de las diferentes dimensiones del sujeto en particular, como de la sociedad en general, por lo cual intervienen la psicología, la economía e incluso la ecología.

En primer lugar, desde el origen científico, Morales, por ejemplo, afirma sobre las competencias que “su origen es complejo, porque su aparición se debe a desarrollos científicos, factores sociales y estrategias políticas”.<sup>15</sup> Estas tres dimensiones representan el punto de partida de la búsqueda de la sociedad por conocer y generar las competencias en sus individuos. Diversos teóricos han ahondado la ascendencia del término y su consolidación en cada rama del saber hasta llegar a su aplicación actual. De las tres corrientes se desprende, según el autor, que la competencia se evidencia en la acción y representa el saber hacer en contexto.

Así mismo, Maldonado plantea que el origen científico obedece al desarrollo de la ciencia cognitiva, quien a su vez se apoya en:

- La psicología genética, con teóricos como Piaget, Dewey, Wallon y Merani, quienes explican la interdependencia entre las dimensiones fisiológicas y psicológicas del individuo, durante su maduración para llegar a niveles de pensamiento abstracto, relacional, lo que para el caso aporta a la comprensión de los desempeños en situaciones problema.

---

<sup>14</sup> Revista El Educador. Op. cit.

<sup>15</sup> MORALES GÓMEZ, Gonzalo. Competencias y Estándares. Lo que todo docente debe de saber sobre competencias y estándares. Guía práctica para el trabajo pedagógico en clase. 2 ed. Editorial 2000 Ltda, 2004. p. 7.

- La psicología constructivista, cuyos representantes Bruner, Kohlberg, Ausubel, Novac y Carretero, entre otros, plantean el papel activo del sujeto en su formación, a lo largo de sus experiencias con los objetos de estudio o con los demás sujetos, para este caso permitiría comprender cómo las competencias no se “dan o entregan” como contenidos en el proceso de formación, sino que los estudiantes son protagonistas de este proceso que luego pondrán en marcha, pero que a su vez, tendrán que transformar en su cotidianidad laboral.
- La psicología cognitiva, a través de Gardner, Stenberg, entre otros, quienes profundizan sobre las estructuras intelectuales que permiten la articulación del conocimiento en la mente del individuo.
- La lingüística con Chomsky y Habermas, con sus estudios sobre la comunicación, los actos del habla y las intenciones del individuo durante cada uno de sus diálogos, que hablan propiamente de competencia.

En general, desde el origen científico, los teóricos plantean que las competencias son integrales y están relacionadas con los estadios de desarrollo de la inteligencia de los niños, el reconocimiento del desarrollo del aprendizaje por descubrimiento y el aprendizaje significativo, el desarrollo de habilidades cognitivas, como las operaciones mentales y las estructuras cognitivas, hasta la influencia de la cultura, especialmente a través del lenguaje en la formación de las estructuras de pensamiento.

Con las explicaciones retomadas del ámbito de la psicología cognitiva, cuyo énfasis está en los procesos mentales y en la capacidad de adaptación y resolución de problemas, Maldonado concluye desde el estudio del origen científico, que la competencia es la capacidad del hombre para adaptarse al medio, desde la aplicación de los elementos internalizados en su estructura cognitiva, al reconocer las similitudes con conflictos anteriores plasmados en su memoria durante cada experiencia significativa.

En segundo lugar es estudiado el origen social de las competencias, desde las esferas del desarrollo humano. El ser como individuo genera habilidades y competencias sobre la base de su identidad, formación y aprendizaje, que se complementan con la interacción sobre el medio, de donde surgen las competencias socioafectivas, las cuales comprenden actitudes y disposiciones personales y profesionales.

Al respecto, Morales considera que las competencias son el producto de la maduración del individuo, según las experiencias y conocimientos asimilados y tenidos en cuenta, de acuerdo con las prioridades de cada persona:

“Las competencias, como estructuras cognitivas y socioafectivas internalizadas, forman parte del estado de desarrollo de un sujeto,

desarrollo que es correlativo de los contextos de interacción posible en los cuales se activan y producen dichas competencias. Tanto las competencias cognitivas como las socioafectivas implican la más conocida de todas, la competencia comunicativa, esto es, las estructuras, patrones y sistemas del lenguaje internalizados que regulan los procesos comunicativos de los sujetos”.<sup>16</sup>

Desde esta perspectiva la teoría lingüística de Chomsky aporta significativamente a las competencias, al establecer la distinción entre competencia y desempeño. De hecho en el campo educativo el concepto de competencias se ha desarrollado tomando como base la concepción Chomskiana enriquecida por la psicología cognitiva y cultural.

En este sentido desde la lingüística, la competencia corresponde a la madurez comunicativa de un hablante con base en los procesos de la transformación gramatical de los elementos de la estructura profunda, correspondientes a los contenidos semánticos, para comunicarlos en la estructura superficial, representada en las frases y términos elegidos en la práctica por el interlocutor, a través de los procesos sintácticos, relacionados con el orden de las palabras dentro de una oración.

Así mismo, desde esta corriente lingüística, el desempeño se define como la relación práctica de cada hablante con sus interlocutores, al expresar sus percepciones sobre el entorno, desde el alto o bajo contenido léxico disponible en su estructura profunda, que le permitan indicar de manera precisa y completa aquello a lo que hace alusión con lo que dice.

Las competencias alcanzadas al convivir en un entorno social determinado, ya sea una comunidad lingüística implican, según la corriente de la gramática generativa transformacional de Noam Chomsky, un aprendizaje permanente. Pues en la experiencia el individuo pone a prueba su habilidad sobre la lengua con los usos particulares del habla. Si el individuo debe expresarse de manera frecuente dentro de una comunidad lingüística cuya pronunciación tiene un acento determinado o utiliza ciertos eufemismos para referenciar una situación u objeto específico, el hablante aprenderá en la práctica a desempeñarse, según estos parámetros exigidos por el entorno, donde se medirá en cada oportunidad de habla su desempeño, dentro del saber hacer de la lengua que utiliza. Por esta razón, en competencias nunca se da por terminada la formación, sino que se trata del proceso de rehacer en cada aplicación, las habilidades aprendidas.

Por lo tanto el aporte fundamental de la lingüística, especialmente desde Chomsky, ha sido darle un uso no productivo al concepto, es decir, no tomarlo en el sentido estricto de la eficiencia, sino darle otra connotación. Es entonces que se

---

<sup>16</sup> Ibid., p. 13.

entiende que alguien es competente lingüísticamente, no sólo cuando hace uso del lenguaje, sino cuando puede reflexionar sobre él. Haciendo una transposición del concepto que hoy es retomado desde el ámbito académico, se entiende que alguien es competente no sólo cuando desempeña una función determinada, sino cuando se puede hacer de manera reflexiva, es decir, cuando se es capaz de saber el por qué y el para qué, e introducir modificaciones en la misma, si el contexto lo requiere.

En tercer lugar, las teorías políticas y económicas de cada época, que establecen nuevas definiciones de hombre, y así mismo una transmutación de los valores y cualidades que debe poseer ese individuo modelo, quien personifica a la sociedad. El dominio político y teórico en la edad antigua, el dominio de la tierra y las nociones teológicas en la edad media, el espíritu racional y egocéntrico de la modernidad y la posición ecléctica y mutable en la postmodernidad, son hechos que evidencian como las competencias laborales son transversales al desarrollo humano de la sociedad.

Un análisis de la situación laboral actual, es realizada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que en su informe titulado la educación, la agenda del siglo XXI", plantea: ante la rapidez del cambio en el contenido de los oficios y la necesidad de formar nuevas habilidades, se ha abierto camino a un nuevo enfoque de las competencias específicas.

## **5.1 COMPETENCIAS LABORALES**

Maldonado (1998) explica que desde la década de los años 70 con los estudios de Gerhard Bunk, el término de competencia se introduce en el ámbito laboral, al asociar las competencias al papel pedagógico de la empresa con respecto al trabajo. El profesor alemán realiza aportes significativos, como gestor de las escuelas profesionales "Berufsschulen", dando trascendencia al término de competencia: el saber cómo; de esta manera las situaciones que se presentan en el ámbito laboral son tratadas pragmáticamente, el interés central es prever los resultados y de esta manera reducir los riesgos, "la competencia es una función de una habilidad para controlar resultados o para compensarlos".

Desde este enfoque, es necesario que el trabajador perciba la retroalimentación y el control de sus tareas, como un beneficio para él y la empresa, al aprender cómo desarrollar más a fondo su talento y ser reconocido por sus méritos. De esta forma, afirma Gerhard Punk, el trabajador encuentra una congruencia entre sus actos, sus creencias, la visión de mundo y de sí mismo y la posición que ocupa en la organización al hallarse como parte activa. Todas las personas vinculadas a la unidad económica son conscientes de los objetivos corporativos y trabajan para su consecución. El estudio profundo sobre el perfeccionamiento de la producción, genera conocimientos para el desarrollo de las tareas. El objetivo es alcanzar un producto con la máxima calidad posible.

Así mismo, afirma el autor, la competencia en el trabajo busca la trasferibilidad en dominios de habilidades destinadas a desempeños; el aprendizaje es experiencial, la comunicación se considera efectiva cuando se logran beneficios para la organización y el criterio de evaluación es de tipo económico, esto es, establecida en función de eficiencia y efectividad. La orientación valorativa, antes que a la búsqueda de la verdad, responde a condiciones de supervivencia económica y si bien la crítica puede ser un poco limitada, es aceptada y aun promovida siempre y cuando sea útil, o sea, que coadyuve a una mayor efectividad.

En general, respecto a las competencias laborales, los clásicos en este tema Spencer y Spencer, las definen como una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación, esto es, que son parte de la personalidad, que predicen el comportamiento y el desempeño de la persona frente a una situación dada, situación que puede ser medida por un estándar.

Por su parte Levy-Leboyer las define como repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada; las competencias ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos y representan un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas.

También Gonczi y Athanasou consideran que el concepto de competencias laborales ha evolucionado desde la perspectiva de un listado de tareas que se transformaban en competencias, el cual no tenía en cuenta las relaciones complejas entre dichas actividades, ni los atributos subyacentes requeridos para el buen desempeño de las mismas, ni el juicio profesional necesario para su ejecución, hacia una perspectiva de conjunto de atributos indispensables para el desempeño profesional efectivo.

Con base en lo anterior, Gonczi propone un modelo denominado holista o integrado, que combina el enfoque de atributos generales con el contexto en que se aplican. De manera que el sujeto tenga la capacidad de reaccionar a un problema, teniendo en cuenta las características particulares del entorno, para hallar una solución situacional, por encima de las fórmulas y los modelos preestablecidos por manuales adoptados de escenarios externos.

“Este enfoque es holístico en el sentido que integra y relaciona atributos y tareas, permiten que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto (y la cultura del lugar de trabajo) en el cual tiene lugar la acción; así mismo permite que algunos actos intencionales incluyan otros en el nivel adecuado de generalización. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del posible

desempeño competente, la importancia del contexto y el hecho de que es posible ser competente de diferentes maneras”.<sup>17</sup>

Siendo más concretos, respecto al proceso de formación de profesionales competentes, Maldonado considera que el trazado del perfil de un profesional, es complementado desde los rasgos pedagógicos de la institución, el entorno del área laboral con relación a los niveles técnico, tecnológico e investigativo, las funciones relacionadas con el desempeño profesional y las características del ámbito de desempeño laboral.

Siguiendo a Maldonado, los rasgos pedagógicos de la institución se definen, en primer lugar, desde las expectativas institucionales y las posturas política, filosófica, ideológica y jurídica para establecer su diseño curricular. En segundo lugar, el entorno laboral delimita el contexto sobre el cual el profesional deberá desempeñarse, el cual a su vez, incluye las opciones y procesos relacionados con el desempeño de las funciones del profesional. Por último el trazado del perfil profesional es delimitado por una propuesta didáctica y pedagógica, en el contexto del PEI y los lineamientos del MEN, todos los cuales le darán concreción a los diseños curriculares de formación, desde donde se caracterizan las funciones que el egresado debe cumplir en su rol laboral, de acuerdo con las competencias esperadas.

Al respecto, Arguelles y Gonczi como consultores internacionales que exponen y analizan los casos de reformas e implementaciones en Australia, Nueva Zelanda e Inglaterra, en las cuales observan como de acuerdo con cada región, las competencias son aplicadas con un objetivo diferente, que revela a su vez, las necesidades y vicios productivos y educativos de cada comunidad.

Concluyen Argüelles y Gonczi que la educación y la capacitación basada en normas de competencia (EBNC), ha incidido de manera notoria en la definición de objetivos comunes instaurados por el sector productivo, los gremios, el estado y el sector educativo.

“El sistema de Educación Basada en Normas de Competencia en todos los países en los que se ha adoptado ha sido establecido para asegurar que las necesidades del sector industrial sean satisfechas por el sector de educación y capacitación vocacional. Esto ha formado parte de una amplia reforma microeconómica que busca asegurar que el sector industrial sea competitivo en la economía global. Sin embargo en todos los casos, ha habido enormes problemas para la implementación del sistema”.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> CALDERÓN HERNÁNDEZ, Gregorio. Investigación competencias laborales de los gerentes del talento humano. Revista Innovar. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales, 2004.

<sup>18</sup> ARGUELLES, Antonio y GONCZI, Andrew. Op. cit., p. 36.

En este sentido, Gonczi reconoce que aún hay mucho terreno por ahondar. “Debido a la complejidad de los temas y a las escasas investigaciones, no se cuenta con resultados definitivos sobre la eficacia de la EBNC”.<sup>19</sup> La confusión en la aplicación de los resultados e incluso el análisis de los mismos son algunos de los obstáculos presentados en la investigación sobre la formación por competencias, debido a la novedad de este sistema, lo cual implica que por ahora se esté ampliando el componente teórico en las distintas regiones del mundo.

La experiencia en Colombia de la educación basada en normas de competencia, corresponde a los desarrollos y avances educativos realizados por el SENA, desde el programa de unidad de competencia laboral. Allí se ha definido la competencia laboral como la capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en contextos variables, con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo.

Esta institución desde el año 1994 ha contratado a expertos a nivel mundial en el tema de las competencias laborales, como por ejemplo los especialistas Leonard Mertens y Miguel Ángel Maldonado García entre otros, hecho que ha conllevado a generar una estructura consolidada en el tema de las competencias laborales, desde donde se han creado las mesas sectoriales, agremiadas por actividad afín y que hoy corresponden a 34 mesas, desde las cuales ha sido posible ahondar en el tema para desarrollar la titulación requerida por el sector productivo.

El SENA define las titulaciones como “un conjunto de unidades de competencia que describe los desempeños esperados en un área ocupacional”.<sup>20</sup> Las titulaciones se estructuran por las unidades de competencias que debe adquirir el estudiante, según se refiere la titulación a la que aspira, junto con los elementos contenidos en el programa, de acuerdo a unos criterios de desempeño, un rango de aplicación, unos conocimientos esenciales y las evidencias requeridas para demostrar dichas competencias. Hoy las titulaciones corresponden a un poco más de 1200; de hecho se dan en niveles bajo tres grandes categorías: las desarrolladas por los operarios, los mandos medios y los mandos superiores.

Ante estos indicadores, no se puede desconocer la trascendencia y el trabajo realizado por el SENA, pero cabe preguntarse: ¿Será que lo único importante es el desempeño para el sector productivo? Prepararse para el mundo del trabajo no es solo la opción de vincularse al mundo a través del empleo, sino también la capacidad de generar unidades asociativas, cooperativas, empresas unipersonales o iniciativas de autoempleo. Lo que necesariamente requiere de hacer una descripción más reflexiva de las competencias laborales.

---

<sup>19</sup> Ibid., p. 21.

<sup>20</sup> HIDALGO TROYA, Martha C. Módulo Fundamentación de la Formación Pedagógica basada en competencias. Estructura Curricular: Docencia. Pereira: Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Regional Risaralda, octubre de 2003. p. 7.

El Ministerio de Educación Nacional, apoyado en las investigaciones y la puesta en marcha de laboratorios utilizados por el SENA en sus diferentes regionales en Colombia, desde el estudio de las mesas sectoriales, ha establecido un nuevo modelo de formación por proyectos y por competencias, para cada uno de los niveles de formación, dentro de los cuales categoriza las competencias, según su nivel de profundidad y desempeño real del individuo en: competencias laborales generales y competencias laborales específicas.

**5.1.1 Competencias laborales generales.** Las competencias laborales generales son aquellas que permiten a las personas ingresar a un trabajo, mantenerse y aprender de él. Son necesarias en todo tipo de tarea y están relacionadas con diferentes tipos de actividades como el servicio al cliente, la informática, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y el conocimiento del entorno laboral, asumir responsabilidades, relacionarse con otros, orientarse a resultados, utilizar información y gestionar recursos, entre otras. Son transferibles de un campo de acción a otro, por lo mismo, se aplican en cualquier sector económico, nivel o cargo. Dentro de esta categoría hay cinco tipos de competencias:

- **Competencias intelectuales:** relacionadas con la capacidad de poner las habilidades de pensamiento al servicio de la solución de problemas dentro de una organización, en este sentido son importante la memoria, la atención, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.

Si se hace una panorámica general, se puede ver como de alguna forma diversos autores apoyan esta definición, desde diversas perspectivas, que en todo caso se consideran complementarias. Un clásico en el asunto es Piaget que por ejemplo, asimila lo intelectual con la inteligencia y esta a su vez la explica como la habilidad del individuo para adaptarse al medio, esta habilidad se evidencia en la resolución de conflictos o problemas. Esta adaptación se realiza por los procesos de adaptación y asimilación. En la asimilación el individuo recibe la información del entorno y lo acomoda en las estructuras internas cognoscitivas. En la acomodación el individuo debe modificar sus estructuras internas ante una información desconocida, para cumplir con las exigencias del ambiente. En el ámbito laboral esto puede entenderse como la habilidad para resolver problemas en el medio donde se trabaja y ante diversidad de situaciones a las que tiene que acomodarse y adaptarse, en términos Piagetinos.

De otra parte, Wagner afirma que el desarrollo intelectual está relacionado con el reconocimiento que las personas hacen de lo que es importante y significativo en sus vidas. Según el psicólogo esto implica que la persona se interroge sobre qué necesita saber, cómo debe usar lo que sabe y por qué lo debe saber; de hecho en el ámbito laboral aplica la misma perspectiva.

Por su parte, la investigadora Lobo señala que la inteligencia es una capacidad global integrada por la memoria y la atención, y es reforzada por la creatividad, la

atención y la concentración para permitir un correcto proceso de aprendizaje. Así mismo, Villamil, plantea cómo los problemas prácticos, es decir, las situaciones complejas que crean dificultades y preguntas que exigen solución, sirven para articular conocimientos, habilidades y destrezas, valores y actitudes en forma diferente, según la actividad, el tema, el proyecto o el propósito. De esta manera el individuo integra los procesos intelectuales para aplicarlos en situaciones concretas, donde demuestra sus competencias en un contexto dado.

- **Competencias personales:** referidas a las condiciones propias del individuo y su autoconocimiento: emociones, talentos y potencialidades en la interacción con otros, inteligencia emocional, condiciones éticas y morales, capacidad asertiva y adaptación al cambio.

En las competencias personales el individuo alcanza un autocontrol y dominio, al equilibrar la condición voluble de sus emociones con su capacidad racional, desde la fuerza de voluntad para desempeñarse en ciertas actividades, como también para rechazar otras, que no estimulan el desarrollo particular del sujeto, según sus necesidades o intereses.

- **Competencias interpersonales:** guardan relación con la capacidad de trabajar en equipo, de solucionar conflictos, ejercer liderazgo, ser proactivo en las relaciones interpersonales e interactuar con otros para obtener resultados.

Las competencias interpersonales implican la capacidad del hombre para desempeñarse en una comunidad, como por ejemplo una organización, entendida como una red de relaciones entre un grupo de personas interdependientes para obtener un objetivo común. Sin esta competencia el individuo queda limitado en el desarrollo de las demás competencias, al no poderlas evidenciar en la práctica, sobre un ámbito que debe incluir a las personas que lo rodean, aportando de esta manera al clima organizacional.

- **Competencias organizacionales:** tienen que ver con situaciones propias de una organización o una empresa. Entre ellas, la orientación al servicio, la capacidad de referencia y aprendizaje de prácticas de éxito, así como la habilidad para gestionar y manejar información y recursos.

A diferencia de las interpersonales, las competencias organizacionales permiten al individuo generar un sentido de pertenencia por un grupo en particular, en cuyos integrantes reconoce parte de su identidad, y así mismo hacerse consciente de las normas y costumbres que hacen parte de esta comunidad en particular.

- **Competencias empresariales o de generación de unidades productivas:** asociadas con las capacidades, en un nivel básico, de identificar y leer oportunidades del entorno, manejar riesgos e incertidumbres y administrar las finanzas propias o de una unidad productiva. Estas competencias están

relacionadas además con la destreza para mercadear y vender productos y servicios, y para establecer planes y proyectos de negocios.

Las competencias empresariales implican una interpretación de las necesidades de un mercado, para reaccionar de una manera determinada con el fin de ofrecer un producto o servicio estratégico, alcanzando un posicionamiento en beneficio particular y comunitario.

Estos cinco tipos de competencias laborales generales deberían estar articuladas durante el desempeño de las funciones de un individuo, vinculados de manera preactiva a los objetivos de la organización donde se halla empleado.

**5.1.2 Competencias laborales específicas.** En el marco de las competencias laborales generales se desarrollan habilidades particulares que permiten al trabajador, según su nivel y área de formación, cumplir con unas funciones determinadas, propias de los conocimientos precisos en su ámbito laboral.

Según Hernández, las competencias específicas están "asociadas a las gramáticas básicas de una determinada carrera que permitirían asumir con posibilidades de éxito la tarea de profundizar permanentemente".<sup>21</sup> De acuerdo con la disciplina sobre la cual se haya formado un trabajador, desarrollará unas competencias específicas evidenciadas durante el ejercicio de su labor.

Las competencias de cada área en particular están referidas a conocimientos y destrezas en oficios específicos. Los programas de formación en competencias laborales específicas tienen en cuenta una clasificación general de ocupaciones (llamadas titulaciones), las que tienen una relación directa con el sector productivo para lo cual el SENA ha creado las unidades de competencia.

Las unidades de competencia, reúnen los elementos afines que constituyen un rol de trabajo y describen los resultados que la persona debe alcanzar. Para fijar esos resultados se parte de los criterios de desempeño, a partir de los requisitos de calidad especificados en una situación real de trabajo. Desde los criterios de desempeño se configuran las competencias que debe reunir un individuo para alcanzar una titulación, desde su nivel de formación.

Sin embargo, sobre estas unidades de competencia, existen algunas críticas, como las planteadas por Sindesena, (Sindicato de Trabajadores del Sena) que ha manifestado su preocupación de sólo formar al trabajador para desempeñarse en unas tareas específicas, requeridas por el sector productivo. "Entonces el nuevo trabajador ya no será un ser humano que participe en un proceso productivo, sino

---

<sup>21</sup> HERNÁNDEZ, Carlos Augusto y LÓPEZ CARRASCAL, Juliana. Disciplinas. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES. 1 ed. Bogotá: Arfo Editores e impresores Ltda, 2002.

una pieza que encaja perfectamente en el engranaje productivo”<sup>22</sup>; de esta forma Sindesena advierte sobre los peligros del enfoque de las competencias específicas, de acuerdo al nivel de formación.

Frente a estos temores, se puede afirmar que la intención de formación en competencias específicas es preparar al individuo, según sus oportunidades, para desarrollar su potencial y buscar la forma de autorrealizarse. Desde esta perspectiva, la formación resulta ser una autoformación, al aprovechar los elementos teóricos ofrecidos por el centro educativo, que solo tienen su razón de ser en la medida en que el sujeto sea capaz de contextualizarlos en la práctica.

En síntesis, la formación en competencias laborales generales y específicas permitirían ofrecer al estudiante herramientas para desenvolverse en un ámbito de trabajo dinámico, y a su vez, aportar la transformación del medio, desde sus capacidades y conocimientos.

Para el Contador Público las competencias específicas están dadas por áreas, inclusive el Decreto 2566 del 10 de septiembre de 2003 define los criterios y condiciones bajo las cuales las Instituciones de Educación Superior, pueden ofrecer el servicio educativo en Colombia y en particular para los programas de Contaduría Pública, la resolución 3459 de diciembre de 2003 establece los componentes básicos, desde donde el egresado debe desarrollar sus competencias, y estar en capacidad para desempeñarse de manera satisfactoria en las tareas relacionadas con estas funciones. Por ejemplo, la formación profesional de pregrado en Contaduría Pública, debe comprender cuatro áreas de formación, sobre las cuales se configura el programa académico:

**Área de formación básica:** integrada por los conocimientos de matemáticas, estadística, economía, ciencias jurídicas y administrativas, disciplinas que le sirven al estudiante de fundamento para solucionar problemas propios de la Contaduría. Representan el conocimiento universal sobre las ciencias, para ser interpretado por el estudiante, quien deberá encadenar los contenidos temáticos de su especialidad con la problemática del mundo en general. Con lo cual un Contador Público competente está en capacidad de integrar otras áreas del conocimiento a su desempeño profesional, para así tomar decisiones acertadas y lo suficientemente fundamentadas.

**Área de formación profesional:** incluye los cuatro componentes relacionados con la especialidad de la Contaduría Pública. Sobre ellos se plantean las funciones generales que debe desarrollar el egresado, y a partir de ellos desarrollará su perfil académico y laboral. Estos componentes son:

---

<sup>22</sup> SINDESENA. Sindicato de Trabajadores del SENA. Competencias Laborales y Desinstitucionalización de la formación profesional. Documentos SINDESENA. Bogotá: Talleres Gráficos de Publicaciones del SENA, junio de 2001. p. 39.

- **Componente de ciencias contables y financieras:** orientado a formar al estudiante en los procedimientos y técnicas para el registro y representación de las transacciones económicas: la preparación de estados financieros, el análisis de las operaciones de negocios; el análisis y las proyecciones financieras. Proporciona la fundamentación teórica y la ejercitación práctica necesaria para el manejo contable y financiero, la comprensión de situaciones de riesgo y la operación de mercados de capitales. Contempla igualmente la formación en los principios, teorías, métodos y técnicas que caracterizan el saber y la práctica contable.

- **Componente de formación organizacional:** dirigido a formar en la comprensión de las organizaciones como sistemas dinámicos, inmersos en contextos altamente complejos. Igualmente busca que el estudiante comprenda la misión, alcances y responsabilidad de los Contadores Públicos en los diferentes sectores organizacionales (empresas, fundaciones, mercado de capitales, sector público, sector privado).

- **Componente de información:** permite formar al estudiante en las competencias necesarias para la búsqueda, el análisis y divulgación de la información; así como para la evaluación y gerencia de sistemas de información con fines financieros y contables.

- **Componente de regulación:** se dirige a formar a los estudiantes en los diferentes modelos de regulación, la normalización y armonización que se dan a partir de la definición de políticas económicas y sociales. Igualmente en el área de formación profesional el Contador Público requiere de rendir informes, consolidar información financiera y contable y proyectar la información de la empresa para así ser proactivo a las necesidades de la empresa y su entorno.

**Área de formación socio-humanística:** comprende saberes y prácticas que complementan la formación integral del Contador Público, orientados a proporcionar una visión holística del ejercicio profesional que facilita el diálogo interdisciplinario y el trabajo con profesionales de otras disciplinas y profesiones. Hace también relación al desarrollo de los valores éticos y morales, dado que su ejercicio profesional incorpora alta responsabilidad social por ser depositario de la confianza pública.

**Área de comunicación:** integrado por aspectos y actividades académicas, que profundicen y desarrollen las habilidades comunicativas, encaminadas a la elaboración de documentos y al manejo adecuado de la comunicación interpersonal que faciliten tanto el trabajo interdisciplinario como el trabajo interinstitucional. Además la formación comunicativa debe incluir el conocimiento y utilización de una segunda lengua.

La concreción de estas cuatro áreas en el currículo de formación, garantizan, por lo menos en el plano teórico, la formación de un Contador Público competente para desempeñarse profesionalmente, sin embargo, es necesario confirmar este supuesto teórico desde el seguimiento que se hace de los egresados

Es importante en este apartado aclarar que la formación en competencias específicas, en este caso la Contaduría Pública, son el resultado de un acuerdo entre la sociedad, el entorno productivo y las instituciones educativas, que confrontan las necesidades y posibilidades de cada sector para complementarse de manera mutua y establecer unos puntos comunes a partir de los cuales se garantice que el egresado, durante su proceso de formación, haya desarrollado las competencias necesarias para desenvolverse de manera adecuada en su rol práctico como trabajador.

Corresponde entonces, a los programas académicos y al sector productivo valorar el nivel de conformidad del desempeño del profesional con los términos y funciones trazados en el acuerdo.

Esta valoración según Tobón, se puede evidenciar desde tres niveles: la autovaloración, la heterovaloración y la covaloración. La autovaloración tiene como objetivo el autoconocimiento y la autorregulación del profesional frente a su desempeño. La covaloración permite la confrontación de los criterios entre pares, de acuerdo a unas funciones predefinidas. Por último la heterovaloración es realizada por una persona cuyo rol se halla fuera del ámbito laboral, pero es aplicada dentro del mismo contexto de trabajo.

Sin embargo, Mertens afirma que el punto de partida para evaluar las competencias laborales de los profesionales, son los estándares, porque determinan el elemento de referencia de lo que el trabajador es capaz de hacer. A su vez, según Mertens, los estándares incluidos en una competencia laboral constituyen la norma, la cual es definida como el conjunto de estándares válidos en diferentes ámbitos productivos. Es decir, que a pesar de variar el entorno laboral, los estándares exigidos de acuerdo con las competencias esperadas en el trabajador son iguales, debido a que reúnen las habilidades y capacidades del trabajador para desempeñarse de manera satisfactoria en su rol o profesión específica.

Estos indicadores y estándares serían los que garantizan a la comunidad académica y a las organizaciones llevar un control sobre las fortalezas y debilidades de los profesionales, de manera que puedan ser mejorados con la capacitación, y si es necesario con la reformulación de la formación basada en normas de competencias.

Desde la perspectiva de Mertens se afirma que la norma de competencia parte de la puesta en práctica de conocimientos y habilidades, donde se establecen los

criterios de desempeño como el margen de ganancia y velocidad de producción, las definiciones de tiempo para realizar una labor, y definiciones de mínimas y objetivos que buscan un resultado o producto determinado. A su vez, la norma que corresponde a los estándares esperados, es verificada en el desempeño del trabajador, a través de la evaluación que busca las evidencias y la comparación entre la práctica del individuo y la norma, para medir la distancia entre éstos, y de esta manera establecer que el individuo es competente o aún no competente en su rol laboral.

La combinación metodológica de la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación explicada por Sergio Tobón Tobón, y la definición de los estándares y criterios presentados por Mertens, permiten plantear una propuesta para verificar el desempeño del egresado y la correspondencia entre su proceso de formación y la ejecución de funciones laborales, dentro del contexto de la vida laboral.

## **5.2 CONTEXTO Y RESEÑA HISTÓRICA DEL PROGRAMA DE CONTADURIA PUBLICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD LIBRE EN LA CIUDAD DE PEREIRA**

Con base en el estudio de mercados realizado por el Centro de Investigaciones de la Seccional, se comprobó la existencia de una gran demanda de cupos para la educación superior en diferentes campos del saber, particularmente en el área de la Contaduría Pública.

Es por ello, que según Acuerdo N° 006 del 15 de marzo de 1988 el Consejo Directivo Universidad Libre Seccional Pereira, aprobó la creación de la Facultad de Contaduría Pública y con el Acuerdo N° 192 del 23 de noviembre de 1989 expedida por el ICFES, aprobó la iniciación de actividades del programa académico, iniciando con dos semestres (en jornada diurna y nocturna), 50 estudiantes por cada grupo, seleccionados de 400 aspirantes; la jornada diurna conformada por diez semestres y la jornada nocturna por once semestres, unificados en el año de 1996.

El énfasis del programa al iniciar actividades era en Informática, para el año 1996 se modificó a un énfasis con Visión Directiva y Ejecutiva y a partir del año 2003 se implantaron los créditos académicos y el énfasis en Finanzas Internacionales y Gestión Tributaria.

Conforme a la dinámica y evolución del programa, a partir de 11 de agosto de 1995 (Acta N° 001) se da la graduación de la primera promoción; con una población de egresados importante (consolidada hasta el acta N° 725 de Febrero 07/05); es de aclarar que para efectos de la investigación y con el ánimo de delimitar la misma, se establece como población objetivo los egresados del

período comprendido entre 1999-2002 (acta N° 21 de febrero 26 de 1999 a acta N° 538 de diciembre 16 de 2002).

A pesar de tener identificada la población de egresados, aún no se había realizado un estudio serio que permitiera evidenciar el desempeño profesional de los mismos. Inclusive reconociendo que durante estos años de existencia del programa, sus egresados han liderado procesos que dan cuenta de su aporte a la región y al empoderamiento de la profesión; también se puede citar el posicionamiento del Contador Público en la región con su desempeño laboral en cargos directivos, ejecutivos, mandos medios y en algunos casos operativos, de empresas tanto públicas como privadas y en los diferentes sectores.

También como respuesta a las necesidades de perfeccionamiento y actualización de sus egresados, la Universidad Libre ha creado los siguientes programas de posgrado:

- Especialización en gestión tributaria y aduanera.
- Especialización en Finanzas Bursátiles.
- Especialización en Control Fiscal y Auditoría.
- Especialización en Alta Gerencia.
- Especialización en Administración Financiera.
- Especialización en Revisoría Fiscal.
- Administración Estratégica del Control Interno.

Además de dichos programas también la Universidad Libre ha creado los siguientes cursos de extensión:

- Diplomado Virtual en Impuestos Nacionales.
- Diplomado de Servicios Públicos Domiciliarios.
- Diplomado en las Diferentes Reformas Tributarias.
- Diplomado en el desarrollo de los cinco Estados Financieros.
- Diplomado en Administración de Propiedad Horizontal.
- Diplomado en Derecho Internacional.

Conferencias:

- \* Articulación de las normas contables internacionales a las nacionales.
- \* Presentación de información exógena en medios magnéticos.
- \* Exenciones tributarias en el municipio de Pereira.
- \* Regulación cambiaria.
- \* Impacto del TLC a la región y al país.

Con lo anterior se evidencia como la Universidad Libre Seccional Pereira a través de estas actividades y programas de extensión y postgrado atiende a las diferentes necesidades de formación, actualización y contextualización de los egresados permanentemente.

## 6. DISEÑO METODOLÓGICO

### 6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

“La evaluación se define como un proceso permanente de medir, decidir y actuar, en el cual medir implica la obtención de información con el propósito de compararla con estándares previos mínimos” (Weiss, 1993).<sup>23</sup> En esta investigación, se utiliza para determinar la existencia o carencia de las competencias laborales del egresado de Contaduría Pública y su relación frente a la formación recibida por parte de la Universidad Libre Seccional Pereira.

Carol Weiss (1993), plantea que para tal efecto, es necesario buscar las metas del programa, traducir las metas a indicadores medibles, reunir datos de los indicadores correspondientes a quienes participaron en el programa y comparar los datos de los participantes con los criterios de realización de metas.

En este sentido, este estudio corresponde a una investigación evaluativa de carácter expofacto por cuanto valora y justifica el desempeño profesional de sus egresados (de 3 años como mínimo y 6 como máximo). Se desarrolla conforme a los criterios de la investigación evaluativa, ya que se establece la relación entre el desempeño práctico de los egresados de Contaduría Pública de la Universidad Libre de Pereira y el programa ofrecido por la institución. Este tipo de investigación es posible, al responder ¿cuáles son las competencias requeridas a los egresados en su desempeño profesional?, para evaluarlas desde la coevaluación, realizada por su jefe-par inmediato, y la autoevaluación determinada por el mismo egresado, y confrontar los parámetros explícitamente propuestos en su formación profesional.

Igualmente la investigación relaciona el programa de la Universidad, la normatividad sobre el tema de investigación y el desempeño real del grupo de egresados, para conocer la cercanía entre las competencias aplicadas en el trabajo frente a las competencias esperadas, según la formación ofrecida por el programa académico.

Por tratarse de un estudio expofacto (un suceso ya acontecido: egresado del programa de Contaduría Pública) evaluado posterior al hecho, no se pueden manipular las variables, porque ambos eventos ya ocurrieron y de lo que se trata es de establecer la relación entre ambos, a un nivel esencialmente descriptivo.

---

<sup>23</sup> WEISS, Carol H. Investigación Evaluativa. Métodos para determinar la eficiencia de los programas de acción. 1 ed., en español. México: Editorial Trillas S.A., 1975. p. 23.

## 6.2 HIPÓTESIS

El desempeño competente del egresado de Contaduría Pública del período 1999-2002 en su rol laboral, tiene alguna relación con la formación recibida en la Universidad Libre Seccional Pereira.

## 6.3 VARIABLES

**Variable uno: desempeño competente del egresado.** Se entiende como desempeño competente el cumplimiento idóneo de las funciones asignadas al cargo por parte del Contador Público. Se desempeña y posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer su propia actividad laboral, resuelve los problemas de forma autónoma y creativa, y está capacitado para actuar en su entorno y en la organización del trabajo (Bunk, 1994).

**Cuadro 1. Indicadores de valoración**

| Medición | Indicadores                    | Descripción   |
|----------|--------------------------------|---|
| 1        | Insuficiente - Insatisfactorio | No posee la competencia o solo algún aspecto de la competencia.                               |
| 2        | Aceptable – Necesita Mejorar   | La competencia no se evidencia integralmente, lo que requiere de un trabajo adicional.        |
| 3        | Promedio – Cumple Promedio     | Se evidencia la competencia medianamente.   |
| 4        | Bueno                          | Se evidencia la competencia integralmente.  |
| 5        | Sobresaliente                  | Se denota un desempeño objetivo e integral de la competencia con altos niveles de eficiencia. |

**Cuadro 2. Descripción de la calificación de factores claves desde las competencias laborales generales**

|  |               | <b>COMPETENCIAS PERSONALES</b>  |   |   |  |  |
|--|---------------|---|---|---|--|--|
| <b>FACTORES</b>  | <b>GRADOS</b> | <b>1</b>  | <b>2</b>  | <b>3</b>  | <b>4</b>   | <b>5</b>   |
|  |               | <b>INSATISFACTORIO<br/>(Insuficiente)</b>   | <b>NECESITA<br/>MEJORAR<br/>(Aceptable)</b>   | <b>CUMPLE EN<br/>PROMEDIO<br/>(Promedio)</b>  | <b>BUENO<br/>(Bueno)</b>   | <b>SOBRESALIENTE<br/>(Sobresaliente)</b>   |
| <b>Calidad del trabajo</b><br><br>Capacidad para realizar un trabajo de forma exacta, precisa el análisis de las circunstancias precedentes                    |               | Trabajando comete un número excesivo errores y con mucha frecuencia repite el trabajo.            | Continuamente comete errores, poca exactitud el la presentación, a veces debe repetir el trabajo.                 | La presentación y cuidado de los trabajos presenta algunas deficiencias. Rara vez comete errores.     | Con frecuencia la presentación y cuidado de los trabajos es exacta. Rara vez comete errores.         | Preciso, cuidadoso y buena presentación de los trabajos. No comete ningún error.           |
| <b>Iniciativa y creatividad</b><br><br>Capacidad para realizar acciones útiles, oportunas y originales sin necesidad de instrucciones previamente establecidas |               | Siempre busca orientación para crear y dar soluciones a los problemas a los problemas de trabajo. | Con orientación soluciona los problemas que se le presenten. Pocas veces crea algo nuevo por si mismo.            | Algunas veces da soluciones y requiere orientación para resolver problemas y crea situaciones nuevas. | Da soluciones prácticas y crea nuevos sistemas que agilizan el trabajo.                              | Siempre da soluciones rápidas y prácticas; crea nuevos sistemas que agilizan el trabajo.   |
| <b>Responsabilidad</b><br><br>Capacidad de asumir y delegar funciones propias del cargo. Manera de afrontar consecuencias de sus actos y omisiones.            |               | No asume funciones ni las delega, siempre necesita ser controlado.                                | Evita la ejecución de algunas de sus funciones y prefiere responsabilizar a los demás. A menudo necesita control. | Acata y delega sus funciones. Requiere solamente un control de carácter general.                      | Asume nuevas funciones y afronta las consecuencias de sus actos con firmeza y seguridad en si mismo. | Asume con agrado nuevas funciones y se compromete con los problemas hasta darles solución. |

| COMPETENCIAS PERSONALES  |        |   |  |   |  |   |
|--|--------|---|--|---|--|---|
| FACTORES   | GRADOS | 1   | 2  | 3   | 4  | 5   |
|  |        | INSATISFACTORIO<br>(Insuficiente)   | NECESITA<br>MEJORAR<br>(Aceptable)   | CUMPLE EN<br>PROMEDIO<br>(Promedio)   | BUENO<br>(Bueno)   | SOBRESALIENTE<br>(Sobresaliente)  |
| <b>Interés</b><br><br>Entusiasmo por actualizar sus conocimientos culturales y técnicos para alcanzar los objetivos de su trabajo. |        | Ninguna preocupación por adquirir nuevos conocimientos culturales y técnicos. | Tiene una baja preocupación por adquirir nuevos conocimientos culturales y técnicos. | En ocasiones se preocupa por adquirir nuevos conocimientos culturales y técnicos para alcanzar los objetivos de su trabajo. | Cuando se le exige adquiere los conocimientos culturales y técnicos para alcanzar los objetivos del trabajo. | Continuamente preocupado por adquirir los conocimientos culturales y técnicos para alcanzar los objetivos propuestos. |
| <b>Cantidad del trabajo</b><br><br>Volumen de trabajo producido y tiempo empleado  |        | Emplea u tiempo excesivo para ejecutar el trabajo.                            | La cantidad de trabajo podría ser mejor.   | Trabaja a un ritmo normal y tiene un rendimiento medio.   | Trabaja con rapidez, a veces hace algo más de lo que se espera   | La cantidad de trabajo es voluminosa; tiene iniciativa.   |

| <b>COMPETENCIAS INTERPERSONALES</b>  |               |  |  |   |   |   |
|--|---------------|--|--|---|---|---|
| <b>FACTORES</b>  | <b>GRADOS</b> | <b>1</b>   | <b>2</b>   | <b>3</b>  | <b>4</b>  | <b>5</b>  |
|  |               | <b>INSATISFACTORIO<br/>(Insuficiente)</b>  | <b>NECESITA<br/>MEJORAR<br/>(Aceptable)</b>  | <b>CUMPLE EN<br/>PROMEDIO<br/>(Promedio)</b>  | <b>BUENO<br/>(Bueno)</b>  | <b>SOBRESALIENTE<br/>(Sobresaliente)</b>  |
| <b>Relaciones Interpersonales</b><br><br>Capacidad de relacionarse con las personas de la oficina como con el público. Recibe y da colaboración  |               | No se relaciona con sus compañeros de trabajo. Se niega a dar y recibir colaboración. Presencia conflictos en el público.          | Con frecuencia se niega a colaborar. Se relaciona poco con sus compañeros y no atiende bien al público.                              | Ofrece y recibe colaboración. Se relaciona sólo con algunos de sus compañeros. A veces no atiende bien al público.  | Generalmente colabora. Se relaciona con sus compañeros. Atiende bien al público.  | Siempre colabora en beneficio común. El público y sus compañeros lo aprecian.   |
| <b>Trabajo en equipo</b><br><br>Capacidad de ejecutar el trabajo en conjunto para un solo objetivo.  |               | Presenta dificultad para realizar trabajos en equipo.  | Pocas veces realiza actividades de su trabajo en equipo.   | Ocasionalmente realiza actividades de su trabajo en equipo.   | Frecuentemente realiza actividades de su trabajo en equipo.   | Siempre esta atento a realizar actividades de trabajo y busca soluciones en equipo.   |
| <b>Solución de situaciones</b><br><br>Capacidad de organización, control, diseño para resolver problemas y explicar con argumentos situaciones presentadas en el desarrollo del trabajo. |               | Le resulta muy difícil poder solucionar problemas relacionados con el cargo y los argumentos presentados no son demasiados claros. | Necesita demasiado tiempo para separar lo importante de lo urgente; así como para dar alternativas que no son obvias para los demás. | En algunas ocasiones muestra recursividad, genera alternativas de solución; organiza sus argumentos y le permite algunas veces cumplir con el cronograma establecido. | Organiza sus argumentos y planea sus discusiones o presentaciones con el fin de relacionar ideas y aspectos estableciendo prioridades; genera alternativas y explica razonablemente las situaciones que se le presenta. | Siempre organiza sus ideas y nunca se mueve en lo abstracto para la toma de decisiones y la explicación de situaciones; siempre genera recursos que no son obvios para los demás. |

| FACTORES            | GRADOS  | 1   | 2  | 3  | 4   | 5   |
|---------------------|---|---|--|--|---|---|
|                     |   | INSATISFACTORIO<br>(Insuficiente)   | NECESITA<br>MEJORAR<br>(Aceptable)   | CUMPLE EN<br>PROMEDIO<br>(Promedio)  | BUENO<br>(Bueno)  | SOBRESALIENTE<br>(Sobresaliente)  |
| <b>Comunicación</b> | Habilidad de lectoescritura para interpretar, redactar y exponer informes y conceptos inherentes al área de desempeño. Utilización adecuada de los medios y canales de comunicación | No posee habilidades para interpretar y exponer informes o temas inherentes al área de desempeño. Desconoce los medios y canales de comunicación de la empresa. | Casi nunca expone e interpreta informes inherentes al área de desempeño. No utiliza adecuadamente los canales de comunicación de la empresa. | Algunas veces expone informes inherentes al área de desempeño. En ocasiones utiliza adecuadamente los canales de comunicación de la empresa. | Con frecuencia expone e interpreta informes inherentes al área de desempeño. Casi siempre utiliza los canales de comunicación de la empresa.    | Siempre expone e interpreta informes inherentes al área de desempeño. Utiliza adecuadamente los canales de comunicación de la empresa.  |
| <b>Liderazgo</b>    | Poder de convocatoria, credibilidad, gestión y disciplina en el desempeño del rol al interior de la empresa   | No posee poder de convocatoria ni tiene credibilidad frente al rol que desempeña al interior de la empresa.   | Tiene poca disciplina en el desempeño del rol al interior de la empresa. Su poder de convocatoria y gestión es deficiente.                   | Su credibilidad, gestión, poder de convocatoria y disciplina en el desempeño del rol al interior de la empresa es aceptable.                 | Su grado de credibilidad frente a la empresa es bueno, el cual se traduce en una buena gestión y disciplina de su rol al interior de la empresa | Cuenta con un alto poder de convocatoria y tiene un grado de credibilidad muy alto. Su gestión y disciplina en su trabajo es excelente. |

| <b>COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES</b>   |               |   |   |  |   |   |
|--|---------------|---|---|--|---|---|
| <b>FACTORES</b>  | <b>GRADOS</b> | <b>1</b>  | <b>2</b>  | <b>3</b>   | <b>4</b>  | <b>5</b>  |
|  |               | <b>INSATISFACTORIO<br/>(Insuficiente)</b>   | <b>NECESITA<br/>MEJORAR<br/>(Aceptable)</b>   | <b>CUMPLE EN<br/>PROMEDIO<br/>(Promedio)</b>   | <b>BUENO<br/>(Bueno)</b>  | <b>SOBRESALIENTE<br/>(Sobresaliente)</b>  |
| <b>Cultura Organizacional</b><br><br>Conocimiento pleno de la cultura organizacional de la empresa: Misión, visión, valores.                       |               | No conoce la cultura organizacional de la empresa.  | Conoce algunos aspectos de la cultura organizacional de la empresa.                       | No desconoce cual es la misión, visión y valores corporativos de la empresa  | Entiende cuales son los aspectos de la cultura organizacional de la empresa y su importancia para la organización.  | Tiene conocimiento pleno de la cultura organizacional de la empresa y lo aplica permanentemente en el rol que desempeña al interior de la empresa.  |
| <b>Compromiso Institucional</b><br><br>Colaboración y cumplimiento de los objetivos propuestos en el plan estratégico y corporativo de la empresa. |               | Su ubicación en la empresa no está completamente definida; su comportamiento con respecto a la cultura de la empresa es totalmente indiferente. | Conoce el plan estratégico de la empresa pero no propone ideas en pos de su mejoramiento. | Esta al tanto de cual es su papel en la empresa y asiste a las reuniones que tiene que ver con el cumplimiento del plan estratégico de la empresa. | Su aporte al clima organizacional es aceptable; su disposición al cambio organizacional y su aporte al clima organizacional esta de acuerdo a la ubicación que ocupa actualmente en la empresa. | Se vincula frecuentemente a los procesos de cambio organizacional que desarrolla la empresa; propone alternativas y su comportamiento con respecto a la cultura de la empresa es excelente. |

| FACTORES   | GRADOS | 1   | 2  | 3  | 4   | 5   |
|--|--------|---|--|--|---|---|
|  |        | INSATISFACTORIO<br>(Insuficiente)   | NECESITA<br>MEJORAR<br>(Aceptable)   | CUMPLE EN PROMEDIO<br>(Promedio)   | BUENO<br>(Bueno)  | SOBRESALIENTE<br>(Sobresaliente)  |
| <b>Comportamiento y cumplimiento de las normas</b><br><br>Conocimiento pleno y aplicación debida de las normas, reglamentos, manuales y procedimientos de la empresa |        | No acata las normas, reglamentos, manuales y procedimientos de la empresa.                                | Algunas veces se comporta de acuerdo a los reglamentos de la empresa y desempeña su trabajo acorde a los manuales y procedimientos establecidos. | Su comportamiento es aceptable al interior de la empresa. Se somete a las normas y procedimientos de la empresa. | Conoce y aplica en forma adecuada las normas y procedimientos de la empresa.                                | Siempre aplica las normas y procedimientos que tiene la empresa a su trabajo. Su comportamiento en la organización es excelente y esta de acuerdo a las normas y reglamentos de la misma. |
| <b>Calidad y mejoramiento continuo</b><br><br>Reflexión sobre el desempeño laboral y participación en comités de mejoramiento continuo.                              |        | Nunca reflexiona sobre el desempeño laboral al interior de la empresa; además no se preocupa por mejorar. | Se preocupa muy poco por mejorar y reflexionar acerca de su desempeño laboral.   | Regularmente reflexiona sobre su desempeño al interior de la empresa y se preocupa por mejorar.                  | Reflexiona acerca de su desempeño al interior de la empresa y se preocupa por mejorar su desempeño laboral. | Continuamente reflexiona y toma medidas que le permitan mejorar su desempeño laboral.   |

Parámetros de Medición: para efecto de la ponderación y valoración de los criterios anteriormente citados, se define desde la escala de Lickert la ponderación de uno (1) como mínimo y cinco (5) como máximo en cuanto a lo cuantitativo, igualmente se asimila o relaciona desde lo cualitativo, como se observa en el Cuadro 3.

**Cuadro 3. Descripción de la calificación de factores claves desde las competencias laborales específicas**

| Área                                    | Componentes   | Medición   |
|---|---|--|
| <b>Ciencias Contables y Financieras</b> | Contabilidad  | Desempeño en cada área/ componente tomando la escala de Likert, siendo 1 el más bajo y 5 de mayor valoración |
|   | Presupuestos  |  |
|   | Costos  |  |
|   | Finanzas  |  |
| <b>Formación Organizacional</b>         | Control Interno   |  |
|   | Auditoría   |  |
|   | Revisoría Fiscal  |  |
|   | Gestión Administrativa  |  |
|   | Formulación y evaluación de proyectos   |  |
| <b>Información</b>                      | Manejo de Software  |  |
|   | Manejo de Herramientas informáticas (hojas de cálculo, base de datos, procesadores de texto). |  |
| <b>Regulación</b>                       | Regulación tributaria   |  |
|   | Reglamentación arancelaria y aduanera   |  |

**Variable dos: formación en competencias suministrada por el Programa de formación de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira.** Entendiéndose por formación en competencias la fundamentación recibida como estudiante por parte de la Universidad Libre para su desempeño profesional acorde a las necesidades personales, disciplinares, empresariales y contextualizadas a la región y al momento histórico.

Para este efecto se diseñó la “Matriz filosofía institucional conforme a los criterios de las competencias laborales: generales y específicas del Contador Público” (ver Anexo A), donde se realiza una relación y triangulación de la información desde los siguientes criterios:

- Descripción teórica de las competencias laborales generales y específicas.

- Interpretación de la normatividad Unilibrista en cuanto a la propuesta de formación y la normatividad en educación superior.
- El cruce de la información acorde a la elaboración de los instrumentos (auto y coevaluación) y su relación con las preguntas redactadas en los instrumentos.

#### **6.4 POBLACIÓN**

La población corresponde a los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira, graduados entre los años 1999 (Acta N° 21 del 26 de febrero de 1.999) y 2002 (Acta N° 538 del 16 de diciembre de 2002); para una población de 515 egresados.

#### **6.5 MUESTRA**

La muestra es definida intencionalmente, en razón de los siguientes criterios:

- Egresados que se encontraban empleados en el momento de la aplicación del instrumento, por cuanto son quienes efectivamente pueden ser evaluados en su desempeño profesional.
- Disponibilidad, disposición y tiempo de los egresados y los jefes-pares en cuanto a suministrar la información requerida y apoyar la investigación.
- Tener como mínimo 3 años y como máximo 6 años de haber egresado del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre, además demostrar experiencia en cualquiera de las áreas de desempeño profesional como Contador Público (egresados entre 1999, con 6 años de experiencia y 2002 con 3 años de experiencia, respectivamente).
- Que se estén desempeñando en las ciudades de Pereira, Dosquebradas, Santa Rosa de Cabal, La Virginia o Cartago, como áreas de influencia directa de la carrera y por la posibilidad de acceso del investigador a la muestra.

#### **Cuadro 4. Distribución población y muestra de egresados**

| <b>EGRESADOS</b>                  | <b>NUMERO</b> |
|-----------------------------------|---------------|
| EGRESADOS PERIODO:<br>1999 – 2002 | 515           |
| MUESTRA                           | 39            |

#### **6.6 INSTRUMENTOS**

Para la obtención de los datos y su posterior organización en la información útil a la presente investigación, las técnicas e instrumentos de recolección fueron

seleccionados desde la perspectiva de valoración de procesos interdependientes (auto y coevaluación) para contrastarlos y darle mayor soporte de objetividad a la valoración de los mismos. Según Tobón Tobón acá la contrastabilidad supone el comprobar mediante datos y hechos la validez de enunciados teóricos, para garantizar una mayor fiabilidad en el conocimiento y una mayor generalización.

Los cuestionarios de autoevaluación y coevaluación fueron validados a través de prueba de expertos: Carlos Alberto Osorio estadístico del DANE, César Giraldo docente de la Universidad Libre, Ariel Galvis decano de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Católica Popular del Risaralda, Geudiel Peláez, docente de la Universidad Tecnológica de Pereira, y Armando Gil Coordinador del Programa de Economía de la Universidad Católica Popular del Risaralda, quienes aportaron sus conocimientos y experiencia en el tema como filtros para afinar los instrumentos.

También se validaron a través de un pilotaje, es decir, después de revisados los instrumentos por los expertos, los cuestionarios fueron desarrollados por 42 egresados asistentes al encuentro de egresados 2004 de la Universidad Libre.<sup>24</sup>

A su vez, cada uno de los instrumentos de recolección de la información está estructurado en dos grandes grupos de variables, conforme a las recomendaciones teóricas de los investigadores expertos en el tema de evaluación de competencias laborales<sup>25</sup>, los cuales son las competencias laborales generales y las competencias laborales específicas. Las competencias laborales generales analizadas son la personales, las interpersonales y las organizacionales, mientras que para el estudio de las competencias laborales específicas se abordaron las estimuladas por el programa de formación: áreas de ciencias contables y financieras, información y regulación.<sup>26</sup>

**6.6.1 Cuestionario de Autoevaluación.** Corresponde al instrumento a través del cual el egresado establece su auto apreciación respecto a la formación recibida de la Universidad Libre Seccional Pereira y la incidencia en el desempeño de sus competencias laborales (ver Anexo B).

---

<sup>24</sup> Ficha Técnica: Fecha: Sábado 25 de Septiembre de 2004, Lugar: Universidad Libre, evento encuentro egresados 2004, Numero de encuestados 42; Distribución de acuerdo al año de egresado: 2004: 3, 2003: 4, 2002: 6, 2001: 4, 2000: 4, 1999: 5, 1998: 6, 1997: 5, 1996: 4 y 1995: 1. Evento convocado y organizado por la Coordinación de Bienestar Institucional, apoyado por la Decanaturas.

<sup>25</sup> Ver las propuestas de Sergio Tobón y Leonard Mertens desarrolladas en el Marco Teórico.

<sup>26</sup> MEN. Ministerio de Educación Nacional. Decreto 2566 de septiembre 10 de 2003. Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones.

- **Objetivo:** el objetivo del cuestionario aplicado correspondió a recolectar información que permitió evaluar las competencias laborales del Contador Público egresado de la Universidad Libre para determinar la relación con el proceso de formación.

- **Fuente:** egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira, periodo: 1999-2002.

- **Información:** fortalezas y debilidades en las competencias laborales de los egresados, según la percepción de los encuestados, de acuerdo con la formación obtenida durante sus estudios en el programa de Contaduría Pública y aplicadas durante el desempeño de sus actividades productivas.

### Cuadro 5. Estructura y criterios de la autoevaluación

| TÓPICOS  | CRITERIOS/INDICADOR  |
|--|--|
| I- CARACTERIZACIÓN SOCIAL  | Nombre y apellidos, género, edad, municipio de residencia y año en que obtuvo el título.   |
| II- INFORMACIÓN LABORAL  | Indicación de las áreas que se ha desempeñado en los últimos tres años, rol laboral que desempeña actualmente, nombre de la empresa donde labora actualmente, posición ocupacional en el trabajo, tipo de contrato, área desempeño principal, emprendimiento de idea empresarial, actividad económica de la empresa, rango del rol que desempeña dentro de la empresa, tipo de proyecto empresarial, pasos necesarios para constituir una empresa            |
| III – AREAS DE CONOCIMIENTO (COMPETENCIAS ESPECIFICAS)                           | Ciencias contables y Financieras, formación organizacional, información, regulación.   |
| IV – CALIFICACIÓN DE FACTORES CLAVES DESDE LAS COMPETENCIAS LABORALES GENERALES: | <p>1. COMPETENCIAS PERSONALES<br/>Calidad del trabajo, iniciativa y creatividad, responsabilidad, interés, cantidad del trabajo.</p> <p>2. COMPETENCIAS INTERPERSONALES<br/>Relaciones interpersonales, trabajo en equipo, Solución de situaciones, comunicación, liderazgo.</p> <p>3. COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES<br/>Cultura organizacional, compromiso institucional, comportamiento y cumplimiento de las normas, calidad y mejoramiento continuo.</p> |

**6.6.2 Cuestionario de Coevaluación.** Corresponde al instrumento a través del cual el jefe-par establece la apreciación respecto al desempeño de su colaborador (egresado) desde el desarrollo de las competencias laborales y conforme a la formación recibida por la universidad libre seccional Pereira (ver Anexo C).

- **Objetivo:** el objetivo del cuestionario aplicado correspondió a recolectar información que permitió evaluar las competencias laborales del Contador Público egresado de la Universidad Libre para determinar la relación con el proceso de formación desde la perspectiva de su jefe-par.

- **Fuente:** jefes-pares directos de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre.

- **Información:** identificación de la presencia o ausencia de competencias laborales en el ejercicio productivo de los egresados del programa de Contaduría Pública, por parte de sus jefes inmediatos, que complementa la información de la autoevaluación.

**Cuadro 6. Estructura y criterios de la coevaluación**

| VARIABLES/CAPÍTULO   | CRITERIO/INDICADOR  |
|--|---|
| I- CARACTERIZACIÓN SOCIAL  | Nombre completo, cargo actual, tiempo de desempeño en el cargo, relación laboral con el egresado.   |
| II- INFORMACIÓN LABORAL  | Indicar en los últimos tres años los cargos en que se ha desempeñado el egresado del programa, cargo, área de desempeño, tiempo (meses), calificación de desempeño, observaciones.  |
| III – AREAS DE CONOCIMIENTO (COMPETENCIAS ESPECIFICAS)                           | Ciencias contables y Financieras, formación organizacional, información, regulación.  |
| IV – CALIFICACIÓN DE FACTORES CLAVES DESDE LAS COMPETENCIAS LABORALES GENERALES: | <p>1. COMPETENCIAS PERSONALES<br/>Calidad del trabajo, iniciativa y creatividad, responsabilidad, interés, cantidad del trabajo.</p> <p>2. COMPETENCIAS INTERPERSONALES<br/>Relaciones interpersonales, trabajo en equipo, Solución de situaciones, comunicación, liderazgo.</p> <p>3. COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES<br/>Cultura organizacional, compromiso institucional, comportamiento y cumplimiento de las normas, calidad y mejoramiento continuo.</p> <p>La empresa realiza evaluación para medir el desempeño de sus colaboradores, cual es el sistema de evaluación de desempeño, indicadores, vacíos formativos que posee el egresado – empleado y que se manifiesta como una limitante para el mejor desempeño de sus funciones.</p> |

**Cuadro 7. Ficha Técnica**

| <b>AUTOEVALUACION</b>       |   | <b>COEVALUACION</b>         |   |
|-----------------------------|---|-----------------------------|---|
| <b>Fecha de aplicación</b>  | Noviembre y Diciembre de 2004                                     | <b>Fecha de aplicación</b>  | Enero y Febrero de 2005   |
| <b>Cobertura geográfica</b> | Pereira, Dosquebradas y Cartago                                   | <b>Cobertura geográfica</b> | Pereira, Dosquebradas y Cartago   |
| <b>Universo del estudio</b> | Egresados del programa de Contaduría Pública                      | <b>Universo del estudio</b> | Egresados del programa de Contaduría Pública y sus respectivos Jefes-pares. |
| <b>Población Objetivo</b>   | Egresados del programa de Contaduría Pública periodo 1999 – 2002. | <b>Universo del estudio</b> | Egresados del programa de Contaduría Pública periodo 1999 – 2002.           |
| <b>Tamaño de la muestra</b> | 39 (treinta y Nueve)  | <b>Tamaño de la muestra</b> | 39 (treinta y nueve)  |

**6.6.3 Fuente documental. Fuente:** documentos oficiales del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira: Lineamientos curriculares, Documento de condiciones mínimas (registro calificado) presentado ante el MEN y Plan de Estudios.

- **Información:** competencias laborales esperadas en el egresado del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre según la propuesta académica de la institución.

- **Material Necesario:** matriz (Anexo A) de la propuesta académica de la Universidad Libre, construida desde los lineamientos curriculares y la filosofía Unilibrilista (como documentos) para su elaboración se utilizaron los mismos criterios empleados para el análisis de los egresados, es decir competencias laborales generales y competencias laborales específicas y se cruzaron con los criterios que constituyen la autoevaluación y la coevaluación.

## **6.7 PROCEDIMIENTO**

El procedimiento de la presente investigación está comprendido por tres momentos metodológicos, así:

- **Análisis y caracterización de las competencias propuestas por la Universidad Libre, seccional Pereira, en la formación del Contador Público.** El corpus para dicho análisis estuvo conformado por los siguientes documentos: Lineamientos curriculares, Documento presentado ante el Ministerio de Educación

Nacional de Registro Calificado y Plan de estudios del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira.

- **Identificación y caracterización de las competencias de los egresados, en el ámbito de su desempeño profesional.** Para ello se emplearon dos instrumentos: un cuestionario de autoevaluación diligenciada por el mismo egresado para evidenciar cómo percibe su propio desempeño y el aporte de la universidad a su labor profesional. La autoevaluación fue complementada y contrastada con la coevaluación, que se realizó a través de un cuestionario, con los mismos criterios de la autoevaluación, éste fue desarrollado por el jefe-par del egresado.

- **Contrastación de la información.** Después de analizar la propuesta de la Universidad en la formación de las competencias laborales del egresado, se procedió a contrastarla con el desempeño real de los egresados en su ámbito laboral. Esta contrastación permitió analizar los ejes de convergencia o distancia, entre la propuesta institucional en la formación de competencias y las competencias que efectivamente presentaban los egresados en su desempeño profesional.

## 7. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Estrategia de análisis: se desarrolla en el siguiente orden y estructura:

### 7.1 ANÁLISIS DE LA PROPUESTA DE FORMACIÓN DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA (ANÁLISIS DOCUMENTAL) (Primer Eje)

#### 7.1.1 Análisis de principios y filosofía institucional.

##### 7.1.1.1 Competencias laborales Generales.

##### 7.1.1.2 Competencias laborales específicas.

#### 7.1.2 Análisis del Currículo y Plan de Estudios.

##### 7.1.2.1 Competencias laborales generales.

##### 7.1.2.2 Competencias Laborales Específicas.

### 7.2 ANÁLISIS DE LA AUTOEVALUACIÓN Y LA COEVALUACIÓN (Segundo Eje).

#### 7.2.1 Caracterización de los egresados.

#### 7.2.2 Resultados y análisis de la Auto evaluación.

##### 7.2.2.1 Desde las competencias laborales generales.

###### 7.2.2.1.1 Competencias personales.

###### 7.2.2.1.2 Competencias interpersonales.

###### 7.2.2.1.3 Competencias organizacionales.

##### 7.2.2.2 Desde las competencias laborales específicas.<sup>27</sup>

#### 7.2.3 Resultados y análisis de la Coevaluación.

---

<sup>27</sup> Se desarrollan habilidades particulares que permiten al trabajador según su nivel y área de formación (Contaduría Pública), cumplir con unas funciones determinadas propias de los conocimientos precisos sobre su ámbito laboral.

7.2.3.1 Desde las competencias laborales generales.

7.2.3.1.1 Competencias personales.

7.2.3.1.2 Relaciones interpersonales.

7.2.3.1.3 Competencias organizacionales e institucionales.

7.2.3.2 Desde las competencias laborales específicas.

7.3 DESDE LOS RESULTADOS ARROJADOS EN LA COEVALUACION (JEFE PAR) Y CONFRONTADOS CON LOS RESULTADOS ARROJADOS POR LA AUTOEVALUACION (EGRESADO) (Tercer Eje)

7.3.1 Desde las competencias laborales generales.

7.3.1.1 Competencias personales.

7.3.1.2 Competencias laborales interpersonales.

7.3.1.3 Competencias organizacionales (institucionales).

7.3.2 Competencias laborales específicas.

7.4 DESDE LA CONFRONTACIÓN DEL PROGRAMA (INTERNO -ANÁLISIS DOCUMENTAL) FRENTE AL RESULTADO DE LOS INSTRUMENTOS APLICADOS (EXTERNO - AUTO Y COEVALUACIÓN) . (Cuarto Eje)

CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

### **7.1 ANÁLISIS DE LA PROPUESTA DE FORMACIÓN DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA (ANÁLISIS DOCUMENTAL)**

Necesariamente para hablar de las competencias del egresado del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira, se requiere hacer un análisis en cuanto a la intención que tiene la Universidad respecto a su programa de formación, para lo cual se parte desde la matriz “filosofía institucional” conforme a los criterios de las competencias laborales: generales y específicas del Contador Público (Anexo A) y luego desde el plan de estudios de Contaduría Pública (Anexo D) .

Es de aclarar que para el periodo objeto de estudio (egresados 1999-2002), el término de competencias laborales no era usado en la propuesta de formación en Contaduría Pública, pero de alguna manera si se formaba en ellas; en un plan de

estudios y una filosofía que hacía mayor énfasis en las competencias laborales generales que en las específicas, en tanto que el perfil profesional se fundamentó hacia la “formación de líderes y dirigentes para la sociedad”; sin embargo ello no implica el desconocimiento del concepto de competencias, que se encuentra intrínseco en el perfil de formación y profesional del Contador Público; inclusive el término de competencias solo llega a la universidad en la última reforma curricular (lineamientos curriculares), para lo cual el análisis de los documentos institucionales permite comprender mejor este proceso.

**7.1.1 Análisis de principios y filosofía institucional.** Conforme a la identificación de las competencias en la propuesta de formación de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira, las competencias propuestas por la universidad se verán a continuación.

**7.1.1.1 Competencias laborales Generales.** En cuanto a las competencias laborales generales (personales, interpersonales y organizacionales), se evidencia la intencionalidad de la Universidad Libre desde la misión, la visión y el capítulo de los egresados (artículo 31 de los lineamientos curriculares) para su formación, en el siguiente sentido:

- Misión “... proyectados hacia la formación integral del profesional, formar dirigentes para la sociedad, formación de personas democráticas, pluralistas, tolerantes y cultores de la diferencia”.
- Visión “... liderazgo en los procesos de investigación, ciencia, tecnología y solución pacífica de conflictos”.
- Egresados: prestación de servicios que estimulen la incorporación de estos con el trabajo (prácticas empresariales y laboratorio económico, contable y financiero). Participación de estos en la evaluación curricular, difusión y aportes sociales de los mismos en los campos: empresariales, científico-cultural, políticos y económicos.

Notándose el interés y la intencionalidad de una formación integral, la cual involucra simultáneamente sus roles como persona, profesional, empleado y ciudadano. Igualmente se evidencia un énfasis en valores como: responsabilidad, interés, iniciativa y creatividad, cantidad y calidad del trabajo, como parte de las competencias personales.

En cuanto a las competencias laborales organizacionales estas son mucho más claras en los principios descritos en el documento “Condiciones Mínimas de

Calidad”, cuando argumenta la necesidad de “enfatar el liderazgo, excelencia y pertinencia”<sup>28</sup>.

En todos los documentos se remarca constantemente la formación para el liderazgo, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, solución de situaciones y comunicación (competencias interpersonales), que contribuirán a que el egresado cumpla con su responsabilidad social Unilibrista.

**7.1.1.2 Competencias laborales específicas.** En cuanto a las competencias laborales específicas, en el documento de condiciones mínimas, punto 3, presentado ante el MEN (aspectos curriculares), existe la intención de formar Contadores Públicos con las siguientes competencias:

- Con habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse como Contador, con liderazgo y con capacidad para tomar decisiones en las oportunidades que se presentan a nivel nacional y regional, orientados hacia la contabilidad tradicional; apoyando el proceso docente educativo en el consultorio empresarial donde se potencian y desarrollan competencias cognitivas y laborales que hacen del egresado un profesional altamente calificado.
- Profesionales integrales, dinámicos e innovadores con capacidad para: diseñar, evaluar y controlar sistemas de información contable y administrativos para la toma de decisiones en cualquier unidad económica. Elaborar y certificar informes financieros con interpretación y análisis como herramienta.

**7.1.2 Análisis del Currículo y Plan de Estudios.** Para este efecto se realizó un análisis del Plan de Estudios teniendo en cuenta los parámetros establecidos en el Decreto 2566 del 10 de septiembre de 2003 y la resolución 3459 de diciembre 30 de 2003, donde se establecen los criterios en cuanto a las áreas y componentes de formación del programa de Contaduría Pública:

- Área de formación básica.
- Área de formación Profesional
- \* Componente ciencias contables y financieras: Contabilidad, costos, finanzas y presupuesto.
- \* Componente formación organizacional: control interno, auditoría, revisoría fiscal, gestión administrativa y formulación y evaluación de proyectos.
- \* Componente de información: manejo de software y manejo de herramientas informáticas.

---

<sup>28</sup> UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA. Documento presentado ante el Ministerio de Educación Nacional para efectos de solicitar el registro calificado del programa de Contaduría Pública. Pereira, 2004.

- \* Componente de regulación: regulación tributaria y reglamentación arancelaria y aduanera.
- Área de formación socio humanística.
- Área de énfasis.
- Área de comunicación.

Igualmente se partió desde la fundamentación del currículo asumido por la Universidad Libre en el documento de registro calificado: “El diseño curricular del programa académico de Contaduría Pública se planteó de acuerdo a la definición de que el Currículo es el conjunto de actividades capaces de generar experiencias personales y grupales que aseguren el cumplimiento de los objetivos que persigue el programa. En este sentido el programa pretende relevar con el diseño curricular los papeles trascendentales que desempeñan los aspectos: docente, investigativo y de extensión, haciendo notar que estos tres pilares son la columna vertebral del desarrollo curricular del programa de Contaduría Pública”.<sup>29</sup>

Con lo que se evidencia que la intencionalidad de la Universidad Libre Seccional Pereira en su currículo, tiene características de interdisciplinariedad, es cerrado y con el aporte desde el trabajo en equipo (equipo constituido por todos los estamentos: docentes, administrativos, estudiantes y egresados); dinámico en cuanto a sus prácticas, pero muy pasivo en la realidad.

Sin embargo estos planteamientos, al analizar el plan de estudios se evidencia que el desarrollo de cada una de las asignaturas está directamente relacionado con sus prerrequisitos, y el cumplimiento a un perfil predefinido y único debido a que existe un plan de estudios cerrado, definido por asignaturas y en los cuales los estudiantes tienen poca movilidad. Unas pueden ser las intencionalidades que de hecho se concretan algunos aspectos, pero que falta mayor trabajo a nivel de flexibilidad en el plan de estudios, de desarrollo de prácticas empresariales y de actualización permanente de los mismos contenidos de las materias; para que esa intencionalidad se concrete especialmente en las competencias laborales, como un trabajo inter y trasdisciplinario, acorde a los contextos actuales y las tendencias de la disciplina en formación.

Después de realizar la debida revisión al plan de estudios objeto de análisis, se puede notar que el perfil propuesto por la Universidad Libre Seccional Pereira es muy del mercado Interno (doméstico); por cuanto las temáticas y contenidos se enfocan hacia el desarrollo contable y financiero colombiano; en cuanto al plano internacional (hoy requerido por los diferentes tratados en los que está inmerso Colombia) es evidente la deficiencia en la formación.

**7.1.2.1 Competencias laborales generales.** Respecto a las competencias laborales generales: personales, interpersonales y organizacionales se observa

---

<sup>29</sup> Ibid.

que existen componentes que conllevan a fortalecerlas desde las áreas de formación socio-humanística y de comunicaciones, tales como: calidad del trabajo, iniciativa y creatividad y todos los principios axiológicos propios del desempeño profesional.

Es decir, el área al área socio-humanística se le da la responsabilidad de enfatizar en la formación de las competencias generales. A su vez esta área lo hace de un lado desde cursos como: *Derecho Constitucional, Expresión Verbal y Escrita, Sociología y Desarrollo Humano y Ética* y de otro lado a través de estrategias pedagógicas que implican el trabajo grupal, los análisis de caso, *Técnicas de Estudio y Expresión Verbal y Escrita*; lo que evidencia una intención para formar personas integrales y comprueba que si se forma en las competencias laborales generales.

**7.1.2.2 Competencias Laborales Específicas.** Respecto a las competencias laborales específicas se toman: competencias profesionales: (Según el punto 3 – Registro calificado – Documento presentado ante el MEN)

- Producir, analizar y examinar los registros contables y los estados financieros básicos, determinados por la Ley, con base en los principios de contabilidad de general aceptación, para dar fe pública de su exactitud, para suministrarlos a usuarios internos y externos de las organizaciones.
- Evaluar la situación contable y financiera de las organizaciones y emite informes al respecto para la toma de decisiones.
- Analizar e interpretar las normas legales fiscales con el fin de darles cumplimiento, estableciendo sus implicaciones a nivel local, regional y nacional, en los aspectos contable-financieros para orientar las decisiones administrativas y tributarias de las organizaciones sin que se incurra en la evasión y elusión fiscal.
- Examinar las actuaciones de los diferentes departamentos de las empresas para desarrollar programas presupuestales en los que se pueda fundamentar la planeación financiera.
- Maximizar el uso de los diferentes recursos de la organización que afectan el flujo de operación como son: el manejo eficiente y adecuado del capital de trabajo.
- Contribuir al cumplimiento básico de la organización, cual es el de la generación de valor agregado a fin de que la organización permanezca generando rentabilidad sobre la propiedad de los accionistas.
- Generar dinámica y gestión a la información financiera a través de la cual se realiza el análisis, proyección y alternativas que tienden a desarrollar los niveles

de eficiencia en el manejo de la liquidez, inversión y endeudamiento de la compañía bajo su responsabilidad.

- Utilizar metodologías de planeación estratégica para generar información útil en la toma de decisiones de corto y largo plazo.
- Diseñar sistemas de evaluación de desempeño que promuevan la eficiencia y el logro de las metas de las organizaciones.
- Diseñar y evaluar los sistemas de costos de producción, como apoyo a la información requerida para la contabilidad financiera y/o para la toma de decisiones internas.
- Elaborar dictámenes a los estados financieros básicos de la organización.
- Apoyar la preparación de procesos y controles internos administrativos.
- Conocer la fundamentación científica y la razón de ser de los procesos y prácticas contables.
- Conocer el marco jurídico donde se desarrollan las actividades contables y financieras para cumplir estrictamente con las exigencias legales, evitando sanciones que ocasionen perjuicios económicos y administrativos a las organizaciones.
- Aprovechar los recursos tecnológicos existentes para desarrollar, analizar y ejecutar procesos contables, administrativos y financieros.
- Aportar al proceso dinámico que requiere la sociedad colombiana del conocimiento con profesionalidad y ética. que contribuyan al cambio de la estructura organizacional y política del país.
- Aceptar y asimilar nuevos desarrollos científicos y tecnológicos en el área de las ciencias contables, con aplicaciones directas mediante el uso de técnicas de sistemas de información, base de datos y modelos simulados, que permitan sugerir, aplicar y evaluar modelos de programas necesarios para el desarrollo de actividades de registro, análisis, interpretación y control de sistemas de información contable.
- Estar actualizado en el conocimiento y manejo de software contable existente en el mercado para asesorar a las empresas en la adquisición de programas que permitan agilizar los procesos contables.
- Análisis y preparación de información para las actividades de vigilancia y control.

Es de aclarar que el perfil del Contador Público está dado en función de desempeñarse en tres campos de acción, así:

- Como jefe o asistente financiero, encargado de la gestión financiera y manipulación de la información contable y financiera de la empresa tanto como empleado o asesor.
- Como asesor externo en el campo de tributaria, con posibilidad de gestionar la revisión y presentación de las obligaciones fiscales a nivel local, departamental y nacional.
- Como profesional del área de control y revisoría fiscal, tanto interno en el caso de control interno, como externo respecto a la contraloría o revisoría fiscal.

Para el periodo del proyecto (egresados 1999-2002) se evidenciaron falencias en el segundo y tercer punto, conforme a los criterios de reportados en el proceso de la autoevaluación para el efecto del registro calificado:

- Solicitud de mayor práctica en tributaria, actualización y contextualización de las diferentes reformas tributarias.
- Mayor número de talleres y prácticas empresariales que involucren actividades inherentes al control interno y la auditoría.

Después de revisar los diferentes documentos y confrontarlos con el plan de estudios que se desarrollaba en el período investigado, se evidencia, en primer lugar, un plan de estudios cerrado y con poca movilidad, que se concreta en asignaturas, las cuales efectivamente forman al Contador en las competencias específicas, es decir, en saberes y ejecuciones desde un marco científico.

En segundo lugar que esta formación específica no necesariamente viene acompañada de la formación en competencias generales, como el trabajo en equipo, el liderazgo, relaciones interpersonales, solución de situaciones y comunicación, pues se responsabiliza únicamente a un área (socio-humanística) de esta formación, de manera aislada y sin evidencias del trabajo interdisciplinario, con los “saberes específicos”, propios de las competencias laborales específicas.

En tercer lugar, la poca movilidad del plan de estudios y por tanto la poca capacidad de decisión sobre aquello que se desea abordar curricularmente o en lo que se desea profundizar (currículo agregado y áreas electivas), no potenciaría el desarrollo de las competencias laborales generales.

Por tanto en los diferentes documentos es explícita, la intencionalidad en la formación de ambos tipos de competencias, sin embargo, al llegar a concretar estas intencionalidades en el plan de estudios hay un centramiento y un énfasis

marcado en las competencias generales, que obviamente forman al contador en su desempeño disciplinar, pero que no se complementan con las necesidades de un profesional actual.

Sin embargo, es de anotar que a la fecha la Universidad Libre Seccional Pereira, ha realizado un rediseño curricular con las características de currículo Flexible, con créditos académicos, mayor número de materias prácticas, el consultorio empresarial y el laboratorio financiero y contable, como plan de mejoramiento y respuesta frente a estas deficiencias detectadas, en el proceso de autoevaluación.

## 7.2 ANÁLISIS DE LA AUTOEVALUACIÓN Y LA COEVALUACIÓN

Para la organización y el análisis de la información se utilizó como herramienta técnica el software SPSS y la hoja de cálculo Excel, los cuales permitieron tabular la información, generar cuadros estadísticos, tablas, gráficas y otras ayudas que permitieron esclarecer el análisis de la información.

Por tanto los hallazgos se presentan en cuadros, estadísticas y el posterior cruce de variables, seguido del respectivo análisis.

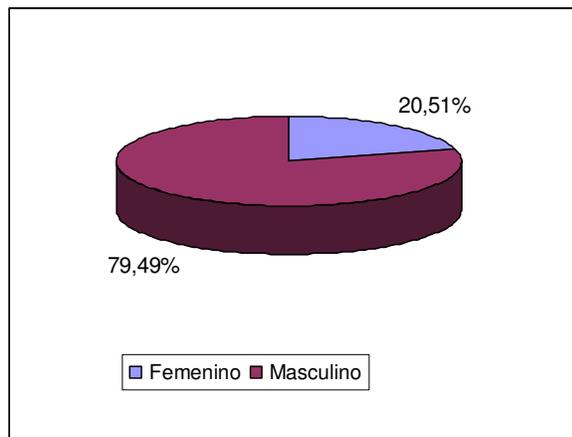
**7.2.1 Caracterización de los egresados.** Las competencias laborales, evidenciadas en el rol productivo de los egresados, están condicionadas por los rasgos que configuran el perfil del trabajador. Los datos demográficos del grupo estudiado implican en sí una segmentación por la referencia discreta del género, la edad, el nivel educativo, entre otros; a su vez permiten personificar la población objetivo que sirve de soporte para cumplir con los objetivos de la presente investigación.

La muestra de los egresados de Contaduría Pública tiene una composición del 79,49% de mujeres y un 20,51 % de hombres; lo que indica que el programa tiene una mayor preferencia en el género femenino.

**Cuadro 8. Caracterización social de los egresados: género**

| I CARACTERIZACION SOCIAL |        |           |        |       |
|--------------------------|--------|-----------|--------|-------|
| GENERO                   |        |           |        | TOTAL |
| FEMENINO                 |        | MASCULINO |        |       |
|                          | %      |           | %      |       |
| 31                       | 79,49% | 8         | 20,51% | 39    |

**Figura 1. Composición en género**

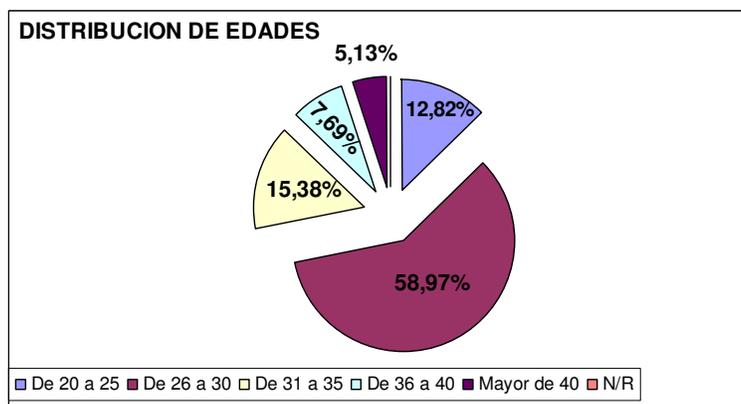


Un total de 28 personas, correspondientes al 71,8 % del grupo, tienen hasta 30 años, lo cual indica la existencia de un alto porcentaje de profesionales jóvenes.

**Cuadro 9. Edades de los egresados**

| EDAD        |        |            |        | TOTAL |
|-------------|--------|------------|--------|-------|
| De 20 a 25  |        | De 26 a 30 |        | 39    |
| V/R         | %      | V/R        | %      |       |
| 5           | 12,82% | 23         | 58,97% |       |
| De 31 a 35  |        | De 36 a 40 |        |       |
| V/R         | %      | V/R        | %      |       |
| 6           | 15,38% | 3          | 7,69%  |       |
| Mayor de 40 |        | N/R        |        |       |
| V/R         | %      | V/R        | %      |       |
| 2           | 5,13%  |            | 0      |       |

**Figura 2. Edades de los egresados**



El análisis de la información partió de la aplicación de la encuesta de autoevaluación, donde está reflejado el autoconcepto del egresado respecto a su desempeño en cada uno de los indicadores que evidencian sus competencias laborales, y de una coevaluación que registra la percepción sobre el graduado por parte de su par, en este caso el jefe inmediato, con relación a los mismos puntos indagados en la autoevaluación. La comparación de los datos consignados en los dos instrumentos corrobora la presencia o ausencia de cada competencia evaluada en los egresados que componen la muestra del estudio.

## 7.2.2 Resultados y análisis de la Auto evaluación

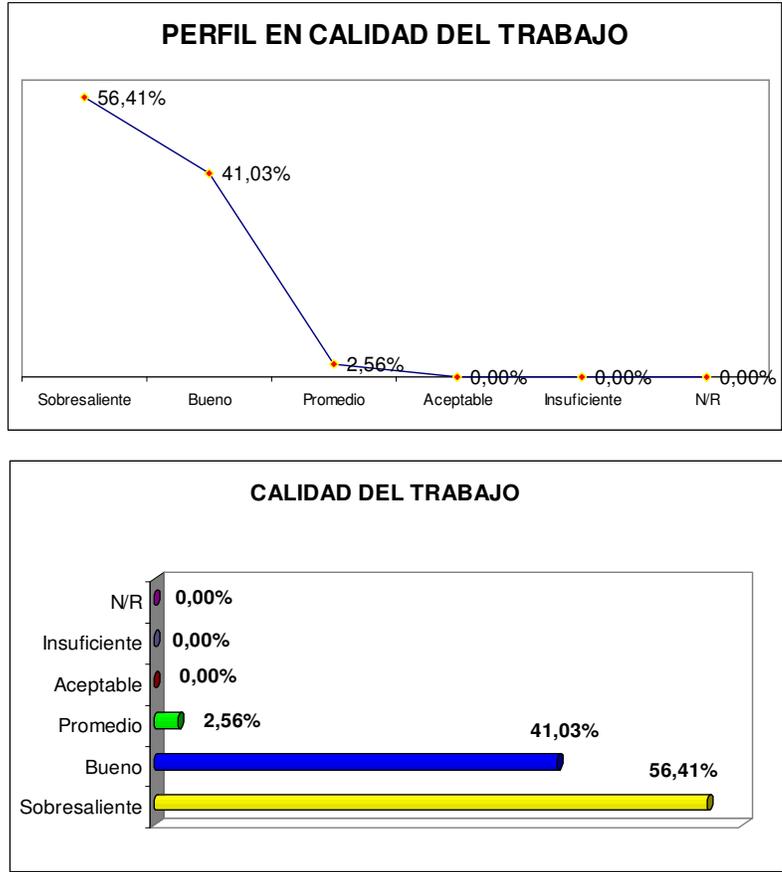
### 7.2.2.1 Desde las competencias laborales generales

**7.2.2.1.1 Competencias personales.** Entre los encuestados, 22 egresados, correspondientes al 56,41%, se autocalifican como sobresalientes en su 'calidad de trabajo', frente a un 41% integrado por 16 personas, que se perciben con un desempeño bueno.

**Cuadro 10. Indicador competencias personales**

| COMPETENCIAS PERSONALES |        |           |        |       |
|-------------------------|--------|-----------|--------|-------|
| VALOR                   |        | %         |        | MEDIA |
| 4,42                    |        | 88,32%    |        | 4,42  |
| CALIDAD DEL TRABAJO     |        |           |        |       |
| VALOR                   |        | %         |        | MEDIA |
| 4,55                    |        | 103,10%   |        | 4,55  |
| Sobresaliente           |        | Bueno     |        | TOTAL |
| V/R                     | %      | V/R       | %      | 39    |
| 22                      | 56,41% | 16        | 41,03% |       |
| Promedio                |        | Aceptable |        |       |
| V/R                     | %      | V/R       | %      |       |
| 1                       | 2,56%  | 0         | 0,00%  |       |
| Insuficiente            |        | N/R       |        |       |
| V/R                     | %      | V/R       | %      |       |
| 0                       | 0,00%  | 0         | 0,00%  |       |

**Figura 3. Perfil en calidad de trabajo**

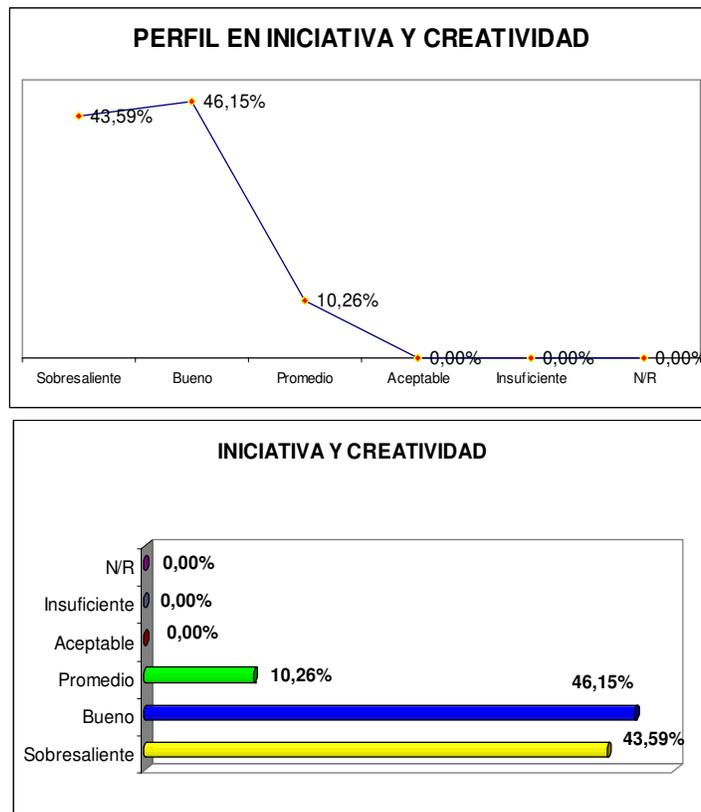


Sobre el indicador de 'iniciativa y creatividad' se registra un rango de 89,8% con desempeño bueno y sobresaliente, compuesto por 18 egresados, es decir un 46,15%, calificados como buenos y 17 como sobresalientes, referentes a un 43,59%.

**Cuadro 11. Indicador iniciativa y creatividad**

| INICIATIVA Y CREATIVIDAD |        |           |        |       |  |
|--------------------------|--------|-----------|--------|-------|--|
| VALOR                    |        | %         |        | MEDIA |  |
| 4,37                     |        | 98,93%    | 87,37% | 4,37  |  |
| Sobresaliente            |        | Bueno     |        | TOTAL |  |
| V/R                      | %      | V/R       | %      |       |  |
| 17                       | 43,59% | 18        | 46,15% |       |  |
| Promedio                 |        | Aceptable |        |       |  |
| V/R                      | %      | V/R       | %      |       |  |
| 4                        | 10,26% | 0         | 0,00%  | 39    |  |
| Insuficiente             |        | N/R       |        |       |  |
| V/R                      | %      | V/R       | %      |       |  |
| 0                        | 0,00%  | 0         | 0,00%  |       |  |

**Figura 4. Perfil en iniciativa y creatividad**

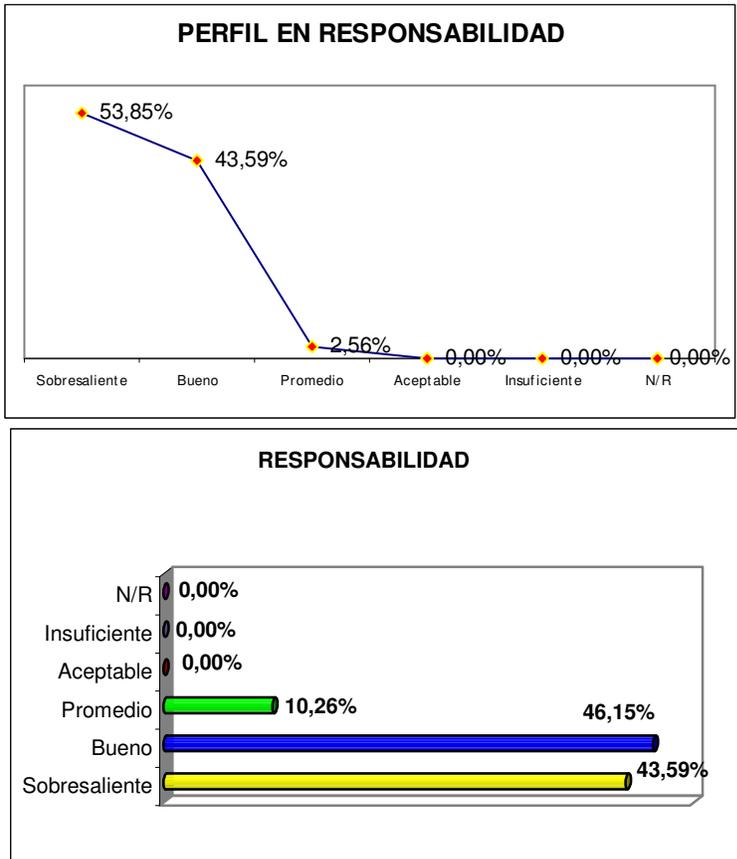


Con respecto a 'responsabilidad' el autoconcepto indicado resulta muy favorable, debido a un registro del 53,85%, es decir 21 egresados, autocalificados como sobresaliente y 17 egresados, con un 43,59% puntualizados como buenos.

**Cuadro 12. Indicador responsabilidad**

| RESPONSABILIDAD |        |           |        |       |  |
|-----------------|--------|-----------|--------|-------|--|
| VALOR           |        | %         |        | MEDIA |  |
| 4,50            |        | 101,91%   | 90,00% | 4,50  |  |
| Sobresaliente   |        | Bueno     |        | TOTAL |  |
| V/R             | %      | V/R       | %      |       |  |
| 21              | 53,85% | 17        | 43,59% |       |  |
| Promedio        |        | Aceptable |        |       |  |
| V/R             | %      | V/R       | %      |       |  |
| 1               | 2,56%  | 0         | 0,00%  |       |  |
| Insuficiente    |        | N/R       |        |       |  |
| V/R             | %      | V/R       | %      |       |  |
| 0               | 0,00%  | 0         | 0,00%  | 39    |  |

**Figura 5. Perfil en responsabilidad**

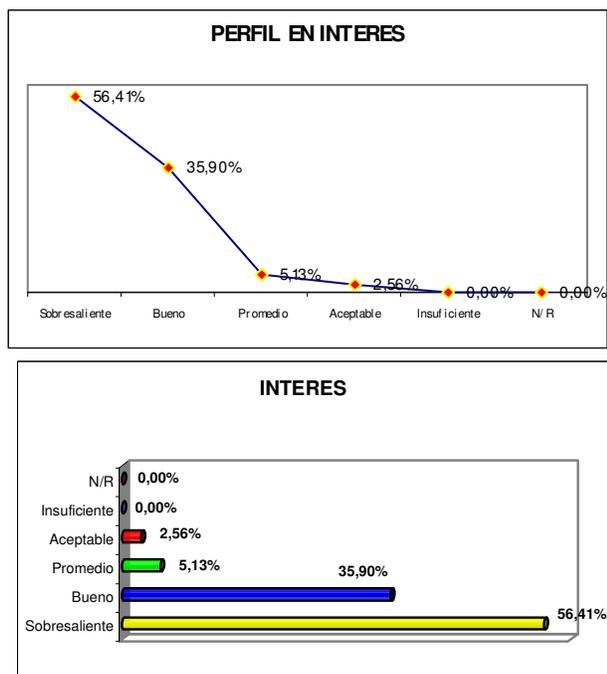


Frente al criterio ‘interés’ indicado como, “poseo entusiasmo en actualizar mis conocimientos culturales, académicos y técnicos para el cumplimiento de mis responsabilidades laborales, estando siempre preocupado por alcanzar los propósitos de la organización”; existe una valoración considerable del 92,3% entre calificación buena 35,9%, integrada por 14 egresados, y sobresaliente en un 56,41% con 22 egresados.

**Cuadro 13. Indicador interés**

| INTERES       |        |         |           |       |       |
|---------------|--------|---------|-----------|-------|-------|
| VALOR         |        | %       |           | MEDIA |       |
| 4,47          |        | 101,31% | 89,47%    | 4,47  |       |
| Sobresaliente |        |         | Bueno     |       | TOTAL |
| V/R           | %      | V/R     | %         |       |       |
| 22            | 56,41% | 14      | 35,90%    |       |       |
| Promedio      |        |         | Aceptable |       |       |
| V/R           | %      | V/R     | %         |       |       |
| 2             | 5,13%  | 1       | 2,56%     |       |       |
| Insuficiente  |        |         | N/R       |       |       |
| V/R           | %      | V/R     | %         |       |       |
| 0             | 0,00%  | 0       | 0,00%     | 39    |       |

**Figura 6. Perfil en interés**

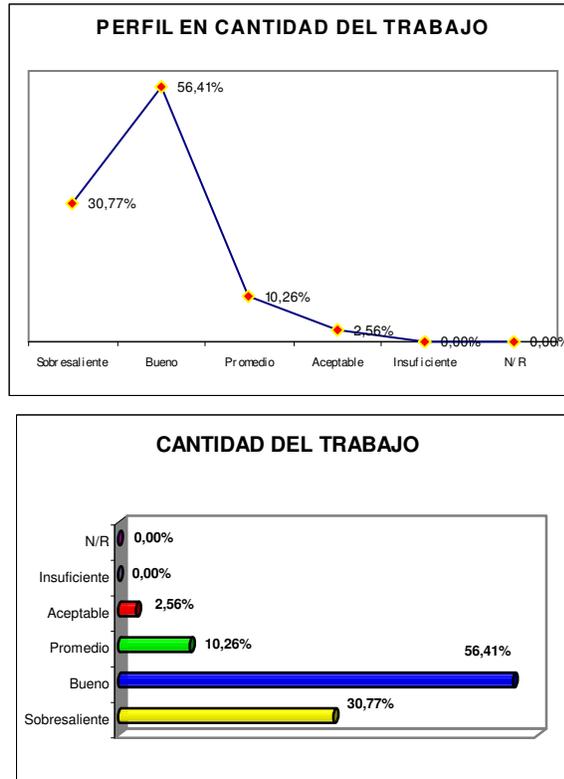


Por último, en el criterio ‘cantidad del trabajo’, se deduce que el 87,2%, es decir 22 y 12 egresados, establecen su cantidad de trabajo como bueno en el 56,41% y sobresaliente en el 30,77%. Además es evidente que un segmento relativo al 12,8% ‘necesitan mejorar y cumplen en promedio’.

**Cuadro 14. Indicador cantidad de trabajo**

| CANTIDAD DEL TRABAJO |        |           |        |       |  |
|----------------------|--------|-----------|--------|-------|--|
| VALOR                |        | %         |        | MEDIA |  |
| 4,18                 |        | 94,76%    | 83,68% | 4,18  |  |
| Sobresaliente        |        | Bueno     |        | TOTAL |  |
| V/R                  | %      | V/R       | %      |       |  |
| 12                   | 30,77% | 22        | 56,41% |       |  |
| Promedio             |        | Aceptable |        |       |  |
| V/R                  | %      | V/R       | %      |       |  |
| 4                    | 10,26% | 1         | 2,56%  |       |  |
| Insuficiente         |        | N/R       |        |       |  |
| V/R                  | %      | V/R       | %      |       |  |
| 0                    | 0,00%  | 0         | 0,00%  | 39    |  |

**Figura 7. Perfil en cantidad del trabajo**



Con lo anteriormente expuesto y según manifestación de los egresados se puede deducir que:

- Cuenta con capacidad para la realización de los trabajos asignados con calidad, buena presentación y oportunidad.
- Así como también, realiza acciones útiles y originales en la solución de situaciones, sin requerir instrucciones previamente establecidas, además plantea alternativas prácticas e imaginativas.
- Igualmente, posee capacidad de asumir y delegar funciones propias del cargo que desempeña, asumiendo la responsabilidad por los actos y omisiones, sin que sea necesario control por parte de los superiores y sin temor a asumir labores adicionales.
- También demuestra entusiasmo por actualizar sus conocimientos culturales, académicos y técnicos para el cumplimiento de las responsabilidades laborales, estando siempre preocupado por alcanzar los propósitos personales y de la organización.

- A pesar de tener altos volúmenes de trabajo utiliza el tiempo necesario para su realización, lo que conlleva a un alto rendimiento, sin requerir excesivo tiempo para ello.

Hechos que evidencian un desarrollo de las competencias personales del egresado por cuanto es en ellas donde el individuo alcanza un autocontrol y dominio, equilibrando sus emocional con su racionalidad, desde la fuerza de voluntad para desempeñarse en ciertas actividades, siendo selectivo y demostrando un interés particular conforme a sus necesidades y propósitos.

Estos resultados son coherentes con los planteamientos de Tobón Tobón quien afirma que “el autoconocimiento es un diálogo reflexivo continuo de cada ser humano consigo mismo que posibilita tomar conciencia de las competencias que es necesario construir y de cómo va dicha conciencia de las competencias que es necesario construir y de cómo va dicha construcción. La autorregulación es la intervención sistemática y deliberada con el fin de orientar la construcción de las competencias de acuerdo con un plan trazado.”<sup>30</sup>

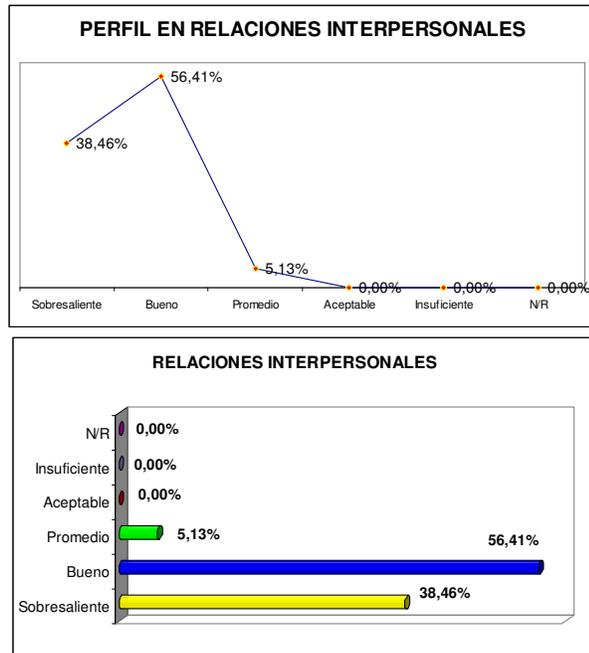
**7.2.2.1.2 Competencias interpersonales.** Las competencias que le permiten al egresado relacionarse con sus compañeros en los diferentes flujos de comunicación, incluyen, según el registro de la autoevaluación, que un 94,9%, correspondiente a 22 egresados con calificación bueno y 15 con sobresaliente, se perciben con buenas ‘relaciones interpersonales’.

**Cuadro 15. Indicador competencias interpersonales**

| COMPETENCIAS INTERPERSONALES |        |           |        |        |  |
|------------------------------|--------|-----------|--------|--------|--|
| VALOR                        |        | %         |        | MEDIA  |  |
| 4,09                         |        | 81,79%    |        | 4,09   |  |
| RELACIONES INTERPERSONALES   |        |           |        |        |  |
| VALOR                        |        | %         |        | MEDIA  |  |
| 4,32                         |        | 105,53%   |        | 86,32% |  |
| Sobresaliente                |        | Bueno     |        | TOTAL  |  |
| V/R                          | %      | V/R       | %      |        |  |
| 15                           | 38,46% | 22        | 56,41% |        |  |
| Promedio                     |        | Aceptable |        |        |  |
| V/R                          | %      | V/R       | %      |        |  |
| 2                            | 5,13%  | 0         | 0,00%  |        |  |
| Insuficiente                 |        | N/R       |        |        |  |
| V/R                          | %      | V/R       | %      |        |  |
| 0                            | 0,00%  | 0         | 0,00%  | 39     |  |

<sup>30</sup> TOBÓN TOBÓN, Sergio, Formación Basada en Competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: Ecoe Ediciones. 1 ed., 2004. p. 233.

**Figura 8. Perfil en relaciones interpersonales**

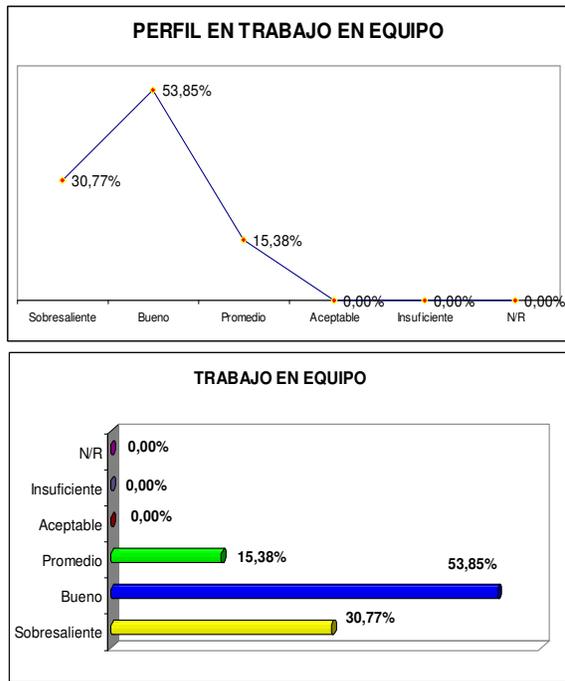


Así también se observa que los egresados se autoasimilan con una buena 'capacidad de trabajo en equipo', con relación a 21 egresados que conforman un 53,9%, se perciben como buenos, mientras que un 30,8% de la muestra, correspondiente a 12 egresados se miran como sobresalientes.

**Cuadro 16. Indicador capacidad de trabajo en equipo**

| TRABAJO EN EQUIPO |        |           |        |       |  |
|-------------------|--------|-----------|--------|-------|--|
| VALOR             |        | %         |        | MEDIA |  |
| 4,16              |        | 101,67%   | 83,16% | 4,16  |  |
| Sobresaliente     |        | Bueno     |        | TOTAL |  |
| V/R               | %      | V/R       | %      |       |  |
| 12                | 30,77% | 21        | 53,85% |       |  |
| Promedio          |        | Aceptable |        |       |  |
| V/R               | %      | V/R       | %      |       |  |
| 6                 | 15,38% | 0         | 0,00%  |       |  |
| Insuficiente      |        | N/R       |        |       |  |
| V/R               | %      | V/R       | %      |       |  |
| 0                 | 0,00%  | 0         | 0,00%  | 39    |  |

**Figura 9. Perfil en capacidad de trabajo en equipo**

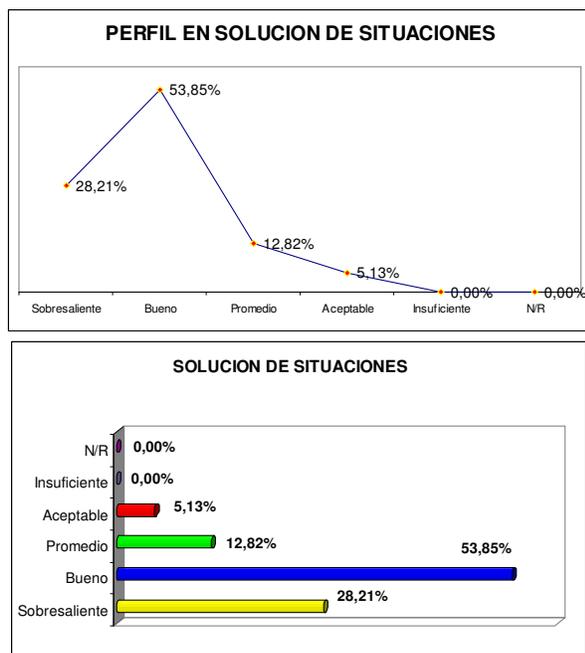


Respecto a 'solución de situaciones' se evidencia una tendencia del 82%, integrada por el promedio de bueno y sobresaliente con 21 y 11 egresados, sin embargo también se registra una valoración de necesitan mejorar o cumple en promedio con un 18%.

**Cuadro 17. Indicador solución de situaciones**

| SOLUCION DE SITUACIONES |        |           |        |       |  |
|-------------------------|--------|-----------|--------|-------|--|
| VALOR                   |        | %         |        | MEDIA |  |
| 4,08                    |        | 99,74%    | 81,58% | 4,08  |  |
| Sobresaliente           |        | Bueno     |        | TOTAL |  |
| V/R                     | %      | V/R       | %      |       |  |
| 11                      | 28,21% | 21        | 53,85% |       |  |
| Promedio                |        | Aceptable |        |       |  |
| V/R                     | %      | V/R       | %      |       |  |
| 5                       | 12,82% | 2         | 5,13%  |       |  |
| Insuficiente            |        | N/R       |        |       |  |
| V/R                     | %      | V/R       | %      |       |  |
| 0                       | 0,00%  | 0         | 0,00%  | 39    |  |

**Figura 10. Perfil en solución de situaciones**

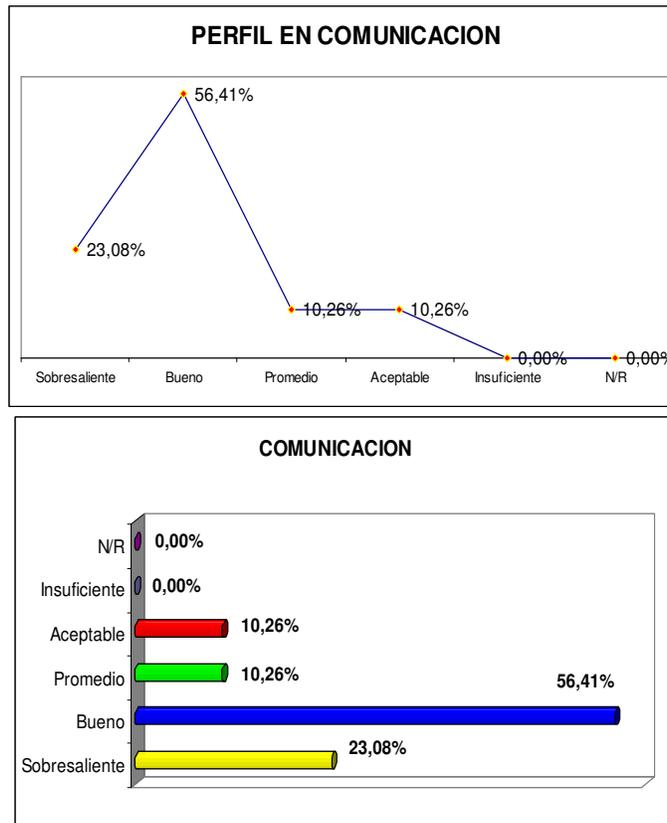


La calificación sobre el criterio 'comunicación' es registrada con un 56,4% como bueno y en un 23,1% como sobresaliente, para consolidar un total de 31 personas, compuestas por 22 y 9 egresados respectivamente para cada escala de valoración.

**Cuadro 18. Indicador de comunicación**

| COMUNICACIÓN  |        |           |        |        |  |
|---------------|--------|-----------|--------|--------|--|
| VALOR         |        | %         |        | MEDIA  |  |
| 3,92          |        | 95,88%    |        | 78,42% |  |
| Sobresaliente |        | Bueno     |        | TOTAL  |  |
| V/R           | %      | V/R       | %      |        |  |
| 9             | 23,08% | 22        | 56,41% |        |  |
| Promedio      |        | Aceptable |        |        |  |
| V/R           | %      | V/R       | %      |        |  |
| 4             | 10,26% | 4         | 10,26% |        |  |
| Insuficiente  |        | N/R       |        |        |  |
| V/R           | %      | V/R       | %      |        |  |
| 0             | 0,00%  | 0         | 0,00%  | 39     |  |

**Figura 11. Perfil en comunicación**



Además se observa, en el último criterio, que 'liderazgo' representa el 61,5%, referente a 24 egresados, con calificación de bueno y un 20,5%, con ocho egresados, como sobresalientes.

**Cuadro 19. Indicador de liderazgo**

| LIDERAZGO     |        |           |        |       |
|---------------|--------|-----------|--------|-------|
| VALOR         |        | %         |        | MEDIA |
| 3,97          |        | 97,17%    | 79,47% | 3,97  |
| Sobresaliente |        | Bueno     |        | TOTAL |
| V/R           | %      | V/R       | %      |       |
| 8             | 20,51% | 24        | 61,54% |       |
| Promedio      |        | Aceptable |        |       |
| V/R           | %      | V/R       | %      |       |
| 3             | 7,69%  | 4         | 10,26% |       |
| Insuficiente  |        | N/R       |        |       |
| V/R           | %      | V/R       | %      |       |
| 0             | 0,00%  | 0         | 0,00%  | 39    |

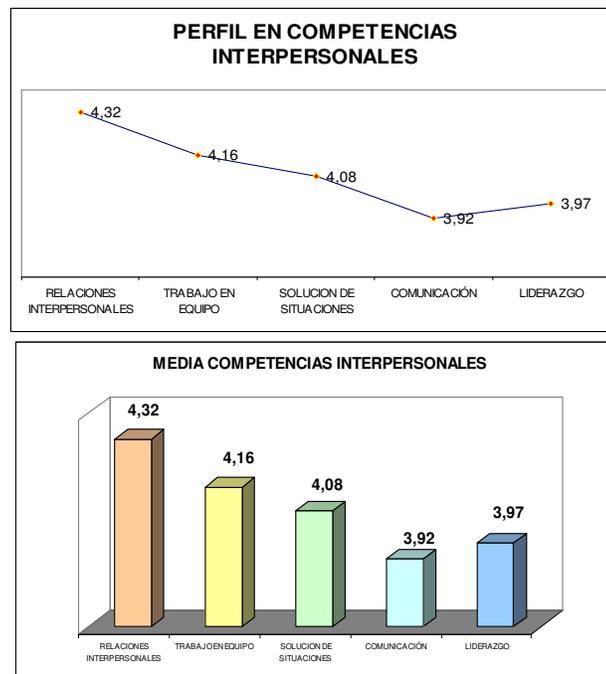
La consolidación de la valoración de las competencias interpersonales: trabajo en equipo, relaciones interpersonales, solución de situaciones, comunicación y liderazgo, el 56,38% de la muestra se halla en un nivel bueno, frente a un 28,22%

en una escala sobresaliente. Sin embargo, también se registra en un 15,4% del total de la población, correspondiente a seis egresados, quienes manifiestan que deben mejorar o cumplen en promedio.

**Cuadro 20. Consolidación de las competencias interpersonales**

| COMPETENCIAS INTERPERSONALES |         |        |
|------------------------------|---------|--------|
| VALOR                        | %       | MEDIA  |
| 4,09                         | 81,79%  | 4,09   |
| RELACIONES INTERPERSONALES   |         |        |
| VALOR                        | %       | MEDIA  |
| 4,32                         | 105,53% | 86,32% |
| TRABAJO EN EQUIPO            |         |        |
| VALOR                        | %       | MEDIA  |
| 4,16                         | 101,67% | 83,16% |
| SOLUCION DE SITUACIONES      |         |        |
| VALOR                        | %       | MEDIA  |
| 4,08                         | 99,74%  | 81,58% |
| COMUNICACION                 |         |        |
| VALOR                        | %       | MEDIA  |
| 3,92                         | 95,88%  | 78,42% |
| LIDERAZGO                    |         |        |
| VALOR                        | %       | MEDIA  |
| 3,97                         | 97,17%  | 79,47% |

**Figura 12. Perfil en competencias interpersonales**



Con lo que se interpreta que los egresados sienten que tienen fortalezas en relaciones interpersonales, lo cual significa que para ellos es fácil relacionarse con personas en el trabajo y fuera de él, recibiendo y aportando colaboración mutua, atendiendo bien al público y apoyo a las causas comunes; igualmente tiene la capacidad de ejecutar trabajos en equipo en busca de un propósito colectivo aportando soluciones óptimas y que conlleven al consenso de las decisiones.

También evalúa su capacidad de organización, control y diseño para resolver problemas y explicar con argumentos las diferentes alternativas de solución; igualmente se denotan habilidades para comunicarse, interpretar y redactar informes inherentes al área de su desempeño; como también se denota un liderazgo por cuanto posee capacidad de convocatoria, credibilidad y disciplina en el desempeño del rol al interior de la empresa, lo que comprueba que necesariamente las competencias laborales gerenciales están asociadas a una cultura académica y organizacional.

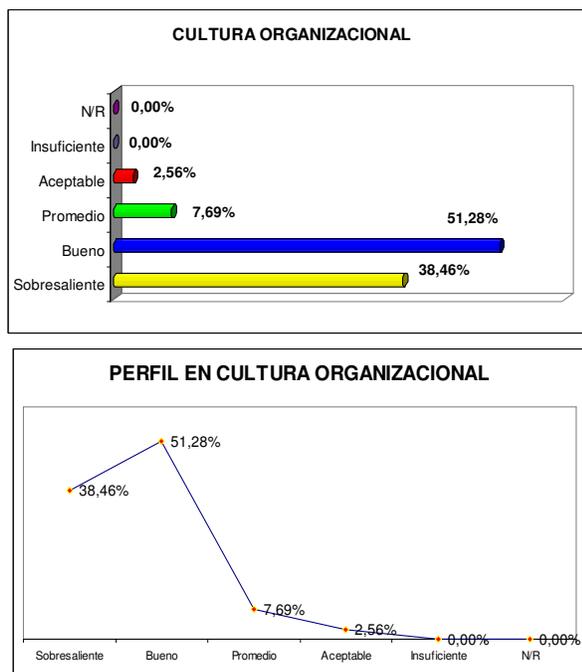
**7.2.2.1.3 Competencias organizacionales.** El consolidado de las competencias organizacionales registra una valoración del 91,81% en un nivel favorable, integrado por un 50,26% calificado como bueno y un 41,55% como sobresaliente, personificados en 20 y 15 egresados de manera respectiva, para la ‘cultura organizacional’ con 51,3% y 38,5%.

Frente al ‘compromiso organizacional’ se observa un 41% con 16 egresados, quienes se valoran como buenos, y un 51,3% es decir 20 egresados, en un nivel sobresaliente. En cuanto al desempeño de su ‘rol dentro de la empresa’, 18 egresados relativos a un 46,2% se califican como bueno y 20, que conforman el 51,3%, se observan como sobresalientes.

**Cuadro 21. Cultura organizacional**

| CULTURA ORGANIZACIONAL |        |           |        |       |
|------------------------|--------|-----------|--------|-------|
| VALOR                  |        | %         |        | MEDIA |
| 4,26                   |        | 97,93%    | 85,26% | 4,26  |
| Sobresaliente          |        | Bueno     |        | TOTAL |
| V/R                    | %      | V/R       | %      |       |
| 15                     | 38,46% | 20        | 51,28% |       |
| Promedio               |        | Aceptable |        |       |
| V/R                    | %      | V/R       | %      |       |
| 3                      | 7,69%  | 1         | 2,56%  | 39    |
| Insuficiente           |        | N/R       |        |       |
| V/R                    | %      | V/R       | %      |       |
| 0                      | 0,00%  | 0         | 0,00%  |       |

**Figura 13. Cultura organizacional**

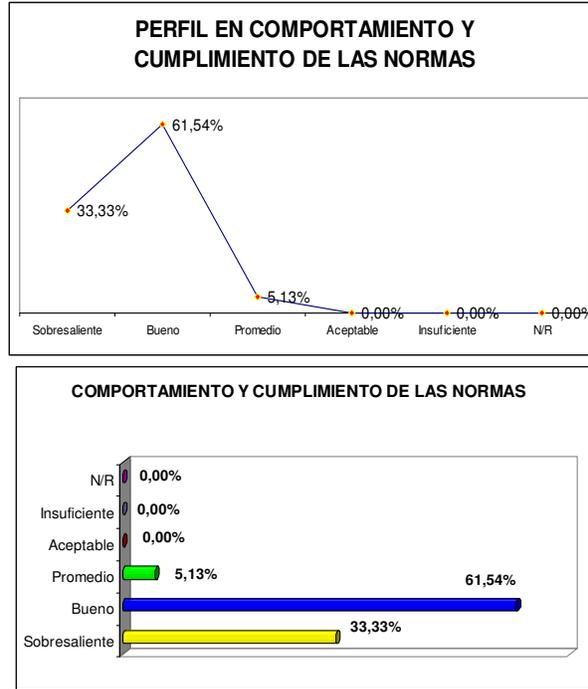


Además en 'comportamiento y cumplimiento de las normas' hay 24 egresados calificados como buenos, agrupados en el 61,5% y 13 egresados quienes registran la tendencia del 33,3% como sobresalientes.

**Cuadro 22. Comportamiento y cumplimiento de las normas**

| COMPORTAMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS |        |           |        |       |  |
|---|--------|-----------|--------|-------|--|
| VALOR                                       |        | %         |        | MEDIA |  |
| 4,29  |        | 98,70%    | 85,79% | 4,29  |  |
| Sobresaliente                               |        | Bueno     |        | TOTAL |  |
| V/R   | %      | V/R       | %      |       |  |
| 13  | 33,33% | 24        | 61,54% |       |  |
| Promedio                                    |        | Aceptable |        |       |  |
| V/R   | %      | V/R       | %      |       |  |
| 2   | 5,13%  | 0         | 0,00%  | 39    |  |
| Insuficiente                                |        | N/R       |        |       |  |
| V/R   | %      | V/R       | %      |       |  |
| 0   | 0,00%  | 0         | 0,00%  |       |  |

**Figura 14. Comportamiento y cumplimiento de las normas**

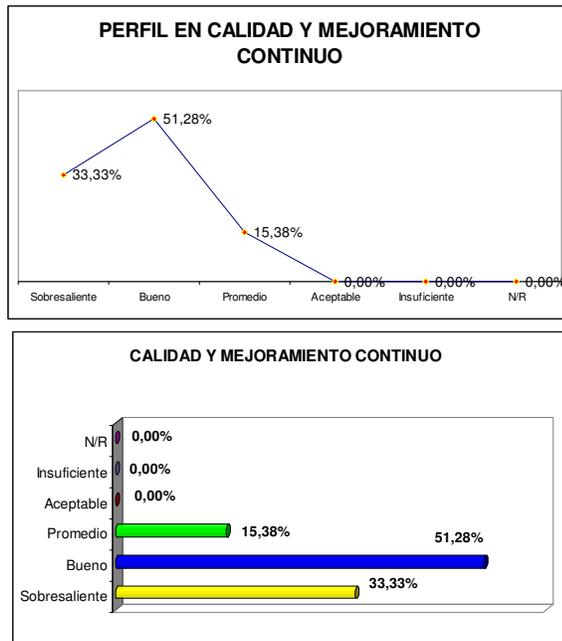


En cuanto al criterio 'calidad y mejoramiento', el 51,3 % referentes a 20 egresados, se valoran en la escala de bueno y 13 con el 33,3 % como sobresaliente.

**Cuadro 23. Calidad y mejoramiento continuo**

| CALIDAD Y MEJORAMIENTO CONTINUO |        |           |        |        |  |
|---------------------------------|--------|-----------|--------|--------|--|
| VALOR                           |        | %         |        | MEDIA  |  |
| 4,21                            |        | 96,93%    |        | 84,21% |  |
| Sobresaliente                   |        | Bueno     |        | TOTAL  |  |
| V/R                             | %      | V/R       | %      |        |  |
| 13                              | 33,33% | 20        | 51,28% |        |  |
| Promedio                        |        | Aceptable |        |        |  |
| V/R                             | %      | V/R       | %      |        |  |
| 6                               | 15,38% | 0         | 0,00%  |        |  |
| Insuficiente                    |        | N/R       |        |        |  |
| V/R                             | %      | V/R       | %      |        |  |
| 0                               | 0,00%  | 0         | 0,00%  | 39     |  |

**Figura 15. Calidad y mejoramiento continuo**



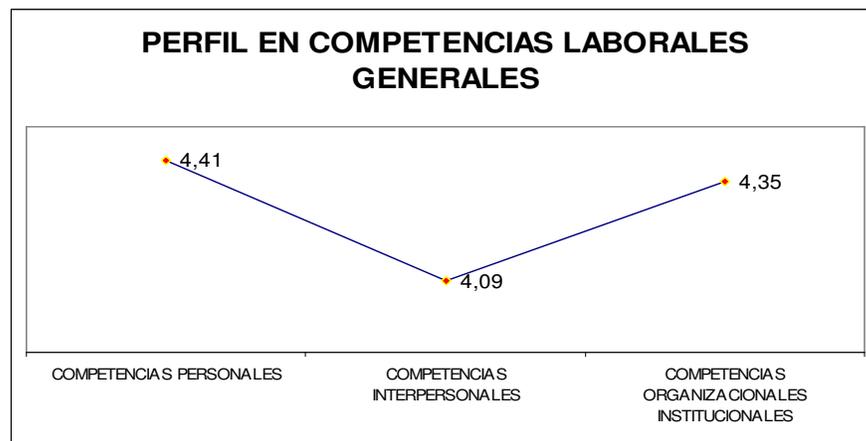
En cuanto a las competencias laborales generales: organizacionales, no sólo se comprometen las características de orden personal sino también las exigencias de orden laboral y organizacional; pues en su rol laboral es necesario que el Contador Público comprenda la función social de la organización desde la cultura organizacional con su respectiva filosofía, adquiera niveles de identidad corporativa, de un cumplimiento estricto a los principios, los procedimientos y normas institucionales y de hecho establezca planes de mejoramiento continuo; hecho que de acuerdo a la autoapreciación de los egresados es muy favorable lo que lo hace competente, pertinente, y con un alto nivel de pertenencia lo que conlleva a que gestione procesos y esté en continua interacción con sus pares y subalternos, estando así en capacidad de gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros.

Como se puede observar en el consolidado global de las competencias generales: personales, interpersonales y organizacionales, es evidente un autoconcepto favorable con un registro del 49,39% con 19 personas con ponderación de bueno y el 41,03% con 16 personas con valoración sobresaliente. Sin embargo, también se observa un 9,58% con el concepto de necesita mejorar.

**Cuadro 24. Consolidado de competencias generales**

| COMPETENCIAS PERSONALES                       |        |       |
|---|--------|-------|
| VALOR   | %      | MEDIA |
| 4,41  | 88,22% | 4,41  |
| COMPETENCIAS INTERPERSONALES                  |        |       |
| VALOR   | %      | MEDIA |
| 4,09  | 81,79% | 4,09  |
| COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES INSTITUCIONALES |        |       |
| VALOR   | %      | MEDIA |
| 4,35  | 87,07% | 4,35  |

**Figura 16. Perfil en competencias generales**



Con base en la anterior gráfica y como determinación del perfil de los egresados bajo una concepción autoevaluativa en cuanto a las competencias laborales generales, se encuentra una leve inclinación de la línea recta (punto de equilibrio) en las competencias interpersonales en relación a la primera, sin embargo existe uniformidad dentro del 80% frente a un nivel o calificación óptima de cinco (5).

Para efectos de la autovaloración<sup>31</sup> del egresado se tomaron las competencias laborales generales y después de realizada la tabulación y análisis cuantitativo de información, como resultado se obtuvo:

El egresado tiene un alto desarrollo en cuanto a competencias personales (4,42 entre bueno y sobresaliente); interpersonales con un (4,09) y organizacionales con

<sup>31</sup>TOBÓN TOBÓN, Sergio. Op. cit. p. 233.

Autovaloración: tiene como objetivo el autoconocimiento y la autorregulación del profesional frente a su desempeño.

(4,26), representando un alto nivel de eficiencia donde él como persona (y en este caso profesional de Contaduría Pública) tiene condiciones propias de autocontrol, capacidad de trabajo en equipo, de solucionar conflictos, de ejercer liderazgo, de realizar un trabajo con capacidad de ser creativo, responsable, interesado y productivo en cuanto a la calidad de trabajo, hecho demostrado por cuanto su autovaloración se encuentra en el rango entre bueno y sobresaliente. Lo anterior demuestra que también da cumplimiento a la filosofía institucional reflejada en la misión, visión y valores de la propuesta de formación en Contaduría Pública de la Universidad Libre.

La eficiencia valorada desde la capacidad de hacer del trabajador en un ámbito productivo, se ve influenciado, según los egresados, por la propuesta de formación de Contaduría Pública desde el área de formación socio humanística y de comunicación. La información es distribuida por la organización hasta llegar a los mandos directivos para alimentar los criterios en la toma de decisiones. En este sentido las competencias comunicativa e interpersonal están presentes, en la opinión de los egresados.

**7.2.2.2 Desde las competencias laborales específicas.**<sup>32</sup> Conforme a los criterios establecidos para la formación del Contador Público y determinados por el decreto 2566 del 10 de septiembre de 2003 con resolución 3459 de diciembre de 2003, las áreas consideradas para la evaluación corresponden a ciencias contables y financieras, formación organizacional e información y regulación. Así mismo, cabe resaltar que la ponderación para la recolección de la información se tomó con una escala de valoración entre 1 y 5, siendo 1 no tiene dominio, 2 poco dominio, 3 aceptable dominio, 4 bueno dominio y 5 excelente dominio.

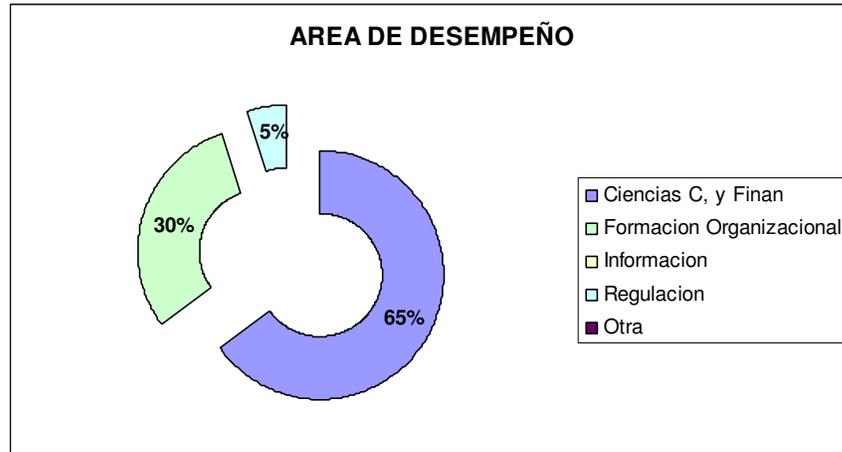
Para el análisis también es necesario asociar y relacionar la información laboral, contenida en el segundo capítulo del instrumento entre los puntos 6 al 16, con su respectivo desempeño, dentro de lo cual es destacable: el 33,33%, relativos a 13 egresados, tiene cargos directivos, 18 egresados, correspondientes al 46,2% se desempeñan como asesores y el 20,5%, referentes a 8 egresados, son auxiliares.

A nivel de experiencia laboral en la disciplina de formación los egresados se han desempeñado en los últimos tres años en las siguientes áreas: en ciencias contables y financieras el 65%, el 30% en el área de formación organizacional, y el 5% en el área de regulación.

---

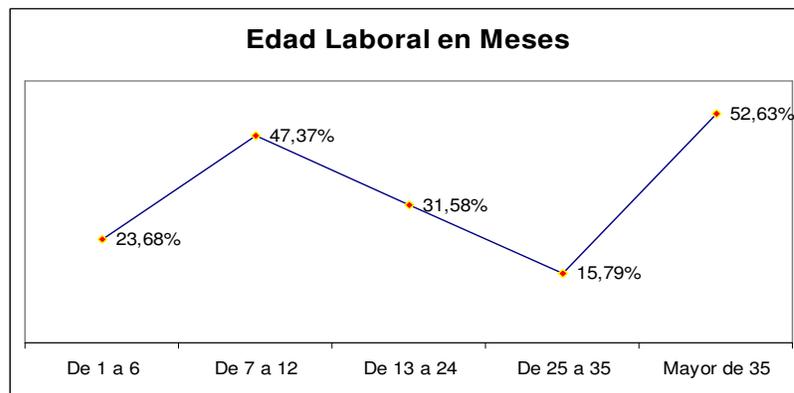
<sup>32</sup> Se desarrollan habilidades particulares que permiten al trabajador según su nivel y área de formación (Contaduría Pública), cumplir con unas funciones determinadas propias de los conocimientos precisos sobre su ámbito laboral.

**Figura 17. Área de desempeño**



Aun 11 personas que componen el 28,2%, superan los 3 años de experiencia, lo cual evidencia la presencia de egresados con un recorrido laboral anterior a su graduación, lo cual permitió su promoción a los cargos de rango medio y directivo; contemporáneamente a la culminación de los estudios de pregrado existió un 24.4% donde la experiencia laboral es aproximadamente el mismo periodo de tres años, para un total de 52.63%.

**Figura 18. Edad laboral egresados**

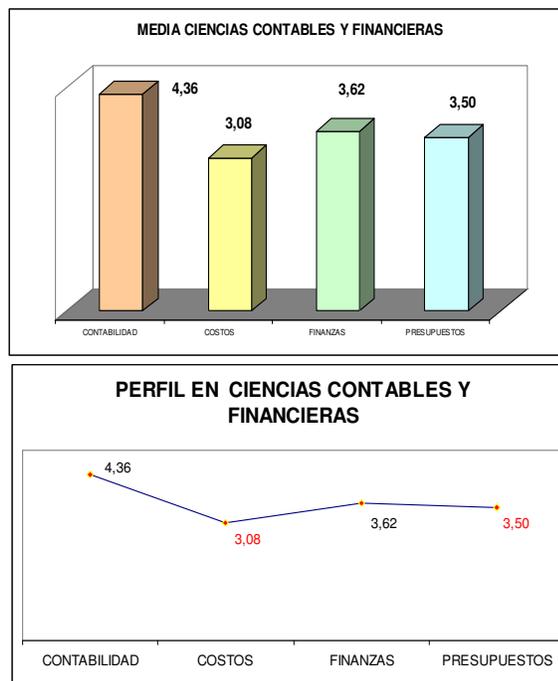


También se encuentra que en el área de ciencias contables hay una mayor apreciación frente al dominio que se tiene con un 92,3% de calificación entre buen dominio para 20 egresados y excelente dominio para 16 egresados. Sin embargo, la media de todos los componentes del área de ciencias contables y financieras es del 58,35%, siendo crítico el área de costos con un 38,5% con 15 personas, donde solo una con el 2,6%, tiene una valoración de excelente y 22 egresados con el 56,4% con valoración de no tener dominio o un aceptable dominio.

**Cuadro 25. Dominio de Ciencias Contables y Financieras**

| CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS |         |        |       |
|----------------------------------|---------|--------|-------|
| VALOR                            | %       |        | MEDIA |
| 3,65                             | 73,02%  |        | 3,65  |
| CONTABILIDAD                     |         |        |       |
| VALOR                            | %       |        | MEDIA |
| 4,36                             | 119,39% | 87,18% | 4,36  |
| COSTOS                           |         |        |       |
| VALOR                            | %       |        | MEDIA |
| 3,08                             | 84,39%  | 61,62% | 3,08  |
| FINANZAS                         |         |        |       |
| VALOR                            | %       |        | MEDIA |
| 3,62                             | 99,20%  | 72,43% | 3,62  |
| PRESUPUESTOS                     |         |        |       |
| VALOR                            | %       |        | MEDIA |
| 3,50                             | 95,86%  | 70,00% | 3,50  |

**Figura 19. Perfil en Ciencias Contables y Financieras**



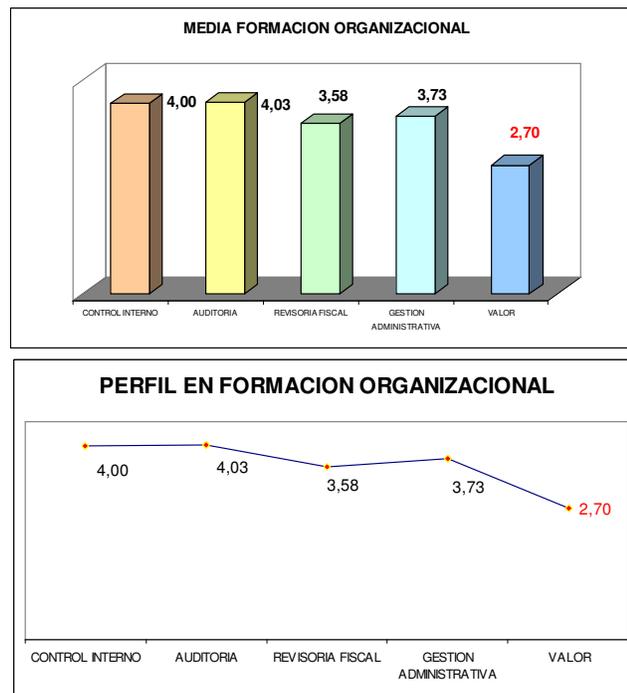
Dentro del área de ciencias contables y financieras se puede percibir el perfil propio de los egresados, expresando de esta manera una deficiencia en Costos con un valor porcentual del 61.62% (3.08), considerándose como valor mínimo un 70% que en términos cualitativos equivale a 3.5.

En el área de formación organizacional se encuentra un dominio frente al tema de auditoria y control interno, con un 76,9% relativo a 30 egresados, con valoración entre bueno y excelente dominio.

**Cuadro 26. Formación Organizacional**

| FORMACION ORGANIZACIONAL              |         |       |
|---------------------------------------|---------|-------|
| VALOR                                 | %       | MEDIA |
| 3,61                                  | 72,26%  | 3,61  |
| CONTROL INTERNO                       |         |       |
| VALOR                                 | %       | MEDIA |
| 4,00                                  | 110,71% | 4,00  |
| AUDITORIA                             |         |       |
| VALOR                                 | %       | MEDIA |
| 4,03                                  | 111,44% | 4,03  |
| REVISORIA FISCAL                      |         |       |
| VALOR                                 | %       | MEDIA |
| 3,58                                  | 99,18%  | 3,58  |
| GESTION ADMINISTRATIVA                |         |       |
| VALOR                                 | %       | MEDIA |
| 3,73                                  | 103,23% | 3,73  |
| FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS |         |       |
| VALOR                                 | %       | MEDIA |
| 2,70                                  | 74,81%  | 2,70  |

**Figura 20. Perfil en formación organizacional**



Sin embargo, en el tema de revisoría fiscal con un 46,2% y un 59% en formulación y evaluación de proyectos, existe un poco de valoración entre bueno y excelente dominio, lo cual conlleva a concluir la existencia de un porcentaje considerable, respecto a la percepción que tiene el egresado, al manifestar que no tiene o tiene poco o aceptable dominio.

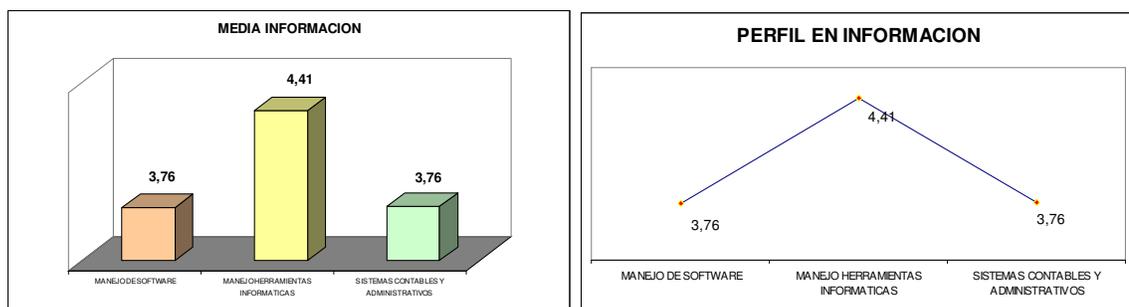
Se denota en esta área y con relación a la formulación y evaluación de proyectos un nivel demasiado bajo que contempla de manera alarmante un 54.05% (2.70) frente al nivel mínimo del 70% equivalente a la calificación de 3.5.

En el área de información, relacionada con el manejo de software, herramientas informáticas, sistema contables y administrativos, el 75,83% se valora entre bueno y excelente dominio, siendo más significativa la necesidad de fortalecer el tema del manejo del software, sistemas contables y herramientas tales como el Excel, Access, entre otros.

### Cuadro 27. Información de los egresados

| INFORMACION                          |         |        |       |
|--------------------------------------|---------|--------|-------|
| VALOR                                | %       |        | MEDIA |
| 3,97                                 | 79,30%  |        | 3,97  |
| MANEJO DE SOFTWARE                   |         |        |       |
| VALOR                                | %       |        | MEDIA |
| 3,76                                 | 103,98% | 75,14% | 3,76  |
| MANEJO HERRAMIENTAS INFORMATICAS     |         |        |       |
| VALOR                                | %       |        | MEDIA |
| 4,41                                 | 122,07% | 88,21% | 4,41  |
| SISTEMAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVOS |         |        |       |
| VALOR                                | %       |        | MEDIA |
| 3,76                                 | 104,16% | 75,26% | 3,76  |

Figura 21. Perfil en información



Por último, en el área de regulación se encuentra un 67,95% entre bueno y excelente dominio, con una situación crítica en cuanto al componente de reglamentación arancelaria.

La autoevaluación, en cuanto a las competencias laborales específicas evidencia un autocuestionamiento frente a algunos componentes de formación propios de su disciplina lo que conlleva a autoapreciarse con un nivel de eficiencia mediano, con repercusiones en su desempeño laboral. Es así como desde el punto de vista disciplinar, en su relación directa con el cumplimiento de las normas tributarias, arancelarias y aduaneras, con su apoyo instrumental y técnico, requieren de una actualización permanente por efecto de las reformas y nuevos desarrollos tecnológicos, para tomar decisiones más acertadas;

En este orden de ideas el egresado manifiesta su apreciación y reclamo para mejorar dicho aspecto y de hecho tener un mejor desempeño en cuanto a las competencias laborales específicas.

**7.2.3 Resultados y análisis de la Coevaluación.** La aplicación del instrumento tuvo como objetivo primordial, “la confrontación de los criterios entre pares, de acuerdo a unas funciones predeterminadas”<sup>33</sup>. Comprendido “el par” para este caso, como el jefe inmediato del egresado que conoce de cerca sus funciones profesionales y de hecho su desempeño; en este sentido el análisis de la coevaluación (Anexo C) se abordó en primera instancia desde las competencias laborales generales y luego desde las competencias laborales específicas.

**7.2.3.1 Desde las competencias laborales generales.** Dentro de la formación integral del egresado y como persona, es importante también un análisis frente a la percepción de su jefe-par en pro de definir un indicador en el desarrollo del ambiente de trabajo y la posición que ostenta el egresado en las relaciones interpersonales, relaciones personales y las organizacionales.

**7.2.3.1.1 Competencias personales.** Las competencias personales se entiende están relacionadas con el autocontrol y dominio dentro del ambiente laboral con el cual se interactúa; todo esto calificado con las diferentes componentes como la calidad del trabajo, iniciativa y creatividad, responsabilidad, interés y cantidad de trabajo.

Sobre el indicador de calidad de trabajo, la percepción del jefe par está por encima de la escala media utilizada, donde un 57% califica como sobresaliente equivalente a 17 personas, seguidamente un 40% con un término de bueno equivalente a 12 personas y en término promedio un 3.33% equivalente a una sola persona; lo cual indica que se tiene una posición favorable en cuanto a la calidad del trabajo realizado por el egresado de Contaduría Pública.

---

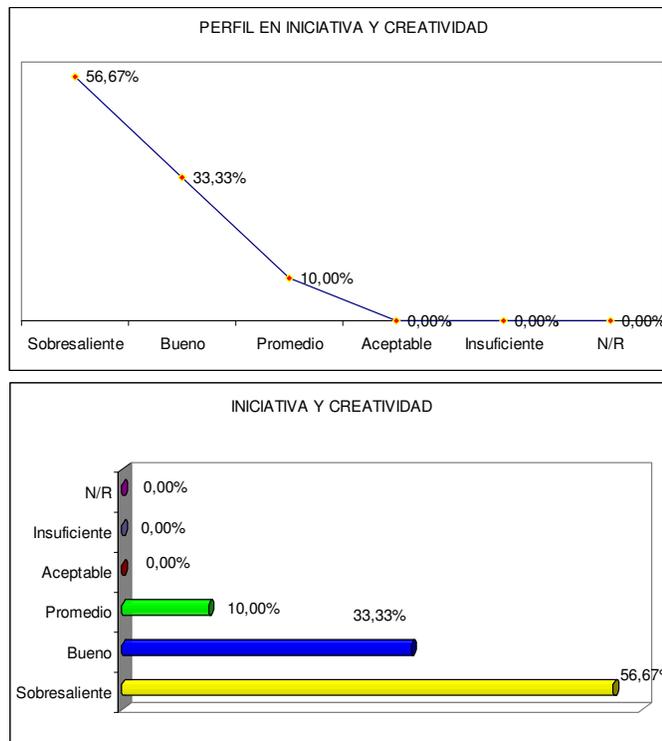
<sup>33</sup> TOBÓN TOBÓN, Sergio. Op. cit. p. 235.

**Iniciativa y creatividad.** Dentro del rol de la empresa es importante generar espacios que brinden diferentes y nuevas alternativas de gestión, por ello y en función a dicha competencia, es necesario visualizar el concepto que tienen los jefes pares frente a los egresados del programa de Contaduría Pública

**Cuadro 28. Distribución de iniciativa y creatividad**

| INICIATIVA Y CREATIVIDAD |        |           |         |       |  |
|--------------------------|--------|-----------|---------|-------|--|
| VALOR                    |        | %         |         | MEDIA |  |
| 4,47                     |        | 99,85%    | 101,06% | 4,47  |  |
| Sobresaliente            |        | Bueno     |         | TOTAL |  |
| V/R                      | %      | V/R       | %       |       |  |
| 17                       | 56,67% | 10        | 33,33%  |       |  |
| Promedio                 |        | Aceptable |         |       |  |
| V/R                      | %      | V/R       | %       |       |  |
| 3                        | 10,00% | 0         | 0,00%   |       |  |
| Insuficiente             |        | N/R       |         |       |  |
| V/R                      | %      | V/R       | %       |       |  |
| 0                        | 0,00%  | 0         | 0,00%   | 30    |  |

**Figura 22. Iniciativa y creatividad**



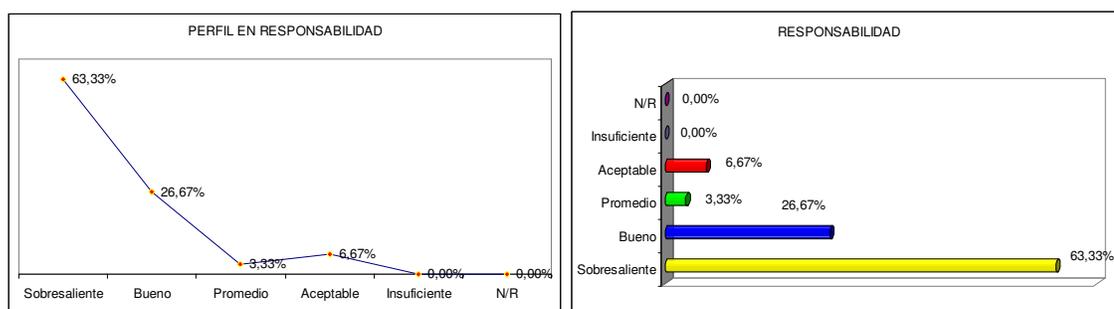
Se encuentra que la ponderación frente a la iniciativa y creatividad, es relativamente alta, donde un 57.67% equivalente a 17 personas tiene sobresaliente, seguidamente se encuentra un 33.33% calificado como bueno con 10 personas y por ultimo un calificativo de promedio con un 10% con 3 personas; lo cual indica que el perfil del Contador Público crea nuevos sistemas que agilizan el trabajo dentro de la empresa.

**Responsabilidad.** Dentro de la personificación en la gestión delegada, la responsabilidad cumple un factor importante ante la administración del ente, pues existe compromiso con los problemas hasta darles solución dando firmeza y seguridad a los actos desarrollados al interior la organización.

**Cuadro 29. Distribución de responsabilidad**

| RESPONSABILIDAD |        |           |         |       |  |
|-----------------|--------|-----------|---------|-------|--|
| VALOR           |        | %         |         | MEDIA |  |
| 4,47            |        | 99,85%    | 101,06% | 4,47  |  |
| Sobresaliente   |        | Bueno     |         | TOTAL |  |
| V/R             | %      | V/R       | %       |       |  |
| 19              | 63,33% | 8         | 26,67%  |       |  |
| Promedio        |        | Aceptable |         |       |  |
| V/R             | %      | V/R       | %       |       |  |
| 1               | 3,33%  | 2         | 6,67%   |       |  |
| Insuficiente    |        | N/R       |         |       |  |
| V/R             | %      | V/R       | %       |       |  |
| 0               | 0,00%  | 0         | 0,00%   | 30    |  |

**Figura 23. Responsabilidad**



El perfil que posee el egresado de Contaduría Pública según el criterio evaluador de su jefe par, presenta en términos generales una asignación porcentual alta equivalente al 63.33% en cuanto a la calificación de sobresaliente para 19 personas, seguidamente se encuentra un 26.67% para una calificación de bueno con 8 personas, una calificación de aceptable del 6.67% para 2 personas y por ultimo una calificación promedio del 3.33% con una persona.

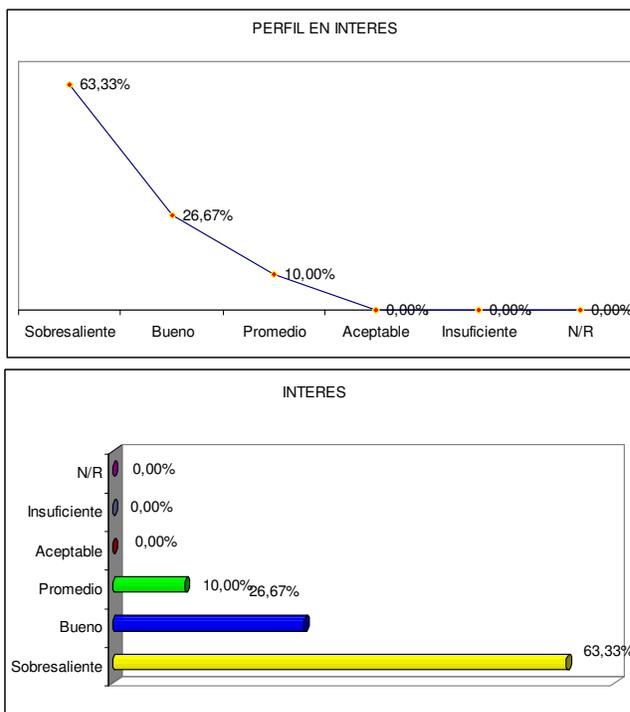
Esto quiere decir entonces que la capacidad de asumir y delegar funciones propias del cargo y la manera de afrontar consecuencias de los actos u omisiones por parte del egresado es favorable a los ojos de su evaluador.

**Interés.** El desarrollo de actividades con compromiso trae consigo procesos acordes con la eficiencia en las actividades por ejecutar en cualquier ámbito en que estos se originen, todo esto con el fin de lograr los objetivos propuestos.

**Cuadro 30. Distribución de interés**

| INTERES       |        |           |         |       |  |
|---------------|--------|-----------|---------|-------|--|
| VALOR         |        | %         |         | MEDIA |  |
| 4,53          |        | 101,34%   | 102,56% | 4,53  |  |
| Sobresaliente |        | Bueno     |         | TOTAL |  |
| V/R           | %      | V/R       | %       |       |  |
| 19            | 63,33% | 8         | 26,67%  |       |  |
| Promedio      |        | Aceptable |         |       |  |
| V/R           | %      | V/R       | %       |       |  |
| 3             | 10,00% | 0         | 0,00%   |       |  |
| Insuficiente  |        | N/R       |         |       |  |
| V/R           | %      | V/R       | %       |       |  |
| 0             | 0,00%  | 0         | 0,00%   | 30    |  |

**Figura 24. Interés**



La distribución porcentual según su orden de prelación en términos calificativos, se encuentra un nivel de sobresaliente del 63.33% equivalente a 19 personas, seguidamente se encuentra con un 26.67% con 8 personas la calificación de buena y por ultimo un 10% para la calificación media o promedio.

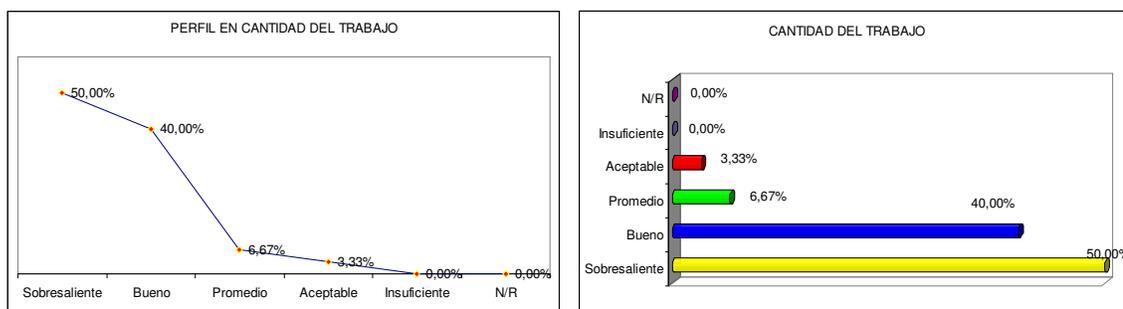
Esto indica que el entusiasmo por actualizar los conocimientos culturales y técnicos para alcanzar los objetivos propuestos como criterio del jefe par dentro de la gestión del egresado es significativamente notorio y favorable.

**Cantidad del trabajo.** El desarrollo y manejo del flujo de información dado al interior de la empresa con respecto a las funciones del cargo y teniendo en cuenta los resultados de dicha gestión, permiten el aprovechamiento del tiempo y la capacidad optimizada para generar resultados satisfactorios alrededor del área funcional del egresado.

**Cuadro 31. Distribución cantidad del trabajo**

| CANTIDAD DEL TRABAJO |        |           |        |       |  |
|----------------------|--------|-----------|--------|-------|--|
| VALOR                |        | %         |        | MEDIA |  |
| 4,37                 |        | 97,62%    | 98,79% | 4,37  |  |
| Sobresaliente        |        | Bueno     |        | TOTAL |  |
| V/R                  | %      | V/R       | %      |       |  |
| 15                   | 50,00% | 12        | 40,00% |       |  |
| Promedio             |        | Aceptable |        |       |  |
| V/R                  | %      | V/R       | %      |       |  |
| 2                    | 6,67%  | 1         | 3,33%  |       |  |
| Insuficiente         |        | N/R       |        |       |  |
| V/R                  | %      | V/R       | %      |       |  |
| 0                    | 0,00%  | 0         | 0,00%  | 30    |  |

**Figura 25. Cantidad del Trabajo**



Se tiene un porcentaje apreciativo y/o calificativo por parte del jefe par entre sobresaliente y bueno del 90 %, equivalente a 27 personas, y por otro lado se tiene entre promedio y aceptable un porcentaje del 10% equivalente a 3 personas.

Esto quiere decir y teniendo en cuenta la calificación de promedio ponderado de 4.37 que los egresados del programa de Contaduría Pública trabajan con rapidez respecto a la cantidad de trabajo asignada; medible entre la relación del volumen de trabajo producido y tiempo empleado.

**7.2.3.1.2 Relaciones interpersonales.** Las competencias interpersonales están referidas al desempeño de factores comunicativos en la consecución de un objetivo común que la organización ha evaluado bajo el clima organizacional de la siguiente manera:

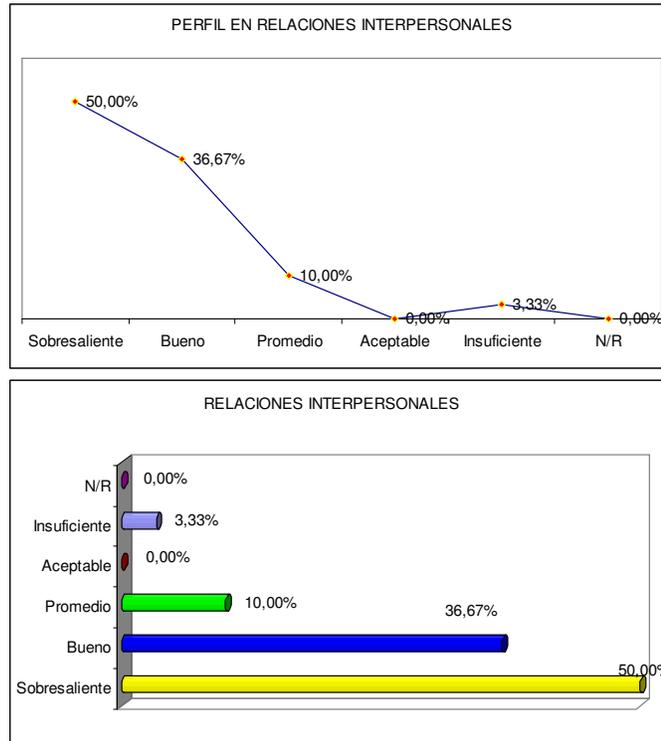
El egresado del programa de Contaduría Pública frente a la apreciación de su jefe par en cuanto a la capacidad de relacionarse con sus compañeros de trabajo y personas externas se da en cuanto a la capacidad de relacionarse y colaborar de manera satisfactoria según el Cuadro 31.

**Cuadro 32. Distribución de relaciones interpersonales**

| RELACIONES INTERPERSONALES |        |           |        |       |
|----------------------------|--------|-----------|--------|-------|
| VALOR                      |        | %         |        | MEDIA |
| 4,30                       |        | 100,78%   | 97,29% | 4,30  |
| Sobresaliente              |        | Bueno     |        | TOTAL |
| V/R                        | %      | V/R       | %      | 30    |
| 15                         | 50,00% | 11        | 36,67% |       |
| Promedio                   |        | Aceptable |        |       |
| V/R                        | %      | V/R       | %      |       |
| 3                          | 10,00% | 0         | 0,00%  |       |
| Insuficiente               |        | N/R       |        |       |
| V/R                        | %      | V/R       | %      |       |
| 1                          | 3,33%  | 0         | 0,00%  |       |

Existe un factor entre sobresaliente y bueno del 86.67% dentro de la calificación del jefe par, sin embargo existe una negación o desaprobación del 3.33%, donde se manifiesta un nivel insatisfactorio, que sin ser representativo en términos absolutos (una persona), trae consigo la modificación del perfil con una leve elevación (observación gráfica) frente a su capacidad de relacionarse dentro de un ambiente laboral manejado con propiedad.

**Figura 26. Relaciones Interpersonales**

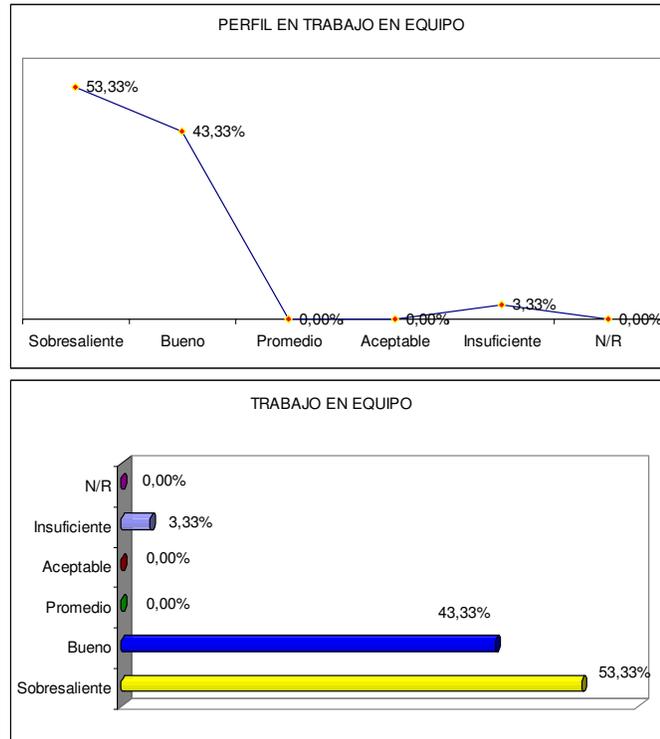


**Trabajo en equipo.** El trabajo en equipo representa un importante eslabón de la eficiencia y eficacia de los procesos en los cuales se desenvuelve un entorno laboral conjunto, de lo cual se ratifica o desconoce la consecución del objetivo, donde se requiere de la participación de personas afines a las funciones propias del cargo.

**Cuadro 33. Distribución trabajo en equipo**

| TRABAJO EN EQUIPO |        |                |                |       |  |
|-------------------|--------|----------------|----------------|-------|--|
| VALOR             |        | %              |                | MEDIA |  |
| <b>4,43</b>       |        | <u>103,91%</u> | <b>100,30%</b> | 4,43  |  |
| Sobresaliente     |        | Bueno          |                | TOTAL |  |
| V/R               | %      | V/R            | %              |       |  |
| 16                | 53,33% | 13             | 43,33%         |       |  |
| Promedio          |        | Aceptable      |                |       |  |
| V/R               | %      | V/R            | %              |       |  |
| 0                 | 0,00%  | 0              | 0,00%          |       |  |
| Insuficiente      |        | N/R            |                |       |  |
| V/R               | %      | V/R            | %              |       |  |
| 1                 | 3,33%  | <b>0</b>       | 0,00%          | 30    |  |

**Figura 27. Trabajo en Equipo**



La atención para la realización de las actividades del trabajo y la búsqueda de soluciones en equipo por parte del egresado en su entorno laboral, tiene una calificación entre sobresaliente y bueno dado por su jefe par o colaborador del 96.66%, y un porcentaje deficiente o insatisfactorio del 3.33% equivalente a una persona.

**Solución de situaciones.** Dentro de las diferentes variables administrativas inmersas en cualquier cargo u ocupación, la capacidad de organización, control y diseño para resolver los problemas y explicar de manera argumentada los hechos o situaciones presentadas en el desarrollo del trabajo, permite dar un valor agregado importante y de peso al desempeño del profesional en Contaduría Pública, a lo cual los jefes pares evaluaron de la siguiente manera

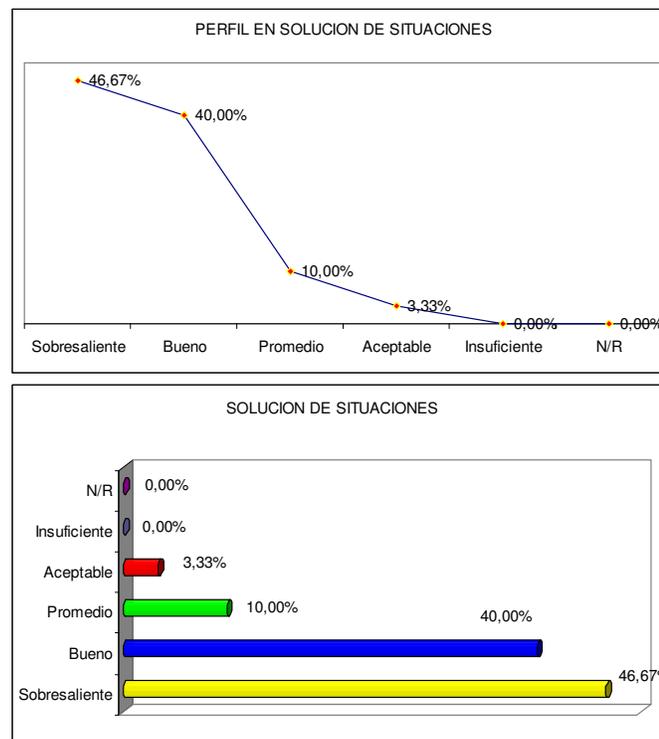
La relación existente entre la calificación de sobresaliente y buena, tiene consigo una asignación mucho más tendiente a la perspectiva horizontal producida por una variación de 14 a 12 personas, lo cual representa un porcentaje estable y total del 86.67%, y seguidamente una variación no tan horizontal del resultado total de la anterior frente al concepto promedio con un porcentaje del 10% equivalente a 3 personas. La asignación de aceptable tiene una proporción del 3.33% con una persona.

Esto implica entonces, que el egresado generalmente organiza sus ideas y argumentos y plantea la toma de decisiones respecto de la generación de alternativas en pro del bienestar de cualquier situación bajo cualquier ámbito en el desarrollo de su rol laboral.

**Cuadro 34. Distribución de solución de situaciones**

| SOLUCION DE SITUACIONES |        |                |               |   |
|-------------------------|--------|----------------|---------------|---|
| VALOR                   |        | %              |               | MEDIA   |
| <b>4,30</b>             |        | <b>100,78%</b> | <b>97,29%</b> | 4,30  |
| Sobresaliente           |        | Bueno          |               | TOTAL<br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>30 |
| V/R                     | %      | V/R            | %             |   |
| 14                      | 46,67% | 12             | 40,00%        |   |
| Promedio                |        | Aceptable      |               |   |
| V/R                     | %      | V/R            | %             |   |
| 3                       | 10,00% | 1              | 3,33%         |   |
| Insuficiente            |        | N/R            |               |   |
| V/R                     | %      | V/R            | %             |   |
| 0                       | 0,00%  | 0              | 0,00%         |   |

**Figura 28. Solución de Situaciones**

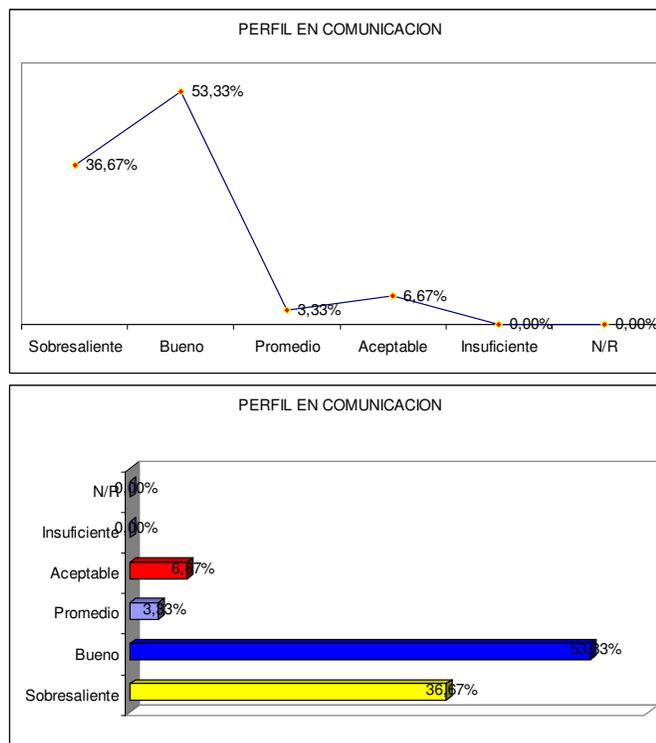


**Comunicación.** Como parte fundamental del rol laboral del Contador Público y sus informes a que diere lugar el cargo, de acuerdo a la habilidad de lectoescritura para interpretar, redactar y exponer informes, como también la utilización adecuada de los medios y canales de comunicación; son elementales en el momento de mostrar resultados, a lo cual la apreciación del jefe par tiene el siguiente comportamiento:

**Cuadro 35. Distribución de comunicación**

| COMUNICACIÓN  |        |           |        |   |
|---------------|--------|-----------|--------|---|
| VALOR         |        | %         |        | MEDIA   |
| 4,20          |        | 98,44%    | 95,02% | 4,20  |
| Sobresaliente |        | Bueno     |        | TOTAL<br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>30 |
| V/R           | %      | V/R       | %      |   |
| 11            | 36,67% | 16        | 53,33% |   |
| Promedio      |        | Aceptable |        |   |
| V/R           | %      | V/R       | %      |   |
| 1             | 3,33%  | 2         | 6,67%  |   |
| Insuficiente  |        | N/R       |        |   |
| V/R           | %      | V/R       | %      |   |
| 0             | 0,00%  | 0         | 0,00%  |   |

**Figura 29. Comunicación**



La exposición, interpretación y elaboración de informes alcanza en términos evaluativos un porcentaje mayor del 53.33% para bueno, seguidamente e igual de importante un 36.67% para una calificación de sobresaliente, implicando de esta forma un buen nivel de comunicación y todos sus demás factores inherentes al área de desempeño.

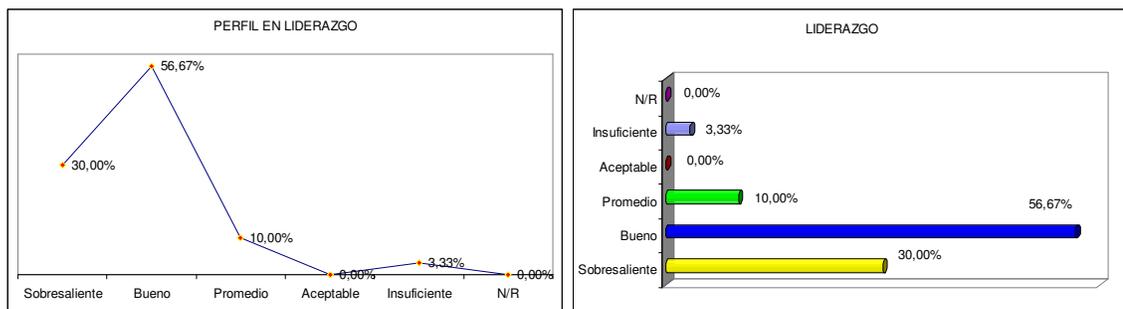
Por otro lado existe un 3.33% con calificación promedio equivalente a una persona y un 6.67% calificado o apreciado por el jefe par como aceptable; sin embargo la apreciación general sigue siendo satisfactoria.

**Liderazgo.** Frente a una posición de liderazgo y de gestión, el egresado del programa de Contaduría Pública asume un papel importante por la naturaleza y de acuerdo a su formación académica, evidenciándose en el entorno laboral; donde se genera un alto grado de credibilidad frente a la empresa, y traduciéndose en una muy buena gestión y disciplina al interior de la misma.

**Cuadro 36. Distribución de liderazgo**

| LIDERAZGO     |        |           |        |       |  |
|---------------|--------|-----------|--------|-------|--|
| VALOR         |        | %         |        | MEDIA |  |
| 4,10          |        | 96,09%    | 92,76% | 4,10  |  |
| Sobresaliente |        | Bueno     |        | TOTAL |  |
| V/R           | %      | V/R       | %      |       |  |
| 9             | 30,00% | 17        | 56,67% |       |  |
| Promedio      |        | Aceptable |        |       |  |
| V/R           | %      | V/R       | %      |       |  |
| 3             | 10,00% | 0         | 0,00%  |       |  |
| Insuficiente  |        | N/R       |        |       |  |
| V/R           | %      | V/R       | %      |       |  |
| 1             | 3,33%  | 0         | 0,00%  | 30    |  |

**Figura 30. Liderazgo**



Teniendo como referencia el desempeño del egresado de Contaduría Pública se reitera un resultado acorde a los principios generales de su formación equivalente al 86.67% entre sobresaliente y bueno, siendo prelativa la segunda significación como parte de un factor dirigente dentro de su campo de acción laboral; luego un 10% y 3.33% equivalente a 3 personas y 1 persona como calificación promedio e insuficiente respectivamente.

**7.2.3.1.3 Competencias organizacionales e institucionales.** Es un hecho que para cualquier empresa el proceso de vender la idea corporativa, cumple un factor primordial en los resultados y consecución de objetivos a nivel corporativo, donde además la imagen, el prestigio, la calidad de los procesos y servicios se encuentran supeditados de manera directa con la perspectiva de cada uno de sus integrantes respecto de la afinidad con la organización. Son los clientes o consumidores finales quienes depositan la confianza en la organización y por ende a sus empleados.

### Cultura organizacional

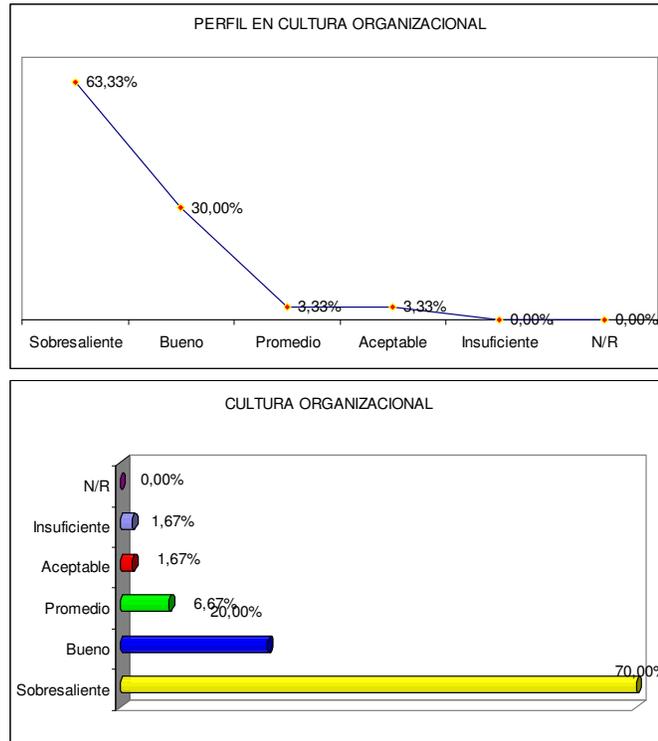
La cultura organizacional es la compilación de la gestión y la identificación de los valores institucionales, entre los cuales están la misión, visión, los valores y la estructura organizacional; a lo cual el jefe par tiene la siguiente apreciación:

**Cuadro 37. Distribución de cultura organizacional**

| CULTURA ORGANIZACIONAL |        |           |         |       |
|------------------------|--------|-----------|---------|-------|
| VALOR                  |        | %         |         | MEDIA |
| 4,53                   |        | 100,29%   | 102,56% | 4,53  |
| Sobresaliente          |        | Bueno     |         | TOTAL |
| V/R                    | %      | V/R       | %       |       |
| 19                     | 63,33% | 9         | 30,00%  |       |
| Promedio               |        | Aceptable |         |       |
| V/R                    | %      | V/R       | %       |       |
| 1                      | 3,33%  | 1         | 3,33%   |       |
| Insuficiente           |        | N/R       |         |       |
| V/R                    | %      | V/R       | %       |       |
| 0                      | 0,00%  | 0         | 0,00%   | 30    |

El egresado del programa de Contaduría Pública tiene conocimiento y entendimiento de los valores institucionales, y los aplica según su jefe par permanentemente y de manera efectiva equivalente al 93.33%, entre sobresaliente y bueno, donde el primero tiene un porcentaje significativo. Existe una calificación de promedio y aceptable equivalente al 3.33% para cada una, con una persona respectivamente.

**Figura 31. Cultura Organizacional**

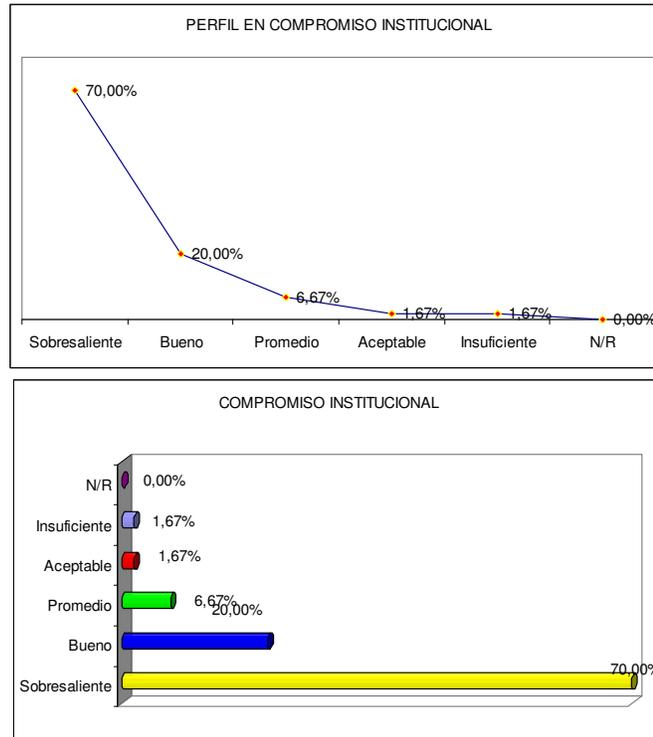


**Compromiso institucional.** Dentro del cumplimiento de las estrategias y políticas internas, como también el compromiso para la consecución de los objetivos propuestos en la empresa, el jefe par evalúa el desempeño del egresado de Contaduría Pública de la siguiente manera:

**Cuadro 38. Distribución de compromiso institucional**

| COMPROMISO INSTITUCIONAL |        |                |                |       |
|--------------------------|--------|----------------|----------------|-------|
| VALOR                    |        | %              |                | MEDIA |
| <b>4,55</b>              |        | <b>100,66%</b> | <b>102,94%</b> | 4,55  |
| Sobresaliente            |        | Bueno          |                | TOTAL |
| V/R                      | %      | V/R            | %              |       |
| <b>21</b>                | 70,00% | <b>6</b>       | 20,00%         | 30    |
| Promedio                 |        | Aceptable      |                |       |
| V/R                      | %      | V/R            | %              |       |
| <b>2</b>                 | 6,67%  | <b>1</b>       | 1,67%          |       |
| Insuficiente             |        | N/R            |                | 30    |
| V/R                      | %      | V/R            | %              |       |
| <b>1</b>                 | 1,67%  | <b>0</b>       | 0,00%          |       |

**Figura 32. Compromiso Institucional**



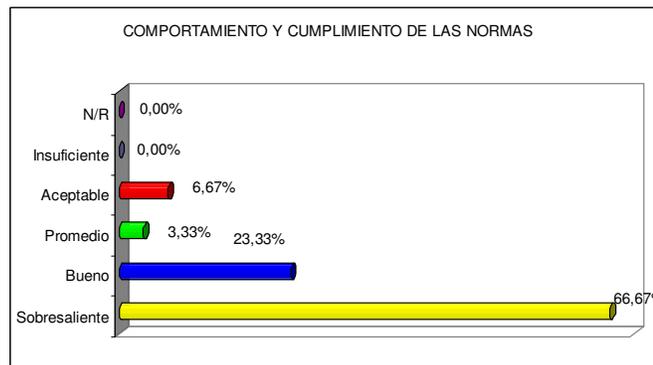
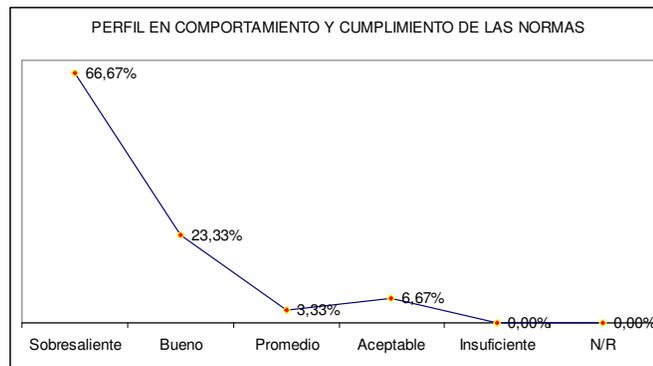
Respecto de la vinculación del egresado de Contaduría Pública en los procesos de cambio organizacional de la empresa, este propone alternativas según criterio del jefe par en un 90% entre sobresaliente y bueno equivalente a 27 personas, seguidamente se tiene un 6.67% y 1.67 % para promedio y aceptable para 2 y 1 personas respectivamente.

**Comportamiento y cumplimiento de las normas.** Es importante tener el conocimiento de las normas, reglamentos y demás normas al interior de la empresa para el buen desempeño del funcionario dentro del cargo asignado, arrojando así un comportamiento importante que se refleja para el egresado de la siguiente manera:

**Cuadro 39. Distribución de comportamiento y cumplimiento de las normas**

| COMPORTAMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS |        |           |         |       |  |
|---|--------|-----------|---------|-------|--|
| VALOR                                       |        | %         |         | MEDIA |  |
| 4,50  |        | 99,56%    | 101,81% | 4,50  |  |
| Sobresaliente                               |        | Bueno     |         | TOTAL |  |
| V/R   | %      | V/R       | %       |       |  |
| 20  | 66,67% | 7         | 23,33%  |       |  |
| Promedio                                    |        | Aceptable |         |       |  |
| V/R   | %      | V/R       | %       |       |  |
| 1   | 3,33%  | 2         | 6,67%   |       |  |
| Insuficiente                                |        | N/R       |         |       |  |
| V/R   | %      | V/R       | %       |       |  |
| 0   | 0,00%  | 0         | 0,00%   | 30    |  |

**Figura 33. Comportamiento y cumplimiento de las normas**



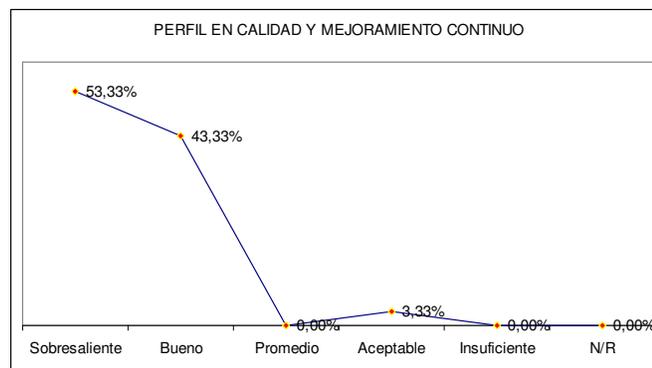
El colaborador o egresado presenta un conocimiento, entendimiento y aplicación de las normas y aplicación de procesos con un comportamiento sobresaliente y bueno del 90% equivalente a 27 personas, luego una calificación de promedio y aceptable del 3.33% y 6.67% equivalente a 1 y dos personas respectivamente.

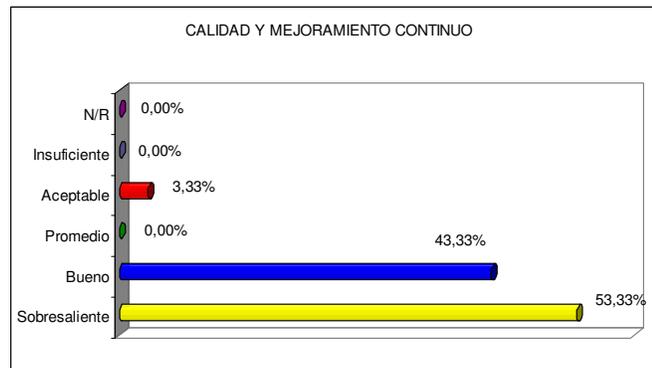
**Calidad y mejoramiento continuo.** La reflexión sobre el desempeño laboral y participación en comités de mejoramiento continuo por parte del egresado tiene una distribución según el jefe par según el siguiente cuadro así:

**Cuadro 40. Distribución calidad y mejoramiento continuo**

| CALIDAD Y MEJORAMIENTO CONTINUO |        |           |         |       |  |
|---------------------------------|--------|-----------|---------|-------|--|
| VALOR                           |        | %         |         | MEDIA |  |
| 4,47                            |        | 98,82%    | 101,06% | 4,47  |  |
| Sobresaliente                   |        | Bueno     |         | TOTAL |  |
| V/R                             | %      | V/R       | %       |       |  |
| 16                              | 53,33% | 13        | 43,33%  |       |  |
| Promedio                        |        | Aceptable |         |       |  |
| V/R                             | %      | V/R       | %       |       |  |
| 0                               | 0,00%  | 1         | 3,33%   |       |  |
| Insuficiente                    |        | N/R       |         |       |  |
| V/R                             | %      | V/R       | %       |       |  |
| 0                               | 0,00%  | 0         | 0,00%   | 30    |  |

**Figura 34. Calidad y mejoramiento continuo**





Se deduce entonces la gráfica que antecede una gran asignación o calificación por parte del jefe par en la reflexión y toma de medidas para el mejoramiento del desempeño laboral en un 96.66% de forma sobresaliente y bueno para 29 personas, seguidamente solo un 3.33% para un aceptable.

El jefe par como observador directo del desempeño del egresado es quien da en primera instancia un concepto y apreciación del egresado de Contaduría Pública de la Universidad Libre seccional Pereira, donde el desempeño profesional desde las competencias laborales generales<sup>34</sup>, dio como resultado:

- Teniendo en cuenta las competencias laborales generales están comprendidas por las personales, interpersonales y organizacionales, es muy favorable la apreciación con un 4.42<sup>35</sup> (con un indicador entre bueno y sobresaliente), hecho que argumenta y justifica el jefe par, así:

### **En cuanto a las competencias personales**

- Calidad en el trabajo con un puntaje de 4.52, lo que demuestra que el egresado tiene capacidad para realizar su trabajo de forma exacta y precisa el análisis de las circunstancias precedentes.

<sup>34</sup> Ibid.

Comprendidas las competencias laborales generales como aquellas que permiten a las personas ingresar a un trabajo, mantenerse y aprender del; son necesarias en todo tipo de tarea y están relacionadas con diferentes tipos de actividades como el servicio al cliente, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y el conocimiento del entorno laboral.

<sup>35</sup> Como indicadores se toma la escala de Likert: 1 a 5 (1 como el mas bajo y 5 como la máxima):

1 Insuficiente – Insatisfactorio  
 2 Aceptable – Necesita mejorar  
 3 Promedio – Cumple promedio  
 4 Bueno  
 5 Sobresaliente

- Iniciativa y creatividad: con un porcentaje de 4.47, lo que evidencia que tiene capacidad para realizar acciones útiles, oportunas y originales sin necesidad de instrucciones previamente establecidas.
- Responsabilidad: con un porcentaje de 4.47 demuestra que tiene capacidad de asumir y delegar funciones propias del cargo. Manera de afrontar consecuencias de sus actos y omisiones, lo que conlleva a que asume con agrado nuevas funciones y se compromete con los problemas hasta darles solución.
- Interés: con un porcentaje de 4.33 lo que evidencia entusiasmo por actualizar sus conocimientos culturales y técnicos para alcanzar los objetivos de su trabajo.
- Cantidad del trabajo: con un porcentaje de 4.37 lo que demuestra que realiza su trabajo con rapidez e inclusive hace más de lo que se espera.

### **En cuanto a las competencias Interpersonales**

- Relaciones interpersonales: con un porcentaje de 4.30 lo que evidencia la capacidad de relacionarse con las personas de la oficina y con el público en general. Recibe y da colaboración.
- Trabajo en equipo: con un porcentaje de 4.43 demuestra la capacidad de ejecutar el trabajo en conjunto para un solo objetivo. Siempre está atento a realizar actividades de trabajo y busca de soluciones en equipo.
- Solución de situaciones: con un porcentaje de 4.30 evidencia la capacidad de organización, control, diseño para resolver problemas y explicar con argumentos situaciones presentadas en el desarrollo del trabajo. Organiza sus argumentos y planea sus discusiones o presentaciones con el fin de relacionar ideas y aspectos estableciendo prioridades, genera alternativas y explica razonablemente las situaciones que se le presentan.
- Comunicación: con un porcentaje de 4.20 demuestra que tiene habilidad de lectoescritura para interpretar redactar y exponer informes, y conceptos inherentes al área de sistemas. Utilización de los medios y canales de comunicación.
- Liderazgo: con un porcentaje de 4.10 lo que evidencia el poder de convocatoria, credibilidad, gestión y disciplina en el desempeño de su rol al interior de la empresa. Su grado de credibilidad frente a la empresa es bueno, el cual se traduce en una buena gestión y desempeño al interior de la empresa.

## **En cuanto a las Competencias Organizacionales**

- Cultura Organizacional: con un porcentaje de 4.53 demuestra que el egresado demostró conocimiento pleno de la cultura organizacional de la empresa: misión, visión y valores
- Compromiso Institucional: con un porcentaje de 4.55 demuestra sentido de compromiso, colaboración y cumplimiento de los objetivos propuestos en el plan estratégico y corporativo de la empresa.
- Comportamiento y cumplimiento de las normas: con un porcentaje de 4.50 evidencia pleno conocimiento y aplicación debida de las normas, reglamentos, manuales y procedimientos de la empresa inherentes al cargo desempeñado.
- Calidad y mejoramiento continuo: con un porcentaje de 4.47 lo que demuestra reflexión acerca de su desempeño al interior de la empresa y preocupación por mejorar el mismo continuamente.

En conclusión se evidencia que los jefes tienen una buena apreciación de sus trabajadores desde las competencias laborales generales y de hecho los egresados impactan y tienen aceptación en el mercado laboral profesional del Contador Público.

### **7.2.3.2 Desde las competencias laborales específicas**

Comprendidas las competencias laborales específicas como aquellas que están directamente relacionadas con el desempeño disciplinar del egresado, en particular la Contaduría Pública y conforme a los criterios establecidos en el decreto 2566 del 2003 y la resolución 3459 del 2003 desde las diferentes áreas y componentes de formación y en especial el área de formación profesional<sup>36</sup> e igualmente con base en la opinión del jefe-par sobre el desarrollo de las competencias laborales de sus colaboradores al interior de la organización en el cual se desenvuelve y desde una perspectiva evaluativa y la percepción del órgano de administración en la gestión del egresado del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira, la información suministrada arrojó:

---

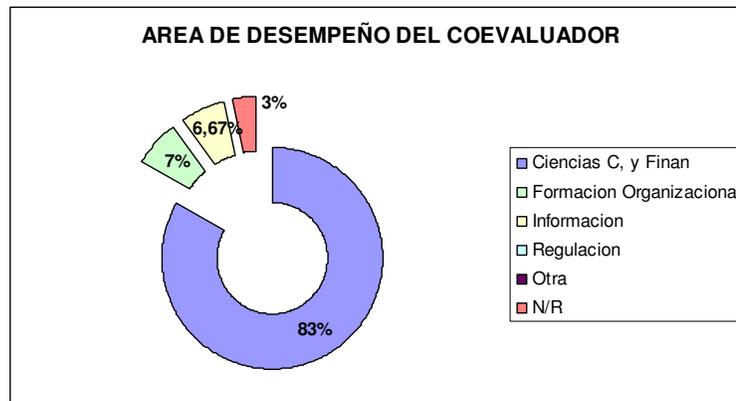
<sup>36</sup> Área de formación profesional:

- Ciencias contables y Financieras: Contabilidad, costos, Finanzas y presupuesto
- Formación organizacional: Control Interno, Auditoría, Revisoría fiscal, gestión administrativa y formulación y evaluación de proyectos.
- Información: manejo de software, herramientas informáticas y sistemas contables y administrativos.
- Regulación: Regulación Tributaria y Reglamentación arancelaria y aduanera.

**Cuadro 41. Área de desempeño del jefe par**

| Área de desempeño   |        |                          |       | TOTAL |
|---------------------|--------|--------------------------|-------|-------|
| Ciencias C, y Finan |        | Formacion Organizacional |       | 30    |
| V/R                 | %      | V/R                      | %     |       |
| 25                  | 83,33% | 2                        | 6,67% |       |
| Informacion         |        | Regulacion               |       |       |
| V/R                 | %      | V/R                      | %     |       |
| 2                   | 6,67%  | 0                        | 0,00% |       |
| Otra                |        | N/R                      |       |       |
| V/R                 | %      | V/R                      | %     |       |
| 0                   | 0,00%  | 1                        | 3,33% |       |

**Figura 35. Área de Desempeño del Coevaluador**



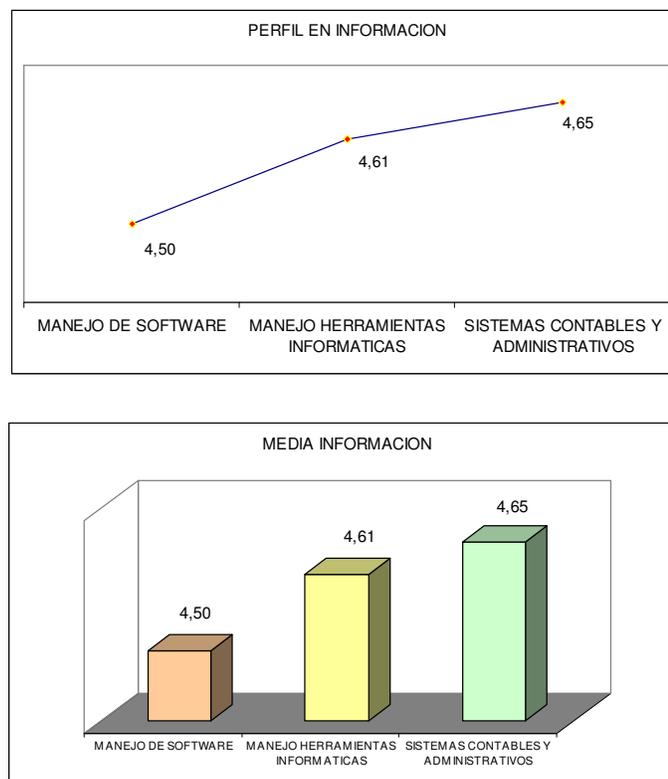
La objetividad de la evaluación del jefe par obedece a que es experto, formado en la disciplina financiera y contable así: en el área de ciencias contables y financieras en un 83% equivalente a 25 personas, seguidamente con el área de formación organizacional la cual esta comprendida por los componentes de Auditoria, Control Interno, revisoría fiscal entre otras, con un equivalente al 7% con 2 personas, y en el área de información que a su vez comprende sistemas contables y administrativos, manejo de Software y manejo de herramientas informáticas con un 7%. Lo que ayuda a fundamentar con mayor criterio profesional la apreciación dada del egresado.

Como variable importante en el desarrollo de este instrumento, está la de comprender que el grado de afinidad entre el campo de acción del jefe par y el egresado, deben estar directamente relacionadas para que aseguren de manera precisa y confiable las diferentes asignaciones o calificaciones en el desarrollo de

las competencias laborales de los egresados de Contaduría Pública y de todo de lo que ello implica.

Realizando un análisis general por área del conocimiento, se tiene que el perfil del Contador Público en uso de sus atribuciones y facultades en el desarrollo del rol laboral, tiene un alto grado de calificación del 91.8% equivalente a la nota de 4.59 en el área de información que comprende manejo de software con un porcentaje del 90% sobre la media estándar exigible de 3.5 (70%), igual para manejo de herramientas informáticas y sistemas contables y administrativos con 4.61 y 4.65 respectivamente.

**Figura 36. Perfil en Información**



Seguidamente está el área de ciencias contables y financieras que comprende contabilidad, costos, finanzas y presupuestos con una representación porcentual por encima de la media del 94%, 82%, 83% y 84% respectivamente que se encuentran de igual manera por encima de la media estándar exigible de 3.5 (70%).

En cuanto al área de formación organizacional se tiene que la media de los conceptos comprendidos en ella se sitúa alrededor del 78% (3.90) de la media

estándar exigible (70%), donde la materia de control Interno, Auditoría, revisoría fiscal, gestión administrativa y formulación y evaluación de proyectos tienen un porcentaje en igualdad de comparación del 80%, 79%, 76%, 79% y 75% respectivamente distribuido así:

**Cuadro 42. Reglamentación arancelaria y aduanera**

| REGLAMENTACION ARANCELARIA Y ADUANERA |        |           |        |       |
|---------------------------------------|--------|-----------|--------|-------|
| VALOR                                 |        | %         |        | MEDIA |
| 3,40                                  |        | 88,15%    | 81,03% | 3,40  |
| Sobresaliente                         |        | Bueno     |        | TOTAL |
| V/R                                   | %      | V/R       | %      | 30    |
| 2                                     | 6,67%  | 2         | 6,67%  |       |
| Promedio                              |        | Aceptable |        |       |
| V/R                                   | %      | V/R       | %      |       |
| 4                                     | 13,33% | 2         | 6,67%  |       |
| Insuficiente                          |        | N/R       |        |       |
| V/R                                   | %      | V/R       | %      |       |
| 0                                     | 0,00%  | 20        | 66,67% |       |

Por último se tiene el área de regulación la cual tiene una calificación general de 3.86 equivalente al 77%, comprendida por las materias de regulación tributaria con un 81% y reglamentación arancelaria y aduanera con un porcentaje de 68%, esta ultima por debajo de la media estándar de 3.5, lo cual indica a diferencia de los demás conceptos que el Contador Público no tiene un nivel optima en cuanto a la parte del comercio internacional y negocios internacionales, y todo lo que ello implica en términos de aduana y negociación.

Retomando todo el proceso en términos de resultados de la coevaluación, es importante comprender que el grado de objetividad al respecto de la calificación de las facultades del Contador Público en el desarrollo de sus competencias tanto generales como específicas, concuerdan en gran medida con el grado de afinidad laboral entre el egresado del programa de Contaduría Pública y su jefe-par, quien por su idoneidad califica en este término.

Respecto del análisis de las competencias laborales, se evidencia un alto grado de valoración frente a las competencias específicas, el desarrollo de las competencias del profesional integro, en cuanto a las competencias, sin dejar de recalcar, que las dos competencias (Competencias Laborales Generales y específicas) tienen un porcentaje por encima de la media estándar del 86% (4.31).

**Cuadro 43. Competencias específicas**

| <b>COMPETENCIAS ESPECIFICAS</b>         |        |        |
|---|--------|--------|
| VALOR                                   | %      | OPTIMA |
| 4,20                                    | 83,92% | 5,00   |
| <b>COMPETENCIAS LABORALES GENERALES</b> |        |        |
| <b>DESEMPEÑO</b>                        |        |        |
| VALOR                                   | %      | OPTIMA |
| 4,42                                    | 88,40% | 5,00   |

Realizando un análisis frente a la media en la calificación de las competencias laborales, el egresado de Contaduría Pública cumple satisfactoriamente con los estándares establecidos en un mercado laboral altamente competitivo en el zona comprendida entre la ciudad de Pereira, Dosquebradas y Cartago con porcentajes del 88% respecto del profesionalismo tanto en las competencias laborales generales y el 84% en las competencias laborales específicas.

A manera de conclusión se puede inferir que el egresado de Contaduría Pública en sus diferentes roles: como persona, como empleado y como profesional tiene un buen desempeño desde la autoapreciación y la percepción de su jefe-par en cuanto al desempeño de las competencias laborales.

Es desde la relación formación y desempeño donde explícitamente el programa forma para un buen desempeño; este desempeño es el que hace que se tengan competencias tanto personales como las específicas propias de la disciplina de formación, lo que conlleva a inferir que desde la intencionalidad del programa de formación en Contaduría Pública de la Universidad Libre, se observa que dicho programa forma para que sus egresados sean competentes laboralmente.

### **7.3 DESDE LOS RESULTADOS ARROJADOS EN LA COEVALUACION (JEFE PAR) Y CONFRONTADOS CON LOS RESULTADOS ARROJADOS POR LA AUTOEVALUACION (EGRESADO)**

Desde la perspectiva teórica de las competencias laborales, abordada, es importante el autoconcepto del egresado, por cuanto este es quien en primera instancia evidencia su desempeño; igualmente la valoración de su jefe-par, como hecho que corrobora la capacidad en acción demostrada respecto al desempeño competente del egresado, seguidamente la norma referida a los estándares esperados, es verificada en el desempeño de este, es a través de la valoración donde se buscan las evidencias y la comparación entre la práctica del individuo y la norma; para así medir la distancia entre estos y de esta manera establecer si el individuo es o no competente dentro del rol laboral; así, el análisis de la confrontación de la información conllevó a las siguientes apreciaciones.

### 7.3.1 Desde las competencias laborales generales

**7.3.1.1 Competencias personales.** Existe una buena imagen y apreciación por parte de los jefes-pares frente a los egresados en el sentido de que la autoevaluación arrojó el 56,4% sobre la calidad del trabajo como sobresaliente, mientras el jefe par califica el mismo ítem con un 58,6% con la misma valoración. La misma situación es presentada en cuanto a la iniciativa y la creatividad, debido a que el jefe-par percibe con un 55,2% dicho hecho frente a la autoevaluación del egresado del 43,6%. Aun en el ítem de responsabilidad la autoevaluación del egresado corresponde a un 53,8%, frente al 62,1% valorado con aceptación del egresado como ser competente.

#### **Cuadro 44. Confrontación Instrumento Auto y Coevaluación: Competencias Laborales Generales y Específicas**

| COMPETENCIAS                                  |      |   |      |            |
|---|------|---|------|------------|
| COEVALUACION                                  |      | AUTOEVALUACION                                |      | Diferencia |
| COMPETENCIAS ESPECIFICAS                      | 4,20 | COMPETENCIAS LABORALES ESPECIFICAS            | 3,64 | 0,56       |
| COMPETENCIAS LABORALES GENERALES              | 4,42 | COMPETENCIAS LABORALES GENERALES              | 4,27 | 0,15       |
| COMPETENCIAS ESPECIFICAS                      |      |   |      |            |
| CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS              | 4,31 | CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS              | 3,65 | 0,66       |
| FORMACION ORGANIZACIONAL                      | 3,90 | FORMACION ORGANIZACIONAL                      | 3,61 | 0,29       |
| INFORMACION                                   | 4,59 | INFORMACION                                   | 3,97 | 0,62       |
| REGULACION                                    | 3,86 | REGULACION                                    | 3,16 | 0,69       |
| CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS              |      |   |      |            |
| CONTABILIDAD                                  | 4,70 | CONTABILIDAD                                  | 4,36 | 0,34       |
| COSTOS  | 4,10 | COSTOS  | 3,08 | 1,01       |
| FINANZAS                                      | 4,14 | FINANZAS                                      | 3,62 | 0,51       |
| PRESUPUESTOS                                  | 4,19 | PRESUPUESTOS                                  | 3,50 | 0,69       |
| FORMACION ORGANIZACIONAL                      |      |   |      |            |
| CONTROL INTERNO                               | 4,00 | CONTROL INTERNO                               | 4,00 | 0,00       |
| AUDITORIA                                     | 3,95 | AUDITORIA                                     | 4,03 | -0,07      |
| REVISORIA FISCAL                              | 3,81 | REVISORIA FISCAL                              | 3,58 | 0,23       |
| GESTION ADMINISTRATIVA                        | 3,95 | GESTION ADMINISTRATIVA                        | 3,73 | 0,22       |
| FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS         | 3,73 | FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS         | 2,70 | 1,03       |
| INFORMACION                                   |      |   |      |            |
| MANEJO DE SOFTWARE                            | 4,50 | MANEJO DE SOFTWARE                            | 3,76 | 0,74       |
| MANEJO HERRAMIENTAS INFORMATICAS              | 4,61 | MANEJO HERRAMIENTAS INFORMATICAS              | 4,41 | 0,20       |
| SISTEMAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVOS          | 4,65 | SISTEMAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVOS          | 3,76 | 0,89       |
| REGULACION                                    |      |   |      |            |
| REGULACION TRIBUTARIA                         | 4,04 | REGULACION TRIBUTARIA                         | 3,81 | 0,23       |
| REGLAMENTACION ARANCELARIA Y ADUANERA         | 3,40 | REGLAMENTACION ARANCELARIA Y ADUANERA         | 2,53 | 0,87       |
| COMPETENCIAS LABORALES GENERALES              |      |   |      |            |
| COMPETENCIAS PERSONALES                       | 4,47 | COMPETENCIAS PERSONALES                       | 4,40 | 0,07       |
| COMPETENCIAS INTERPERSONALES                  | 4,27 | COMPETENCIAS INTERPERSONALES                  | 4,08 | 0,19       |
| COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES INSTITUCIONALES | 4,52 | COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES INSTITUCIONALES | 4,33 | 0,19       |
| COMPETENCIAS PERSONALES                       |      |   |      |            |
| CALIDAD DEL TRABAJO                           | 4,53 | CALIDAD DEL TRABAJO                           | 4,54 | -0,01      |
| INICIATIVA Y CREATIVIDAD                      | 4,47 | INICIATIVA Y CREATIVIDAD                      | 4,33 | 0,13       |
| RESPONSABILIDAD                               | 4,47 | RESPONSABILIDAD                               | 4,51 | -0,05      |
| INTERES                                       | 4,53 | INTERES                                       | 4,46 | 0,07       |
| CANTIDAD DEL TRABAJO                          | 4,37 | CANTIDAD DEL TRABAJO                          | 4,15 | 0,21       |
| COMPETENCIAS INTERPERSONALES                  |      |   |      |            |
| RELACIONES INTERPERSONALES                    | 4,30 | RELACIONES INTERPERSONALES                    | 4,32 | -0,02      |
| TRABAJO EN EQUIPO                             | 4,43 | TRABAJO EN EQUIPO                             | 4,15 | 0,28       |
| SOLUCION DE SITUACIONES                       | 4,30 | SOLUCION DE SITUACIONES                       | 4,05 | 0,25       |
| COMUNICACION                                  | 4,20 | COMUNICACION                                  | 3,92 | 0,28       |
| LIDERAZGO                                     | 4,10 | LIDERAZGO                                     | 3,92 | 0,18       |
| COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES INSTITUCIONALES |      |   |      |            |
| CULTURA ORGANIZACIONAL                        | 4,53 | CULTURA ORGANIZACIONAL                        | 4,26 | 0,28       |
| COMPROMISO INSTITUCIONAL                      | 4,55 | COMPROMISO INSTITUCIONAL                      | 4,47 | 0,08       |
| COMPORTAMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS   | 4,50 | COMPORTAMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS   | 4,28 | 0,22       |
| CALIDAD Y MEJORAMIENTO CONTINUO               | 4,47 | CALIDAD Y MEJORAMIENTO CONTINUO               | 4,18 | 0,29       |

El concepto anterior sobre las competencias personales es apoyado con la evaluación sobre el interés y la cantidad de trabajo. En las primeras existe una mayor valoración por parte del jefe con un 62,1 %, mientras que en la percepción del egresado se registra con un 56,4%. Para el segundo ítem la autovaloración corresponde a un 30,8 % frente a un 51,7% del jefe par, lo cual es traducido como un alto nivel de rendimiento por parte del egresado y aceptación en el medio.

Las diferencias presentadas en la comparación entre el autoconcepto y la imagen del egresado percibida por el jefe par, es favorable al registrarse una mayor calificación en la coevaluación diligenciada por el jefe inmediato, sobre la autopercepción del egresado en cada uno de los ítem.

En conclusión, respecto a las competencias laborales personales del egresado, respecto a calidad de trabajo, iniciativa y creatividad, responsabilidad, interés y cantidad de trabajo, el egresado se desempeña de manera competente, según el autoconcepto con un registro del 92,3% entre bueno y sobresaliente, el cual es corroborado con la apreciación del jefe relativa a un 91,04% dentro de las mismas escalas de valoración. Incluso, en el acumulado, la valoración como sobresaliente es mayor en la coevaluación realizada por el jefe par, que en el consolidado de la autoevaluación.

Respecto a las otras escalas, el 7,7 % de la autoevaluación se calificó con cumple en promedio o necesita mejorar, e igual acontece con la coevaluación con un 8,96%, donde la mayor representación se encuentra en la escala cumple en promedio.

**7.3.1.2 Competencias laborales interpersonales.** La finalidad del instrumento de coevaluación correspondió a buscar las relaciones entre las apreciaciones planteadas por el egresado frente a la del jefe par, al confrontar las situaciones siguientes: en las relaciones interpersonales el 86,2% es calificado dentro de la escala de bueno y sobresaliente, con un 41,4% bueno y un 44,8% sobresaliente, por parte del jefe par, mientras que en la autoevaluación el egresado se valora en la misma relación con un 94,9%, compuesto por un 56,4 % bueno y un 38,5 % sobresaliente, donde existe una diferencia significativa en la escala de bueno al otorgarse el egresado una mayor valoración, mientras que en sobresaliente el sentido es contrario. Sin embargo, en el ítem de capacidad de trabajo en equipo, el jefe par acumula un 96,6% de valoración entre bueno y sobresaliente, y el egresado se califica en un 84,6% en la escala citada.

En el ítem de solución de situaciones se encuentra que el jefe par califica el 37,9% como bueno y el 48,3% dentro de la escala de sobresaliente, con un acumulado del 86,2% frente al 82% registrado en la autoevaluación del egresado. La mayor valoración por parte de la apreciación del jefe favorece el impacto del egresado sobre el medio, ante lo cual es evidente que el egresado es competente para desarrollar alternativas de solución a las problemáticas existentes.

Así mismo, en el criterio de comunicación se encuentra que el egresado se autocalifica en un 79,5 % al sumar su percepción como bueno en un 56,4 % y del 23,1 % como sobresaliente, lo cual es confrontado con un 89,7 % como favorable por parte del jefe, al calificar en un 55,2 % como bueno y un 34,5 % como sobresaliente, donde se indica que el egresado tiene habilidades de lectoescritura para interpretar, redactar y exponer informes y conceptos inherentes a su área de desempeño, como también que utiliza de manera adecuada los medio y canales de comunicación.

Igualmente, en el ítem de liderazgo, el jefe par valora en un 58,6% como bueno y en un 27,6 % como sobresaliente, para conformar un acumulado del 86,2%, frente a un 82% registrado en la autoevaluación para el mismo ítem. Donde es favorable el concepto que el jefe tiene del egresado de la Universidad Libre, lo cual establece como un hecho favorable la capacidad de liderazgo del egresado, conforme a la misión institucional de formar líderes en la región. Este criterio también hace alusión al poder de convocatoria, credibilidad, gestión y disciplina en el desempeño de su rol al interior de la empresa.

Es decir, que en las competencias laborales generales interpersonales, de manera acumulativa al tener en cuenta las relaciones personales, el trabajo en equipo, la solución de situaciones, la comunicación y el liderazgo, sobresale la apreciación del jefe par respecto a egresado, con un 88,98% con valoración entre bueno y sobresaliente, mientras que el autoconcepto del egresado registra un 56,38% con valoración buena y un 28,22% con calificación de sobresaliente, acumulados en un 84,6%.

**7.3.1.3 Competencias organizacionales (institucionales).** En este grupo de competencias se encuentran los criterios relacionados con la cultura organizacional, el compromiso institucional, el comportamiento y el cumplimiento de las normas y la calidad y el mejoramiento continuo. La importancia de estas competencias radica en la aplicación de los roles de profesional y colaborador de manera simultánea, donde se evidencia el nivel de competencia de su desempeño.

En la cultura organizacional se establece el conocimiento del egresado sobre el direccionamiento estratégico estructurado en la misión, visión y valores de la compañía, donde se desarrollan sus competencias. En este orden de ideas el jefe par tiene una percepción valorada en un 93,1 % en la escala entre bueno y sobresaliente, frente a un 89,8 % autocalificado por el egresado.

En el siguiente ítem, relacionado con el compromiso institucional, el egresado se autocalifica en un 92,3 por ciento, que incluye el 41 % bueno y el 51,3 % sobresaliente, frente al 89, 6 % de calificación por parte del jefe.

En este mismo grupo y en el criterio de comportamiento y cumplimiento de las normas, el jefe par califica con un 20,7 % como bueno y un 69 % como sobresaliente, para un acumulado de 89,7 por ciento, contrastado con el 94,8 % de autoevaluación por parte del egresado, autocalificado con un 61,5 % como bueno y un 33,3 % como sobresaliente, donde se concluye que existe un conocimiento y aplicación de las normas institucionales, respecto a los reglamentos, manuales y procedimientos.

En un último criterio se encuentra Calidad y Mejoramiento Continuo, donde se establece la existencia de reflexiones sobre el desempeño laboral del egresado y su participación en comités de mejoramiento continuo, consignados en el ítem 20.4 del instrumento de autoevaluación, donde se encuentra que el jefe tiene una apreciación favorable en un 96,5 por ciento, al sumar el 37,9 % de la calificación como bueno y el 58,6 % en la escala sobresaliente, comparado con el 84,6 % de los egresados, quienes califican el criterio en un 51,3 % como buenos y en un 33,3 % como sobresaliente. Este hecho resulta favorable, al continuar como mayor la valoración del jefe par, sobre el autoconcepto del egresado.

Con lo anteriormente expuesto se puede concluir que existen niveles de coherencia entre la auto y la coevaluación, por cuanto la información suministrada por el egresado y jefe-par conllevan a diferencias mínimas de 0,15 lo que implica un grado de afinidad frente a la formación y desempeño profesional.

Si ambos están de acuerdo que tienen un buen desempeño, es evidente e indica que efectivamente el desempeño del egresado es favorable, en cuanto al impacto que este tiene hacia la organización y de manera secundaria esto conlleva a que la Universidad tenga credibilidad y de cumplimiento a su función social.

**7.3.2 Competencias laborales específicas.** Conforme a los criterios establecidos para la formación del Contador Público y determinados por el decreto 2566 del 10 de septiembre de 2003 y resolución 3459 del 31 de diciembre de 2003, las áreas para efectos de la evaluación son: ciencias contables y financieras, formación organizacional e información y regulación.

La confrontación realizada (ver cuadro 44) es tomada desde la tabulación del instrumento de autoevaluación (Anexo B) y la coevaluación (Anexo C), en cada uno de sus criterios y desde el mismo se establecen las diferencias (sesgos), para conforme a ello corroborar y dar sentido a las similitudes o diferencias expresadas.

Existe similitud en cuanto a: formación organizacional (0.29), donde el control interno, la auditoría, revisoría, gestión administrativa y formulación y evaluación de proyectos y diferencias mayores respecto a: regulación (con 0.69) e información (con 0,62); donde se comprueba la necesidad de realizar un plan de mejoramiento en este sentido, ya que este factor es importante en el perfil del Contador Público y su desempeño profesional.

Se evidencian acuerdos de apreciación de la información tomada, lo que significa que existe coherencia y pertinencia frente a los tópicos evaluados en momentos diferentes y mediante instrumentos separados; igualmente y según apreciaciones de los jefes-pares existen niveles de eficiencia, lo que representa para el egresado el reconocimiento y aceptación en el medio como también para la empresa el cumplimiento de sus objetivos.

En este sentido se comprueba que el egresado de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira, es competente por cuanto su rol laboral es desempeñado acorde a los estándares profesionales requeridos, lo que implica su aceptación en el medio laboral, el cumplimiento de los parámetros y políticas institucionales y formativas del ente educativo, sin desconocer aquellos hechos que requieren mejorar.

Hay coherencia entre la valoración del jefe y egresado en cuanto a contenido y nivel de las competencias. Hay acuerdo en cuanto a que las competencias laborales generales son competencias con alta valoración e igualmente se requiere de mayor formación en cuanto a las competencias laborales específicas.

#### **7.4 DESDE LA CONFRONTACIÓN DEL PROGRAMA (INTERNO -ANÁLISIS DOCUMENTAL) FRENTE AL RESULTADO DE LOS INSTRUMENTOS APLICADOS (EXTERNO - AUTO Y COEVALUACIÓN)**

Desde las competencias laborales específicas, en este apartado es importante mencionar, que el programa de Contaduría Pública es ofrecido por la universidad conforme a los criterios establecidos en el decreto 2566 de septiembre 10 de 2003 y la Resolución No. 3459 de Diciembre 30 de 2003; donde se establecen las áreas y componentes<sup>37</sup> de formación del programa; para lo cual se realiza un análisis desde cada área, así: sobresale el área de ciencias contables y financieras en el desempeño de los egresados, lo que se evidencia en la alta calificación en cuanto a la captura, procesamiento y análisis de la información financiera y contable, con alta valoración en los componentes de contabilidad y finanzas, y de hecho con un requerimiento de formación con mayor profundidad en los componentes de costos y presupuestos, este requerimiento es expresado tanto por los egresados como por sus pares-jefes en los instrumentos aplicados (auto y coevaluación).

En la segunda área, formación organizacional, se observa una valoración alta, sobresaliendo entre ellos el componente de control interno, auditoría y gestión administrativa, pero con un reclamo o sugerencia por parte de los egresados y

---

<sup>37</sup> Ciencias contables y financieras: contabilidad, costos, finanzas, presupuestos. Formación Organizacional: control interno, auditoría, revisoría fiscal, gestión administrativa, formulación y evaluación de proyectos. Información: manejo de software, manejo de herramientas informáticas, sistemas contables y administrativos. Regulación: regulación tributaria, reglamentación arancelaria y aduanera.

jefes-pares en cuanto a fortalecer los componentes de revisoría fiscal y formulación y evaluación de proyectos, por cuanto en el plan de estudios se ve en forma muy teórica y solo en el último semestre. Seguidamente en el área de información sobresalen los componentes de manejo del software y de herramientas informáticas (se aprecia que el mayor dominio y conocimiento en este tema se da desde el doble rol del egresado: una formación inicial adquirida en la universidad y una constante práctica y aplicación en su función como empleado); sin embargo en el componente de sistemas contables y administrativos puede darse una mayor competencia con un egresado más propositivo y menos operativo, observación manifestada tanto por el egresado como por su jefe-par.

En la última área, regulación; es de mayor sugerencia por parte de los egresados y los jefes pares, por cuanto sus componentes de regulación tributaria y reglamentación arancelaria y aduanera son débiles, desde la formación recibida en la universidad y su acercamiento al desempeño profesional en la práctica y aplicación del conocimiento. Es una observación con alto nivel de frecuencia: se requiere de mayor práctica profesional en lo reflejado en la autoevaluación y coevaluación respectivamente.

En conclusión, la Universidad Libre da cumplimiento con la normatividad en educación superior existente, pero es necesario fortalecer en el programa de formación los siguientes componentes:

### **Ciencias contables y financieras**

- Costos: muy teóricos (se observa en el plan de estudios buenas bases: costos por orden de producción y procesos, costos predeterminados y estándares, costos administrativos y ABC, costos ambientales), con falta de práctica y contextualización en la región, teniendo en cuenta que Pereira, Dosquebradas y Cartago tienen alta participación de empresas en el sector manufacturero e industrial. Igualmente no existe un trabajo que conlleve a realizar prácticas, con simuladores sistematizados o con talleres que conlleven a un desarrollo profesional más competente.

- Presupuesto: aunque el plan de estudios tiene concebido en su estructura el presupuesto público y el presupuesto privado, también la falta de práctica, de laboratorios en este tema y de simuladores, hacen del Contador Público egresado un profesional con buenas bases conceptuales, pero inexperto e inseguro cuando se enfrenta a la realidad laboral y profesional, hecho que conlleva a requerir de un especial cuidado.

## **Formación organizacional**

- Formulación y evaluación de proyectos: aunque en el último semestre existe la materia como tal, en la formación se requiere de mayor intensidad horaria, con casos prácticos y con gran tendencia a la exploración, con creatividad e iniciativa por parte de los estudiantes; se evidencia una formación academicista, enciclopedista con fundamentos teóricos válidos pero con poca práctica y acercamiento a los entes productivos. Es un reclamo en cuanto a que los egresados son muy buenos desde lo instrumental, teórico y operativo, pero débiles en cuanto a lo propositivo y resolución de hechos coyunturales, lo que lo hace muy dependiente en el campo profesional.

## **Información**

- Manejo de software: en el campo laboral colombiano y en la región, el Contador Público debe acudir a la ayuda de la informática para la sistematización de la información, sin embargo aunque existen unos 10 software contables reconocidos, hoy la Universidad Libre Seccional Pereira cuenta solo con dos (Apolo y SAGI), insuficientes para el desarrollo de las competencias del Contador Público en este sentido, puede afirmarse que la competencias desarrolladas por el egresado han obedecido a su experiencia laboral más que a la académica.

- Manejo de herramientas informáticas: en este campo el plan de estudios contempla las materias de Informática básica, Informática aplicada y bases de datos; lo que a simple vista parece ser suficiente para una buena formación, sin embargo se nota el reclamo por cuanto la informática cambia abruptamente en el tiempo y se requiere de actualizar los conocimientos.

## **Regulación**

- Regulación tributaria: en este sentido la universidad tiene dentro de su plan de estudios las siguientes materias: Normatividad tributaria, Práctica de impuestos y Procedimientos y Práctica tributaria, hecho que denota una fundamentación inicial suficiente para su formación.

- Reglamentación arancelaria y aduanera: es el componente más descontextualizado en todo el proceso; es una realidad la globalización, la internacionalización de la economía y las posibilidades de desempeño en empresas que realicen actividades de comercio exterior. En este sentido solo en la materia de contabilidad especial y el módulo de contabilidad de operaciones internacionales, se observa un acercamiento a la realidad.

Por último se puede deducir que la Universidad Libre Seccional Pereira forma Contadores Públicos con fortalezas en competencias laborales generales, propiamente las referidas a las personales, interpersonales y organizacionales,

con egresados con altos niveles de liderazgo, trabajo en equipo y relaciones interpersonales por cuanto su desempeño así lo demuestra; sin embargo en cuanto a las competencias laborales específicas (propias de su disciplina de formación: Contaduría Pública), existe un nivel de divergencia respecto a la áreas citadas con anterioridad y que al final se registran en las observaciones planteadas por parte de los egresados y jefes-pares, así:

- El programa requiere de materias más prácticas, con mayor acercamiento o relación con el sector productivo para acercar el estudiante a la realidad laboral.
- Se encuentran deficiencias en los componentes de tributaria, costos, manejo de software contable, inglés, comercio internacional y evaluación de proyectos.

La formación es muy teórica y es fundamental actualizar y contextualizarla al momento histórico actual, solicitando la implementación de pasantías y prácticas durante la vida estudiantil.

## 8. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En cuanto al programa de formación en Contaduría Pública de la Universidad Libre seccional Pereira, respecto al desarrollo de las competencias laborales de los egresados se concluyó que: aunque no sea explícito el concepto de formación basada en normas de competencias, al hacer el análisis de los documentos este tipo de formación está presente y se forma en ellas. Ello es evidente especialmente en los propósitos de formación que explicitan claramente criterios de desempeño (saber ser, saber conocer y saber hacer) del egresado, conforme al desempeño en su diferentes roles como persona, como empleado y como profesional. Sin embargo es importante aclarar el hecho de que se evidenció un mayor énfasis documental en la formación en las competencias laborales generales frente a las competencias laborales específicas; éstas últimas son más bien abordadas como contenidos necesarios para el desempeño del contador público, pero no se muestran evidencias documentales de estrategias de trabajo inter o transdisciplinario, estudios de caso o situaciones problemas, que permitan desarrollar competencias de autoaprendizaje.

Desde los años 70 el término de competencia laboral ingresa a la academia (Bunk) y empieza a ser objeto de estudio de muchas instancias, entre ellas la Organización Internacional del Trabajo; ante esta tendencia teórica, históricamente se les demanda a las universidades formar en competencias laborales, pensando que no lo estaban haciendo. De hecho lo estaban aplicando bajo otros parámetros, como la preparación para el desempeño laboral eficiente. A raíz de ello, solo a partir de la década de los 90 en educación superior se viene desarrollando el concepto con la aparición de la Ley 30 de 1.992 e inclusive, con respecto a la calidad para efectos de competitividad en educación superior, es aún más reciente. En la Universidad Libre explícitamente se enuncia el concepto a partir de las recientes reformas, expresadas en los lineamientos curriculares, donde los perfiles profesionales y ocupacionales de los programas, y en particular de contaduría pública, están asociados en forma directa a las competencias laborales; antes, aunque no de manera explícita, sí existieron algunos elementos que daban lugar a las competencias como el liderazgo, la solución de problemas organizaciones, entre otros.

Al evaluar las competencias laborales de los egresados y desde la perspectiva asumida con los instrumentos de auto y coevaluación se puede encontrar que éstos se sienten altamente competentes, lo cual se manifiesta en sus desempeños, especialmente en cuanto a las competencias laborales generales, es decir, son capaces de trabajar en equipo, asumir responsabilidades, relacionarse fácilmente con otros, orientarse a los resultados, utilizar información y gestionar recursos.

Si bien en las competencias laborales específicas tienen una puntuación entre buena y excelente, ellos dicen no sentirse tan competentes, debido a los cambios permanentes en su profesión (a nivel legal y documental), lo cual implica para ellos procesos de permanente actualización.

Esta percepción es corroborada por sus jefes que evidencian en los egresados del programa, profesionales altamente competentes.

Sin embargo, cabe preguntarse, si un profesional competente, no es aquel que está en un proceso permanente de autoaprendizaje, y comprende que aquello que aprendió en la Universidad, son elementos que debe estar actualizando. Una competencia general como aquella de aprender a aprender queda en un segundo plano y sería de vital importancia para cualquier profesional y especialmente para un Contador, pues en la medida en que cambian la legislación y se avanza en las teorías económicas y empresariales, los conocimientos que fueron válidos quedan de un día a otro invalidados.

También es importante considerar este aspecto para efectos de ofrecer programas de formación permanente, que permita a los egresados estar actualizándose, claro desde su propia disposición y necesidad.

A modo de síntesis podría decirse que tanto los egresados y sus jefes perciben un menor desempeño en las competencias laborales específicas, pero como consecuencia de la desactualización de sus conocimientos, lo cual lleva a plantearse la necesidad de potenciar una competencia de aprendizaje permanente como parte del quehacer de todo profesional.

Desde que se da apertura al programa de Contaduría Pública en la Universidad Libre Seccional Pereira, han existido perfiles asociados con sus desempeños o habilidades, los cuales tienen relación con los énfasis de cada pensum, (líderes, con habilidades en sistematización de datos, manejo gerencial y hoy en tributaria y finanzas Internacionales); lo cual ha contribuido a formar profesionales con eficiencia y calidad en su desempeño. Sin embargo, todo lo anterior desde una estructura curricular agregada y poco flexible que no le permitía al estudiante tomar decisiones en cuanto a su formación y profundizar en áreas considerara de mayor interés, además de estrategias centradas en el desarrollo de contenidos que pueden no haber formado en estrategias de aprendizaje permanente, qué dadas las condiciones cambiantes, permitieran estar en procesos de permanente actualización. Sin embargo, no puede afirmarse, dado los resultados hallados que esta formación no haya logrado los propósitos planteados en el perfil profesional (del período estudiado).

Por tanto, confrontado los planteamientos de formación de los documentos y en el alto nivel de competencias encontradas en los egresados, puede afirmarse, que efectivamente recibieron una formación que les permite desempeñarse de manera

competente, pero que igualmente existen otros factores como la experiencia, el grado de compromiso y pertinencia que influyen en el desarrollo de las competencias y que no fueron objeto de esta investigación.

En general podría entonces afirmarse que hay coherencia entre las competencias que tiene el egresado y las intencionalidades de formación que presenta el programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira (que no están planteadas en términos de competencias) y a su vez, la confrontación que se hace desde la autoapreciación del egresado con la coevaluación realizado por su jefe-par.

En cuanto a las competencias laborales generales se observó una diferencia o sesgo de 0.15 (la autoevaluación consolidada con una valoración de 4.27 frente a la coevaluación de 4.42) y respecto a las competencias laborales específicas en la misma relación (auto con 3.64 y coevaluación con 4.20) lo cual determinó una diferencia de 0.56; demostrando así que el desempeño del egresado de Contaduría Pública, según su autoapreciación se encuentra por debajo de la apreciación de su jefe-par, siendo ello muy favorable por el impacto del programa, porque si los jefes-pares y la organización perciben como competente al Contador, es porque este está aportando de manera importante al crecimiento y la transformación de la organización, lo cual de hecho genera impactos en el campo de desempeño general del egresado.

Con lo anterior se puede afirmar que por el dinamismo de las empresas, estas requieren de profesionales que demuestren capacidad para destacarse al ritmo de las competencias claves de la organización (Mertens), lo cual corresponde a que la empresa debe de dar respuesta al contexto evolutivo del mercado. Otro aspecto de importancia es su actitud proactiva que no solo permite el desarrollo de los proyectos en marcha sino también proponer nuevas estrategias para el desarrollo organizacional. Estos tópicos son altamente valorados por el jefe-par de los contadores egresados de la Universidad Libre

Igualmente se confirmó que el desempeño del egresado en Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira, desde su rol laboral, como persona y desde su desempeño profesional tiene relación con la formación recibida. En primer lugar el egresado del programa se está desempeñando en aquello para lo cual fue formado y lo hace de una manera competente; es líder de la organización en la que trabaja, lidera procesos inherentes a su formación, es innovador y creativo, con gran capacidad de trabajar en equipo, de asumir responsabilidades y dar cabal cumplimiento a las mismas, de convocar y relacionarse fácilmente con los demás, de trabajar y orientarse hacia los resultados con gran éxito, de utilizar información y gestionar recursos hacia y desde la organización.

Si embargo es importante remarcar que las competencias que tienen los egresados no son unicasales, ya que también pueden haber sido desarrolladas

paralelamente, por otros factores como: su experiencia laboral, los cursos previos o adicionales realizados, la promoción laboral y estímulos organizacionales, entre otros; demostrando a su vez que el estado actual de las competencias laborales del egresado es bueno (por encima de 4,0). y de hecho se afirma que un profesional competente es aquel que aprende de la experiencia, se mantiene e innova en su trabajo.

Desde la perspectiva teórica desarrollada en la presente investigación, se asumieron las competencias laborales como generales y específicas; donde las primeras corresponden a aquellas propias del saber ser, saber hacer y saber conocer y le permiten al egresado ingresar a su vida laboral, mantenerse y aprender de su trabajo y las segundas como aquellas que desarrollan habilidades particulares de su profesión para cumplir con las funciones propias de su desempeño disciplinar. Esta perspectiva permitió, de un lado, obtener una panorámica global de las competencias laborales del egresado, tomando en cuenta los planteamientos teóricos hasta ahora desarrollados, por autores tales como Mertens, Bruner, Maldonado, Morales, Tobón Tobón, entre otros; y de otro lado, establecer una propuesta metodológica que permitiera evaluar dichas competencias. Esta metodología incluyó: la revisión exhaustiva del programa con sus principios filosóficos, la construcción de una matriz que relacionara los desarrollos teóricos con las intenciones de formación y los instrumentos desarrollados para que desde la triangulación de los mismos, la contextualización del proyecto, el análisis de la normatividad actual en criterios de calidad en educación superior y la toma de información a un sector productivo (real termómetro del servicio) se hicieran descripciones válidas; igualmente los instrumentos empleados como la auto y coevaluación dan lugar a generar una contrastación y verificación de la información obtenida para así dar validez a los datos.

El modelo metodológico propuesto y especialmente los instrumentos desarrollados y validados (para esta investigación), puede servir de base para otras investigaciones y programas de formación universitaria, pues para todos los programas es claro que deben evaluar si lograron o no formar egresados competentes, pero la dificultad radica en encontrar una metodología apropiada para hacerlo.

## BIBLIOGRAFIA

ABDALA, Ernesto. Manual para la evaluación de impacto de programas de formación para jóvenes. Jóvenes, formación y empleo [Internet: [www.cinterfor.org.uy/jovenes](http://www.cinterfor.org.uy/jovenes)]. Uruguay: Organización Internacional del Trabajo. Cinterfor. [Publicado en 2001](#). Consultado en junio de 2003.

ARGÜELLES, Antonio y GONCZI, Andrew. Educación y capacitación basada en normas de competencia: una perspectiva internacional. Conalep. México: Editorial Limusa, 2001. ISBN 968-18-6219-8.

CALDERÓN HERNÁNDEZ, Gregorio. Investigación competencias laborales de los gerentes del talento humano. Revista Innovar. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales, 2004.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 30 de Diciembre 28 de 1992. Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Publicada Diario Oficial N° 40.700 del 29 de Diciembre de 1992.

GARCÍA MÁRQUEZ, Gabriel. Misión de ciencia, educación y desarrollo. Colombia al filo de las oportunidades. Bogotá: Editorial Magisterio, 1994.

HERNÁNDEZ, Carlos Augusto y LÓPEZ CARRASCAL, Juliana. Disciplinas. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES. 1 ed. Bogotá: Arfo Editores e impresores Ltda, 2002. ISSN 1657-5725.

ICFES. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior Subdirección de Planeación, División de Análisis e Información Estadística. Proyecto 2003/ED. Montaje de sistemas para el mejoramiento de la información de instituciones de educación superior. Auspiciado por la UNESCO.

MALDONADO GARCÍA, Miguel Ángel. Las competencias: una opción de vida: metodología para el diseño curricular. Bogotá: Ecoe Ediciones, noviembre de 2003. ISBN: 958-648-282-0.

MEN. Ministerio de Educación Nacional. Decreto 2566 de septiembre 10 de 2003. Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones.

\_\_\_\_\_. Resolución 3459 del 30 de diciembre de 2003. Por la cual se definen las características específicas de calidad para los programas de formación profesional de pregrado en Contaduría Pública.

\_\_\_\_\_. Documento elaborado por el Ministerio de Educación Nacional, Viceministerio de Educación Superior, Dirección de Calidad en abril de 2004, como documento de apoyo a CONACES para efecto de facilitar la visita de Pares Académicos a las Instituciones de Educación Superior.

\_\_\_\_\_. Documento elaborado por el Ministerio de Educación Nacional, Viceministerio de Educación Superior. El Observatorio Laboral. Bogotá, julio de 2005.

MERTENS, Leonard. Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Publicación de la Organización Internacional del Trabajo. 1 ed. Montevideo: Cinterfor, 1996. ISBN 92-9088-0608.

MORALES GÓMEZ, Gonzalo. Lo que todo docente debe de saber sobre competencias y estándares. Guía práctica para el trabajo pedagógico en clase. 2 ed. Editorial 2000 Ltda, 2004. ISBN:958-330003481.

REVISTA EL EDUCADOR. Un desafío para la educación del siglo XXI. Compilación de artículos para comprender mejor las competencias. 41 ed. Santafé de Bogotá: Editorial Norma S.A, marzo de 2004.

SENA. Servicio Nacional de Aprendizaje. Dirección de empleo, división de estudios ocupacionales. Guía para elaboración de unidades de competencias y titulaciones con base en el análisis funcional. Bogotá, 1999.

SERRANO, Héctor. El desempeño profesional basado en las competencias laborales. Instituto Pedagógico Superior de Holguín. Cuba, 2001.

SINDESENA. Sindicato de Trabajadores del SENA. Competencias Laborales y Desinstitucionalización de la formación profesional. Documentos SINDESENA. Bogotá: Talleres Gráficos de Publicaciones del SENA, junio de 2001.

TOBÓN TOBÓN, Sergio. Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. 1 ed. Bogotá: ECOE Ediciones, junio de 2004. ISBN: 958-64-8374-6.

TORRES, Gertrudis. Psicología del desarrollo. Bogotá: Usta, 1998.

UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA. Documento presentado ante el Ministerio de Educación Nacional para efectos de solicitar el registro calificado del programa de Contaduría Pública. Pereira, 2004.

WEINERT Franz, E. Definition and selection of competencies. Concept of competence. Max Planck Institute of Psychological Research, Munich, Germany abril, 1999.

WEISS, Carol H. Investigación Evaluativa. Métodos para determinar la eficiencia de los programas de acción. Primera Edición en español. México: Editorial Trillas S.A., 1975.

## **Anexo A. Matriz filosofía institucional conforme a los criterios de las competencias laborales: generales y específicas del contador público**

Para efectos de interpretar la MATRIZ se establecen los siguientes criterios:

- Descripción teórica de las competencias laborales generales y específicas.
- Interpretación de la normatividad Unilibrista en cuanto a la propuesta de formación y la normatividad en educación superior.
- El cruce de la información desde acorde a la elaboración de los instrumentos (auto y coevaluación) y su relación con las preguntas redactadas en los instrumentos.

| <b>GENERALES</b>   |  |   |   |  |   |
|--|--|---|---|--|---|
| MARCO TEÓRICO  |  |   | POLÍTICA INSTITUCIONAL UNILIBRISTA  |  |   |
| DEFINICIÓN   | INST.  | PREGUNTA<br>(Según cuestionario<br>Anexo 1) | DEFINICIÓN  | INST.  | PREGUNTA<br>(Según cuestionario<br>Anexo 1) |
| <b>“COMPETENCIAS PERSONALES:</b> referidas a las condiciones propias del individuo y su autoconocimiento: emociones, talentos y potencialidades en la interacción con otros, inteligencia emocional, condiciones éticas y morales, capacidad asertiva y adaptación al cambio”. | A<br>U<br>T<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | (18.1)<br>CALIDAD DEL TRABAJO               | <b>“MISIÓN:</b> La Universidad Libre como conciencia crítica del país y de la época, recreadora de los conocimientos científicos y tecnológicos, proyectados hacia la <u>formación integral del profesional</u> acorde con las necesidades fundamentales de la sociedad, hace suyo el compromiso de: <b>formar dirigentes para la sociedad,</b> propender la diversidad cultural, regional y étnica del país, Procurar la preservación del medio y el equilibrio de los recursos naturales, <b>ser espacio para la formación de personas democráticas, pluralistas, tolerantes y cultores de la diferencia”</b> | A<br>U<br>T<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | (19.1)<br>RELACIONES<br>INTERPERSONALES     |
|  |  | (18.2)<br>INICIATIVA Y<br>CREATIVIDAD       |   | (19.2)<br>TRABAJO EN EQUIPO  |   |
|  |  | (18.3)<br>RESPONSABILIDAD                   |   | (19.5)<br>LIDERAZGO  |   |
|  |  | (18.4)<br>INTERÉS                           |   |  |   |
|  |  | (18.5)<br>CANTIDAD DE TRABAJO               |   |  |   |
|  | C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N           | (7.1)<br>CALIDAD DEL TRABAJO                |   | (8.1)<br>RELACIONES<br>INTERPERSONALES                             |   |
|  |  | (7.2)<br>INICIATIVA Y<br>CREATIVIDAD        |   | (8.2)<br>TRABAJO EN EQUIPO   |   |
|  |  | (7.3)<br>RESPONSABILIDAD                    |   | (8.5)<br>LIDERAZGO   |   |
|  |  | (7.4)<br>INTERÉS                            |   |  |   |
|  |  | (7.5)<br>CANTIDAD DE TRABAJO                |   |  |   |

| MARCO TEÓRICO  |   |  | POLÍTICA INSTITUCIONAL UNILIBRISTA  |   |   |
|--|---|--|---|---|---|
| DEFINICIÓN   | INST.   | PREGUNTA<br>(Según cuestionario<br>Anexo 1)  | DEFINICIÓN  | INST.   | PREGUNTA<br>(Según cuestionario<br>Anexo 1)   |
| <p><b>“COMPETENCIAS INTERPERSONALES:</b> guardan relación con la capacidad de trabajar en equipo, de solucionar conflictos, ejercer liderazgo, ser proactivo en las relaciones interpersonales e interactuar con otros para obtener resultados”.</p> | <p>A<br/>U<br/>T<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>O<br/>N</p> <p>C<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>O<br/>N</p> | <p>(19.1)<br/>RELACIONES<br/>INTERPERSONALES</p> <p>(19.2)<br/>“TRABAJO EN EQUIPO”</p> <p>(19.3)<br/>“SOLUCIÓN DE<br/>SITUACIONES”</p> <p>(19.4)<br/>“COMUNICACIÓN”</p> <p>(19.5)<br/>“LIDERAZGO”</p> <p>(8.1)<br/>“RELACIONES<br/>INTERPERSONALES”</p> <p>(8.2)<br/>“TRABAJO EN EQUIPO”</p> <p>(8.3)<br/>“SOLUCIÓN DE<br/>SITUACIONES”</p> <p>(8.4)<br/>“COMUNICACIÓN”</p> <p>(8.5)<br/>“LIDERAZGO”</p> | <p><b>“VISIÓN:</b> La Universidad Libre es una corporación de educación privada, <b>que propende por la construcción permanente de un mejor país y de una sociedad democrática, pluralista y tolerante</b>, e impulsa el desarrollo sostenible, iluminada por los principios filosóficos y éticos de su fundador, <b>con un liderazgo en los procesos de investigación, ciencia, tecnología y solución pacífica de los conflictos.”</b></p> | <p>A<br/>U<br/>T<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>O<br/>N</p> <p>C<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>O<br/>N</p> | <p>(19.1)<br/>RELACIONES<br/>INTERPERSONALES</p> <p>(19.2)<br/>TRABAJO EN EQUIPO</p> <p>(19.3)<br/>“SOLUCIÓN DE<br/>SITUACIONES”</p> <p>(19.5)<br/>“LIDERAZGO”</p> <p>(8.1)<br/>“RELACIONES<br/>INTERPERSONALES”</p> <p>(8.2)<br/>“TRABAJO EN EQUIPO”</p> <p>(8.3)<br/>“SOLUCIÓN DE<br/>SITUACIONES”</p> <p>(8.5)<br/>“LIDERAZGO”</p> |

| MARCO TEÓRICO   |  |   | POLÍTICA INSTITUCIONAL UNILIBRISTA |  |   |
|---|--|---|------------------------------------|--|---|
| DEFINICIÓN  | INST.  | PREGUNTA<br>(Según cuestionario<br>Anexo 1)             | DEFINICIÓN                         | INST.  | PREGUNTA<br>(Según cuestionario<br>Anexo 1) |
| <p><b>“COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES:</b><br/> tienen que ver con situaciones propias de una organización o una empresa. Entre ellas, la orientación al servicio, la capacidad de referencia y aprendizaje de prácticas de éxito, así como la habilidad para gestionar y manejar información y recursos”.</p> | A<br>U<br>T<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | (20.1)<br>“CULTURA ORGANIZACIONAL”                      |                                    | A<br>U<br>T<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | (18)<br>“COMPETENCIAS PERSONALES”           |
|   |  | (20.2)<br>“COMPROMISO INSTITUCIONAL”                    |                                    |  | (19)<br>“COMPETENCIAS INTERPERSONALES”      |
|   |  | (20.3)<br>“COMPORTAMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS” |                                    |  | (20)<br>“COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES”     |
|   |  | (20.4)<br>“CALIDAD Y MEJORAMIENTO CONTINUO”             |                                    |  |   |
|   | C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N           | (9.1)<br>“CULTURA ORGANIZACIONAL”                       |                                    | C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N           | (7)<br>“COMPETENCIAS PERSONALES”            |
|   |  | (9.2)<br>“COMPROMISO INSTITUCIONAL”                     |                                    |  | (8)<br>“COMPETENCIAS INTERPERSONALES”       |
|   |  | (9.3)<br>“COMPORTAMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS”  |                                    |  | (9)<br>“COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES”      |
|   |  | (9.4)<br>“CALIDAD Y MEJORAMIENTO CONTINUO”              |                                    |  |   |

| MARCO TEÓRICO |       |  | POLÍTICA INSTITUCIONAL UNILIBRISTA  |   |   |
|---------------|-------|--|---|---|---|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1) | DEFINICIÓN  | INST.   | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1)  |
|               |       |  | <p><b>ART. 31 EGRESADOS:</b> La función de extensión interactiva o proyección social contiene programas académicos con sus egresados contemplando los siguientes aspectos:</p> <p><b>-La prestación de servicios que estimulen la incorporación de éstos con el trabajo.</b></p> <p>-La creación de sistemas de información y seguimiento de los mismos.</p> <p><b>-La creación de canales permanentes de comunicación con éstos, para apoyar el crecimiento y superación de los egresados</b> a fin de fomentar la calidad de los programas académicos y el fomento de su apoyo permanente.</p> <p><b>-La participación de éstos en la evaluación curricular y demás actividades de los distintos programas académicos.</b></p> <p><b>-La difusión de los aportes sociales de los mismos en los campos empresariales, científico, cultural, político, económico, etc."</b></p> | <p>A<br/>U<br/>T<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>O<br/>N</p> <p>C<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>Ó<br/>N</p> | <p>(19)<br/>"COMPETENCIAS INTERPERSONALES"</p> <p>(20)<br/>"COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES"</p> <p>(8)<br/>"COMPETENCIAS INTERPERSONALES"</p> <p>(9)<br/>"COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES"</p> |

| MARCO TEÓRICO |       |  | POLÍTICA INSTITUCIONAL UNILIBRISTA  |   |   |
|---------------|-------|--|---|---|---|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1) | DEFINICIÓN  | INST.   | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1)  |
|               |       |  | <p><b>“DE LAS ORIENTACIONES PEDAGÓGICAS. ART. 32:</b> El estudiante tiene como principal función el autoaprendizaje, la autoformación, la autorregulación. En este proceso el estudiante va adquiriendo su independencia cognitiva y su autonomía responsable”</p>  | A<br>U<br>T<br>O<br>-<br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | <p>(18.2)<br/>“INICIATIVA Y CREATIVIDAD”</p> <p>(18.3)<br/>“RESPONSABILIDAD”</p> <p>(7.2)<br/>“INICIATIVA Y CREATIVIDAD”</p> <p>(7.3)<br/>“RESPONSABILIDAD”</p>                   |
|               |       |  | <p><b>“DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA</b></p> <p><b>1.1.OBJETIVOS DEL PROGRAMA.</b><br/>El Programa Académico de Contaduría Pública ha dado respuesta a las necesidades de la región formando profesionales en esta área con conocimientos claros y objetivos en aspectos prioritarios que han permitido proyectar las instituciones públicas y empresas privadas en el ámbito regional, nacional e internacional.</p> | U<br>T<br>O<br>-<br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N      | <p>(20)<br/>“COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES”</p> <p>(18)<br/>“COMPETENCIAS PERSONALES”</p> <p>(9)<br/>“COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES”</p> <p>(7)<br/>“COMPETENCIAS PERSONALES”</p> |

| MARCO TEÓRICO |       |  | POLÍTICA INSTITUCIONAL UNILIBRISTA   |   |   |
|---------------|-------|--|--|---|---|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1) | DEFINICIÓN   | INST.   | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1)  |
|               |       |  | <p><b>OBJETO SOCIAL DEL PROGRAMA</b><br/>De acuerdo a los postulados institucionales y curriculares que dieron origen a la universidad libre, el valor de los objetivos están en relación, no tanto de su formulación, sino en cuanto a la participación activa de los estudiantes en las actividades, ya sea de su planeación, del descubrimiento del saber, de las habilidades y destrezas adquiridas o de la autocrítica, todo lo cual se ha ido perfeccionando con el tiempo. En la medida en que se ha desarrollado el trabajo académico que se ha formulado en el programa, se ha cumplido con los objetivos planteados en el mismo.</p> <p>La Universidad Libre Seccional Pereira en su función social, ha colaborado efectivamente con los consultorios jurídicos y contables, con el desarrollo de proyectos de grado de beneficio a los sectores público y privado y en las áreas contables y económicas, ha venido surtiendo exitosamente las industrias y el sector público con profesionales que cada día son más apetecidos y más reconocidos.</p> <p>La universidad Libre Seccional Pereira, ha contribuido con su programa académico de Contaduría Pública al desarrollo social y económico de la región con profesionales altamente calificados con una sólida formación científica e integral en esta disciplina.</p> <p><b>PRINCIPIOS DEL PROGRAMA</b><br/>La filosofía del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira, está enmarcada dentro de los siguientes principios:</p> | <p>A<br/>U<br/>T<br/>O<br/>-<br/>C<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>O<br/>N</p> <p>A<br/>U<br/>T<br/>O<br/>-<br/>C<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>O<br/>N</p> | <p>(19)<br/>"COMPETENCIAS INTERPERSONALES"</p> <p>(20)<br/>"COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES"</p> <p>(8)<br/>"COMPETENCIAS INTERPERSONALES"</p> <p>(9)<br/>"COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES"</p> <p>(19)<br/>"COMPETENCIAS INTERPERSONALES"</p> <p>(9)<br/>"COMPETENCIAS INTERPERSONALES"</p> <p>(19.5)<br/>"LIDERAZGO"</p> <p>(19.3)<br/>"SOLUCIÓN DE SITUACIONES"</p> <p>(18.2)<br/>INICIATIVA Y CREATIVIDAD</p> <p>(8.5)<br/>"LIDERAZGO"</p> <p>(8.3)<br/>"SOLUCIÓN DE SITUACIONES"</p> <p>(7.2)<br/>INICIATIVA Y CREATIVIDAD</p> |

| MARCO TEÓRICO |       |  | POLÍTICA INSTITUCIONAL UNILIBRISTA   |   |  |
|---------------|-------|--|--|---|--|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1) | DEFINICIÓN   | INST.   | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1)   |
|               |       |  | <p>El programa de Contaduría Pública retoma los principios de la Corporación Universidad Libre pero enfatizará en los siguientes valores o características: Liderazgo, Integridad, Excelencia, Pertinencia.</p> <p>Debe ser una constante de la facultad el promover el desarrollo integral de sus alumnos donde la formación impartida conduzca hacia la consolidación e integración científica del recurso humano así como al logro de Contadores Públicos probos de amplia aceptación por la sociedad"</p> <p><b>"2. JUSTIFICACIÓN Y MARCO LEGAL DEL PROGRAMA</b></p> <p>Por todo lo expuesto, se evidencia la importancia que tiene para la región la formación de nuevos profesionales en Contaduría Pública que impulsan un verdadero progreso, armonizado por nuevas generaciones de Contadores Públicos, <b>destinados al liderazgo regional y nacional en cada uno de los frentes sociales.</b></p> <p>Para el caso del programa de Contaduría Pública ofrecido por la Universidad Libre Seccional Pereira, se tiene la experiencia de 15 años de estar formando profesionales en esta área, los cuales han podido ubicarse tanto en empresas del sector público como privado ocupando cargos de dirección, <b>permitiéndoles participar de manera agresiva en la solución de los problemas que se presentan en cada uno de los sectores donde laboran.</b></p> | A<br>U<br>T<br>O<br><br>-<br><br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | (19.5)<br>"LIDERAZGO<br><br>(8.5)<br>"LIDERAZGO<br><br>(18.2)<br>INICIATIVA Y CREATIVIDAD<br><br>(7.2)<br>INICIATIVA Y CREATIVIDAD<br>(20)<br>"COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES"<br><br>(9)<br>"COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES"<br><br>(18.1)<br>CALIDAD DEL TRABAJO<br><br>(7.1)<br>CALIDAD DEL TRABAJO<br><br>(19.2)<br>TRABAJO EN EQUIPO<br><br>(8.1)<br>TRABAJO EN EQUIPO<br><br>(19.3)<br>SOLUCIÓN DE SITUACIONES<br><br>(8.3)<br>SOLUCIÓN DE SITUACIONES |

| MARCO TEÓRICO |       |  | POLÍTICA INSTITUCIONAL UNILIBRISTA   |  |  |
|---------------|-------|--|--|--|--|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1) | DEFINICIÓN   | INST.  | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1)   |
|               |       |  | <p>La región (eje cafetero) y el país requieren de Contadores Públicos cuya sapiencia técnica se halle percibida por la posesión de un atributo fundamental: <b>una acendrada conciencia humana y social que lo impulse a desenvolver los máximos esfuerzos para contribuir con su saber y actividad profesional a la solución tanto de los problemas del entorno social en el cual desempeñe su labor como a la solución de los problemas que nacen diariamente del seno de la sociedad Colombiana.</b></p> <p>En una sociedad cambiante las empresas se ven obligadas a reestructurarse por la influencia del entorno. <b>El Contador Público formado en la Universidad Libre Seccional Pereira posee las habilidades y conocimientos contables necesarios para desempeñarse como profesional (con liderazgo y con capacidad para tomar decisiones, en las oportunidades que se presenten a nivel regional y nacional).</b></p> <p><b>OPORTUNIDADES POTENCIALES O EXISTENTES DE DESEMPEÑO Y LAS TENDENCIAS DEL EJERCICIO PROFESIONAL O CAMPO DE ACCIÓN DEL CONTADOR PÚBLICO:</b></p> | <p>A<br/>U<br/>T<br/>O</p> <p>-</p> <p>C<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>O<br/>N</p> | <p>(18)<br/>COMPETENCIAS<br/>PERSONALES</p> <p>(19)<br/>COMPETENCIAS<br/>INTERPERSONALES</p> <p>(20)<br/>COMPETENCIAS<br/>ORGANIZACIONALES</p> <p>(7)<br/>COMPETENCIAS<br/>PERSONALES</p> <p>(8)<br/>COMPETENCIAS<br/>INTERPERSONALES</p> <p>(9)<br/>COMPETENCIAS<br/>ORGANIZACIONALES</p> |

| MARCO TEÓRICO |       |  | POLÍTICA INSTITUCIONAL UNILIBRISTA   |   |  |
|---------------|-------|--|--|---|--|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1) | DEFINICIÓN   | INST.   | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1) |
|               |       |  | <p>Todas las empresas necesitan normas y desarrollos Contables que las regulen y sujeten a todos los individuos a unos modelos que permitan su ejercicio en armonía dentro de un determinado contexto social.</p> <p>En efecto, el hecho de que el hombre viva en sociedad, le permite el desarrollo de habilidades, destrezas y potencialidades que aisladamente no podría lograr, tanto en el campo cultural como en el científico y tecnológico. Es innegable que los grandes avances que se han logrado en todas las áreas del conocimiento, <b>no pueden atribuirse a esfuerzos aislados de algún individuo, sino al trabajo colectivo, ordenado y sincronizado de grupos de personas que tienen intereses comunes.</b></p> | A<br>U<br>T<br>O<br><br>-<br><br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N |  |

| MARCO TEÓRICO |       |  | POLÍTICA INSTITUCIONAL UNILIBRISTA   |  |  |
|---------------|-------|--|--|--|--|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1) | DEFINICIÓN   | INST.  | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1)   |
|               |       |  | <p>El país requiere de <b>Contadores públicos</b> orientados hacia la Contabilidad internacional cuya sapiencia técnica se encuentre presidida por la posesión de un atributo fundamental: <b>Una acendrada conciencia humana y social que lo impulse a desenvolver los máximos esfuerzos para contribuir con su saber y actividad profesional a la solución de los problemas del entorno social en el cual desempeñe su labor.</b> De ahí la necesidad de conocer en profundidad los grandes problemas de la región y del país en el marco de los grandes problemas contemporáneos.</p> <p>El programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira, con la creación del consultorio empresarial y en intercambio permanente con las empresas locales brinda la oportunidad al estudiante, <b><u>de potenciar y desarrollar competencias cognitivas y laborales que hacen del egresado de la facultad un profesional altamente calificado con una sólida formación científica e integral en esta disciplina, elementos significativos en el desarrollo social y económico de la región.</u></b></p> <p>La tarea fundamental del programa de Contaduría Pública que ofrece la Universidad Libre Seccional Pereira, <b>es la formación de profesionales integrales, dinámicos e innovadores con capacidad para diseñar, evaluar y controlar sistemas de información contable y administrativa para la toma de decisiones en cualquier unidad económica, como también elaborar, interpretar y certificar informes financieros y fiscales para uso externo e interno de conformidad con las normas legales y las técnicas establecidas para la ciencia contable y la interventoría de cuentas, de acuerdo con las tendencias y la evolución científica, tecnológica y cultural del país.</b></p> | <p>A<br/>U<br/>T<br/>O</p> <p>-</p> <p>C<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>O<br/>N</p> | <p>18.1<br/>CALIDAD DEL TRABAJO</p> <p>18.4<br/>INTERÉS</p> <p>7.1<br/>CALIDAD DEL TRABAJO</p> <p>7.4<br/>INTERÉS</p> <p>19.1<br/>RELACIONES<br/>INTERPERSONALES</p> <p>8.1<br/>RELACIONES<br/>INTERPERSONALES</p> |

| MARCO TEÓRICO |       |  | POLÍTICA INSTITUCIONAL UNILIBRISTA  |   |   |
|---------------|-------|--|---|---|---|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1) | DEFINICIÓN  | INST.   | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1)  |
|               |       |  | <p><b>ESTADO ACTUAL DE LA FORMACIÓN EN EL AREA DE LA CONTADURÍA PUBLICA EN EL ÁMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL:</b></p> <p>El programa de Contaduría Pública desde el inicio de sus actividades hasta hoy ha estado formando profesionales integrales y dedicados a asimilar los conocimientos que les permita <b>estudiar las relaciones sociales que tienen que ver con los aspectos contables de los procesos contables, de producción, intercambio, distribución y consumo de bienes y servicios, entendidos éstos como medios de satisfacción de necesidades humanas, individuales y del colectivo de la sociedad</b></p> | A<br>U<br>T<br>O<br><br>-<br><br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | 20<br>COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES<br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>9<br>COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES |

| MARCO TEÓRICO |       |  | POLÍTICA INSTITUCIONAL UNILIBRISTA   |       |   |
|---------------|-------|--|--|-------|---|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1) | DEFINICIÓN   | INST. | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1)  |
|               |       |  | <p>Bajo el punto de vista académico, la formación curricular del programa de CONTADURÍA PÚBLICA se basa en proporcionar los conocimientos dirigidos a la investigación de los procesos contables por medio del conocimiento de las teorías existentes y el concurso de varias disciplinas, <b>el objetivo final se centra en la presentación de alternativas para contribuir a la definición de políticas contables en el mundo empresarial en un ambiente cada vez más globalizado.</b></p> <p>De acuerdo a los postulados institucionales y curriculares que dieron origen a la Universidad Libre, el valor de los objetivos están en relación, no tanto de su formulación, sino en cuanto a la participación activa de los estudiantes en las actividades, ya sea de su planeación, del descubrimiento del saber, <b>de las habilidades y destrezas adquiridas o de la autocrítica</b>, todo lo cual se ha ido perfeccionando con el tiempo. En la medida en que se ha desarrollado el trabajo académico formulado en el programa, ha conllevado al cumplimiento de los objetivos planteados en el mismo.</p> <p>Todo lo anterior quiere decir, que los objetivos del plan de estudios del programa de Contaduría Pública, ha pretendido diseñar el carácter deseable de los profesionales formados, <b>a lo cual ha contribuido a la interpretación y la capacidad de análisis como herramienta fundamental que debe tener todo profesional egresado de dicho programa.</b>"</p> |       | <p>18.1<br/>CALIDAD DEL TRABAJO</p> <p>18.2<br/>INICIATIVA Y CREATIVIDAD</p> <p>7.1<br/>CALIDAD DEL TRABAJO</p> <p>7.2<br/>INICIATIVA Y CREATIVIDAD</p> |

| MARCO TEÓRICO |       |  | POLÍTICA INSTITUCIONAL UNILIBRISTA  |  |  |
|---------------|-------|--|---|--|--|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1) | DEFINICIÓN  | INST.  | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1)   |
|               |       |  | <p><b>PERFIL PROFESIONAL:</b> "El egresado del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre, es un profesional integral formado en valores que lo hacen: <b>ciudadano con capacidad de expresión, reflexión, apreciación, deliberación y convivencia, con un elevado sentido del papel ético y con un espíritu preocupado por la búsqueda del saber.</b></p> <p><b>Profesional con capacidad y responsabilidad de preparar, analizar y comunicar sistemática y estructuralmente toda la información cuantitativa que se origina en el ejercicio de la actividad económica para la toma de decisiones de las personas naturales y jurídicas, tanto de Derecho público como Privado.</b></p> <p><b>El conocimiento adquirido lo habilita para analizar, participar críticamente y enfrentar los nuevos retos derivados de los avances científicos y técnicos y de las necesidades sociales requeridas por la globalización"</b></p> | <p>A<br/>U<br/>T<br/>O</p> <p>-</p> <p>C<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>O<br/>N</p> | <p>(19.1)<br/>"RELACIONES INTERPERSONALES"</p> <p>19.2<br/>"TRABAJO EN EQUIPO"</p> <p>19.3<br/>"SOLUCIÓN DE SITUACIONES"</p> <p>19.4<br/>"COMUNICACIÓN"</p> <p>19.5<br/>"LIDERAZGO"</p> <p>18.4<br/>"INTERÉS"</p> <p>18.1<br/>"CALIDAD DEL TRABAJO"</p> <p>18.3<br/>"RESPONSABILIDAD"</p> <p>19.4<br/>"COMUNICACIÓN"</p> <p>19.3<br/>"SOLUCIÓN DE SITUACIONES"</p> |

| MARCO TEÓRICO |       |  | POLÍTICA INSTITUCIONAL UNILIBRISTA |       |   |
|---------------|-------|--|------------------------------------|-------|---|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1) | DEFINICIÓN                         | INST. | PREGUNTA<br>(Según cuestionario Anexo 1)  |
|               |       |  |                                    |       | 8.1<br>"RELACIONES INTERPERSONALES"<br><br>8.2<br>"TRABAJO EN EQUIPO"<br><br>8.3<br>"SOLUCIÓN DE SITUACIONES"<br><br>8.4<br>"COMUNICACIÓN"<br><br>8.5<br>"LIDERAZGO"<br><br>7.4<br>"INTERÉS"<br><br>7.1<br>"CALIDAD DEL TRABAJO"<br><br>7.3<br>"RESPONSABILIDAD"<br><br>8.4<br>"COMUNICACIÓN"<br><br>8.3<br>"SOLUCIÓN DE SITUACIONES" |



| ESPECIFICAS   |       |          |  |  |  |
|---------------|-------|----------|--|--|--|
| MARCO TEÓRICO |       |          | POLÍTICA INSTITUCIONAL   |  |  |
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA | DEFINICIÓN   | INST.  | PREGUNTA   |
|               |       |          | <p>Diseñar, implantar y evaluar sistemas de control interno que permitan el resultado de las operaciones realizadas y la gestión administrativa para recomendar medidas que conduzcan a mejorar la productividad del ente contable.</p> <p>Determinar ordenada y sistemáticamente los procesos de planeación, control, evaluación y toma de decisiones operacionales, financieras y administrativas.</p> <p>Emitir una opinión sobre la razonabilidad de los estados financieros, sus declaraciones de renta y complementarios, de ventas y retención en la fuente y responder los requerimientos que la administración de impuestos envíe a sus clientes.</p> | <p>C<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>Ó<br/>N</p> | <p>(6)<br/>"COMPETENCIAS<br/>ESPECIFICAS"</p> <p>(6.1)<br/>CIENCIAS<br/>CONTABLES Y<br/>FINANCIERAS</p> <p>(6.3)<br/>"INFORMACIÓN"</p> <p>(6.2)<br/>"FORMACIÓN<br/>ORGANIZACIONAL"</p> <p>(6.4)<br/>REGULACIÓN</p> |

| MARCO TEÓRICO |       |          | POLITICA INSTITUCIONAL  |  |   |
|---------------|-------|----------|---|--|---|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA | DEFINICIÓN  | INST.  | PREGUNTA  |
|               |       |          | <p><b>OBJETO SOCIAL DEL PROGRAMA</b></p> <p>La Universidad Libre Seccional Pereira en su función social, ha colaborado efectivamente con los consultorios jurídicos y contables, con el desarrollo de proyectos de grado de beneficio a los sectores público y privado y <b>en las áreas contables y económicas</b>, ha venido surtiendo exitosamente las industrias y el sector público con profesionales que cada día son más apetecidos y más reconocidos.</p> <p>La universidad Libre Seccional Pereira, ha contribuido con su programa académico de Contaduría Pública al desarrollo social y económico de la región con profesionales altamente calificados con una sólida formación científica e integral en esta disciplina.</p> <p><b>PRINCIPIOS DEL PROGRAMA</b></p> <p>La formación impartida a sus alumnos busca que <b>sus egresados se conviertan en líderes de los procesos de desarrollo Contables, económicos</b>, como un compromiso social tendiente al logro del bienestar de la comunidad antes que así mismos.”</p> | <p style="text-align: center;">A<br/>U<br/>T<br/>O<br/>-<br/>C<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>Ó<br/>N</p> | <p>17<br/>COMPETENCIAS<br/>ESPECIFICAS</p> <p>6<br/>COMPETENCIAS<br/>ESPECIFICAS</p> <p>17<br/>COMPETENCIAS<br/>ESPECIFICAS</p> |

| MARCO TEÓRICO |       |          | POLITICA INSTITUCIONAL  |   |  |
|---------------|-------|----------|---|---|--|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA | DEFINICIÓN  | INST.   | PREGUNTA   |
|               |       |          | <p><b>“2. JUSTIFICACIÓN Y MARCO LEGAL DEL PROGRAMA</b></p> <p>La formación del Contador Público en la universidad Libre Seccional Pereira hace <b>énfasis en la parte contable, tributaria, matemáticas financieras, costos, análisis financiero y en el área humanística, disciplinas del conocimiento en el desarrollo laboral que hacen de él un profesional emprendedor, competidor global, analista de finanzas y de mercados, buen comunicador, relacionista público. Como lo requiere la sociedad actual.</b></p> <p>Esa especialidad de la problemática contable requiere de profesionales formados sólidamente en la estructura íntima de esa realidad y en los caminos idóneos para encararla, propendiendo por la búsqueda de un desarrollo regional en consonancia con los planes de desarrollo nacional y las políticas gubernamentales <b>en materia de Contabilidad, producción, costos, generación de empleo, erradicación de la pobreza absoluta, etc.</b></p> | <p>A<br/>U<br/>T<br/>O<br/>-<br/>C<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>Ó<br/>N</p> <p>A<br/>U<br/>T<br/>O<br/>-<br/>C<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>Ó<br/>N</p> | <p>6<br/>COMPETENCIAS<br/>ESPECIFICAS</p> <p>17<br/>COMPETENCIAS<br/>ESPECIFICAS</p> <p>6<br/>COMPETENCIAS<br/>ESPECIFICAS</p> |

| MARCO TEÓRICO |       |          | POLÍTICA INSTITUCIONAL  |  |  |
|---------------|-------|----------|---|--|--|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA | DEFINICIÓN  | INST.  | PREGUNTA   |
|               |       |          | <p>La tarea fundamental del programa de Contaduría Pública que ofrece la Universidad Libre Seccional Pereira, es la formación de profesionales integrales, dinámicos e innovadores <b>con capacidad para diseñar, evaluar y controlar sistemas de información contable y administrativa para la toma de decisiones en cualquier unidad económica, como también laborar, interpretar y certificar informes financieros y fiscales para uso externo e interno de conformidad con las normas legales y las técnicas establecidas para la ciencia contable y la interventoría de cuentas, de acuerdo con las tendencias y la evolución científica, tecnológica y cultural del país.</b></p> | <p>A<br/>U<br/>T<br/>O<br/>-<br/>C<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>Ó<br/>N</p> | <p>17<br/>COMPETENCIAS<br/>ESPECIFICAS</p> <p>6<br/>COMPETENCIAS<br/>ESPECIFICAS</p> |

| MARCO TEÓRICO |       |          | POLITICA INSTITUCIONAL   |   |   |
|---------------|-------|----------|--|---|---|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA | DEFINICIÓN   | INST.   | PREGUNTA  |
|               |       |          | <p><b>“3 ASPECTOS CURRICULARES</b></p> <p><b>3.2 PERFIL PROFESIONAL</b></p> <p><b>Características principales del perfil profesional:</b></p> <p>Comprender la fundamentación científica y la razón de ser de los procesos y prácticas contables.</p> <p>Aplicar modelos de simulación financiera para la toma de decisiones en el mismo campo y en el campo administrativo comercial.</p> <p>Teorizar, construir, evaluar y poner en desarrollo la ciencia de la Contaduría Pública en sus aplicaciones puntuales relacionadas con sus aspectos más relevantes como son teneduría, los sistemas, el auditaje y la presupuestación de los costos así como la fiscalización.</p> <p>Aceptar y asimilar nuevos desarrollos científicos y tecnológicos en el área de las ciencias contables con aplicaciones directas mediante el uso de técnicas de sistemas de información, bases de datos y modelos simulados.</p> <p>Distribuir eficientemente los recursos por intermedio del computador, dando soluciones y alternativas para la toma de decisiones con el mínimo de error.</p> | <p>A<br/>U<br/>T<br/>O<br/>-<br/>C<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>Ó<br/>N</p> <p>A<br/>U<br/>T<br/>O<br/>-<br/>C<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>Ó<br/>N</p> | <p>17<br/>COMPETENCIAS<br/>ESPECIFICAS</p> <p>6<br/>COMPETENCIAS<br/>ESPECIFICAS</p> <p>17<br/>COMPETENCIAS<br/>ESPECIFICAS</p> <p>6<br/>COMPETENCIAS<br/>ESPECIFICAS</p> |

| MARCO TEÓRICO |       |          | POLÍTICA INSTITUCIONAL  |   |   |
|---------------|-------|----------|---|---|---|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA | DEFINICIÓN  | INST.   | PREGUNTA  |
|               |       |          | <p>Manejar gran cantidad de información contable mediante la utilización de datos que le permita diseñar, analizar y evaluar operaciones contables y financieras en forma sistematizada mediante la utilización del computador.</p> <p>Manejar y saber usar el computador para los análisis de los procesos relacionados con la contabilidad, especialmente de los costos, el auditaje, los presupuestos y los estados administrativos y financieros.</p> <p>Conceptualizar sobre la evaluación del control interno y el desarrollo administrativo de la empresa.</p> <p>Emitir juicios y opiniones a nivel de revisoría fiscal, que permitan conocer el estado financiero empresarial y la información contable.</p> <p>Asesorar en aspectos tributarios a empresas y personas naturales.</p> <p>Analizar y ejercer funciones directivas y de gerencia, en el manejo financiero contable y en la gerencia de sistemas, computación y auditaje.</p> <p>Manejar los fundamentos jurídicos y normativos sobre los que descansa la profesión de la Contaduría Pública y el sistema empresarial en general.</p> <p>Analizar información con propósitos económicos, financieros y de orden administrativo.</p> | <p>A<br/>U<br/>T<br/>O<br/>-<br/>C<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>Ó<br/>N</p> <p>A<br/>U<br/>T<br/>O<br/>-<br/>C<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>Ó<br/>N</p> | <p>17<br/>COMPETENCIAS<br/>ESPECIFICAS</p> <p>6<br/>COMPETENCIAS<br/>ESPECIFICAS</p> <p>20<br/>COMPETENCIAS<br/>ORGANIZACIONALES</p> <p>9<br/>COMPETENCIAS<br/>ORGANIZACIONALES</p> |

| MARCO TEÓRICO |       |          | POLITICA INSTITUCIONAL   |   |   |
|---------------|-------|----------|--|---|---|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA | DEFINICIÓN   | INST.   | PREGUNTA  |
|               |       |          | <p>Sugerir mediante rigurosos análisis contables las mejores opciones que pueda tener una organización.</p> <p>Registrar por sistemas convencionales o no, las operaciones comerciales en consonancia con disposiciones de ley.</p> <p>Asesorar en aspectos de legislación laboral ligada con las ciencias contables.</p> <p>Podrá aportar al proceso dinámico que requiere la sociedad colombiana del conocimiento, con profesionalidad y ética que contribuyan al cambio que requiere la estructura organizacional y política del país.</p> <p><b>3.3 PERFIL OCUPACIONAL:</b> "La probidad moral del Contador Público le permite validar procesos, cuentas y estados financieros con carácter de fe pública. Se puede desempeñar laboralmente tanto en el sector público como en el privado. Su participación es decisiva en la generación de empresas mediante el conocimiento del comportamiento del desarrollo social del medio como:<br/> <i>Contador, Contralor Municipal, Departamental o Nacional, Contador General de la Nación, Revisor Fiscal, Gerente de: Contabilidad, Impuestos, Presupuesto, Administrativo y Financiero, como Auditor Interno y externo, Jefe de Control Interno y externo, jefe de costos, vicepresidente financiero, director financiero y analista financiero, entre otros.</i>"</p> | <p>A<br/>U<br/>T<br/>O<br/>-<br/>C<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>Ó<br/>N</p> <p>A<br/>U<br/>T<br/>O<br/>-<br/>C<br/>O<br/>E<br/>V<br/>A<br/>L<br/>U<br/>A<br/>C<br/>I<br/>Ó<br/>N</p> | <p>17.1<br/>CIENCIAS<br/>CONTABLES Y<br/>FINANCIERAS</p> <p>17.4.1<br/>REGULACIÓN<br/>TRIBUTARIA</p> <p>17<br/>COMPETENCIAS<br/>ESPECIFICAS</p> <p>17.2.1<br/>CONTROL INTERNO</p> <p>17.2.2<br/>AUDITORIA</p> <p>17.3.2<br/>MANEJO DE<br/>HERRAMIENTAS<br/>INFORMÁTICAS</p> |



| MARCO TEÓRICO   |   |                    | POLÍTICA INSTITUCIONAL  |   |   |
|---|---|--------------------|---|---|---|
| DEFINICIÓN  | INST.   | PREGUNTA           | DEFINICIÓN  | INST.   | PREGUNTA  |
| <p><b>“3.2.4. Componente de regulación:</b> Se dirige a formar a los estudiantes en los diferentes modelos de regulación, la normalización y armonización que se dan a partir de la definición de políticas económicas y sociales.”</p> | A<br>U<br>T<br>O<br>-<br><br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | 17.4<br>REGULACIÓN | Analizar e interpretar las normas legales fiscales con el fin de darles cumplimiento, estableciendo sus implicaciones a nivel local, regional y nacional, en los aspectos contable-financiero para orientar las decisiones administrativas y tributarias de las organizaciones sin que se incurra en la evasión y elusión fiscal. | A<br>U<br>T<br>O<br>-<br><br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | 17.4.1<br>REGULACIÓN TRIBUTARIA                                     |
|   |   | 6.4<br>REGULACIÓN  |   |   | 6.4.1<br>REGULACIÓN TRIBUTARIA                                      |
|   |   |                    | Examinar las actuaciones de los diferentes departamentos de las empresas para desarrollar programas presupuestales en los que se pueda fundamentar la planeación financiera.  | A<br>U<br>T<br>O<br>-<br><br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | <b>17.1.4<br/>PRESUPUESTOS</b><br><br><b>6.1.4<br/>PRESUPUESTOS</b> |

| MARCO TEÓRICO |       |          | POLÍTICA INSTITUCIONAL  |   |   |
|---------------|-------|----------|---|---|---|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA | DEFINICIÓN  | INST.   | PREGUNTA  |
|               |       |          | Maximizar el uso de los diferentes recursos de la organización que afectan el flujo de operación como son: el manejo eficiente y adecuado del capital de trabajo.   | A<br>U<br>T<br>O<br>-<br><br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | 17.1<br>CIENCIAS CONTABLES Y<br>FINANCIERAS<br><br>6.1<br>CIENCIAS CONTABLES Y<br>FINANCIERAS |
|               |       |          | Contribuir al cumplimiento básico de la organización, cual es el de la generación de valor agregado a fin de que la organización permanezca generando rentabilidad sobre la propiedad de los accionistas. | A<br>U<br>T<br>O<br>-<br><br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | 17.1<br>CIENCIAS CONTABLES Y<br>FINANCIERAS<br><br>6.1<br>CIENCIAS CONTABLES Y<br>FINANCIERAS |

| MARCO TEÓRICO |       |          | POLÍTICA INSTITUCIONAL  |   |  |
|---------------|-------|----------|---|---|--|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA | DEFINICIÓN  | INST.   | PREGUNTA   |
|               |       |          | Generar dinámica y gestión a la información financiera a través de la cual se realiza el análisis, proyección y alternativas que tienden a desarrollar los niveles de eficiencia en el manejo de la liquidez, inversión y endeudamiento de la compañía bajo su responsabilidad. | A<br>U<br>T<br>O<br>-<br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | 17.1<br>CIENCIAS CONTABLES Y<br>FINANCIERAS<br><br>17.3.3<br>SISTEMAS CONTABLES Y<br>ADMINISTRATIVOS<br><br>6.1<br>CIENCIAS CONTABLES Y<br>FINANCIERAS<br><br>6.3.3<br>SISTEMAS CONTABLES Y<br>ADMINISTRATIVOS |
|               |       |          | Utilizar metodologías de planeación estratégica para generar información útil en la toma de decisiones de corto y largo plazo.  | A<br>U<br>T<br>O<br>-<br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | 6.1<br>CIENCIAS CONTABLES Y<br>FINANCIERAS<br><br>6.3.3<br>SISTEMAS CONTABLES Y<br>ADMINISTRATIVOS   |

| MARCO TEÓRICO |       |          | POLÍTICA INSTITUCIONAL   |   |   |
|---------------|-------|----------|--|---|---|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA | DEFINICIÓN   | INST.   | PREGUNTA  |
|               |       |          | Diseñar sistemas de evaluación de desempeño que promuevan la eficiencia y el logro de las metas de las organizaciones.   | A<br>U<br>T<br>O<br>-<br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | 17.2.4<br>GESTION ADMINISTRATIVA<br><br>6.2.4<br>GESTION ADMINISTRATIVA |
|               |       |          | Diseñar y evaluar los sistemas de costos de producción, como apoyo a la información requerida para la contabilidad financiera y/o para la toma de decisiones internas. | A<br>U<br>T<br>O<br>-<br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | 17.1.2<br>COSTOS<br><br>6.1.2<br>COSTOS                                 |

| MARCO TEÓRICO |       |          | POLÍTICA INSTITUCIONAL  |   |  |
|---------------|-------|----------|---|---|--|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA | DEFINICIÓN  | INST.   | PREGUNTA   |
|               |       |          | <p><i>Elaborar dictámenes a los estados financieros básicos de la organización.</i></p> <p><i>Apoyar la preparación de procesos y controles internos administrativos.</i></p> | A<br>U<br>T<br>O<br>-<br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | 17.1<br>CIENCIAS CONTABLES Y<br>FINANCIERAS<br><br>6.1<br>CIENCIAS CONTABLES Y<br>FINANCIERAS<br><br><b>17.2.1</b><br><b>CONTROL INTERNO</b><br><br><b>6.2.1</b><br><b>CONTROL INTERNO</b> |
|               |       |          | <p><i>Conocer la fundamentación científica y la razón de ser de los procesos y prácticas contables.</i></p>   | A<br>U<br>T<br>O<br>-<br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | 17.1<br>CIENCIAS CONTABLES Y<br>FINANCIERAS<br><br>6.1<br>CIENCIAS CONTABLES Y<br>FINANCIERAS  |

| MARCO TEÓRICO |       |          | POLÍTICA INSTITUCIONAL   |   |  |
|---------------|-------|----------|--|---|--|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA | DEFINICIÓN   | INST.   | PREGUNTA   |
|               |       |          | Conocer el marco jurídico donde se desarrollan las actividades contables y financieras para cumplir estrictamente con las exigencias legales, evitando sanciones que ocasionen perjuicios económicos y administrativos a las organizaciones. | A<br>U<br>T<br>O<br>-<br><br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | 17.2.1<br><b>CONTROL INTERNO</b><br><br>17.4.1<br><b>REGULACIÓN TRIBUTARIA</b><br><br><br><br>6.2.1<br><b>CONTROL INTERNO</b><br><br>6.4.1<br><b>REGULACIÓN TRIBUTARIA</b> |
|               |       |          | Aprovechar los recursos tecnológicos existentes para desarrollar, analizar y ejecutar procesos contables, administrativos y financieros.   | A<br>U<br>T<br>O<br>-<br><br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | 17.3<br><b>INFORMACIÓN</b><br><br><br><br>6.3<br><b>INFORMACIÓN</b>  |

| MARCO TEÓRICO |       |          | POLÍTICA INSTITUCIONAL   |   |  |
|---------------|-------|----------|--|---|--|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA | DEFINICIÓN   | INST.   | PREGUNTA   |
|               |       |          | Aportar al proceso dinámico que requiere la Sociedad Colombiana del Conocimiento con profesionalidad y ética. que contribuyan al cambio de la estructura organizacional y política del país.   | A<br>U<br>T<br>O<br><br>-<br><br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | 17.2.4<br>GESTIÓN ADMINISTRATIVA<br><br>17.2.5<br>FORMULACIÓN Y<br>EVALUACIÓN DE PROYECTOS<br><br>6.2.4<br>GESTIÓN ADMINISTRATIVA<br><br>6.2.5<br>FORMULACIÓN Y<br>EVALUACIÓN DE PROYECTOS |
|               |       |          | Aceptar y asimilar nuevos desarrollos científicos y tecnológicos en el área de las ciencias contables, con aplicaciones directas mediante el uso de técnicas de sistemas de información, base de datos y modelos simulados, que permitan sugerir, aplicar y evaluar modelos de programas necesarios para el desarrollo de actividades de registro, análisis, interpretación y control de sistemas de información contable. | A<br>U<br>T<br>O<br>-<br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N         | 17.3<br>INFORMACIÓN<br><br>6.3<br>INFORMACIÓN  |

| MARCO TEÓRICO |       |          | POLÍTICA INSTITUCIONAL   |   |  |
|---------------|-------|----------|--|---|--|
| DEFINICIÓN    | INST. | PREGUNTA | DEFINICIÓN   | INST.   | PREGUNTA   |
|               |       |          | Estar actualizado en el conocimiento y manejo de software contable existente en el mercado para asesorar a las empresas en la adquisición de programas que permitan agilizar los procesos contables. | A<br>U<br>T<br>O<br>-<br><br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | 17.3.1<br>MANEJO DE SOFTWARE<br><br>6.3.1<br>MANEJO DE SOFTWARE  |
|               |       |          | Análisis y preparación de información para las actividades de vigilancia y control.  | A<br>U<br>T<br>O<br>-<br><br>C<br>O<br>E<br>V<br>A<br>L<br>U<br>A<br>C<br>I<br>O<br>N | 17.2.1<br>CONTROL INTERNO<br>17.4.1<br>REGULACIÓN TRIBUTARIA<br><br>6.2.1<br>CONTROL INTERNO<br>6.4.1<br>REGULACIÓN TRIBUTARIA |

## Anexo B. Formato de autoevaluación



FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y CONTABLES  
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA

**Investigación: Evaluación del Programa De Contaduría Pública en el desarrollo de las competencias laborales de los egresados de la Universidad Libre Seccional Pereira<sup>1</sup>**

**ENCUESTA DE AUTOEVALUACIÓN: Investigación institucional de carácter confidencial, apoyada por la Facultad de Ciencias Económicas y Contables.**

Se solicita al encuestado (egresado) que responda con la mayor sinceridad la encuesta, comportamiento del cual depende la validez de los resultados obtenidos. La investigación es de carácter estrictamente confidencial por lo tanto en el resultado no aparecerá su nombre.

| I. CARACTERIZACIÓN SOCIAL                   |  |  |
|---|--|--|
| <b>1. Nombre y Apellidos:</b>               | <b>2. Sexo:</b> Femenino <input type="radio"/> Masculino <input type="radio"/> | <b>3. Edad:</b> de 20 a 25 <input type="radio"/> de 26 a 30 <input type="radio"/>                |
| <b>4. Municipio de residencia habitual:</b> | <b>5. En qué año obtuvo su título profesional?:</b> <input type="text"/>       | De 31 a 35 <input type="radio"/> de 36 a 40 <input type="radio"/> mayor 40 <input type="radio"/> |

| II. INFORMACIÓN LABORAL  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| <b>6. Indicar las áreas en las que se ha desempeñado durante los últimos 3 años en la misma o diferente empresa o empleo, comenzando por el último o actual:</b> | <b>Empresa u Organización</b>                            | <b>Área de desempeño<sup>2</sup></b>   | <b>Tiempo (meses)</b>                   |
|  | <input type="text"/>                                     | <input type="text"/>   | <input type="text"/>                    |
|  | <input type="text"/>                                     | <input type="text"/>   | <input type="text"/>                    |
| <b>7. Qué rol laboral desempeña usted actualmente?</b>   | <b>9.Cuál es su posición ocupacional en el trabajo?:</b> |  | <b>10. Qué tipo de contrato tiene?:</b> |
| Empleado <input type="checkbox"/> (Continúe)   | Empleado privado <input type="checkbox"/>                | Laboral a Termino Indefinido <input type="checkbox"/><br>Laboral a Término Fijo <input type="checkbox"/><br>Prestación de Servicios <input type="checkbox"/><br>De Obra o Labor <input type="checkbox"/><br>Otros (Cual?) <input type="checkbox"/> | <input type="text"/>                    |
| Desempleado <input type="checkbox"/> Pase a la pregunta 15   | Empleado público <input type="checkbox"/>                |  |   |
| Estudiante <input type="checkbox"/> Pase a la pregunta 15  | Empleador (Empresario) <input type="checkbox"/>          |  |   |
| Otro actividad (Cual?) <input type="text"/>  | Trabajador independiente <input type="checkbox"/>        |  |   |
| <b>8. Nombre de la empresa donde labora:</b> <input type="text"/>  |  |  |   |

<sup>1</sup> Trabajo realizado por un semillero de investigación (hoy grupo) conformado por estudiantes coinvestigadores de las Universidades: Libre, UNAD y Fundación CIDCA.

<sup>2</sup> Áreas de desempeño: 1. Ciencias Contables y Financieras, 2. Formación Organizacional, 3. Información, 4. Regulación, 5. Otra: Cual?

|   |   |
|---|---|
| <b>11. Cuál es el área de desempeño principal?:</b><br>1.Contable y Financiera <input type="checkbox"/> 2.Formación Organizacional <input type="checkbox"/> 3. Información <input type="checkbox"/> 4.Regulación <input type="checkbox"/><br>5. Otra <input type="checkbox"/> Cual? _____ |   |
| <b>12. Ha emprendido o gestionado alguna idea empresarial durante su etapa de formación o como ejercicio de su profesión?</b><br><br>SI <input type="radio"/> NO <input type="radio"/>  | <b>13. A qué actividad económica se dedica la empresa, donde labora?:</b><br>Agropecuaria <input type="checkbox"/> Industrial <input type="checkbox"/> Comercial <input type="checkbox"/><br>Servicios <input type="checkbox"/> Cual? _____      Administración pública <input type="checkbox"/><br>Otro <input type="checkbox"/> Cual? _____ |
| <b>14. El rol que usted desempeña dentro de la empresa en que rango esta?</b><br>Directivo <input type="checkbox"/> Asesor <input type="checkbox"/><br>Consultor <input type="checkbox"/> Auxiliar <input type="checkbox"/><br>Otro <input type="checkbox"/> Cual? _____                  | <b>15. Que tipo de proyecto empresarial ha realizado?</b><br>Desarrollo Empresarial <input type="checkbox"/> Investigación <input type="checkbox"/><br>Otro <input type="checkbox"/> Cual? _____  |
| <b>16. Conoce usted los pasos necesarios para constituir una empresa?:</b> SI <input type="radio"/> (Enúncielos ordenadamente)      NO <input type="radio"/><br>_____<br>_____  |   |

**III. AREAS DE CONOCIMIENTO (Competencias específicas)**

7. En su formación como CONTADOR PUBLICO, califique el nivel de manejo y dominio de las áreas de formación profesional, siendo 5 el mejor y 1 el menor. (?)

+

| AREA                               | MATERIA  | CALIFICACION | OBSERVACIONES |
|------------------------------------|--|--------------|---------------|
| 1.CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS | 1.1 CONTABILIDAD   |              |               |
|                                    | 1.2 COSTOS   |              |               |
|                                    | 1.3 FINANZAS   |              |               |
|                                    | 1.4 PRESUPUESTOS   |              |               |
| 2. FORMACION ORGANIZACIONAL        | 2.1 CONTROL INTERNO  |              |               |
|                                    | 2.2 AUDITORIA  |              |               |
|                                    | 2.3 REVISORIA FISCAL   |              |               |
|                                    | 2.4 GESTION ADMINISTRATIVA   |              |               |
|                                    | 2.5 FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS  |              |               |
| 3. INFORMACION                     | 3.1 MANEJO DE SOFTWARE   |              |               |
|                                    | 3.2 MANEJO DE HERRAMIENTAS INFORMATICAS (HOJAS DE CALCULO, BASE DE DATOS, PROCESADORES DE TEXTO) |              |               |
|                                    | 3.3 SISTEMAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVOS   |              |               |
| 4. REGULACION                      | 4.1 REGULACION TRIBUTARIA  |              |               |
|                                    | 4.2 REGLAMENTACION ARANCELARIA Y ADUANERA  |              |               |

<sup>3</sup> Áreas y componentes tomados conforme a la relación entre el programa de formación, el Decreto 2566 del 10 de Septiembre de 2003. "Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones" y el Acuerdo No.01 de septiembre 25 de 2002 "Por el cual se adoptan los lineamientos curriculares institucionales como política académica de la Corporación Universidad Libre". Trabajo Institucional realizado por el comité directivo de Registro Calificado con el Ministerio de Educación Nacional.

**IV. CALIFICACION DE FACTORES CLAVES DESDE LAS COMPETENCIAS LABORALES GENERALES**

18. Con respecto a las **COMPETENCIAS PERSONALES**, marque con una X el valor con el cual usted califica su desempeño

| <b>CRITERIO</b>  | <b>INSATISFACTORIO</b> | <b>NECESITA MEJORAR</b> | <b>CUMPLE PROMEDIO</b> | <b>BUENO</b> | <b>SOBRESALIENTE</b> |
|--|------------------------|-------------------------|------------------------|--------------|----------------------|
| <b>18.1 CALIDAD DEL TRABAJO</b>  |                        |                         |                        |              |                      |
| Cuento con capacidad para la realización de los trabajos asignados con calidad, buena presentación y oportunidad   | 1                      | 2                       | 3                      | 4            | 5                    |
| <b>18.2 INICIATIVA Y CREATIVIDAD</b>   |                        |                         |                        |              |                      |
| Realizo acciones útiles y originales en la solución de situaciones, sin requerir instrucciones previamente establecidas, además planteo alternativas prácticas e imaginativas  | 1                      | 2                       | 3                      | 4            | 5                    |
| <b>18.3 RESPONSABILIDAD</b>  |                        |                         |                        |              |                      |
| Poseo la capacidad de asumir y delegar funciones propias del cargo que desempeño, asumiendo la responsabilidad por los actos y omisiones, sin que sea necesario control por parte de mis superiores y sin temor a asumir labores adicionales | 1                      | 2                       | 3                      | 4            | 5                    |
| <b>18.4 INTERES</b>  |                        |                         |                        |              |                      |
| Poseo entusiasmo por actualizar mis conocimientos culturales, académicos y técnicos para el cumplimiento de mis responsabilidades laborales, estando siempre preocupado por alcanzar los propósitos personales y de la organización          | 1                      | 2                       | 3                      | 4            | 5                    |
| <b>18.5 CANTIDAD DEL TRABAJO</b>   |                        |                         |                        |              |                      |
| A pesar de tener altos volúmenes de trabajo, utilizo el tiempo necesario para su realización, lo que se traduce en un alto rendimiento, sin requerir excesivo tiempo para ello.  | 1                      | 2                       | 3                      | 4            | 5                    |

19. Con respecto a las **COMPETENCIAS INTERPERSONALES**, marque con una X el valor con el cual usted califica su desempeño.

| CRITERIO  | INSATISFACTORIO | NECESITA MEJORAR | CUMPLE PROMEDIO | BUENO | SOBRESALIENTE |
|---|-----------------|------------------|-----------------|-------|---------------|
| <b>19.1 RELACIONES INTERPERSONALES</b>  |                 |                  |                 |       |               |
| Tengo capacidad de relacionarme con personas en el trabajo y fuera de el, recibiendo y aportando colaboración mutua, atiando bien al público y apoyo las causas comunes.                              | 1               | 2                | 3               | 4     | 5             |
| <b>19.2 TRABAJO EN EQUIPO</b>   |                 |                  |                 |       |               |
| Soy competente y tengo la capacidad de ejecutar trabajos en equipo en busca de un propósito colectivo, aportando soluciones óptimas y que conlleven el consenso de las decisiones.                    | 1               | 2                | 3               | 4     | 5             |
| <b>19.3 SOLUCION DE SITUACIONES</b>   |                 |                  |                 |       |               |
| Evaluó mi capacidad de organización, control, diseño, para resolver problemas y explicar con argumentos situaciones presentadas en el desarrollo del trabajo.   | 1               | 2                | 3               | 4     | 5             |
| <b>19.4 COMUNICACIÓN</b>  |                 |                  |                 |       |               |
| Tengo habilidades de <del>lectoescritura</del> para interpretar, redactar y exponer informes y conceptos inherentes al área de desempeño. Utilizo adecuadamente los medios y canales de comunicación. | 1               | 2                | 3               | 4     | 5             |
| <b>19.5 LIDERAZGO</b>   |                 |                  |                 |       |               |
| Tengo poder de convocatoria, credibilidad, gestión y disciplina en el desempeño de mi rol al interior de la empresa.  | 1               | 2                | 3               | 4     | 5             |

20. Con respecto a las **COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES (INSTITUCIONALES)**, marque con una X el valor con el cual usted califica su desempeño,

| CRITERIO  | INSATISFACTORIO                               | NECESITA MEJORAR | CUMPLE PROMEDIO                       | BUENO | SOBRESALIENTE |
|---|---|------------------|---------------------------------------|-------|---------------|
| <b>20.1 CULTURA ORGANIZACIONAL</b>  |   |                  |                                       |       |               |
| Tengo conocimiento pleno de la cultura organizacional de mi empresa: Misión, Visión, Valores.                   | 1   | 2                | 3                                     | 4     | 5             |
| <b>20.2 COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>  |   |                  |                                       |       |               |
| Colaboro, participo y cumplo con los objetivos propuestos en el plan estratégico corporativo de la organización | 1   | 2                | 3                                     | 4     | 5             |
| Conozco plenamente mi rol dentro de la empresa  | 1   | 2                | 3                                     | 4     | 5             |
| <b>20.3 COMPORTAMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS</b>   |   |                  |                                       |       |               |
| Conozco y aplico lo establecido en las normas: Reglamentos, Manuales y procedimientos                           | 1   | 2                | 3                                     | 4     | 5             |
| <b>20.4 CALIDAD Y MEJORAMIENTO CONTINUO</b>   |   |                  |                                       |       |               |
| Reflexiono sobre mi desempeño laboral y participo en comités de mejoramiento continuo.                          | 1   | 2                | 3                                     | 4     | 5             |
| Nombre Jefe inmediato: <input type="text"/>   | Teléfonos para contacto: <input type="text"/> |                  | <b>OBSERVACIONES DEL ENCUESTADOR:</b> |       |               |
|   |   |                  |                                       |       |               |
| <b>NOMBRE DEL ENCUESTADOR:</b> _____  |   |                  |                                       |       |               |
| <b>FECHA:</b> _____   |   |                  |                                       |       |               |

## Anexo C. Formato de coevaluación



### FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y CONTABLES PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA

**ENCUESTA DE COEVALUACION A LOS JEFES DIRECTOS Y COLABORADORES:** Investigación institucional de carácter confidencial, apoyada por la Facultad de Ciencias Económicas y Contables de la Universidad Libre Seccional Pereira.

Se solicita al encuestado que responda con la mayor sinceridad la encuesta, comportamiento del cual depende la validez de los resultados obtenidos.

La investigación es de carácter estrictamente confidencial por lo tanto en el resultado no aparecerá su nombre.

Objetivo: Indagar la percepción de los jefes directos sobre el desempeño de los egresados, de acuerdo con las competencias laborales generales y específicas.<sup>38</sup>

| I. CARACTERIZACIÓN SOCIAL   |       |                                      |                |  |               |
|---|-------|--------------------------------------|----------------|--|---------------|
| 1. Nombre Completo:   |       | 2. Cargo actual:                     |                | 3. Tiempo que lleva desempeñando el cargo (meses): |               |
| 4. Relación laboral con el egresado:  |       |                                      |                |  |               |
| Jefe Directo <input type="checkbox"/>   |       | Colaborador <input type="checkbox"/> |                | Otro Cual? <input type="checkbox"/>                |               |
| II. INFORMACIÓN LABORAL   |       |                                      |                |  |               |
| 5. Discriminar en los últimos 3 años los cargos en que se ha desempeñado el egresado de la Facultad de Ciencias Económicas y Contables de la Universidad Libre Seccional Pereira: | Cargo | Área de desempeño                    | Tiempo (meses) | Calificación de Desempeño <sup>39</sup>            | Observaciones |
|   |       |                                      |                |  |               |
|   |       |                                      |                |  |               |
|   |       |                                      |                |  |               |
|   |       |                                      |                |  |               |

<sup>38</sup> Decreto 2566 de septiembre 10 de 2003 Estándar No.3 "Aspectos Curriculares", propuesta presentada por la propuesta presentada por la Universidad Libre Seccional Pereira para la solicitud del registro calificado del programa de Contaduría Pública.

<sup>39</sup> Áreas de desempeño: 1.Ciencias Contables y Financieras, 2.Formación Organizacional, 3.Información, 4.Regulación, 5. Otra: Cual?

| AREA                                      | MATERIA  | CALIFICACION | OBSERVACIONES |
|---|--|--------------|---------------|
| <b>1.CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS</b> | 1.1 CONTABILIDAD   |              |               |
|   | 1.2 COSTOS   |              |               |
|   | 1.3 FINANZAS   |              |               |
|   | 1.4 PRESUPUESTOS   |              |               |
| <b>2. FORMACION ORGANIZACIONAL</b>        | 2.1 CONTROL INTERNO  |              |               |
|   | 2.2 AUDITORIA  |              |               |
|   | 2.3 REVISORIA FISCAL   |              |               |
|   | 2.4 GESTION ADMINISTRATIVA   |              |               |
|   | 2.5 FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS  |              |               |
| <b>3. INFORMACION</b>                     | 3.1 MANEJO DE SOFWARE  |              |               |
|   | 3.2 MANEJO DE HERRAMIENTAS INFORMATICAS (HOJAS DE CALCULO, BASE DE DATOS, PROCESADORES DE TEXTO) |              |               |
|   | 3.3 SISTEMAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVOS   |              |               |
| <b>4. REGULACION</b>                      | 4.1 REGULACION TRIBUTARIA  |              |               |
|   | 4.2REGLAMENTACION ARANCELARIA Y ADUANERA   |              |               |

| <b>III. AREAS DE CONOCIMIENTO (Competencias específicas)</b>   |                        |                         |                        |              |                      |
|--|------------------------|-------------------------|------------------------|--------------|----------------------|
| <b>IV. CALIFICACION DE FACTORES CLAVES DESDE LAS COMPETENCIAS LABORALES GENERALES</b>  |                        |                         |                        |              |                      |
| 7. Con respecto a las <b>COMPETENCIAS PERSONALES</b> , marque con una X el valor con el cual usted califica su desempeño   |                        |                         |                        |              |                      |
| <b>CRITERIO</b>  | <b>INSATISFACTORIO</b> | <b>NECESITA MEJORAR</b> | <b>CUMPLE PROMEDIO</b> | <b>BUENO</b> | <b>SOBRESALIENTE</b> |
| <b>7.1 CALIDAD DEL TRABAJO</b>   |                        |                         |                        |              |                      |
| Cuenta con capacidad para la realización de los trabajos asignados con calidad, buena presentación y oportunidad   | 1                      | 2                       | 3                      | 4            | 5                    |
| <b>7.2 INICIATIVA Y CREATIVIDAD</b>  |                        |                         |                        |              |                      |
| Realiza acciones útiles y originales en la solución de situaciones, sin requerir instrucciones previamente establecidas, además plantea alternativas prácticas e imaginativas  | 1                      | 2                       | 3                      | 4            | 5                    |
| <b>7.3 RESPONSABILIDAD</b>   |                        |                         |                        |              |                      |
| Posee la capacidad de asumir y delegar funciones propias del cargo que desempeña, asumiendo la responsabilidad por los actos y omisiones, sin que sea necesario control por parte de sus superiores y sin temor a asumir labores adicionales | 1                      | 2                       | 3                      | 4            | 5                    |
| <b>7.4 INTERES</b>   |                        |                         |                        |              |                      |
| Posee entusiasmo por actualizar sus conocimientos culturales, académicos y técnicos para el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, estando siempre preocupado por alcanzar los propósitos personales y de la organización          | 1                      | 2                       | 3                      | 4            | 5                    |
| <b>7.5 CANTIDAD DEL TRABAJO</b>  |                        |                         |                        |              |                      |
| A pesar de tener altos volúmenes de trabajo, utiliza el tiempo necesario para su realización, lo que se traduce en un alto rendimiento, sin requerir excesivo tiempo para ello   | 1                      | 2                       | 3                      | 4            | 5                    |

8. Con respecto a las **COMPETENCIAS INTERPERSONALES**, marque con una X el valor con el cual usted califica su desempeño.

| CRITERIO   | INSATISFACTORIO | NECESITA MEJORAR | CUMPLE PROMEDIO | BUENO | SOBRESALIENTE |
|--|-----------------|------------------|-----------------|-------|---------------|
| <b>8.1 RELACIONES INTERPERSONALES</b>  |                 |                  |                 |       |               |
| Tiene capacidad de relacionarse con personas en el trabajo y fuera de el, recibiendo y aportando colaboración mutua, atiende bien al público y apoya las causas comunes.                   | 1               | 2                | 3               | 4     | 5             |
| <b>8.2 TRABAJO EN EQUIPO</b>   |                 |                  |                 |       |               |
| Es competente y tiene la capacidad de ejecutar trabajos en equipo en busca de un propósito colectivo, aportando soluciones óptimas y que conlleven el consenso de las decisiones.          | 1               | 2                | 3               | 4     | 5             |
| <b>8.3 SOLUCION DE SITUACIONES</b>   |                 |                  |                 |       |               |
| Evalúa la capacidad de organización, control, diseño, para resolver problemas y explicar con argumentos situaciones presentadas en el desarrollo del trabajo.                              | 1               | 2                | 3               | 4     | 5             |
| <b>8.4 COMUNICACIÓN</b>  |                 |                  |                 |       |               |
| Tiene habilidades de lectoescritura para interpretar, redactar y exponer informes y conceptos inherentes al área de desempeño. Utiliza adecuadamente los medios y canales de comunicación. | 1               | 2                | 3               | 4     | 5             |
| <b>8.5 LIDERAZGO</b>   |                 |                  |                 |       |               |
| Tiene poder de convocatoria, credibilidad, gestión y disciplina en el desempeño de su rol al interior de la empresa.   | 1               | 2                | 3               | 4     | 5             |
|  |                 | 175              |                 |       |               |

9. Con respecto a las **COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES (INSTITUCIONALES)** , marque con una X el valor con el cual usted califica su desempeño,

| CRITERIO  | INSATISFACTORIO | NECESITA MEJORAR | CUMPLE PROMEDIO | BUENO | SOBRESALIENTE |
|---|-----------------|------------------|-----------------|-------|---------------|
| <b>9.1 CULTURA ORGANIZACIONAL</b>   |                 |                  |                 |       |               |
| Tiene conocimiento pleno de la cultura organizacional de la empresa: Misión, Visión, Valores.                   | 1               | 2                | 3               | 4     | 5             |
| <b>9.2 COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>   |                 |                  |                 |       |               |
| Colabora, participa y cumple con los objetivos propuestos en el plan estratégico corporativo de la organización | 1               | 2                | 3               | 4     | 5             |
| Conoce plenamente su rol dentro de la empresa   | 1               | 2                | 3               | 4     | 5             |
| <b>9.3 COMPORTAMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS</b>  |                 |                  |                 |       |               |
| Conoce y aplica lo establecido en las normas: Reglamentos, Manuales y procedimientos                            | 1               | 2                | 3               | 4     | 5             |
| <b>9.4 CALIDAD Y MEJORAMIENTO CONTINUO</b>  |                 |                  |                 |       |               |
| Reflexiona sobre su desempeño laboral y participa en comités de mejoramiento continuo.                          | 1               | 2                | 3               | 4     | 5             |

10. La empresa realiza evaluación para medir el desempeño de sus colaboradores?

Si

No

11. Si la respuesta es afirmativa, cuál es el sistema de evaluación de desempeño?

12. Indicadores:

| No. | INDICADOR | 1               | 2                | 3                  | 4     | 5             |
|-----|-----------|-----------------|------------------|--------------------|-------|---------------|
|     |           | INSATISFACTORIO | NECESITA MEJORAR | CUMPLE EN PROMEDIO | BUENO | SOBRESALIENTE |
| 1   |           |                 |                  |                    |       |               |
| 2   |           |                 |                  |                    |       |               |
| 3   |           |                 |                  |                    |       |               |
| 4   |           |                 |                  |                    |       |               |

13. Cuáles considera usted son los vacíos formativos que posee el egresado- empleado y que se manifiestan como una limitante para el mejor desempeño de sus funciones?

a) \_\_\_\_\_  
d) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_  
e) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_  
f) \_\_\_\_\_

***Recomendaciones y sugerencias***

---



---



---



---

## Anexo D. Plan de estudios

### PRIMER SEMESTRE

| <b>CODIGO</b> | <b>ASIGNATURA</b>                   | <b>I.H.</b> | <b>PRERREQUISITO</b> |
|---------------|-------------------------------------|-------------|----------------------|
| 3110          | Introducción a la Contaduría        | 2           | No tiene             |
| 02310108      | Ppios de Contabilidad y Laboratorio | 4           | No tiene             |
| 02320101      | Fundamentos de Economía             | 4           | No tiene             |
| 02330101      | Fundamentos de Matemáticas          | 5           | No tiene             |
| 3131          | Derecho Constitucional              | 4           | No tiene             |
| 3132          | Técnicas de Estudio                 |             | 3 No tiene           |
|               |                                     |             | <b>22</b>            |

### SEGUNDO SEMESTRE

|          |                                  |   |                |
|----------|----------------------------------|---|----------------|
| 02310201 | Activos Corrientes y Laboratorio | 4 | 31110-02310108 |
| 3214     | Microeconomía                    | 4 | 02320101       |
| 02330202 | Cálculo Diferencial e Integral   | 5 | 02330101       |
| 3231     | Derecho Comercial I              | 4 | 3131           |
| 3232     | Expresión Verbal y Escrita       | 3 | 3132           |
|          |                                  |   | <b>20</b>      |

### TERCER SEMESTRE

|          |                                    |   |           |
|----------|------------------------------------|---|-----------|
| 02310302 | Ppiedad Planta y Equipo y Laborat. | 4 | 02310201  |
| 3314     | Macroeconomía                      | 4 | 3214      |
| 02330303 | Algebra y Programación Lineal      | 4 | 02330202  |
| 02330306 | Informática Básica                 | 4 | No tiene  |
| 3331     | Derecho Comercial II               | 4 | 3231      |
| 02350301 | Sociología y Desarrollo Humano     | 3 | 3232      |
|          |                                    |   | <b>23</b> |

### CUARTO SEMESTRE

|          |                                    |   |           |
|----------|------------------------------------|---|-----------|
| 02310403 | Pasivos y Patrimonio y Laboratorio | 4 | 02310302  |
| 02320402 | Administración, Plan y Organiz.    | 4 | No tiene  |
| 02330404 | Estadística Descriptiva            | 4 | 02330303  |
| 02330407 | Informática Aplicada               | 4 | 02330306  |
| 3431     | Derecho Laboral Individual y S.S.  |   | 4 3331    |
| 3236     | Epistemología                      | 3 | 02350301  |
|          |                                    |   | <b>23</b> |

**QUINTO SEMESTRE**

|          |                                     |           |          |
|----------|-------------------------------------|-----------|----------|
| 02310504 | Estados Fcieros y Revelación y Lab. | 4         | 02310403 |
| 3517     | Moneda y Banca                      | 4         | 3314     |
| 02320503 | Gerencia del Talento Humano         | 3         | 02320402 |
| 02330505 | Estadística Inferencial             | 4         | 02330404 |
| 0233050  | Bases de Datos                      | 2         | 02330407 |
| 3566     | Derecho Laboral Colectivo           | 2         | 3431     |
| 02350502 | Metodología de la Investigación     | 3         | 3236     |
|          |                                     | <b>22</b> |          |

**SEXTO SEMESTRE**

|          |                                   |           |          |
|----------|-----------------------------------|-----------|----------|
| 02310605 | Consolidación Estados Financieros | 5         | 02310504 |
| 02310609 | Costos por Orden y por Proceso    | 5         | 02310504 |
| 02320604 | Mercadotecnia                     | 4         | 02320503 |
| 3612     | Matemática Financiera             | 4         | 02330505 |
| 3335     | Derecho Administrativo            | 3         | 3566     |
| 02350603 | Aplicación Modelo de Investig.    | 3         | 02350502 |
|          |                                   | <b>24</b> |          |

**SÉPTIMO SEMESTRE**

|          |                                  |           |                   |
|----------|----------------------------------|-----------|-------------------|
| 02310706 | Contabilidad y Presupuesto Pub.  | 4         | 02310605          |
| 02310711 | Costos Predeter. Standar         | 4         | 02310615-02310609 |
| 3755     | Investigación Contable           | 2         | 02310609          |
| 3744     | Finanzas Públicas                | 3         | 02320604          |
| 02320707 | Investigación Operativa          | 3         | 3612              |
| 02330709 | Sistemas de Información Telemat. | 4         | 02330508          |
| 02350704 | Cultura Contemporánea            | 2         | No tiene          |
|          |                                  | <b>22</b> |                   |

**OCTAVO SEMESTRE**

|          |                              |           |           |
|----------|------------------------------|-----------|-----------|
| 3816     | Contabilidad Especial        | 4         | 02310706  |
| 02310811 | Costos Administrativos y ABC | 3         | 02310710  |
| 02310818 | Costos Ambientales           | 2         | 02310710  |
| 02310819 | Fundamentos de Auditoría     | 4         | 3755      |
| 02310821 | Normatividad Tributaria      | 4         | No tiene  |
| 3828     | Comercio Internacional       | 4         | 3517      |
| 02320805 | Finanzas a Corto Plazo       | 4         | 3744-3612 |
|          |                              | <b>25</b> |           |

**NOVENO SEMESTRE**

|          |                                 |           |                |
|----------|---------------------------------|-----------|----------------|
| 02310907 | Sistema Contable Administrativo | 3         | 3816           |
| 02310912 | Presupuestos Privados           | 4         | 3816-02310811- |
| 02310818 |                                 |           |                |
| 02310920 | Práctica de Auditoría           | 4         | 02310819       |
| 02310922 | Prácticas de Impuestos          | 4         | 02310821       |
| 3927     | Economía Colombiana             | 3         | 3828           |
| 02320906 | Finanzas Largo Plazo            | 4         | 02320805       |
|          |                                 | <u>22</u> |                |

**DÉCIMO SEMESTRE**

|          |                                 |           |                   |
|----------|---------------------------------|-----------|-------------------|
| 3015     | Revisoría Fiscal                | 3         | 02310912-02310920 |
| 3915     | Auditoría de Sistemas           | 3         | 02310920          |
| 02311023 | Proce. Y Practica Tributaria    | 4         | 02310922          |
| 3013     | Form. Y Evaluación de Proyectos | 5         | 02320906          |
| 3836     | Etica                           | 3         | No tiene          |
|          |                                 | <u>18</u> |                   |

**Participación porcentual de las áreas de formación en el plan de estudios**

| <b>AREAS DE FORMACIÓN</b>             | <b>NÚMERO DE ASIGNATURAS</b> | <b>I. H. SEMANAL</b> | <b>PARTICIPACIÓN PORCENTUAL</b> |
|---------------------------------------|------------------------------|----------------------|---------------------------------|
| Profesional                           | 23                           | 84                   | 38                              |
| Económico-Administrativa y Financiera | 14                           | 53                   | 23.98                           |
| Fundamentación Científica             | 10                           | 40                   | 18.09                           |
| Jurídica                              | 06                           | 21                   | 9.5                             |
| Humanidades                           | 08                           | 23                   | 10.41                           |
| <b>TOTAL</b>                          | <b>61</b>                    | <b>221</b>           | <b>100.00</b>                   |

\* Conforme al decreto 2566/03 y la resolución No. 3459/03