

EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS EGRESADOS
DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD LIBRE
SECCIONAL PEREIRA. PERÍODO 1999-2002

LUIS ALBERTO ARTEAGA CASAS

CENTRO DE ESTUDIOS AVANZADOS EN NIÑEZ Y JUVENTUD
CINDE – UNIVERSIDAD DE MANIZALES
MAESTRIA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO
MANIZALES
2005

EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS EGRESADOS
DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD LIBRE
SECCIONAL PEREIRA. PERÍODO 1999-2002

LUIS ALBERTO ARTEAGA CASAS

Trabajo presentado como requisito para optar al título de
Magíster en Educación y Desarrollo Humano

Asesora:
MARTHA CECILIA ARBELÁEZ GÓMEZ
Magíster en Pedagogías Activas y Desarrollo Humano

CENTRO DE ESTUDIOS AVANZADOS EN NIÑEZ Y JUVENTUD
CINDE – UNIVERSIDAD DE MANIZALES
MAESTRIA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO
MANIZALES
2005

Nota de aceptación

Presidente

Jurado

Jurado

Manizales, Enero 16 de 2006

AGRADECIMIENTOS

A mi profesor Oscar Eugenio Tamayo Alzate por su carisma, acompañamiento y entrega al servicio educativo.

A mi asesora Martha Cecilia Arbeláez Gómez por su incondicional apoyo, su entusiasmo en el acompañamiento a los procesos investigativos, su don de gente, objetividad en su trabajo profesional, la disciplina y el reflejo de su motivación al trabajo.

A los profesores Geudiel Peláez y Carlos Osorio de la UTP, Armando Gil y Ariel Galvis de la UCPR, Jhonier Cardona de la UNILIBRE por sus aportes en la revisión de los instrumentos.

A los estudiantes que participaron desde el Semillero de Investigación: María Fernanda Campo O., Franklin Grisales A., Myriam Castaño C. y en especial al monitor Miguel Fernando Cardona R., quienes aprendieron y apoyaron los procesos de investigación y evidenciaron el desarrollo del proyecto.

A los Directivos de la Universidad Libre Seccional Pereira por permitir el desarrollo de la presente investigación.

A los egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira y a sus jefes pares, que fueron partícipes directos de la investigación en la aplicación de los instrumentos, ya que sin su colaboración no hubiera sido posible lograr los resultados obtenidos.

A todos aquellos que directa o indirectamente aportaron al desarrollo de la misma.

Este trabajo está dedicado al Creador, a mis padres José Aparicio y Maria Elvia, a mis hermanas Luz Edith y Claudia Patricia, a mi esposa Sandra y a mi hijo Juan Pablo, por permitir sacrificar un espacio de su tiempo para este logro personal.

CONTENIDO

	pág.
RESUMEN	23
INTRODUCCIÓN	24
1. AREA PROBLEMICA	25
2. JUSTIFICACIÓN	26
3. OBJETIVOS	28
3.1 OBJETIVO GENERAL	28
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	28
4. ANTECEDENTES	29
5. MARCO TEÓRICO	34
5.1 COMPETENCIAS LABORALES	37
5.1.1 Competencias laborales generales	41
5.1.2 Competencias laborales específicas	43
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	47
6. DISEÑO METODOLÓGICO	49
6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	49
6.2 HIPÓTESIS	50
6.3 VARIABLES	50
6.4 POBLACIÓN	58

6.5	MUESTRA	58
6.6	INSTRUMENTOS	58
6.6.1	Cuestionario de Autoevaluación	59
6.6.2	Cuestionario de Coevaluación	61
6.6.3	Fuente documental	62
6.7	PROCEDIMIENTO	62
7.	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	64
7.1	ANÁLISIS DE LA PROPUESTA DE FORMACIÓN DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA (ANÁLISIS DOCUMENTAL)	65
7.1.1	Análisis de principios y filosofía institucional	66
7.1.2	Análisis del Currículo y Plan de Estudios	67
7.2	ANÁLISIS DE LA AUTOEVALUACIÓN Y LA COEVALUACIÓN	72
7.2.1	Caracterización de los egresados	72
7.2.2	Resultados y análisis de la Auto evaluación	74
7.2.3	Resultados y análisis de la Coevaluación	96
7.3	DESDE LOS RESULTADOS ARROJADOS EN LA COEVALUACION (JEFE PAR) Y CONFRONTADOS CON LOS RESULTADOS ARROJADOS POR LA AUTOEVALUACION (EGRESADO)	118
7.3.1	Desde las competencias laborales generales	119
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)	122

7.4 DESDE LA CONFRONTACIÓN DEL PROGRAMA (INTERNO -ANÁLISIS DOCUMENTAL) FRENTE AL RESULTADO DE LOS INSTRUMENTOS APLICADOS (EXTERNO - AUTO Y COEVALUACIÓN)	123
8. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN	127
BIBLIOGRAFÍA	131
ANEXOS	134

LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Indicadores de valoración	50
Cuadro 2. Descripción de la calificación de factores claves desde las competencias laborales generales	51
Cuadro 3. Descripción de la calificación de factores claves desde las competencias laborales específicas	57
Cuadro 4. Distribución población y muestra de egresados	58
Cuadro 5. Estructura y criterios de la autoevaluación	60
Cuadro 6. Estructura y criterios de la coevaluación	61
Cuadro 7. Ficha Técnica	62
Cuadro 8. Caracterización social de los egresados: género	72
Cuadro 9. Edades de los egresados	73
Cuadro 10. Indicador competencias personales	74
Cuadro 11. Indicador iniciativa y creatividad	75
Cuadro 12. Indicador responsabilidad	76
Cuadro 13. Indicador interés	77
Cuadro 14. Indicador cantidad de trabajo	78
Cuadro 15. Indicador competencias interpersonales	80
Cuadro 16. Indicador capacidad de trabajo en equipo	81
Cuadro 17. Indicador solución de situaciones	82
Cuadro 18. Indicador de comunicación	83
Cuadro 19. Indicador de liderazgo	84

Cuadro 20. Consolidación de las competencias interpersonales	85
Cuadro 21. Cultura organizacional	86
Cuadro 22. Comportamiento y cumplimiento de las normas	87
Cuadro 23. Calidad y mejoramiento continuo	88
Cuadro 24. Consolidado de competencias generales	90
Cuadro 25. Dominio de Ciencias Contables y Financieras	93
Cuadro 26. Formación Organizacional	94
Cuadro 27. Información de los egresados	95
Cuadro 28. Distribución de iniciativa y creatividad	97
Cuadro 29. Distribución de responsabilidad	98
Cuadro 30. Distribución de interés	99
Cuadro 31. Distribución cantidad del trabajo	100
Cuadro 32. Distribución de relaciones interpersonales	101
Cuadro 33. Distribución trabajo en equipo	102
Cuadro 34. Distribución de solución de situaciones	104
Cuadro 35. Distribución de comunicación	105
Cuadro 36. Distribución de liderazgo	106
Cuadro 37. Distribución de cultura organizacional	107
Cuadro 38. Distribución de compromiso institucional	108
Cuadro 39. Distribución de comportamiento y cumplimiento de las normas	110
Cuadro 40. Distribución calidad y mejoramiento continuo	111
Cuadro 41. Área de desempeño del jefe par	115

Cuadro 42. Reglamentación arancelaria y aduanera	117
Cuadro 43. Competencias específicas	118
Cuadro 44. <u>Confrontación Instrumento Auto y</u> <u>Coevaluación: Competencias Laborales Generales y Específicas</u>	119

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Composición en género	73
Figura 2. Edades de los egresados	73
Figura 3. Perfil en calidad de trabajo	75
Figura 4. Perfil en iniciativa y creatividad	76
Figura 5. Perfil en responsabilidad	77
Figura 6. Perfil en interés	78
Figura 7. Perfil en cantidad del trabajo	79
Figura 8. Perfil en relaciones interpersonales	81
Figura 9. Perfil en capacidad de trabajo en equipo	82
Figura 10. Perfil en solución de situaciones	83
Figura 11. Perfil en comunicación	84
Figura 12. Perfil en competencias interpersonales	85
Figura 13. Cultura organizacional	87
Figura 14. Comportamiento y cumplimiento de las normas	88
Figura 15. Calidad y mejoramiento continuo	89
Figura 16. Perfil en competencias generales	90
Figura 17. Área de desempeño	92
Figura 18. Edad laboral egresados	92
Figura 19. Perfil en Ciencias Contables y Financieras	93
Figura 20. Perfil en formación organizacional	94

Figura 21. Perfil en información	95
Figura 22. Iniciativa y creatividad	97
Figura 23. Responsabilidad	98
Figura 24. Interés	99
Figura 25. Cantidad del Trabajo	100
Figura 26. Relaciones Interpersonales	102
Figura 27. Trabajo en Equipo	103
Figura 28. Solución de Situaciones	104
Figura 29. Comunicación	105
Figura 30. Liderazgo	106
Figura 31. Cultura Organizacional	108
Figura 32. Compromiso Institucional	109
Figura 33. Comportamiento y cumplimiento de las normas	110
Figura 34. Calidad y mejoramiento continuo	111
Figura 35. Área de Desempeño del Coevaluador	115
Figura 36. Perfil en Información	116

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Matriz filosofía institucional conforme a los criterios de las competencias laborales: generales y específicas del contador público	134
Anexo B. Fomato de autoevaluación	166
Anexo C. Formato de coevaluación	172
Anexo D. Plan de estudios	178

R. A. E.

TITULO

Evaluación de las Competencias laborales de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre seccional Pereira. Periodo 1999-2002.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigación evaluativa de carácter expofacto por cuanto valora y justifica el desempeño profesional de los egresados del programa de Contaduría Pública de la universidad Libre seccional Pereira (de 3 años como mínimo y 6 como máximo en su experiencia profesional)

AUTOR

Luis Alberto Arteaga Casas¹

DESCRIPTORES (PALABRAS CLAVE)

Competencias Laborales, Competencias Laborales Generales, Competencias Laborales Específicas, Investigación Evaluativa – Expofacto, programa de formación Universitaria, Programa de contaduría.

DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Investigación evaluativa, de carácter expofacto, donde se relacionó el desempeño práctico de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira y el programa de formación ofrecido; para llegar a dicha relación se diseño una matriz desde:

- La revisión exhaustiva de todos los documentos que sustentan el programa.
- Abordaje de los desarrollos teóricos existentes en competencias laborales.
- La propuesta e intenciones de formación del programa de Contaduría Pública ofrecida por la Universidad Libre Seccional Pereira.
- El análisis de la normatividad actual en criterios de calidad en educación superior.
- La contextualización del programa.
- La toma de información al sector productivo donde se desempeñan los egresados.

¹ Docente Media jornada. Universidad Libre seccional Pereira y Directivo Docente de la Secretaría de Educación del Municipio de Pereira. luis_arteaga@ulibrepei.edu.co.

Para ello se diseñaron y aplicaron dos instrumentos (cuestionario-encuesta), el primero correspondió a la Autoevaluación, donde el egresado manifestó al autoapreciación de sus competencias laborales y su relación con la formación recibida; igualmente y en momentos diferentes, se aplicó el otro instrumento de coevaluación a los jefes-pares que dio lugar a una contrastación, verificación de la información obtenida y confrontar los parámetros explícitamente expuestos en su formación profesional.

Es por esta razón que esta investigación contrasta la propuesta de formación del programa de contaduría pública de la Universidad libre Seccional 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 sentido 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 los egresados. Por ser un investigación de carácter evaluativo, los resultados de esta investigación ofrecen información valiosa para una toma de decisiones en el programa de formación, el perfeccionamiento de los programas educativos, cuyo fin es formar mejores personas con competencias laborales acordes al momentos histórico y a la región.

Este tipo de investigación fue posible al responder ¿Cuál es el estado de las competencias laborales de los egresados del programa de contaduría pública de la Universidad Libre seccional Pereira del periodo 1999-2002 y qué relación tienen estas competencias con el programa de formación que recibieron durante su formación profesional?, como también ¿cuáles son las competencias requeridas a los egresados en su desempeño laboral?

El objetivo general de la investigación corresponde a: Evaluar las competencias laborales de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira del periodo 1999-2002 y su relación con la propuesta de formación académica recibida.

Como objetivos Específicos:

- Analizar el programa de formación de la Universidad Libre Seccional Pereira 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.
- Comparar los propósitos planteados por el programa de Formación de la Universidad Libre seccional Pereira en cuanto al desarrollo de las competencias laborales esperadas frente a las competencias que efectivamente tienen sus egresados.

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.

ESTRUCTURA TEÓRICA

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 mas 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.

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 desarrollo 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.

METODOLOGÍA

El procedimiento de la Investigación estuvo comprendido por tres momentos metodológicos así:

1. 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, documentos presentado ante el Ministerio de educación Nacional para la obtención del Registro Calificado y el plan de estudios del programa de contaduría Pública de la Universidad libre Seccional Pereira.

2. 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 diligenciado por el mismo egresado para evidencia cómo percibe su propio desempeño y el aporte de la universidad a su labor profesional. La autoevaluación fue complementada y contratada 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.

3. Contrastación de la información.

Después de analizar la propuesta de la universidad en formación de las competencias laborales del egresado, se procedió a contrastarla con el desempeño real de los egresado 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.

CONCLUSIONES

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.

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 periodo 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 en 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.

BIBLIOGRAFÍA

ABDALA, Ernesto. Manual para la evaluación de impacto de programas de formación para jóvenes. Jóvenes, formación y empleo [Internet: 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. Primera Edición. 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.