



**LAS PASANTÍAS EN CONTADURÍA PÚBLICA
COMO CAMINO PARA EL DESARROLLO
DE COMPETENCIAS PROFESIONALES
CASO DIAN SECCIONAL ARMENIA.
(PERIODO 2001 – 2005)**

TESIS DE MAESTRÍA

**Investigadores:
DEICY ARANGO MEDINA
LINA MARIA LÓPEZ CASTAÑEDA**

**Coordinador de Línea:
CRISTHIAN GUILLERMO NARANJO**

ASESOR: CARLOS IVAN CORREA VALENCIA

**MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
UNIVERSIDAD DE MANIZALES
ARMENIA, JULIO DE 2007**

TABLA DE CONTENIDO

1	RESUMEN EJECUTIVO	3
2	DESCRIPCION DEL PROYECTO	5
2.1	PLANTEAMIENTO, JUSTIFICACION Y FORMULACION DEL PROBLEMA.....	5
2.1.1	<i>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</i>	5
2.1.2	<i>JUSTIFICACION</i>	6
2.1.3	<i>FORMULACION DEL PROBLEMA</i>	9
2.1.4	<i>SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA</i>	9
2.2	IMPACTO ESPERADO.....	9
2.3	USUARIOS DIRECTOS E INDIRECTOS.....	10
2.3.1	<i>USUARIOS DIRECTOS</i>	11
2.3.2	<i>USUARIOS INDIRECTOS</i>	11
2.4	MARCO TEORICO Y ESTADO DEL ARTE.....	11
2.4.1	<i>ANTECEDENTES</i>	11
2.4.2	<i>MARCO TEORICO</i>	15
2.4.2.1	SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN O DEL CONOCIMIENTO.....	16
2.4.2.2	LAS COMPETENCIAS.....	17
2.4.3	<i>BASES TEÓRICAS</i>	23
2.4.3.1	Teoría de Competencias.....	23
2.4.3.2	Base Metodológica.....	24
2.4.4	<i>LAS COMPETENCIAS Y SU PAPEL EN LA PEDAGOGÍA DEL TRABAJO</i>	25
2.4.4.1	El Punto de Vista de Gerhard Bunk.....	26
2.4.4.2	Competencia Profesional.....	27
2.4.5	<i>El punto de vista de Leonard Mertens y la postura británica</i>	36
2.4.5.1	Competencias de Fundamentación Básica.....	36
2.4.5.2	Enfoque Estructural.....	38
2.4.5.3	Enfoque Dinámico.....	39
2.4.5.4	Interpretaciones sobre la propuesta de Mertens.....	40
2.4.6	<i>OFERTA EDUCATIVA NACIONAL</i>	41
2.4.7	<i>LA OFERTA EDUCATIVA NACIONAL</i>	42
2.4.7.1	Educación Formal.....	42
2.4.7.2	Educación no formal.....	42
2.4.7.3	Educación informal.....	43
2.4.8	<i>COMPETENCIAS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR</i>	43
2.4.8.1	Concepto de Competencias en el Examen del Estado para el Ingreso a la Educación Superior.....	44
2.4.8.2	Alcances y Prospectiva de la Formación profesional en Colombia.....	47
2.5	CINCO EJES EN LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS.....	49
2.6	CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS.....	51
2.6.1	<i>COMPETENCIAS BÁSICAS</i>	51
2.6.1.1	Competencias Básicas Cognitivas.....	52
2.6.1.2	Competencias Genéricas.....	52
2.6.1.3	Competencias Específicas.....	53
2.6.2	<i>COMPETENCIAS LABORALES</i>	53
2.6.2.1	Características de las competencias laborales.....	55
2.6.2.2	Competencias Laborales Generales.....	55
2.6.3	<i>COMPETENCIAS PROFESIONALES</i>	57
2.6.4	<i>FORMACIÓN DE COMPETENCIAS</i>	58
2.7	LA PASANTÍA.....	62
2.8	MARCO CONCEPTUAL.....	67
2.9	MARCO REFERENCIAL.....	71

2.9.1	<i>VISIÓN, MISIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO</i>	71
2.9.2	<i>PROYECTO EDUCATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS 2003-2007</i>	74
2.9.2.1	EL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA.....	74
2.10	DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y DE ADUANAS NACIONALES (DIAN).....	84
3	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	87
4	OBJETIVOS	88
4.1	OBJETIVO GENERAL	88
4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	88
5	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	89
5.1	TIPO DE ESTUDIO.....	89
5.2	VARIABLES	89
5.2.1	<i>Independiente</i>	89
5.2.2	<i>Dependiente</i>	89
5.3	DISEÑO	89
5.3.1	<i>ESTUDIO DE CASO</i>	89
5.3.2	<i>PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN</i>	90
5.3.2.1	POBLACIÓN	91
5.3.2.2	FUENTES Y TÉCNICAS	92
5.3.2.3	PLAN DE ANÁLISIS	93
6	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	94
7	CRONOGRAMA	99
8	PRESUPUESTO	100
9	DESARROLLO DEL PROYECTO	101
10	CONCLUSIONES	125
11	RECOMENDACIONES	131
12	BIBLIOGRAFÍA	133
13	ANEXOS	136
13.1	REGLAMENTO DE PASANTÍAS	136
13.2	FORMATOS UTILIZADOS ACTUALMENTE POR LA COORDINACIÓN DE LAS PASANTIAS.....	149
13.3	FORMATOS RECOMENDADOS PARA LA COORDINACIÓN DE LAS PASANTÍA	150

1 RESUMEN EJECUTIVO

La calidad de una profesión se reconoce no solo por la articulación y coherencia que en ella se presentan entre un campo de conocimientos y un campo de prácticas, sino también por la posibilidad que ofrece a quienes se forman en ella de demostrar las competencias necesarias en la reflexión, acción y búsqueda de soluciones a situaciones y problemas en contextos específicos nuevos y diversos. Desde este punto de vista, no basta profundizar la formación en una u otra área del conocimiento para ser un buen profesional: es necesario adquirir, desarrollar y demostrar “la competencia”, que es garantía de la identidad y eficiencia profesional tanto para abordar problemas y la construcción de sus soluciones como para reconocer los marcos de acción y práctica en uno u otro ámbito de ejercicio profesional.

Es importante la formación integral del Contador, que le permita pensar no sólo desde el punto de vista científico, sino ético, estético y político en su actuar profesional y solucionar los problemas que respondan al papel estratégico que debe desempeñar, desarrolle su capacidad analítica y de comprensión profesional. Será entonces la comprensión de nuevas relaciones entre la formación, educación, didáctica y currículo las que contribuirán a la formación integral del profesional de la contaduría

Considerando que en el proceso de formación académica se encuentra implícito que los estudiantes deben desarrollar diversos tipos de competencias las cuales al culminar se espera se manifiesten en el desempeño profesional, el objetivo central del proyecto es determinar las condiciones necesarias de la pasantía para que contribuya al desarrollo de las competencias profesionales de los estudiantes que las realizaron y quienes actualmente son egresados del Programa de Contaduría Pública, a través de la identificación de aspectos que permitieron o

impidieron el desarrollo de competencias profesionales en los egresados durante la pasantía en la DIAN Seccional Armenia.

De igual forma se presenta una propuesta tendiente a mejorar el proceso de pasantías del Programa de Contaduría Pública, encaminada al desarrollo de las competencias profesionales en los egresados.

Las empresas en Colombia han tenido que implementar procesos significativos de cambio para adaptarse a las dinámicas sociales y económicas. Esto les ha exigido contar con profesionales que posean un alto grado de flexibilidad para adecuarse a los nuevos procesos laborales y ajustar su desempeño a las necesidades del cliente. Además, los sistemas de producción y el ofrecimiento de servicios han requerido cada vez más del trabajo en equipo entre los miembros de una empresa, lo cual está llevando al establecimiento de organizaciones más horizontales. Esto es acorde con lo planteado por Mertens (2000) quien expone cómo el enfoque de las competencias surge a raíz del requerimiento de las empresas de promover el aprendizaje organizacional, la competencia y la movilidad laboral. Es así como durante la década de los años noventa se consolida de forma paulatina la gestión del talento humano con base en competencias, construyéndose metodologías específicas para llevar a cabo los procesos de selección, capacitación, remuneración, ascenso y evaluación con base en este enfoque.

2 DESCRIPCION DEL PROYECTO

2.1 PLANTEAMIENTO, JUSTIFICACION Y FORMULACION DEL PROBLEMA

2.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la Ley 30 de 1992 de Educación Superior, “la discusión sobre el tipo de competencias que le corresponde a la educación superior se deriva de las funciones, responsabilidades y objetivos que la asigna en sus distintos niveles”. Si se asume esta premisa, será preciso identificar las competencias laborales para el trabajo, de la educación en lo tecnológico; y las competencias científicas y tecnológicas, y las de desempeño laboral para la educación universitaria. Se requiere precisar qué caracteriza a un profesional para considerarlo como tal, cuál es el dominio y cuál el rango de desempeño, que se verán reflejados en sus actividades de trabajo. Cualquier error en los procesos educativos es funesto y de implicaciones irreversibles; sin embargo, la educación superior corre estos riesgos y el currículo debe estar en constante evaluación para alcanzar los cambios que garanticen calidad en el egresado, desarrollando competencias para la vida y para el trabajo.

En el Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío, se encuentra reglamentado que una de las opciones de trabajo de grado es la PASANTÍA la cual tiene como objetivo impartir una formación integral a los estudiantes, promoviendo la vinculación de éstos a empresas públicas, privadas o mixtas, cuyo fin es permitirles a los estudiantes aplicar sus conocimientos, aptitudes, habilidades, actitudes y destrezas de manera integrada, ofreciendo soluciones a los problemas inherentes a las organizaciones objeto de ésta. El

programa no cuenta con un estudio que refleje las competencias que deben desarrollar sus estudiantes a lo largo del proceso formativo y específicamente en la pasantía, lo cual impide determinar las condiciones necesarias de este espacio académico para que contribuya al desarrollo de las competencias profesionales, que serán aplicadas en su futuro quehacer profesional.

2.1.2 JUSTIFICACION

Entre la educación Superior y el mercado laboral actualmente existe un vínculo cada vez mas estrecho. Las competencias tuvieron un trasfondo netamente laboral, pues si en efecto se puede hablar ya de la influencia del enfoque de competencias en la educación superior, habría que añadir que una de las formas en la que esta influencia se manifiesta, es en la tendencia que está mostrando la relación entre el mundo de la educación superior y el laboral. Si antes era proactivamente inexistente, ahora las demandas y necesidades del sector laboral empiezan a hacer presencia en las reflexiones, análisis y revisiones que hace la educación superior de sus políticas, y ya comienzan a incidir en la transformación de las Instituciones de Educación Superior. Estas y el sector en general, manifiestan una creciente preocupación y un marcado interés por la transición de los graduados de la educación superior al mercado laboral, por identificar cuáles son las competencias que éste demanda y cuáles las que en efecto aquella ofrece.

El plan de desarrollo institucional de la Universidad del Quindío define como una de sus líneas de acción la proyección social mediante actividades de extensión que incluyan servicio social, asesorías, consultorías, etc. y que uno de los principios de su plan estratégico es la apertura, cuya aplicación exige la configuración de una sólida estructura que ponga a la Universidad en contacto con

el mundo exterior y fortalecer y diversificar su oferta de servicios como una manera de llegar a la comunidad.

El programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío deberá garantizar a los estudiantes y profesores condiciones que favorezcan un acceso permanente a la información, experimentación y práctica profesional necesarias para adelantar procesos de investigación, docencia y proyección social, en correspondencia con la naturaleza, estructura y complejidad del programa, así como con el número de estudiantes. El Programa de Contaduría en cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional, ha creado la Pasantía como un medio para cumplir con la extensión y proyección social, líneas de desarrollo de toda institución universitaria.

La importancia de la pasantía en el programa solo se conoce por las evaluaciones que tanto los asesores de los proyectos, como los directivos de las empresas hacen de los pasantes; pero no se conoce un resultado sobre la manera como contribuyen al desarrollo de competencias profesionales en los estudiantes.

El presente estudio es pertinente por cuanto permitirá determinar tal contribución, y de esta manera, la Universidad del Quindío en especial el Programa de Contaduría podrán revisar el planteamiento de los currículos, con el fin de generar cultura investigativa y conformación de redes sobre la temática de formación basada en competencias, lo cual será pertinente para consolidar comunidades científicas en torno a éste campo del saber.

Así mismo, realizar esta investigación le contribuirá al programa de Contaduría Pública en los procesos de acreditación que actualmente está adelantando,

Es pertinente por cuanto frente a los cambios que se generan en un mundo globalizado en el que se vive un nuevo orden mundial, se requiere un profesional formado acorde a las nuevas exigencias. En la creciente competencia de los mercados, la educación y el conocimiento son relevantes, en tanto que las nuevas industrias dependen más de la organización del conocimiento y del aprendizaje, que de recursos materiales, tamaño o materia prima, lo que constituye el nuevo paradigma de la educación-capacitación, que se orienta al aprendizaje a lo largo de la vida y para todos los individuos, y se caracteriza por reconocer que el aprendizaje tiene lugar en muy diversas condiciones, tanto formales como informales; por la búsqueda de la pertinencia en la educación, la coherencia y la flexibilidad; por el énfasis en el “aprender a aprender” y en la curiosidad; por la importancia de los valores fundamentales como la disciplina, el trabajo, el respeto y la autoestima, así como por la visión de largo plazo que considera el ciclo de vida de un individuo, y por el dominio de las competencias básicas de comunicación, numéricas y de solución de problemas. Ésta es la educación para el siglo XXI, es la sociedad del conocimiento cuyos pilares son: “aprender a conocer”, “aprender a hacer”, “aprender a convivir” y “aprender a ser”¹

Dos características han claramente surgido en el análisis del contexto actual: la primera de ellas es la importancia que el conocimiento científico tiene en todos los sectores de las sociedades contemporáneas y en el papel estratégico que están desempeñando las nuevas áreas de la ciencia, o las llamadas nuevas tecnologías; en segundo lugar, el papel central que desempeña la educación y la formación de recursos humanos como el elemento más crítico en la constitución de sociedades del conocimiento, el cual debe ser apropiado por la sociedad o por actores o sectores específicos de la misma.

¹ DELORS, Jaques La Educación Encierra un Tesoro.(1996) Santillana Ediciones UNESCO

De esta manera esta investigación contribuirá en la Sublínea Gestión del Conocimiento por cuanto aportará referentes teóricos que servirán de punto de partida para nuevas investigaciones en cuanto al tema de competencias profesionales.

2.1.3 FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cómo lograr que la Pasantía se convierta en base para el desarrollo de competencias profesionales de los egresados del Programa de Contaduría Pública?

2.1.4 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

Para responder a este interrogante en la investigación, se plantean las siguientes preguntas orientadoras:

- ¿Cuáles son los elementos del proceso de pasantía realizado en la DIAN Seccional Armenia durante el período 2001 – 2005 que permitieron o impidieron el desarrollo de las competencias profesionales de los egresados del programa de Contaduría Pública?
- ¿Cómo se podría mejorar el proceso de pasantías en el Programa de Contaduría Pública para contribuir al desarrollo de las competencias profesionales de los egresados?

2.2 IMPACTO ESPERADO

El aporte de este proyecto se centra especialmente en determinar la contribución del proceso de pasantías al desarrollo de competencias profesionales en los estudiantes de Contaduría Pública caso DIAN Seccional Armenia período 2001 – 2005 y quienes actualmente son egresados del programa.

Quienes directa o indirectamente se beneficiarán con los alcances y resultados del estudio, son en primera instancia la comunidad científica y académica de la Universidad del Quindío y de otras instituciones educativas e investigativas toda vez que a partir de ésta investigación, podrán realizarse otros estudios, se podrán orientar reformas curriculares, se comprenderá el sentido que la institución le imprime a las competencias profesionales

El entorno local, regional y nacional también se beneficiará a mediano y largo plazo con la calidad de egresados altamente competitivos gestores de procesos de transformación. Es indiscutible la creciente necesidad de articular la formación universitaria con el sector productivo y empresarial, con miras a generar estrategias de desarrollo de dichos sectores enfrentados a ambientes y mercados cada vez más competitivos.

El hecho de no conocer investigaciones basadas en los resultados reales que generan los pasantes del programa de Contaduría en las empresas del Departamento del Quindío donde realizan su trabajo, hace que esta investigación revista especial importancia también para la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, por cuanto podrá evaluar el impacto que tienen sus pasantías en las empresas de la región

2.3 USUARIOS DIRECTOS E INDIRECTOS

2.3.1 USUARIOS DIRECTOS

- La Sublínea: La Gestión del Conocimiento, por construir un referente teórico y conceptual al caracterizar las pasantías como elemento fundamental para responder a una necesidad social y su contribución al desarrollo de competencias profesionales en los egresados de Contaduría Pública.
- El programa de Contaduría: por los aportes teórico-prácticos que le proporcionará la investigación.

2.3.2 USUARIOS INDIRECTOS

- Otras Universidades y Facultades del país, ya que podrán servir de referente teórico para sus investigaciones.

2.4 MARCO TEORICO Y ESTADO DEL ARTE

2.4.1 ANTECEDENTES

A continuación, se presentan algunas investigaciones que se han realizado y que se encuentran relacionadas con nuestro objeto de estudio:

- Cejas Yanes Enrique y Pérez González Jesús, en “Un concepto muy controvertido: Competencias Laborales”, presentan una investigación realizada en el politécnico de Química “Mártires de Girón”, de La Habana, en el cual se llevó a cabo un experimento pedagógico para la introducción de la formación

por competencias en La Habana, Cuba, en el período comprendido entre 1999 y 2002.

- La Universidad de Talca (Chile) ha realizado estudios con egresados y empleadores para determinar las competencias claves y hacer una revisión exhaustiva de sus currículos.
- La Universidad del Pacífico (Lima, Perú) después de la renovación curricular basada en competencias, replanteó la labor del docente y rescató la estudiante como centro de aprendizaje
- El Proyecto Tuning, es una red internacional de universidades europeas y latinoamericanas que desde hace 20 años trabajan proyectos para el mejoramiento de la calidad de la educación superior; en los últimos años han centrado sus esfuerzos específicamente en el tema de la implementación y evaluación de competencias de egreso. Proyecto Tuning para América Latina 2004 – 2006 tiene cuatro grandes líneas a saber: las competencias de egreso (genéricas y específicas), enfoque de enseñanza, aprendizaje y evaluación, créditos académicos y calidad de programas; se plantean nuevos esquemas a partir de sus estudios, dándose un cambio radical en la educación superior, donde se resalta la diversidad en fuentes y formas de aprendizaje, la orientación al auto aprendizaje, la promoción de las capacidades de autogeneración de trabajo, de interacción y de trabajo en equipo, el requerimiento de un idioma extranjero y la formación general (no profesionalizante).
- En latinoamérica existe el Centro Universitario de Desarrollo CINDA, en el cual participan universidades de diversos países adelantando proyectos relacionados con competencias en la educación superior; en Colombia las Universidades del Valle, del Bosque y la Javeriana, están llevando a cabo

estudios relacionados con “Proyecto Tuning” , buscando hallar el nexo entre la formación ofrecida por la Instituciones de educación superior en Colombia, la percepción que tiene el estudiante o recién egresado de cómo ha sido formado, y los requerimientos del medio, e identificando las competencias genéricas y específicas de acuerdo a los campos de formación.

- El proyecto Proflex (el profesional flexible en la sociedad del conocimiento). Liderado por José Ginés Mora, presentado en Octubre 4 del 2004 a la Comisión Europea a los proyectos Alfa. La Universidad del Norte y la Nacional hacen parte del grupo de universidades latinoamericanas participantes. El análisis de las competencias de los graduados universitarios, uno de los aspectos en los que Proflex se centra, permitirá obtener resultados sobre la Educación Superior y el empleo de los graduados en diferentes países de Latinoamérica; sus indicadores servirán como referencias internacionales y facilitarán la comparación del mercado laboral de graduados en la región.

La formación por competencias no es tan nueva en el contexto nacional como parece en primera instancia. Anuncios importantes se proponen en las recomendaciones de la OIT, la UNESCO, la Misión de Ciencia, Educación y Desarrollo, la Ley 115 de 1994, el Decreto 2343 de 1996 entre otros.

La exploración sobre las competencias es recurrente en la investigación sobre el lenguaje, y su relación con la pedagogía y la didáctica.

COLCIENCIAS ha estimulado una serie de trabajos reseñados así:

- **Grupo lenguaje y evaluación:** nació en 1991 cuando el Ministerio de Educación por conducto del ICFES convocó a investigadores y a maestros innovadores en lenguaje, matemáticas y ciencias para evaluar la calidad de la

educación. El grupo de lenguaje orientó la propuesta de evaluación a partir de las competencias; el grupo de matemáticas y ciencias, asumió estos planteamientos y desde entonces los tres grupos avanzan en la investigación sobre competencias, dando a conocer sus resultados en seminarios, foros y publicaciones.

- **Grupo de evaluación censal de competencias:** nació en 1998 como consecuencia de los resultados obtenidos en la investigación sobre la calidad de la educación señalada anteriormente. La publicación de la Universidad Nacional titulada *Competencias y proyecto pedagógico* sintetiza en buena medida los resultados de esta investigación evaluativa.
- **Grupo del Doctorado en Educación:** en este programa participan las Universidades de Antioquia, Valle, Pedagógica de Bogotá, Nacional e Industrial de Santander, con resultados de investigación sobre las competencias en matemáticas, lectura, escritura, el discurso y la cognición, así como el análisis de los códigos regulativos del sistema educativo.
- **El Grupo del SENA,** por su parte, adelanta trabajos de investigación sobre las competencias laborales u ocupacionales, tomando como referencia desarrollo de los países de la comunidad británica, de España y Méjico, principalmente. No obstante su relación con los enfoques de los países con quienes ha firmado convenios ha venido construyendo su propio derrotero.

Se destacan los siguientes documentos del SENA:

- Hacia un sistema de oportunidades de formación para el trabajo. Una propuesta para Colombia (1989).

- Guía de diseño y desarrollo curricular y Competencias básicas en la educación para el trabajo y formación de docentes con base en competencias laborales (1999), entre otras.
- Competencias y Gestión del Conocimiento en un escenario universitario: caso Universidad de Manizales. Estudio empírico Analítico que pretende determinar las competencias de quienes lideran programas académicos y la gestión del conocimiento que en éstos se realiza basados en el modelo propuesto por Nonaka y Takeuchi.
- La Concepción y La Formación para el Trabajo asumida por los programas de Psicología y Contaduría Pública de la Universidad de Manizales. Estudio que hace un abordaje desde el enfoque humanismo científico de la concepción y formación para el trabajo y cómo se refleja en sus proyectos educativos y en la formación profesional de los psicólogos y contadores.
- Estrategias Didácticas orientadas al desarrollo de Competencias para la enseñanza-aprendizaje de la Administración de Empresas. Jesús Antonio Avendaño. El objetivo general de esta investigación es identificar formas, métodos, estrategias, propuestas pedagógicas y didácticas de carácter teórico-práctico, mediante herramientas manuales y/o virtuales, que permitan el desarrollo de competencias en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Administración de Empresas.

2.4.2 MARCO TEORICO

2.4.2.1 SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN O DEL CONOCIMIENTO²

La educación basada en competencias es una nueva orientación educativa que pretende dar respuestas a la sociedad del conocimiento o de la información.

Vivimos una época en la cual el conocimiento aplicado a las esferas de la producción, de la distribución y de la gestión está revolucionando las condiciones de la economía, el comercio, las bases de la política, la comunicación cultural mundial y la forma de vida y de consumo de las personas. Este nuevo ciclo ha sido denominado sociedad del conocimiento o de la información, debido a que es la información la que ahora dirige la economía global que esta surgiendo.

La sociedad de la información es el nombre con el que se identifica a la sociedad postindustrial y alude a una utopía sociocultural en la cual la información se plantea como producción del ser humano, producción en la que participan ampliamente sujetos y grupos.

Principales Características de la Sociedad de la Información

- La economía dirigida por conocimientos globales
- La comunicación como directiva
- El aprendizaje como fuente de un atributo sostenido y competitivo
- El conocimiento compartido contra el atesoramiento personal del conocimiento

Competencias y Sociedad de la Información

² Educación Basada en Competencias, nociones y antecedentes. Yolanda Argudin, Editorial Trillas México 2006

El espíritu emprendedor que caracteriza ésta nueva época exige la construcción de competencias como una nueva cultura académica donde se promueva un liderazgo que coincida con la nueva sociedad, demanda de información tecnológica y el desarrollo de las habilidades que le corresponda, de conocimientos, de conocer las necesidades de la época, de servir e interactuar; así como de nuevas iniciativas, de una reorganización de los programas existentes y de procesos que ayuden a construir competencias, que no solo respondan a la educación, sino que, al mismo tiempo, apoyen al desarrollo de la misma sociedad de la información.

En la sociedad de la información tendremos en abundancia grandes y crecientes cantidades de información que nos obligan a establecer una estrategia general y personal para procesar de manera eficaz y eficiente estos torrentes informativos, con objeto de que se conviertan en conocimientos enriquecedores para que las personas desarrollen al máximo sus capacidades, en todas las actividades del crecimiento individual y colectivo.

2.4.2.2 LAS COMPETENCIAS

En América Latina y en Europa la dinámica más activa sobre competencias se está viviendo en los ámbitos de las básicas y de las laborales. Allí se están produciendo acuerdos y definiciones que muestran la preocupación y la diversidad de propuestas sobre la formación profesional o formación para el trabajo. En relación con lo anterior, Noam Chomsky fue el primero en emplear el término competencia, que hoy circula en el léxico de empresarios, docentes y pedagogos. Los hallazgos de la lingüística tuvieron especial impacto en Alemania y en Inglaterra, al plantear la investigación sobre el lenguaje como un soporte fundamental en la noción de competencia.

Como fruto de la búsqueda sobre la forma como opera la lógica del pensamiento lingüístico, se destacan entre otras, las siguientes conclusiones:

- La competencia es el conocimiento teórico de la lengua; la actuación es el uso real de la lengua en la cotidianidad.
- La gramática es una representación simbólica de la competencia y contiene tres subsistemas: el componente semántico, el sintáctico y el fonológico; éstos interactúan armónica y coherentemente cuando se producen las oraciones.

Los subsistemas generan estructuras profundas y superficiales entre las cuales se producen mutaciones, adiciones y sustituciones en la construcción de oraciones.

El significante competencias es antiquísimo. En español se tienen dos términos *competere* y *competir*, los cuales provienen del verbo latino *competere* que significa ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse, coincidir (Corominas, 1987). A partir del siglo XV *competere* adquiere el significado de pertenecer a, incumbir, corresponder a. De esta forma se constituye el sustantivo *competencia* y el adjetivo *competente*, cuyo significado es apto o adecuado. A partir del mismo siglo XV, *competere* se usa con el significado de pugnar con, rivalizar con, contender con, dando lugar a los sustantivos *competición*, *competencia*, *competidor*, *competitividad*, así como al adjetivo *competitivo* (Corominas, 1987; Corripio, 1984).

El concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para

³ MALDONADO Miguel. Las competencias, una opción de vida. Ecoe Ediciones.

responder a situaciones. Resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción.

1. "Como principio de organización de la formación, la competencia puede apreciarse en el conjunto de actitudes, de conocimientos y de habilidades específicas que hacen a una persona capaz de llevar a cabo un trabajo o de resolver un problema particular" (Ouellet, 2000).
2. Las competencias son una "actuación idónea que emerge en una tarea concreta, en un contexto con sentido, donde hay un conocimiento asimilado con propiedad y el cual actúa para ser aplicado en una situación determinada, de manera suficientemente flexible como para proporcionar soluciones variadas y pertinentes" (Bogoya, 2000).
3. "Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada"⁴.

Según este autor, son además observables en la realidad del trabajo, e igualmente en situaciones de test, y ponen en práctica de manera integrada aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos. Por lo tanto, las considera un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo las misiones del puesto.

⁴ (Levy Leboyer, 1997)

4. “Se refiere a la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”⁵. O sea la capacidad productora de un individuo que se define y se mide en términos de desempeño en un contexto laboral determinado, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes. Estas son necesarias, pero no suficientes en si mismas para un desempeño efectivo.

5. “Se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en situaciones determinadas. Esta definición es considerada como un enfoque holístico, en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar, permitiendo incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente”.

De una forma u otra, puede concluirse que, de manera general, están contenidos algunos tipos de características competenciales propuestas⁶ que determinan el comportamiento de las personas hacia determinados tipos de acciones: logro, afiliación y poder, así:

- Rasgos del carácter, que justifican los tipos de reacciones ante determinadas situaciones.
- Capacidades personales, valores relacionados con las actitudes, valores y auto-imagen.
- Conocimientos.

⁵ Según la OIT, este es el concepto generalmente más aceptado

⁶ Lyle M Spencer y Signe M Spencer (1993):

- Habilidades, capacidad para realizar determinado tipo de actividades físicas y mentales.

ELEMENTOS QUE CARACTERIZAN LAS COMPETENCIAS

- a) Es personal, es decir, está presente en todos los seres humanos. Esta condición se observa inclusive en nuestro lenguaje cotidiano cuando decimos que “aquella persona es muy competente...”, lo mismo no ocurre con respecto a los objetos, que aunque son muy útiles no son “competentes”
- b) La competencia siempre está referida a un ámbito o a un contexto en el cual se materializa. En la medida en que el ámbito de referencia es más delimitado, es más fácil caracterizarla.
- c) La competencia representa potenciales que siempre son desarrollados en contextos de relaciones disciplinares significativas.
- d) Las competencias se realizan a través de las habilidades. Una competencia puede contener varias habilidades que funcionan como anclas para referirlas a los ámbitos en los cuales las competencias se realizarán.
- e) Están asociadas a una movilización de saberes. No son un conocimiento acumulado, sino la vinculación de una acción, la capacidad de acudir a lo que se sabe para realizar lo que se desea.
- f) Son patrones de articulación del conocimiento al servicio de la inteligencia. Pueden ser asociadas a los esquemas de acción, desde los más sencillos hasta las formas más elaboradas de movilización del conocimiento.

Representan la potencialidad para la realización de intenciones referidas: Articular los elementos del par conocimiento – inteligencia, así como el de conocimiento tácito – conocimiento explícito.

En Colombia el modelo que predomina en la educación es el de las competencias cognitivas de procesamiento de información, en el cual se han establecido tres competencias básicas: interpretativa, argumentativa y propositiva. Este modelo

surgió a partir de la transformación de los exámenes de Estado requeridos para el ingreso a la educación superior por medio del enfoque de las competencias (Hernández, Richa y Verano, 1998). Desde tales exámenes, el modelo se extendió a los distintos niveles y tipos de educación: básica, media académica, media técnica, técnica, superior y continua. El manejo de este enfoque consiste en relacionar los contenidos disciplinares y transdisciplinares con cada una de éstas competencias básicas⁷.

2.4.3 BASES TEÓRICAS

2.4.3.1 Teoría de Competencias⁸

De acuerdo con Malvezzi (2002), existen por lo menos cuatro aproximaciones teóricas sobre las competencias:

1. La explicación clásica. Se basa en las habilidades. Las competencias se entienden como recursos personales relacionados al desempeño. Esta posición representa el pensamiento de la psicología social clásica, desde la cual se plantea la identificación de los recursos que posibilitarían el desempeño y se diseñan categorías predeterminadas que relacionan recursos con desempeños.
2. La aproximación etnometodológica. Las competencias se entienden como estructuras formadas por los recursos personales; en este caso, la estructura es la causa del desempeño. La metáfora del “proceso sináptico” es una buena representación de este modelo; por ello, la acción consiste en producir este proceso a partir de la interrelación y configuración de los recursos necesarios para lograr la estructura.

⁷ Formación Basada en Competencias. Sergio Tobón Tobón. ECOE ediciones

⁸ Psicología del Caribe, Universidad del Norte No. 12:115-133. Los Modelos Actuales de Gestión en las Organizaciones. Alonso Tejada Zabaleta.

3. La teoría de las estructuras sociales. Las competencias consisten en estructuras formadas por condiciones concretas del individuo y del entorno. Esta teoría plantea la determinación del entorno para el desarrollo de las competencias; así mismo, señala que la competencia no necesariamente es la misma si se presenta o desarrolla en diversos contextos.
4. La perspectiva socio-histórica. Plantea una valoración del procesos dialéctico-histórico al señalar que las condiciones de un momento determinado constituyen las competencias para el momento siguiente.

2.4.3.2 Base Metodológica⁹

Existen diferentes aproximaciones metodológicas de los modelos por competencias:

- La perspectiva normativa. Se fundamenta en las categorías de competencias preestablecidas; su objetivo es determinar sistemas de perfiles normalizados para direccionar la evaluación, tomar decisiones sobre procesos necesarios e intervenir para cimentar las competencias. Se puede decir que esta alternativa metodológica parte de categorías determinadas a priori. Sus posibles ventajas son las siguientes: muchas organizaciones han asumido este modelo y existe un grupo significativo de estudiosos a nivel internacional que se dedican a normalizar competencias, su diseño e implementación no implica mayor esfuerzo y entre sus posibles desventajas se encuentran: el desconocimiento de los contextos específicos y la pérdida en la relevancia de la diferencia y la individualidad, ya que se trata de globalizar las competencias y establecer nomencladores y descriptores genéricos que no discriminan sus características

⁹ Ibidem

(algunos autores llaman a este procesos enlatados, por ejemplo green 2.000).
Esta teoría se relaciona con al teoría de la explicación clásica.

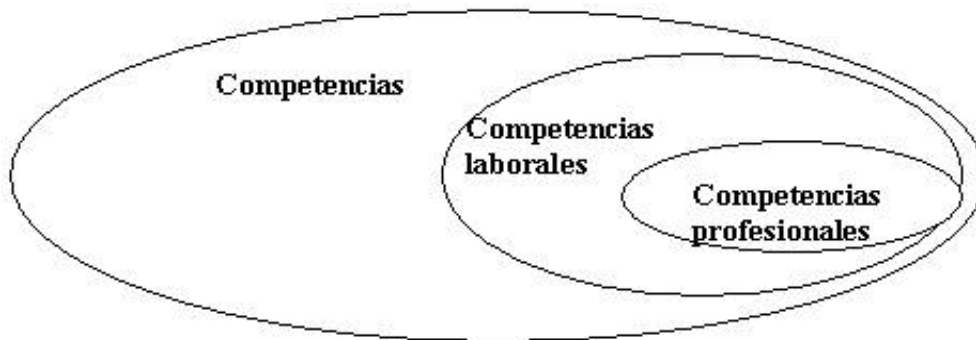
- La perspectiva constructiva. En este las categorías se determinan a posteriori, es decir, se parte de la observación y de las fuentes documentales propias de la organización (valoración del contexto específico) y se van construyendo colectivamente los sistemas de competencias (por ejemplo, las competencias CORE o esenciales, que identifican a la organización, las personales, las organizacionales, las profesionales, las específicas, etc.) La organización establece sus propios nomencladores, descriptores, criterios, etc., independientemente de otras denominaciones en otros contextos.

Las posibles ventajas de este modelo son: el proceso es más riguroso y está determinando específicamente para la organización; además esta aproximación metodológica respeta la diferencia y la legítima. Su posible desventaja consiste en que contempla un proceso minucioso y exigente que implica un fuerte compromiso de todos los miembros de la organización. Esta perspectiva esta relacionada con la teoría de estructuras sociales debido particularmente al énfasis que le dan a la contextualización.

2.4.4 LAS COMPETENCIAS Y SU PAPEL EN LA PEDAGOGÍA DEL TRABAJO

En la literatura se habla de competencias, competencias laborales o competencias profesionales, en muchas ocasiones indistintamente. El criterio en esta investigación, es que el concepto competencia laboral engloba al concepto de competencia profesional, porque lo laboral implica todo lo relacionado con el mundo del trabajo, ya sea profesión u oficio.¹⁰

¹⁰ Las Competencias Laborales. Enrique Cejas Yañez.



2.4.4.1 El Punto de Vista de Gerhard Bunk¹¹

El alemán Gerhard Bunk introduce el término competencia a principios de los años 70, en el marco del mundo educativo y el mundo laboral, asignándole a cada uno de ellos un papel preponderante en el desarrollo de las competencias planteando lo siguiente:

“El concepto de competencia aparece en la actualidad en los ámbitos más diversos, entre ellos en el de la formación y perfeccionamiento profesionales. Sin embargo, no se utiliza de manera uniforme ni se aplica siempre con acierto. En alemán el concepto de competencia (Kompetenz) procede del ámbito de la organización y se refiere a la regulación de las atribuciones de los órganos de la administración y de las empresas, así como a la facultad de decisión conferida a sus respectivos titulares. En este sentido, la facultad de decisión conferida y la capacidad de decisión personal no siempre coinciden. En la vida profesional, la situación es diferente. El cliente recurre al profesional que considera competente, es decir, capacitado para resolver su problema. Por lo demás, no todas las

¹¹ Las Competencias una opción de vida. Miguel Angel Maldonado. Ecoe Ediciones. Bogotá 2001

personas dotadas de competencia formal en virtud del título profesional que les ha sido otorgado gozan de reputación como especialistas competentes.

2.4.4.2 Competencia Profesional

Desde la aparición a principios de siglo de los oficios industriales reconocidos en Alemania, la formación profesional se ocupó sobre todo de la transmisión de “capacidades profesionales”. Estas capacidades abarcan el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes cuya finalidad es la realización de actividades definidas y vinculadas a una determinada profesión.

Las escuelas Berufsschulen en Alemania son el escenario en donde el discurso y las prácticas de las competencias y las cualificaciones circulan con mayor fluidez y, en consecuencia es un punto de referencia vasto y rico. A éstas acuden los jóvenes que requieren formación inicial y quienes desean ingresar a trabajar luego de culminar la escuela obligatoria, permanecen por un periodo de tres años en formación dual, hasta cumplir los 18 años de edad. Cabe la comparación con la educación media técnica colombiana. Esta oferta de centros es diversa.

Las escuelas Berufsschule: a estas escuelas acuden los jóvenes en jornadas de tiempo completo en un promedio de uno a tres años con el propósito de prepararse para el empleo o la profesionalización inicial que les da cabida a la universidad.

Las escuelas Berufsaufbauschule: son escuelas de enseñanza complementaria que tienen el propósito de profundizar en la cultura general y en el aprendizaje profesional. Se programan en cursos de un año de duración (1.200 horas).

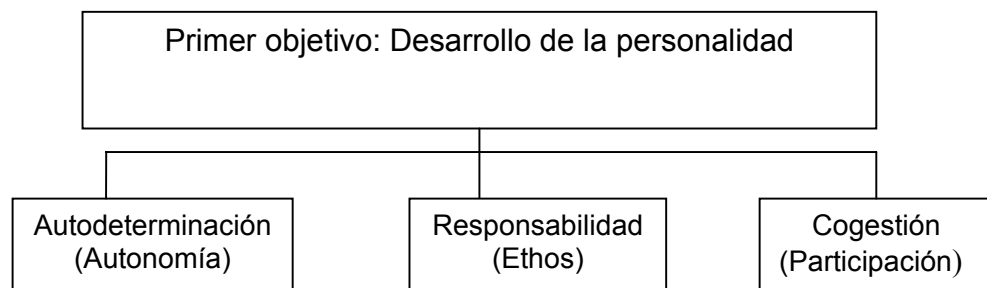
Tipos de Instituciones en la Educación Superior

- **Fachscule:** son las escuelas para quienes poseen un certificado de formación profesional inicial y desean avanzar y profundizar en un área durante dos años. El objetivo es formar mandos medios y supervisores.
- **Fachoberschule:** ofrecen formación general y técnica en dos cursos rápidos.
- **Berufliches gymnasium:** se acude a ellas con el propósito de obtener una cualificación profesional (sumatoria integrada de competencias), que además dan la posibilidad de ingresar a la universidad. Se programan en dos o cuatro cursos y para graduarse los estudiantes presentan una prueba basada en competencias.

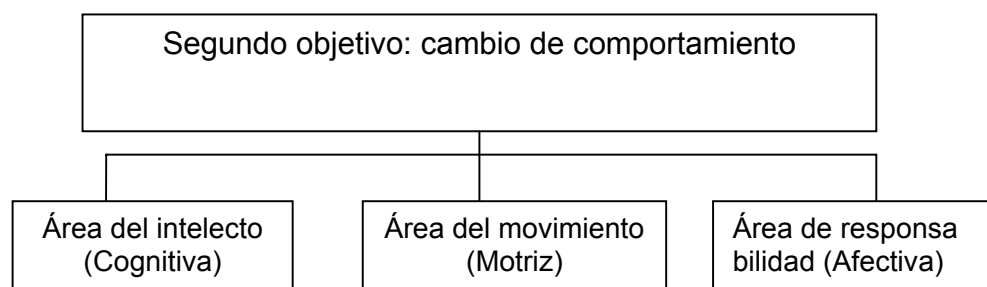
La inclusión de estas rápidas consideraciones con el propósito de tener elementos de juicio para comprender la propuesta de Bunk (1995) quien establece una relación entre la pedagogía y el trabajo como la fuente desde la cual se resume el significado de las competencias. Propone Punk que, antes de articular estos dos componentes, se analice si el trabajo opera como objeto, medio, principio o como forma de educación. A partir de estas posibilidades establece una disciplina denominada pedagogía del trabajo, definiendo al trabajo como objeto de la pedagogía, con estos acuerdos establece tres objetivos básicos a la pedagogía del trabajo.

Objetivos de la pedagogía del trabajo

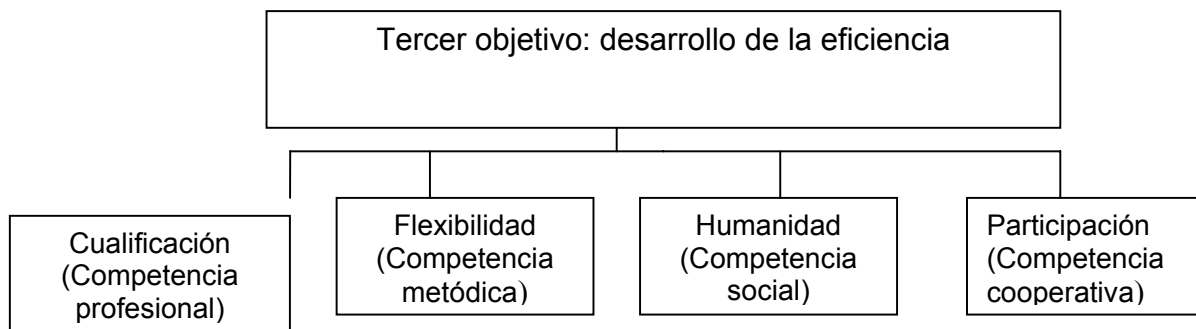
Primer objetivo: Desarrollo de la personalidad. Un ser con personalidad es aquel que evidencia en su actuar carácter, autonomía y gran responsabilidad, es decir es un ser con ética.



Segundo objetivo: cambio de comportamiento. Bunk afirma que el aprendizaje se expresa en el cambio de comportamiento, expresado en el intelecto, el movimiento y la responsabilidad



Tercer objetivo: cualificación



Enfatiza que este objetivo es básico para la formación del trabajador, entendiendo cualificación como el desarrollo de la eficiencia humana, de la cual desprende cuatro características básicas: cualificación, flexibilidad, humanidad y participación.

Al mundo educativo le asigna el papel de procurar en el alumno la adquisición de competencias, destrezas y aptitudes “el desarrollo de procesos de aprendizaje integrados, en los que además de competencias de especialista, se transmiten competencias humanas y socio políticas”

En el ámbito de la formación profesional y de la pedagogía del trabajo Gerhard Bunk define la competencia en relación con los sujetos que la poseen o que disponen de los conocimientos, destrezas y aptitudes para ejercer una profesión, resolviendo los problemas cotidianos internos y externos a la organización.

De acuerdo con Bunk, un verdadero trabajador, al igual que un usuario hablante de su lengua materna, se debe desempeñar en diversos roles, escenarios y situaciones con base en unas competencias técnicas, metodológicas, sociales,

cooperativas, enmarcadas en unos objetivos pedagógicos de carácter cognitivo, motriz, afectivo, de participación, de responsabilidad y de compromiso ético.

La educación, en todos los niveles, debería interpretar estas finalidades para posibilitar las competencias de acción. Bunk (1994) establece la siguiente taxonomía.

CONTENIDOS DE LAS COMPETENCIAS QUE CONFORMAN LA COMPETENCIA DE ACCIÓN			
Competencia técnica	Competencia metodológica	Competencia social	Competencia participativa
Conocimientos, destrezas, aptitudes	Procedimientos	Formas de comportamiento	Formas de organización
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trasciende los límites de la profesión, pero se relaciona con la profesión ▪ Amplía la profesión 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procedimiento de trabajo variable ▪ Solución adaptada a la situación. ▪ Resolución de problemas ▪ Pensamiento, trabajo, planificación, realización y control autónomos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Individuales: Disposición al trabajo. Capacidad de adaptación. Capacidad de intervención ▪ Interpersonales: Disposición a la cooperación. Honradez, Rectitud, Altruismo y Espíritu de equipo 	Capacidad de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinación ▪ Organización ▪ Relación ▪ Convicción ▪ Decisión ▪ Responsabilidad ▪ Dirección

Con base en esta sistematización de los componentes de las diferentes competencias, Bunk define las competencias de la siguiente manera:

Posee competencia técnica quien domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo y, los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

Posee competencia metodológica quien sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten. Quien encuentre de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.

Posee competencia social quien sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.

Posee competencia participativa quien sabe participar en la organización de su puesto de trabajo; que es capaz de decidir y está dispuesto a asumir responsabilidades.

El hilo conductor entre los planteamientos de Gerhard Bunk y Noam Chomsky es la evidencia o la forma en que se descubren las competencias; las actuaciones de los hombres evidencian o demuestran el desarrollo y adquisición de una competencia, es decir, son los hombres quienes poseen competencias no las organizaciones empresariales.

El desarrollo de la personalidad y el cambio de comportamiento son objetivos básicos que se evidencian en el intelecto, el movimiento y la responsabilidad.

Bunk los enmarca como el primero y segundo objetivos de la pedagogía. Un ciudadano con personalidad es aquel que evidencia en su actuar carácter, autonomía y gran responsabilidad, es decir es un ser con ética. Los presupuestos establecidos por la Norma sobre currículo determinan que se deben tener en cuenta:

Las dimensiones corporal, cognoscitiva, comunicativa, estética, espiritual y valorativa del desarrollo integral humano, de conformidad con la propuesta pedagógica que haya formulado la institución.

La atención de los factores que favorecen el pleno desarrollo humano de la personalidad del educando, como la capacidad para la toma de decisiones, el trabajo en equipo, el uso creativo del tiempo, el manejo de problemas y conflictos y la asunción de responsabilidades.

Bunk y otros teóricos introducen en Europa la noción de cualificación, entendida como el desarrollo de la eficiencia, evidenciable en cualificación, flexibilidad, humanidad y participación laboral. La fusión de los aprendizajes que ocurren en la educación desarrollaría la cualificación profesional, éstas se articulan con mayor dinamismo a la educación superior, técnica, tecnológica o a la formación para el trabajo.

Con un enfoque similar Le Boterf (1991) señala que la cualificación está constituida por un potencial de conocimientos, de capacidades y de competencias. Lo que significa que el concepto de cualificación envuelve o tiene, entre sus componentes la noción de competencia. Desde este punto de vista Le Boterf señala que la cualificación permite comprender y dominar una situación profesional específica, situarla en un entorno y en un conjunto de procesos de producción.

Incluye, por tanto, la capacidad de participar en la evolución de una situación de trabajo. Es transferible a otras situaciones de trabajo en el seno de la propia empresa o en otras diferentes. Están integradas por unos elementos, por un conjunto de saberes y aptitudes que conforman las competencias técnicas y sociales de la cualificación profesional. Este conjunto de saberes son:

Establece la siguiente taxonomía:

COMPETENCIA TÉCNICA	COMPETENCIA SOCIAL
Incluye cualificaciones “técnicas,” “funcionales” específicas de la profesión	Incluye las motivaciones, los valores, la capacidad de relación en un contexto social organizativo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los saberes (SABER) como conjunto de conocimientos generales o especializados tanto teóricos como científicos y técnicos ▪ Las técnicas (el SABER HACER) como dominios de métodos y técnicas en contextos específicos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las aptitudes de aprendizaje (SABER APRENDER) y formarse en la medida que las exigencias y las características de los empleos, las tecnologías y las organizaciones evolucionan y demandan una actualización permanente ▪ Las aptitudes sociales (SABER ESTAR o saber hacer social) como actitudes y comportamientos en el trabajo, con modos y maneras de actuar e interactuar. Estos comportamientos no pueden ser disociados de la motivación y la implicación en el trabajo

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las aptitudes de comunicación (HACER SABER), respondiendo a la actual necesidad de convertir a la empresa en verdadero lugar de aprendizaje, donde los sujetos que las constituyen sepan comunicarse entre ellos con eficacia.
--	--

Instituciones como el SENA, desde la década del 80, definieron tres objetivos, inspirados en esta concepción sobre la formación profesional, de la siguiente manera: aprender a aprender, aprender a ser y aprender a hacer.

El epicentro de estos aprendizajes es el hacer con el propósito de evidenciar que el conocimiento se refleja en la producción de bienes y objetos tecnológicos. Además a finales del 90, en el Estatuto de la Formación Profesional Integral (SENA 1997) definió la formación profesional así:

La formación profesional constituye un proceso educativo, teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida.

Estas mismas características están contempladas en las orientaciones curriculares de la educación básica nacional. Sin embargo, la Norma no ha posibilitado la construcción de escuelas que permitan el ejercicio de la responsabilidad, la autonomía y el manejo del conflicto.

La cotidianidad de la escuela ha generado prácticas recurrentes que desdeñan la posibilidad de adquirir estas competencias: factores como las relaciones de poder docente alumno, la cantidad de niños por aula, la violencia imperante en la calle y en la escuela son distractores reales que la educación debe asumir para responder con los dictámenes de la Norma sobre currículo.

El mundo del trabajo o la pedagogía del trabajo sugerido por Bunk, es un terreno muy poco explorado en la educación formal. La educación básica, media y la superior tienen gran responsabilidad en cuanto al desarrollo de la personalidad, el cambio del comportamiento y el desarrollo de la eficiencia en sus respectivos niveles. De modo hipotético, la autodeterminación, la responsabilidad y la cogestión anidan más en la básica primaria; el fortalecimiento de lo cognitivo, lo motórico y la responsabilidad anidan mejor en la básica secundaria; y el desarrollo de la competencia profesional, la metódica, la social y la cooperativa en la superior. Por supuesto que cada nivel tiene responsabilidad con cada uno de los tres objetivos, pero el énfasis en este orden daría mejor ordenamiento al proyecto de formación con base en competencias que circula en nuestro país.

2.4.5 El punto de vista de Leonard Mertens y la postura británica¹²

Leonard Mertens consultor empresarial holandés, quien ha estado asesorando a Méjico, República Dominicana y a otros países latinoamericanos en la implantación de modelos similares al británico, propuso (1996) la siguiente clasificación sobre las competencias:

2.4.5.1 Competencias de Fundamentación Básica

¹² Idem

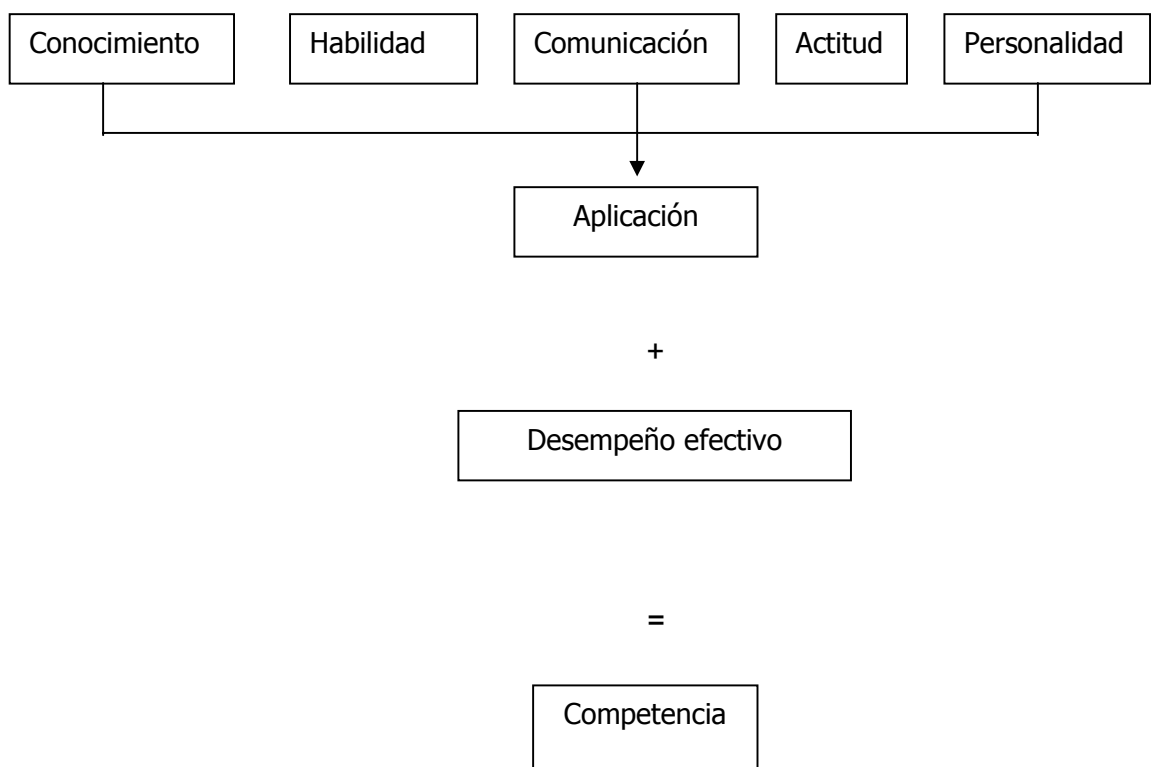
- **Habilidades básicas:** lectura, redacción, aritmética y matemáticas, expresión y capacidad de escuchar
- **Aptitudes analíticas:** pensar creativamente, tomar decisiones, solucionar problemas, procesar y organizar elementos visuales y otro tipo de información; saber aprender y razonar
- **Cualidades personales:** responsabilidad y autoestima, sociabilidad, gestión personal, integridad y honestidad.

Competencias transversales

- **Gestión de recursos:** tiempo, dinero; materiales y distribución; personal
- **Relaciones interpersonales:** participa como miembro de un equipo; enseña a otros; servicios a clientes y consumidores; despliega liderazgo; sabe negociar y trabajar con otras personas
- **Gestión de información:** busca y evalúa información; organiza y mantiene los sistemas de información; interpreta y comunica información; usa procesadoras para procesar información.
- **Comprensión sistémica:** comprende interrelaciones complejas, entiende sistemas; monitorea y corrige desempeño; mejora o diseña sistemas.
- **Dominio Tecnológico:** selecciona tecnologías; aplica tecnologías en la tarea; da mantenimiento y repara equipos

Mertens advierte que es complejo definir el término competencia, aclara entonces que su definición se enmarca en un escenario específico como la empresa o unidad productiva y no desde la educación ni del marco social en que se inserten. Desde este punto de vista, se pueden identificar dos enfoques de competencias laborales; a uno lo denomina estructural y a otro dinámico

2.4.5.2 Enfoque Estructural



- **Definición de competencia:** conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridas para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo.

Características:

Esta definición, afirma Mertens, no ofrece muchos elementos a los empresarios ni a los trabajadores, además de ser poco crítica, pero facilita la comunicación entre estas partes puesto que define el conjunto de atributos de un trabajador.

Mertens establece una relación entre los atributos y el resultado y desempeño requerido con el fin de facilitar el acercamiento entre el concepto de calificación y el de competencia. Afirma que tradicionalmente el término calificación ha sido entendido como el acervo de conocimientos y el desempeño esperado por la empresa. Agrega que el mejoramiento de los atributos del trabajador en tanto que este sea observado en la empresa, dependen del rendimiento global de la empresa. Para Mertens, el desempeño del individuo depende del desempeño del grupo, del proceso, del potencial financiero y económico de la empresa; en síntesis, el desempeño individual es un asunto del que da respuesta la estructura empresarial en la que se mueva el sujeto.

La competencia laboral, definida de esta manera, es la capacidad demostrada por una persona en un contexto empresarial determinado para lograr un resultado que puede o no convertirse en un logro efectivo, considerando que éste depende del conjunto global. Los resultados del trabajador son directamente proporcionales al de la empresa y viceversa.

2.4.5.3 Enfoque Dinámico

Las empresas no son organismos estáticos sino que dependen del contexto evolutivo del mercado que, según Mertens, está regulado por la siguiente tendencia hegemónica:

- a) Complejidad en los parámetros en cuanto a precio, calidad, diseño y servicios
- b) Apertura de mercados
- c) Mayor dinamismo en los mercados: cambio en los materiales, la organización, etc.
- d) Mayor exigencia entre los competidores en los parámetros de calidad

Frente a este panorama los empresarios tienen dos opciones: ingresar al proceso impulsados por una gestión de calidad o incorporar ventajas diferenciales dentro del mercado. Cualquiera sea la decisión, se requiere identificar las competencias claves de la empresa, en cuanto los aspectos tecnológicos, bases de conocimiento, formación y capacitación, sistemas de motivación, experiencia, capacidad de innovación, conocimiento del mercado, alianzas perdurables y mejoramiento del clima organizacional y laboral. La empresa deberá distinguir en cual o cuales de estos aspectos se destaca para saber sus competencias claves.

2.4.5.4 Interpretaciones sobre la propuesta de Mertens

No cabe duda de que Mertens ha desarrollado enfoques teórico prácticos sobre la formación por competencia y que ha buscado opciones diversas para interpretar las competencias de acuerdo con la dialéctica empresarial. Su evolución en cuanto interpretar las competencias laborales en un contexto más amplio abre un nuevo panorama para la definición y puesta en práctica de un modelo de formación de trabajadores que ingresó a Colombia (1996) con su primera versión en la cual destacaba la competencia centrada exclusivamente en el trabajador.

Si bien es cierto que la influencia más fuerte en la formación técnica y profesional en nuestros países se deriva, en parte, de esta clasificación y de la institucionalización que se ha logrado del modelo de formación basado en

competencias del Consejo Nacional de Cualificaciones Profesionales (NCVQ), existen posturas diversas de los europeos frente al proceso y al enfoque británico.

2.4.6 OFERTA EDUCATIVA NACIONAL								
	Preescolar 1-3 años	Básica (9 años)		Media (2 años)		Superior		
		Primaria 5 años	Secundaria 4 años	Técnica 1 año	Vocacio nal 1 año	Técni ca	Tecno lógica	Universi taria
FORMAL	Competencias lúdico estéticas	Competencias básicas (MEN)		Competen cias técnicas y sociales	Compet encias de apresta miento científic o y estético	Competencias estéticas, metodológicas, cooperativas, sociales, técnicas		
NO FORMAL	SENA: "Competencias para la vida Instituciones técnicas: y el trabajo" Empresa:							
INFORMAL	Empresas Cajas de Compensación Medios masivos: radio, prensa, TV, internet, etc.							

2.4.7 LA OFERTA EDUCATIVA NACIONAL

La oferta del servicio educativo en Colombia, (de acuerdo con la Ley 115 de 1994 o Ley General de Educación y con la Ley 30 de 1992 de Educación Superior, respectivamente) es la siguiente:

2.4.7.1 Educación Formal

- Preescolar: tres grados, mínimo un grado obligatorio;
- Educación básica: (nueve grados), conformada por la Básica primaria (5 grados), y la Básica secundaria (4 grados)
- Media académica y Media técnica: (grados 10 y 11).
- Educación superior: Instituciones técnicas profesionales, Instituciones Universitarias o escuelas tecnológicas; Universidades: pregrado y posgrado

2.4.7.2 Educación no formal

Está constituida por instituciones dedicadas a la formación para el trabajo y educación técnica. El factor común de éstas es que se regulan por instituciones ajenas al Ministerio de Educación y que ofrecen sus servicios a la población que va dejando la educación formal.

La Ley 115 en su artículo 37 señala que la educación no formal “promueve el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria”

2.4.7.3 Educación informal

Todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados, según la mencionada ley.

2.4.8 COMPETENCIAS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR¹³

Una de las críticas más fuertes a la legislación sobre la educación superior se dirige a la naturaleza, origen y estructuración de la Ley 30 de 1992, expedida con antelación a la Ley general de educación. La posterior reglamentación de la Ley 115 provocó rupturas con la educación superior, las normas difieren en la metodología, la estructura y los fines.

La ley 30¹⁴ señala que los campos de acción de la educación superior son: el de la técnica, la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte y la filosofía.

En el capítulo IV artículo 16 señala como instituciones de educación superior:

- a) Instituciones técnicas profesionales,
- b) Instituciones universitarias o escuelas tecnológicas,
- c) Universidades

La educación superior, tanto como la preescolar, aún no han ingresado al proceso de formación basado en competencias. Algunas instituciones técnicas y

¹³ idem

¹⁴ Ley 30 de 1992, capítulo III artículo 7

tecnológicas han iniciado el proceso de manera individual, al margen de los lineamientos institucionales de los entes reguladores.

La discusión sobre el tipo de competencias que le corresponde a la educación superior se deriva de las funciones, responsabilidades y objetivos que la Ley 30 le asigna a la educación superior en sus distintos niveles. Si se asume esta premisa, sería preciso identificar las competencias laborales o para el trabajo de la educación técnica y en la tecnológica; y las competencias científicas y tecnológicas y las de desempeño laboral para la educación universitaria.

Se destaca la necesidad de que la educación superior identifique las competencias tecnológicas, metodológicas, cooperativas, sociales y las competencias laborales o competencias para el trabajo.

2.4.8.1 Concepto de Competencias en el Examen del Estado para el Ingreso a la Educación Superior¹⁵

En el análisis general del concepto de competencias que se usa en la política de calidad para la educación superior en Colombia, se plantea que la estructura básica de este concepto radica en el desempeño de la persona en la resolución de problemas (saber hacer) empleando los referentes de diversas disciplinas (contexto). Este saber hacer, desde el marco del examen del estado para el ingreso a la educación superior, implica tres tipos de competencias: competencia interpretativa, competencia argumentativa y competencia propositiva.

¹⁵ TOBÓN, Sergio. (2006). Competencias en la Educación Superior, Políticas hacia la calidad. Bogotá: ECOE Ediciones. Primera edición.

Competencia Evaluada en el Examen	Descripción	Criterios
Competencia Interpretativa	Es la acción de comprender el sentido de un texto, un problema o un esquema. Corresponde al adecuado entendimiento de una fuente de información, pudiendo apreciar, seleccionar y valorar los hechos.	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciona y confronta los sentidos que circulan en un texto. - Implica tomar cierta posición sobre el texto. - Determina el sentido de acuerdo a las propias redes de significación que hay en el texto y no tanto el sentido que el autor ha asignado a éste.

Competencia Argumentativa	Es la acción de reconocer el planteamiento y la articulación de las razones que dan el sustento a una idea, a una propuesta, a una tesis, a la solución de un caso. Se busca que el estudiante se apropie de los sentidos que articulan un contexto o un discurso y encuentre los fundamentos lógicos que lo explican. La persona debe manejar una	<ul style="list-style-type: none"> - No es el conocimiento de las normas de convivencia para anticipar las posibles consecuencias de los actos. - No se necesita saber teoría moral para actuar éticamente, tal como escribió Kant. - Es explicar en detalle las afirmaciones y propuestas desde unos
---------------------------	--	--

	<p>estructura lógica que le permita reconocer la validez o falsedad de las proposiciones que contiene un texto o un discurso social</p>	<p>marcos contextuales de pertinencia y coherencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se argumenta con base en unos determinados referentes compartidos.
Competencia Propositiva	<p>Es la acción de plantear opciones o alternativas encaminadas a la solución de los problemas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Es romper con las normas establecidas de un discurso para dar lugar al surgimiento de significaciones nuevas que generen a su vez órdenes del discurso completamente inusitado. - Es un saber hacer que permite la creación de significaciones nuevas. - Consiste en plantear y resolver problemas en diferentes ámbitos disciplinares.

Fuente: ICFES – Hernández (1998)

2.4.8.2 Alcances y Prospectiva de la Formación profesional en Colombia

Las nuevas realidades económicas, sociales y políticas; la globalización; la proliferación extrema y plural de las profesiones, la progresiva reconversión de la economía nacional; la paradoja modernidad/postmodernidad; la innovación internacional, obligan a hacer transiciones y transacciones importantes con respecto al denominado “perfil” de quien se esta formando, independientemente de las determinaciones de la disciplinas o profesión.

El ingreso al siglo XXI está marcando la necesidad de un profesional capaz de relacionarse con la complejidad. Para ello, nuestros profesionales, además de poseer rigor y complejidad en el dominio de un campo del conocimiento, deberá tener un entendimiento del universo, de su país, de su región, de su cultura, de si mismos; deberán desarrollar una visión crítica y creativa frente a los procesos de generación y circulación del conocimiento que les permita valorar tanto los modelos matemáticos y experimentales propios de las ciencias básicas, como los modelos de la comprensión y de la acción social representativos de las ciencias sociales y humanas; poseer criterios de orden estético, rechazar en todas sus formas la falsedad; deberán tener la capacidad de pensar y escribir con claridad, argumentar racionalmente y hacer uso del lenguaje en el foro público, deberán comprender la diversidad cultural y el papel del arte, las religiones y la filosofía en el desarrollo del pensamiento humano, deberán poseer una segunda lengua y competencia para el manejo de nuevas tecnologías de manera que se facilite la conformación de redes y el intercambio y circulación de saberes a nivel nacional e internacional; deberán ser seres humanos de espíritu libre y mente abierta capaces de gozar, de expresar su afecto y de vivir relaciones con los otros basadas en el reconocimiento y el respeto.

La propuesta del desarrollo de un proceso de formación integral en la Universidad en Colombia implica, entonces, la formación de profesionales éticos, ciudadanos democráticos y equitativos, recreadores de su propia cultura; profesionales competentes, capaces de insertarse en los procesos de desarrollo científico y tecnológico del país y del mundo globalizado; profesionales investigadores idóneos para generar y circular el conocimiento conjugando lo universal y sus mediaciones locales, profesionales comprometidos con el desarrollo sociocultural del país y de su región.

La formación de profesionales centrada en el desarrollo de sus competencias requiere el incremento de prácticas que permitan fortalecer la capacidad de abstracción y el manejo de sistemas simbólicos, muchos de ellos altamente formalizados un pensamiento sistémico no reduccionista ni simplificador capaz de relacionar el todo con las partes, y aprehender los fenómenos complejos, sujetos a la incertidumbre y la indeterminación; la capacidad de experimentar y de someter a validación los saberes aprendidos; el trabajo en equipos inter y transdisciplinarios con espíritu de cooperación que permita miradas más holísticas y complejas sobre los fenómenos.

Por lo tanto, se hace necesario que los estándares de calidad para la creación y funcionamiento de programas permitan articular las prácticas de formación de las instituciones con los intereses locales, regionales y nacionales.

2.5 CINCO EJES EN LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS¹⁶

Desde una perspectiva amplia y compleja, la formación de competencias no es responsabilidad solamente de las instituciones educativas, sino también de la sociedad, del sector laboral - empresarial, de la familia y de la persona humana.

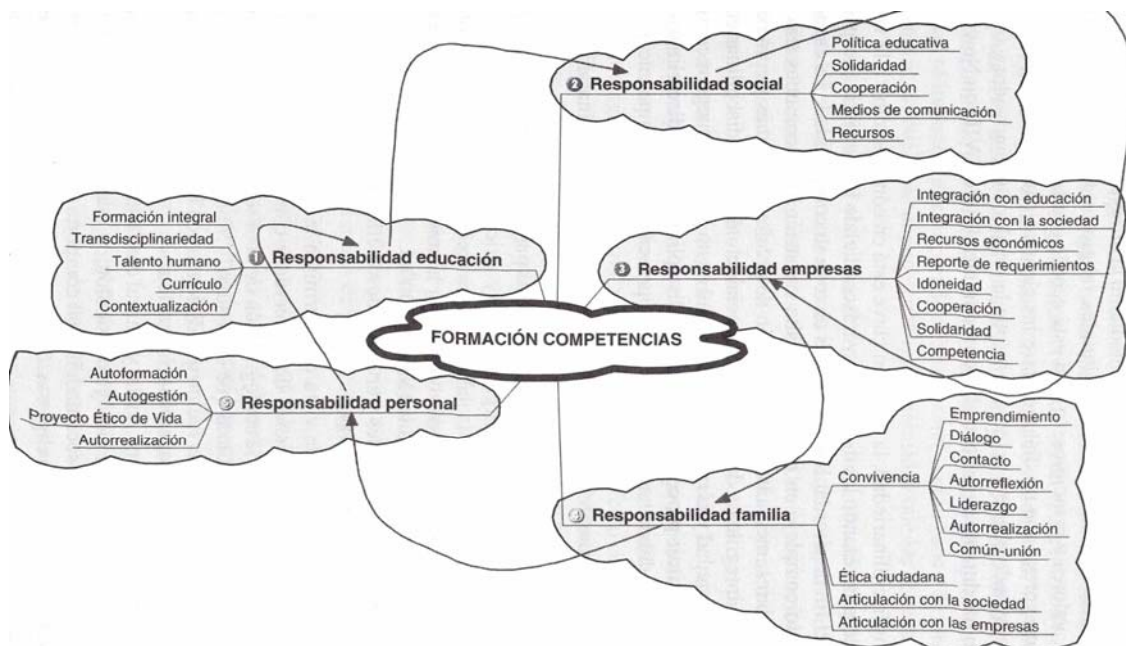
Miremos en detalle cada uno de estos cinco ejes necesarios para formar personas idóneas:

- Responsabilidad de las instituciones educativas: consiste en implementar procesos pedagógicos y didácticos de calidad, con recursos suficientes, autovaloración continua basada en estándares de calidad y talento humano capacitado para tal propósito (directivos y docentes).
- Responsabilidad social: es la promoción de una cultura de formación del talento humano con idoneidad, fortaleciendo los valores de solidaridad y cooperación, incidiendo en los medios de comunicación y aportando los recursos económicos necesarios en este propósito.
- Responsabilidad del sector laboral-empresarial-económico: consiste en participar activamente en la formación de competencias mediante su integración con el sistema educativo y social.
- Responsabilidad de la familia: consiste en formar a sus miembros en valores de convivencia y respeto, así como en habilidades básicas de pensamiento (Tobón y Fernández, 2004).

¹⁶ SENGE, Peter.(1.994) La Quinta Disciplina. Bogotá: Ecoe Ediciones

- Responsabilidad personal: es la formación de las propias competencias desde la autogestión del proyecto ético de vida.

Respecto al término competencia, es necesario aclarar que no se trata del acto de competir con otros ni se trata de la competitividad en el ámbito del mercado; se trata de un saber-hacer que todo sujeto porta en un determinado campo, que siempre es diferente en cada sujeto y en cada momento y que sólo es posible identificar en la acción misma; se trata de un dominio y de un acumulado de experiencias de distinto tipo, que le ayuda al sujeto a desenvolverse en la vida práctica y a construir horizonte social, siempre en relación con el otro.



2.6 CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

Las competencias también pueden clasificarse en laborales y profesionales.

Las primeras son propias de obreros calificados, se forman mediante estudios técnicos de educación para el trabajo y se aplican en labores muy específicas; las segundas, en cambio, son exclusivas de profesionales que han realizado estudios de educación superior (tecnológica o profesional) y se caracterizan por su alta flexibilidad y amplitud, así como por el abordaje de imprevistos y el afrontamiento de problemas de alto nivel de complejidad.

Una de las clasificaciones más extendidas consiste en dividir las competencias en competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas (Vargas, 1999a, 1999b). A continuación se describe cada una de estas clases.

2.6.1 COMPETENCIAS BÁSICAS

Son las competencias fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral. Estas competencias se caracterizan por:

1. Constituyen la base sobre la cual se forman los demás tipos de competencias.
2. Se forman en la educación básica y media.
3. Posibilitan analizar, comprender y resolver problemas de la vida cotidiana.
4. Constituyen un eje central en el procesamiento de la información de cualquier tipo. (Ver anexo 2)

2.6.1.1 Competencias Básicas Cognitivas

Dentro de las competencias básicas hay un tipo especial que son las competencias cognitivas de procesamiento de información. En Colombia, por ejemplo, este es el modelo que predomina en la educación. Al respecto, se han establecido tres competencias básicas: interpretativa, argumentativa y propositiva (véase la Anexo 3). Este modelo surgió a partir de la transformación de los exámenes de estado requeridos para el ingreso a la educación superior por medio del enfoque de las competencias (Hernández, Rocha y Verano, 1998). Desde tales exámenes, el modelo se extendió a los distintos niveles y tipos de educación: básica, media académica, media técnica, técnica, superior y continua. El manejo de este enfoque consiste en relacionar los contenidos disciplinares y transdisciplinares con cada una de estas competencias básicas.

2.6.1.2 Competencias Genéricas

Son aquellas competencias comunes a varias ocupaciones o profesiones. Por ejemplo, los profesionales de áreas tales como la administración de empresas, la contaduría y la economía comparten un conjunto de competencias genéricas tales como: análisis financiero y gestión empresarial. Este tema comienza a ser de gran importancia en la educación universitaria, la cual debe formar en los estudiantes competencias genéricas que les permitan afrontar los continuos cambios del quehacer profesional (Corominas, 2001).

Las competencias genéricas se caracterizan por:

1. Aumentan las posibilidades de empleabilidad, al permitirle a las personas cambiar fácilmente de un trabajo a otro;
2. Favorecen la gestión, consecución y conservación del empleo;

3. Permiten la adaptación a diferentes entornos laborales, requisito esencial para afrontar los constantes cambios en el trabajo dados por la competencia, la crisis económica y la globalización;
4. No están ligadas a una ocupación en particular;
5. Se adquieren mediante procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje;
6. Su adquisición y desempeño puede evaluarse de manera rigurosa. De aquí que uno de los retos de la educación actual sea la formación de habilidades generales y amplias (SCANS, 1992). (Ver anexo 4)

2.6.1.3 Competencias Específicas

Son aquellas competencias propias de una determinada ocupación o profesión. Tienen un alto grado de especialización, así como procesos educativos específicos, generalmente llevados a cabo en programas técnicos, de formación para el trabajo y en educación superior. Tales competencias difieren de las competencias que debe poseer un médico idóneo, tales como el chequeo de los signos vitales, el diagnóstico de la salud - enfermedad y la implementación de tratamientos pertinentes a las diversas enfermedades.

2.6.2 COMPETENCIAS LABORALES

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva

en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguren la calidad en el logro de los resultados.¹³

Las competencias laborales son un punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto muestran qué se debe formar en los trabajadores y los desempeños que éstos deben alcanzar en el espacio laboral. El surgimiento de la gestión por competencia laboral en la empresa, obedece en parte a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo.

El concepto de competencia laboral se acuñó primero en los países industrializados a partir de la necesidad de formar personas para responder a los cambios tecnológicos, organizaciones y, en general, a la demanda de un nuevo mercado laboral. A su vez en los países en desarrollo su aplicación ha estado asociada al mejoramiento de los sistemas de formación para lograr un mayor equilibrio entre las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general.

La competencia laboral es una pieza central de un enfoque central de formación que, desde su diseño y operación, conecta el mundo del trabajo y la sociedad con la educación, centrando su atención en el mejoramiento del capital humano como fuente principal de innovación, conocimiento, diferenciación y competitividad.

¹³ (Ministerio de Educación Nacional, “Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas”, Agosto de 2003)

2.6.2.1 Características de las competencias laborales¹⁷

Genéricas	No están ligadas a una ocupación particular
Transversales	Son necesarias en todo tipo de empleo
Transferible	Se adquieren en procesos de enseñanza aprendizaje
Generativas	Permiten el desarrollo continuo de nuevas capacidades
Mensurables	Su adquisición y desempeño es evaluable

Las competencias laborales generales cobran especial importancia en la actualidad en virtud de los cambios que se han dado en la organización del trabajo. Las organizaciones actualmente exigen mayor coordinación entre las personas para emprender acciones, orientación al servicio y al mejoramiento continuo, capacidad para enfrentar cambios, anticiparse a las situaciones y crear alternativas novedosas para la solución de problemas.

Varios estudios nacionales e internacionales han permitido identificar algunas competencias laborales generales que el sector productivo ha considerado fundamentales para que las personas puedan ingresar y adaptarse a un ambiente productivo, relacionarse adecuadamente con otros y con los recursos disponibles y aprender sobre su trabajo. El siguiente cuadro presenta una síntesis de esos hallazgos:

2.6.2.2 Competencias Laborales Generales¹⁸

Intelectuales	Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la
----------------------	---

¹⁷ Ibidem

¹⁸ Ibidem

	toma de decisiones y la creatividad.
Personales	Condiciones del individuo que le permiten actuar adecuadamente en un espacio productivo, aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamiento social y universalmente aceptados. Aquí se incluyen la inteligencia emocional y la ética.
Interpersonales	Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
Organizacionales	Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros.
Tecnológicas	Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos y métodos), y para encontrar soluciones prácticas. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.
Empresariales para la generación de empresa	o Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como la identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras.

2.6.3 COMPETENCIAS PROFESIONALES

Dentro de las competencias laborales se encuentran las profesionales, aquellas que posibilitan desempeños flexibles, creativos y competitivos en un campo profesional específico, e impulsan el mejoramiento continuo del ser, del saber y del hacer. Éstas deben potenciar y hacer posibles desempeños competitivos, flexibles y creativos, y deben preparar al individuo para la profesión, la sociedad, la familia y también opera el trabajo, pero no exclusivamente para éste. El profesional de hoy tiene una alta probabilidad de verse obligado a asumir distintas ocupaciones a lo largo de su vida en las que habrá de demostrar desempeños competitivos; necesitará ser consciente de sus conocimientos y de la forma de ponerlos en práctica en tareas y ocupaciones complejas y cambiantes. El reto es pasar, como dice R.B. Dilts, de una “competencia inconsciente”, es decir, saber hacer sin saber cómo se hace, a una “competencia consciente”, esto es, saber hacer y saber cómo se hace, a lo que se agrega que, como profesional, debe saber porqué se hace así y estar en capacidad de proponer nuevas formas de hacerlo (futuras normas de desempeño laboral). Para impulsar el necesario cambio de cultura, las competencias profesionales, pueden considerar modelos orientados a la metacognición (conocimiento de lo que se conoce y de cómo se conoce) y a la metacompetencia, entendida como la posibilidad de uso y desarrollo continuo de sus propias competencias. La metacognición es la base para orientar el “aprender a aprender” y lograr la responsabilidad del individuo por su propio aprendizaje y adaptación permanentes¹⁹.

¹⁹ Revista Educación Superior No. 5 Octubre – Diciembre de 2005. Ministerio de Educación Nacional

2.6.4 FORMACIÓN DE COMPETENCIAS

Tanto la noción de formación como los estándares de calidad para la creación y funcionamiento de los programas en la educación superior han sido afectados por la convergencia que, en las últimas décadas, se ha comenzado a tener en el campo internacional con el concepto de competencia. Este concepto, propio de las ciencias sociales, ha producido, de una u otra manera, nuevas percepciones sobre las prácticas de formación en sus diferentes dimensiones y niveles y ha dado origen a nuevos contextos de interacción social en la relación pedagógica. La noción de competencia ha dado lugar a otras lógicas del conocimiento, a otras lógicas relacionadas con el acceso a éste y ha introducido nuevas modalidades de formación.

Entenderemos por formación, al conjunto de prácticas junto con sus principios, reglas y medios o instrumentos mediante los cuales se producen en los sujetos diferentes desarrollo de sus competencias.

En la educación superior la formación debiera orientarse fundamentalmente al desarrollo de competencias cognitivas y socioafectivas, esto es a la capacidad para el manejo del conocimiento en todas sus dimensiones y de las relaciones sociales o de interacción en diferentes formas y en diferentes niveles y contextos. Dependiendo del nivel de manejo del conocimiento o de la relación social, podemos distinguir, en la formación, el desarrollo de dos tipos de competencias: competencias simples y competencias complejas.²⁰

Las competencias simples son aquellas que implican un bajo nivel de abstracción y de relación por parte de quien aprende. Estas incluyen conocimiento factual,

²⁰ La Formación Académica y la Práctica Pedagógica. Bogotá, Icfes, 1998, 2 edición.

comprensión de conceptos primarios de bajo nivel, aprendizaje de información y aplicaciones simples.

Las competencias cognitivas complejas implican conocimientos cuyo aprendizaje requiere un alto nivel de abstracción. Las competencias complejas presuponen el manejo de conceptos de alto nivel, y la capacidad de hacer previsiones, de generar hipótesis, de reconocer contextos críticos, de descubrimiento y de aplicación. Incluyen también la capacidad de aplicar nuevos conceptos nuevas situaciones y, con respecto a la investigación por ejemplo, la capacidad de interpretar datos en un alto nivel de complejidad, así como formular y construir problemas e hipótesis.

Al lado de las competencias cognitivas es posible desarrollar en el sujeto lo que se denomina competencias socioafectivas, que comprenden actitudes y disposiciones personales y profesionales. Así, por ejemplo, la participación, la responsabilidad, la tolerancia constituirían un sistema complejo de competencias que regularían el comportamiento o desempeño del sujeto en las relaciones de interacción.

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 de lenguaje internalizados que regulan los procesos comunicativos de los sujetos.

Las formulaciones anteriores nos permiten considerar que las competencias tienen una relación en diferentes niveles con estructuras de saber y con modalidades de saber hacer, esto es, con el “saber qué” y con el “saber cómo”,

que se va estructurando en el sistema cognitivo en múltiples contextos de interacción.

La sociedad moderna demanda que la educación superior desarrolle en los estudiantes las competencias necesarias para actuar efectivamente en diversos escenarios sociales. Pero esta consideración puede significar cosas diferentes. Puede significar el desarrollo de habilidades operativas de diferentes niveles propias de los requerimientos y las tareas laborales inmediatos (“saber cómo”) o puede significar el fortalecimiento y desarrollo de la capacidad de los estudiantes para acceder a diferentes formas de conocimiento y de acción o práctica social en forma comprensiva, reflexiva y crítica, socializada y participativa, mediante diversos medios, lo que equivaldría a generar en el sujeto una articulación interdependencia entre el saber qué y el saber cómo (“saber qué” < - > “saber cómo” < - > “contextos de interacción”).

Frente a la necesidad de hacer de la formación en la educación superior en Colombia un escenario para el desarrollo permanente del conocimiento y un escenario para la reflexión crítica y para la construcción de nuevos principios sociales inspirados en la democracia, la participación y la tolerancia, es necesario que la formación trascienda los marcos del “saber qué” y el “saber cómo”, y que articule ambos tipos de saber tanto en el desarrollo de competencias cognitivas como en el de competencias socioafectivas. Sólo de esta manera se podrá atender la reducción que se ha hecho de la formación en la universidad, en particular, y en la educación superior en general, ya sea el desarrollo de la competencia académica (“saber qué”) o el desarrollo de competencias operativas ligadas meramente a las actuaciones simples o complejas para el campo laboral (“saber cómo”).

Es a partir de este punto de vista, que es posible formular una vía alternativa que para el desarrollo de las competencias de los futuros profesionales tenga efectivamente una articulación de los diferentes saberes y prácticas con sus usos en los contextos más críticos que nos plantea la realidad colombiana. En este sentido, la formación y el desarrollo de competencias de los futuros profesionales del país deben favorecer prioritariamente:

- a. La reflexión sistemática y crítica sobre el aprendizaje de conocimientos y prácticas, que incluya reflexión sobre el propio aprendizaje.
- b. La interpretación permanente del aprendizaje en situaciones contextualizadas en oposición al aprendizaje en situaciones ideales y descontextualizadas de los problemas propios del estudiante y de sus futuros espacios de acción o ejercicio profesional.
- c. El desarrollo de la capacidad de someter a juicio los argumentos racionales, aun los propios, esto es, el desarrollo de la competencia metacrítica.
- d. La capacidad de apertura a diferentes formas de análisis, conocimiento, argumentación e investigación.
- e. La capacidad de apertura al diálogo permanente para favorecer el desarrollo de la competencia dialógica.
- f. La capacidad de aprender por sí mismo como medio para favorecer la autonomía intelectual y el crecimiento personal.
- g. La capacidad de analizar las implicaciones sociales, políticas, económicas, de su propia profesión y asumir críticamente posturas alternativas que favorezcan tanto a la persona como a la colectividad.

En este sentido, el desarrollo de competencias tiene una relación directa con las formas de interacción que se activan en los diferentes contextos de aprendizaje y que, por lo tanto, afectan la organización del conocimiento y las relaciones

sociales (prácticas pedagógicas). No podemos pretender una formación centrada en competencias que no afecten la organización y estructura curricular de los programas de formación y de sus bases institucionales. Los programas de formación deben velar por la generación y desarrollo de competencias complejas de sus estudiantes. El desarrollo de ésta debe estar inspirado en unos fines de la educación ligados al crecimiento de los sujetos en sus niveles individual, social y político, que les favorezcan el acceso tanto a los medios de comprensión de problemas múltiples y diversos como a los medios de participación social y política en el momento histórico que le corresponde vivir.

2.7 LA PASANTÍA

El Consejo de Facultad de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas ha considerado a través de un acuerdo adoptar la Pasantía como opción de trabajo de grado de los estudiantes del programa de Contaduría Pública.

Se entiende por pasantía la ejecución de un plan de trabajo previamente determinado por el estudiante en las áreas: contable, financiera, de control, tributaria, administrativa o económica de una empresa determinada. El estudiante aspirante a Pasantía debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Presentar solicitud escrita individual ante el comité de proyectos.
- Haber cursado y aprobado todas las asignaturas hasta Noveno Semestre Jornada Diurna y XI Semestre Jornada Nocturna.

Comité de Pasantías:

Se encuentra constituido el Comité como organismo rector de los procesos de ejecución de proyectos de Pasantía y de Investigación. Este comité se encuentra conformado por:

- El Director de Programa de Contaduría de la Jornada Diurna
- El Director de Programa de Contaduría de la Jornada Nocturna
- El Coordinador de Pasantías
- El Asesor de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.
- Un profesor titular de proyectos.
- Un representante de los estudiantes seleccionado por los estudiantes de los últimos tres semestres del programa diurno y nocturno para un período de un año.

Se designará un docente coordinador de pasantías de tiempo completo (de planta o contrato especial), para coordinar las relaciones con las empresas y hacer el seguimiento y control de los estudiantes en las actividades propias de los proyectos de grado. Así mismo la dirección del programa solicitará la conformación de un grupo de asesores, del cual formará parte un docente de cada una de las áreas objeto de la pasantía.

Cualquiera que sea la entidad interesada en vincular pasantes, enviará por escrito al comité de proyectos una solicitud que contenga por escrito los siguientes puntos:

- Nombre y actividad de la organización.
- Nombre y cargo del funcionario que solicita la pasantía.
- Nombre y cargo del funcionario que tendrá a cargo el pasante.
- Objetivos específicos de la pasantía.

- Perfil requerido del pasante.
- Condiciones económicas, laborales y físicas, bajo las cuales se desarrollará la pasantía.
- Lugar y fecha de iniciación.

El funcionario a cargo del pasante deberá asumir la responsabilidad de asesorar y dirigir al estudiante en la ejecución del trabajo y deberá presentar, al final de la pasantía al comité de proyectos, un concepto escrito sobre el resultado del trabajo con nota evaluatoria en escala de uno a cinco.

El Programa de Contaduría ha establecido en forma permanente convenios con diferentes estamentos del sector privado o público del Departamento del Quindío, que actualmente se encuentran vigentes, y a través del Comité de Proyectos realizará y aprobará las solicitudes de las empresas y seleccionará los estudiantes que más se ajusten al perfil solicitado, de conformidad con los siguientes criterios:

- Aporte al conocimiento y aplicación de la disciplina respectiva y a la formación integral del pasante.
- Estudio del perfil solicitado por la empresa y el rendimiento académico y hoja de vida de los posibles candidatos a la pasantía solicitada.
- Disponibilidad de aspirantes para realizar la pasantía
- Condiciones económicas, laborales y físicas que ofrece la empresa contratante.

El tiempo de duración de la pasantía no podrá ser inferior a un semestre académico.

El estudiante solicitante de pasantía recibirá autorización del comité de proyectos para iniciar su proceso y tendrá un plazo máximo de un mes calendario para presentar el proyecto especificando:

- Título del trabajo
- Justificación
- Definición del problema
- Marco conceptual
- Objetivos
- Aspectos metodológicos
- Cronograma
- Recursos
- Bibliografía

Dependiendo del grado de complejidad y amplitud del tema se podrá aprobar hasta dos estudiantes para la realización del proyecto de pasantía. El Comité considerará solicitudes que sobrepasen ese tope.

El proyecto de pasantía deberá ser aprobado por el comité de proyectos para lo cual podrá pedir concepto escrito a un profesor del área correspondiente.

La ejecución del proyecto de pasantía se hará en el espacio académico denominado PROYECTO DE GRADO.

Son obligaciones del pasante:

- Presentar el proyecto de pasantía dentro de los términos establecidos

- Presentar al comité de proyectos un informe parcial y un informe final sobre los desarrollos que se realicen en cumplimiento del plan de trabajo, presentado y aprobado
- Cumplir los compromisos adquiridos con la empresa, y, entre ellos, entregar al final del proceso el correspondiente informe final.

El informe final deberá cumplir con las normas ICONTEC y además deberá contener:

- Título del trabajo
- Justificación
- Definición del problema
- Marco conceptual
- Objetivos
- Aspectos metodológicos
- Presentación de resultados
- Bibliografía

La evaluación de la pasantía se llevará a cabo de la siguiente manera:

- Concepto metodológico dado por un docente del área de investigaciones sobre un informe parcial que deberá entregar el pasante y que servirá para retroalimentar y orientar al alumno.
- Concepto escrito del funcionario a cargo del estudiante en la empresa donde realizó la pasantía. La calificación cualitativa dada será cuantificada por el comité de proyectos según parámetros por él establecidos
- Informe final que deberá ser sustentado por el pasante ante un jurado conformado por tres docentes seleccionados por el comité de proyectos.

En el fallo que debe dar el jurado y que tendrá un valor del 100%, se considerará tanto el concepto metodológico como el emitido por el funcionario de la empresa donde se hizo la pasantía.

Sanciones:

- El incumplimiento de lo pactado por cualquiera de las partes, dará lugar a la terminación de la pasantía.
- El retiro de la empresa, sin previa autorización del docente coordinador, se sancionará con la suspensión de la pasantía.
- La violación de las normas o reglamentos de la empresa, o la demostración de incompetencia, se sancionarán con suspensión de la pasantía.

2.8 MARCO CONCEPTUAL

A continuación definiremos algunos de los conceptos más utilizados en la presente investigación:

- **Competencias:** son una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas, que combinan aspectos tales como actitudes, valores, conocimientos y habilidades con las actividades a desempeñar
- **Competencia Laboral:** Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y refleja los conocimientos, habilidades y destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.”

- **Competencia profesional:** conjunto de 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 laboral y en la organización del trabajo

- **Educación:** (del latín "educare") puede definirse como:* El proceso bidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. La educación no sólo se produce a través de la palabra, está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes.* El proceso de inculcación / asimilación cultural, moral y conductual

- **Conocimiento:** es un conjunto de datos sobre hechos, verdades o de información ganada a través de la experiencia o del aprendizaje (a posteriori), o a través de introspección (a priori). El conocimiento es una apreciación de la posesión de múltiples datos interrelacionados que por si solos poseen menor valor cualitativo.

- **Currículo:** Conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el proyecto educativo institucional. (Ley General de Educación de Colombia. Artículo 76).

- **Formación:** Adquirir una persona desarrollo y actitud en lo físico y en lo moral

- **Cognitivo:** Proceso exclusivamente intelectual que precede al aprendizaje, las capacidades cognitivas solo se aprecian en la acción, es decir primero se

procesa información y después se analiza, se argumenta, se comprende y se produce nuevos enfoques. El desarrollo de lo cognitivo en el alumno debe ser el centro del proceso de enseñanza por parte del docente.

- **Aprendizaje:** Proceso por medio del cual la persona se apropia del conocimiento, en sus distintas dimensiones: conceptos, procedimientos, actitudes y valores.
- **Actitud:** Es el grado de inclinación hacia un objeto social determinado, dado por los sentimientos, pensamientos y comportamientos hacia el mismo. Predisposición positiva o negativa hacia algo o alguien, se compone de 3 partes: lo afectivo, cognitivo y lo conductual.
- **Habilidades:** Desde la perspectiva social: Es la capacidad de solucionar problemas de manera eficaz y eficiente en un tiempo determinado. Desde la perspectiva pedagógica: Es la capacidad de resolver problemas utilizando el conocimiento, desde tres perspectivas reciprocas: saber (organización y sistematización de ideas), saber hacer (secuenciación ordenada de una para una resolución práctica)y saber ser(demostración de actitudes y valores positivos)

Es la capacidad de individuo de realizar actividades en un tiempo corto, se relaciona mucho con la destreza que es algo innato que tiene por ser hereditario.

- **Proceso:** Un proceso (del latín processus) es un conjunto de actividades o eventos que se realizan o suceden con un determinado fin. Este término tiene significados diferentes según la rama de la ciencia o la técnica en que se utilice.

- **Desempeño:** Se define desempeño como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo.

- **Capacitación:** proceso mediante el cual el alumno adquiere conceptos, procedimientos, informaciones, etc., que van a permitir su desempeño en una actividad determinada o en la construcción de algo

- **Valores:** alcance de la significación o importancia de una cosa.

- **Logros:** conseguir lo que se intenta o desea.

- **Destrezas:** habilidad con que se hace una cosa.

- **Aptitudes:** cualidad que hace que un objeto sea apto para cierto fin

- **Pasantía:** Período de complementación de la enseñanza formal en actividades afines a ésta, en el ámbito empresarial.

2.9 MARCO REFERENCIAL

2.9.1 VISIÓN, MISIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO

El Plan de Desarrollo Institucional, considera los siguientes elementos que se constituyen en directrices comunes para todas las unidades académicas de la institución y que orientan necesariamente los proyectos educativos de las facultades y de sus programas. Estos son:

MISIÓN

“La Universidad del Quindío educa personas íntegras con capacidad de liderazgo, genera y aplica conocimiento en el entorno social, con fundamento en principios pedagógicos y administrativos que garantizan la formación integral, la consolidación de grupos de investigación y redes de cooperación, la exploración de las necesidades y posibilidades del territorio, interactuando con los actores del desarrollo social, con equidad y máxima cobertura, en un proceso constante de mejoramiento de la calidad y en ejercicio de la autonomía universitaria, con el objeto de obtener capacidad de cambio, una sólida base de conocimiento científico, la consolidación de la cultura y el desarrollo de competencias productivas y de gestión ambiental, para el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad”.

VISIÓN

“La Universidad del Quindío en el año 2015 será reconocida internacionalmente como una institución de alta calidad académica y excelencia en sus proyectos

educativos, de investigación y proyección social, para responder a los desafíos, sueños y compromisos con la sociedad, en un ambiente democrático, humanístico, cultural, estético y científico de permanente diálogo social con los actores comprometidos con el desarrollo sostenible regional y nacional”.

Los principios que rigen las acciones de la Universidad y sus miembros son:

- Autonomía universitaria
- Responsabilidad social
- Cooperación
- Excelencia académica y calidad
- Internacionalización
- Planeación
- Sostenibilidad ambiental
- Democracia, participación y comunicación
- Libertad de conciencia e ideologías
- Libertad de cátedra, de elección y aprendizaje

Ejes estratégicos: La Universidad del Quindío centra su visión y misión en tres grandes ejes instrumentales: excelencia académica, proyección social y gestión de la calidad.

La excelencia académica comprende los siguientes aspectos y programas:

- a. El desarrollo pedagógico,
- b. La gestión de la calidad curricular,
- c. El desarrollo de servicios educativos para la formación del talento humano,
- d. La redefinición de la modalidad a distancia,
- e. El desarrollo de la investigación,

- f. La adquisición de instrumentos didácticos, tecnología y medios informáticos,
- g. La cualificación de docentes, investigadores y administrativos, y
- h. La gestión de la acreditación de la calidad de la educación.

La proyección social comprende los siguientes aspectos y programas:

- a. Procedimientos administrativos y construcción de políticas institucionales para la proyección social (programa Proyección Social),
- b. La cooperación con el egresado,
- c. La difusión y comunicación de la misión y logros de la Universidad,
- d. El desarrollo regional, e) la gestión ambiental y
- e. La gestión internacional.

La gestión de la calidad comprende:

- a. La construcción de identidad, compromisos y sentido de pertenencia,
- b. El bienestar de la comunidad universitaria,
- c. La planeación, evaluación y seguimiento de la actividad educadora,
- d. La concepción y desarrollo de una estructura orgánica institucional acorde con la visión, PEI, PDI
- e. El desarrollo, uso y optimización de la planta física,
- f. El desarrollo administrativo y la descentralización,
- g. La ampliación y optimización de la planta de personal docente y administrativa, h) la generación de recursos y gestión financiera.

2.9.2 PROYECTO EDUCATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS 2003-2007²¹

MISIÓN

“Formar talento humano en las áreas económicas y administrativas con idoneidad profesional basada en criterios éticos, críticos y competitivos, con actitud de aprendizaje permanente, capaces de responder a los retos del futuro, y mediante procesos de investigación y proyección social, proponer alternativas de solución que conlleven al desarrollo económico y social del país y a la construcción de una sociedad más justa”.

VISIÓN

“En el año 2.007 la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad del Quindío será líder en la formación de profesionales en las áreas económicas y administrativas. Destacada a nivel nacional en procesos académicos de investigación y de proyección social promoviendo alternativas de solución a los problemas económicos y sociales de la región y el país”.

2.9.2.1 EL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA

MISIÓN

Formar profesionales íntegros, críticos, reflexivos, altamente calificados y reconocidos en el ámbito nacional; que satisfagan con competencia el mercado ocupacional y contribuyan al desarrollo económico y social del país;

²¹ Proyecto Educativo de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Documento, Universidad el Quindío, Armenia, 2002.

comprometidos con los profundos cambios requeridos por la sociedad y mediante el desarrollo de la docencia, la investigación y la proyección social interactuando permanentemente con su entorno, apoyados en modernas y avanzadas estrategias pedagógicas, tecnológicas y científicas.

VISIÓN

El programa de Contaduría Pública tiene como propósito fundamental, contribuir a la formación de profesionales íntegros, altamente calificados, reconocidos a nivel nacional e internacional, competentes en el mercado ocupacional, el desarrollo económico y social del país, comprometidos con los profundos cambios que requiere la sociedad a través de estrategias de docencia, investigación y proyección social, apoyados en la interacción de todos los actores anteriores, los desarrollos tecnológicos y científicos avanzados y un recurso humano altamente calificado.

EL PENSUM ACADÉMICO

El plan vigente está expresado en créditos académicos y responde a la política curricular expedida por la universidad en el Acuerdo 018 de Diciembre de 2003 del Consejo Académico.

La estructura está soportada en asignaturas agrupadas en las áreas contable, financiera, de control, tributaria, administrativa, económica, jurídica, matemática, de sistemas y humanística.

LA PROYECCIÓN SOCIAL

Desde el año 1999, un alto porcentaje de los trabajos de grado de los alumnos constituyen pasantías que pretenden resolver problemas prácticos en las empresas

mediante el diseño de sistemas de información contable, de costos, de control interno, etc.

A partir del año 2003 se implementó un espacio académico de práctica empresarial que ha permitido coadyuvar al mejoramiento de los procesos contables y de control.

PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS Y DIDÁCTICOS

En el propósito de mantener nuestro programa fundado en principios pedagógicos que respondan de la mejor manera a los requerimientos actuales de la educación, se adquiere el compromiso de adelantar los procesos de formación de nuestros contadores en coherencia con los siguientes principios:

Competencia. Es necesario adquirir, desarrollar y demostrar la competencia, que es garantía de la identidad y eficiencia profesional tanto para abordar problemas y la construcción de sus soluciones como para reconocer los marcos de acción y práctica en uno u otro ámbito de ejercicio profesional.²²

El concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones. Resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción.

Las competencias se refieren a la capacidad de un individuo para desenvolverse en muchos ámbitos de la vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral. Vale la

²² ICFES, DISCIPLINAS, Bogotá D. C. 2002

pena resaltar que cuando hablamos de competencias nos hallamos frente a un fenómeno tanto individual como social y cultural, pues es la sociedad la que da sentido y legitima cuáles son las competencias esperadas y de mayor reconocimiento. Con la formación en competencias laborales, el Ministerio de Educación Nacional se propone que las instituciones educativas de educación superior puedan preparar a los educandos para su inserción al mundo laboral, en áreas que respondan a las necesidades de la industria y de las empresas.

Pertinencia. Elementos tendientes a constatar la capacidad de situar lo académico en el contexto y evaluar la proyección, interacción, integración y asociación de las instituciones con el sector externo en los ámbitos oficial y privado. La pertinencia se da también en relación con la actualidad y utilidad del conocimiento y su validez internacional juicios que en general son hechos por comunidades afines y pares académicos.

Hacer pertinentes los saberes no consiste sólo en tener en cuenta las necesidades sociales sino en explicitar los vínculos posibles entre ciencia y sociedad, o construirlos donde sea necesario hacerlo.²³

Flexibilidad.²⁴ Desde el punto de vista de quien aprende, la formación flexible podría definirse como una práctica de formación en la cual el aprendiz tiene la posibilidad de escoger o seleccionar la forma, el lugar (espacio) y el momento (tiempo) de su aprendizaje, de acuerdo con sus intereses, necesidades y posibilidades. Desde el punto de vista institucional, la formación flexible se refiere a la gama de formas o medios, apoyos, tiempos y espacios que una institución ofrece

²³ ICFES, DISCIPLINAS, Bogotá D. C. 2002

²⁴ ICFES , FLEXIBILIDAD Y EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA Bogotá D. C. Colombia 2002

para responder a las demandas de formación y para generar, igualmente, una mayor cobertura y calidad del servicio educativo.

Interdisciplinariedad.²⁵ Puede hablarse del territorio de una disciplina cuando se trata de distinguir entre las preguntas que legítimamente pueden formularse dentro del campo que le es propio y aquellas que pertenecen a otros territorios. Nuevas preguntas requieren la cooperación entre distintas disciplinas para ser respondidas sin sacrificar la naturaleza de los fenómenos a los que se refieren.

En los equipos interdisciplinarios, los académicos de una determinada disciplina pueden plantearse nuevas preguntas cuando entran en cooperación con colegas de otros campos y reconocen la posibilidad de hacer uso de nuevas herramientas.

Formación integral. En una perspectiva curricular de tipo integral se entiende que debe disponerse de una serie de actividades, recursos y materias que equilibren la formación universitaria desde los puntos de vista social, económico, político, humanístico, ético, científico y técnico.

Lo anterior teniendo en cuenta que la universidad debe formar ante todo ciudadanos y después profesionales, los planes de estudio no pueden estructurarse solamente con asignaturas de corte profesionalista en los que se privilegie la formación del profesional frente a la del ciudadano.

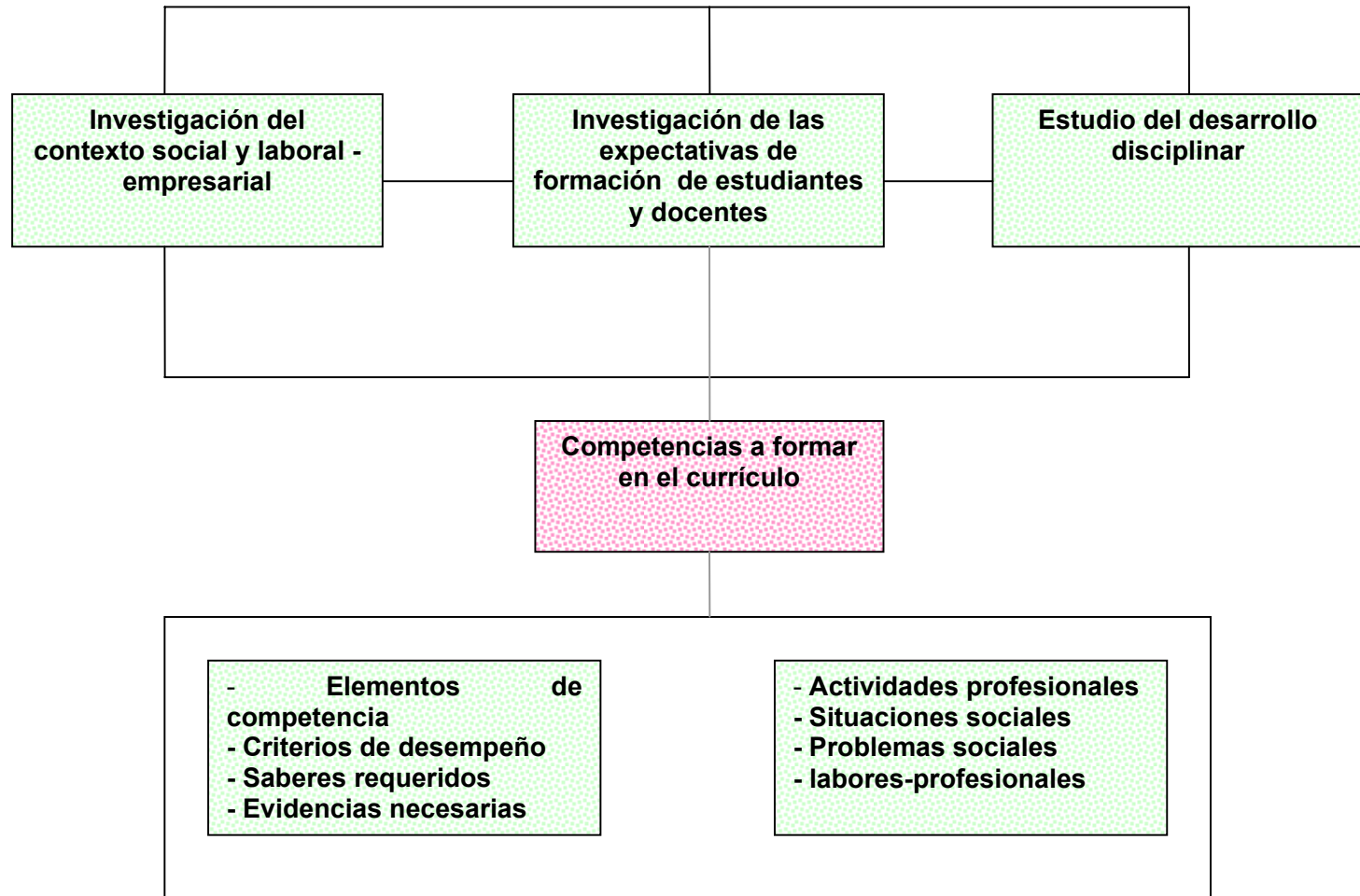
²⁵ ICFES, DISCIPLINAS, Bogotá D. C. 2002

ASPECTOS CURRICULARES

Para que un estándar de diseño curricular implique realmente la implementación de un enfoque de competencias y este tenga pertinencia y pertenencia, debería establecer los siguientes requerimientos mínimos (Tobón, 2004):

1. Realizar un análisis funcional de las actividades y tareas que se demandan a los profesionales del área en diversas empresas de la región y del país, así como del extranjero (se tiene como propósito pensar en la globalización). TLC
2. Sistematizar, a partir del estudio de las actividades laborales y profesionales, las principales tendencias hacia el futuro, teniendo en cuenta la evolución y transformación social y económica.
3. Describir los principales problemas que debe afrontar el profesional en el entorno laboral, en la sociedad y en la vida cotidiana.
Establecer las conductas sociales que demanda la comunidad de los profesionales, con sus correspondientes valores.
4. Tener en cuenta las expectativas de formación por parte de los estudiantes y de los docentes.
5. Determinar las líneas de desarrollo disciplinar, así como los principales avances y problemas.
6. Describir de manera sistemática las competencias a formar en el programa teniendo como base los productos sistematizados de las acciones anteriores, considerando los desempeños esperados, los saberes a formar,

los criterios de desempeño, las evidencias requeridas y los rangos de aplicación, con su correspondiente articulación a situaciones y problemas sociales-profesionales.



Perfiles y competencias

- El Programa Académico de Contaduría Pública, propenderá por la formación de profesionales titulados como Contadores Públicos. Se define como Contador Público a la persona natural que, mediante la inscripción que acredite su competencia profesional en los términos de la Ley 43 de 1.990, está facultada para dar fe pública de hechos propios del ámbito de su profesión, dictaminar sobre estados financieros, y realizar las demás actividades relacionadas con la ciencia contable en general, asumiendo responsabilidad por el manejo de los sistemas de información en las organizaciones a fin de soportar el proceso de toma de decisiones empresariales y asegurarle a la sociedad que la información económica presentada por las empresas es real, se acoge a la regulación contable Colombiana y presenta fidedignamente la situación económica y financiera del ente económico que audite.
- El Perfil del Contador Público es el de un profesional práctico, dotado del entendimiento e instrumentación de los enfoques metodológicos y técnicos necesarios para ejercer con idoneidad su función profesional. En el aspecto humano, el egresado debe ser un profesional ético, con óptimas relaciones humanas y habilidad pedagógica, innovador permanente, buen escucha y, poseer responsabilidad social, alta destreza administrativa, don de mando, capacidad de liderazgo, disposición de trabajo en equipo y suficiencia comunicativa. En el aspecto investigativo, el egresado debe ser un profesional con capacidad para generar nuevos conocimientos, capacidad para analizar y sintetizar, buen observador, metódico, objetivo, ingenioso, creativo, analítico, partidario del cambio y buen lector.

El Contador Público como fundamento para su desempeño profesional, tiene que desarrollar un conjunto de competencias sociales, comunicativas, específicas que le posibilitan entre otros aspectos:

- Participar en equipos de trabajo interdisciplinarios y hacer aportes importantes desde su área de conocimiento y nivel de desarrollo académico.
- Interrelacionarse adecuadamente en espacios laborales atendiendo normas y criterios básicos de comportamiento, jerarquía, puntualidad, respeto y responsabilidad.
- Llevar a cabo sus actividades y desarrollar su potencial laboral en forma productiva e integrada a la organización de la que haga parte.
- Reconocer el marco político y constitucional que soporta el modelo de desarrollo social colombiano y la importancia de la educación como factor de desarrollo y convivencia ciudadana.

El Contador Público puede desempeñarse en los siguientes campos dentro de las empresas:

- Gerencia financiera y administrativa,
- Gerencia contable y de control de impuestos,
- Gerencia de comercio exterior,
- Consultoría e investigación tributaria,
- Revisoría fiscal;
- Auditor de sistemas de información,

2.10 DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y DE ADUANAS NACIONALES (DIAN)

Naturaleza Jurídica

La DIAN está organizada como una Unidad Administrativa Especial del orden nacional, de carácter eminentemente técnico y especializado con personería jurídica, autonomía administrativa y presupuestal y con patrimonio propio, adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Jurisdicción

La jurisdicción de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales comprende el territorio nacional, y su domicilio principal es la ciudad de Bogotá, D.C. La DIAN hace presencia en 42 ciudades de Colombia, entre ellas Armenia.

Objeto

La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN tiene como objeto coadyuvar a garantizar la seguridad fiscal del Estado colombiano y la protección del orden público económico nacional, mediante la administración y control al debido cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, y la facilitación de las operaciones de comercio exterior en condiciones de equidad, transparencia y legalidad. Para todos los efectos legales, el servicio público prestado por la DIAN se define como un servicio público esencial.

Plan Estratégico DIAN 2004-2010

La DIAN, a través de las acciones contenidas en el Plan estratégico, contribuye al cumplimiento del Objetivo Crecimiento Económico Sostenible, el cual está contenido en el Plan Nacional de Desarrollo “Hacia un Estado Comunitario” del

periodo 2003-2006. Durante el transcurso del 2004 la dirección revisó y amplió esta visión con el objeto de clarificar algunos aspectos, ampliar el alcance de otros y establecer una visión de más largo plazo, todo ello con la intención de establecer un claro derrotero para la entidad durante los próximos años.

Ya se ven avances sobre algunos temas. El establecimiento de un nuevo modelo de gestión, el MUISCA, que busca abordar de manera integral y estructural las situaciones requeridas por la DIAN, la mejora en la gestión durante la coyuntura y el reconocimiento de la entidad como actor estratégico dentro del Estado hacen parte de algunos de los logros que se han alcanzado. Aun falta camino por recorrer y para alcanzar los diferentes objetivos establecidos se han estructurado los proyectos necesarios, los cuales cuentan con una organización propia a efectos de garantizar los resultados en oportunidad y calidad y el cumplimiento de la misión y visión institucionales.

Adicionalmente, el Plan Estratégico DIAN plantea los retos globales que debe enfrentar la Entidad en el transcurso de los próximos años y le permite establecer el marco de referencia para la organización facilitando la toma de decisiones integrales y estructuradas, este plan contiene:

- Misión
- Visión
- Objetivos
- Estrategias

Misión

Recaudar, servir y controlar.

La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales de Colombia es la responsable de prestar un servicio de facilitación y control a los agentes económicos, para el cumplimiento de las normas que integran el sistema tributario, aduanero y cambiario, obedeciendo a los principios constitucionales de la función administrativa, con el fin de recaudar la cantidad correcta de

tributos, agilizar las operaciones de comercio exterior, propiciar condiciones de competencia leal, proveer información confiable y oportuna, y contribuir al bienestar social y económico de los colombianos.

Visión

Consolidar la autoridad fiscal del Estado.

En el 2010 la administración tributaria y aduanera de Colombia habrá consolidado la autoridad fiscal del Estado, la autonomía institucional, altos niveles de cumplimiento voluntario de las obligaciones que controla y facilita, la integralidad y aprovechamiento pleno de la información, de los procesos y de la normatividad, el aporte de elementos técnicos para la adecuación de la carga fiscal y la simplificación del sistema tributario, aduanero y cambiario, a través de un equipo de funcionarios públicos comprometido y formado para salvaguardar los intereses del Estado con un sentido del servicio, un soporte tecnológico integral y permanentemente actualizado, y un régimen administrativo especial, propio de una entidad moderna que responde a las necesidades de la sociedad, funcionarios, contribuyentes y usuarios.

3 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

El proceso de Pasantías que realizaron los egresados del Programa de Contaduría Pública (caso DIAN Armenia) en el período 2001 – 2005, cuenta con las condiciones necesarias para que contribuya al desarrollo de Competencias Profesionales.

4 OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar las condiciones necesarias de la pasantía para que contribuya al desarrollo de competencias profesionales de los egresados del Programa de Contaduría Pública (caso DIAN Seccional Armenia Período 2001 – 2005).

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los aspectos que en la realización del proceso de pasantías en la DIAN Seccional Armenia Período 2001 – 2005 permitieron o impidieron el desarrollo de competencias profesionales de los egresados.
- Elaborar una propuesta tendiente al mejoramiento del proceso de pasantías del Programa de Contaduría Pública, encaminada al desarrollo de las competencias profesionales en los egresados.

5 ESTRATEGIA METODOLÓGICA

5.1 TIPO DE ESTUDIO

Esta investigación pretende determinar las condiciones necesarias de la pasantía para que contribuya en el desarrollo de competencias profesionales de los estudiantes que las realizaron (caso DIAN Armenia). Cuyo nivel de análisis es Empírico Analítico porque se tomará una realidad del mundo universitario, como es el espacio académico de la Pasantía y de corte Inductivo, pues se partirá de la observación de situaciones particulares que enmarcan el problema de investigación, como es el caso de las competencias profesionales.

5.2 VARIABLES

5.2.1 Independiente

Las Pasantías que realizaron los estudiantes de Contaduría Pública (caso DIAN Armenia) en el período 2001 – 2005.

5.2.2 Dependiente

Las Competencias Profesionales desarrolladas en los estudiantes de Contaduría Pública.

5.3 DISEÑO

5.3.1 ESTUDIO DE CASO

Es un método de estudio de formación e investigación que implica, según ANGUERA “el examen intensivo y en profundidad de diversos aspectos de un mismo fenómeno”. Lo estudiamos para obtener la máxima comprensión del fenómeno.

Los estudios se centran en la comprensión de significados en el contexto de los hechos, resaltando la teoría, los valores y la subjetividad de los participantes, así como la relación entre el investigador, los sujetos y las situaciones sobre las que se investiga.

CARACTERÍSTICAS

- Particularista
- Descriptivo
- Heurístico
- Inductivo

La presente investigación se abordará mediante el estudio de caso (DIAN Seccional Armenia), los criterios empleados para seleccionar la entidad con la cual se trabajará fueron los siguientes:

- Que sea una empresa del Estado.
- Que esté ubicada en la ciudad de Armenia.
- Que haya tenido pasantes de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío en los últimos 5 (cinco) años (2001-2005).
- Que dichas pasantías se hayan realizado en el departamento o División Financiera o áreas afines a la profesión del Contador Público.

5.3.2 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se propone la siguiente metodología para la realización de la presente investigación:

- a. Definición del problema que abarca la exploración de la situación a investigar a partir de los conceptos de competencias profesionales y pasantías en el período 2001 – 2005 (caso DIAN Armenia).
- b. Formulación de hipótesis y operacionalización de variables.

- c. Revisión teórica que posibilite ir conformando y configurando el referente conceptual para la investigación. Para ello se han estudiado documentos, bases de datos y consultado bibliografía, con el fin de avanzar en el proceso de recolección de información básica para progresar en la investigación. Se revisarán los proyectos de Pasantías que en el Programa de Contaduría han presentado los pasantes de último semestre en las empresas del sector público específicamente en la DIAN. Dicha revisión se ha venido efectuando constantemente por parte del Coordinador de Pasantías. Para fines de la presente investigación, la atención se centra en los procesos que los estudiantes llevaron a cabo, en los resultados obtenidos y en las conclusiones que presentan con respecto a su pasantía.
- d. Definición de técnicas e instrumentos para la recolección de la información que permitan medir objetivamente los hechos.
- e. Diseño de instrumentos (encuestas – entrevistas).
- f. Aplicación de los instrumentos para la recolección de la información, que permita alcanzar los objetivos planteados.
- g. Procesamiento de la información
- h. Comprobación o negación de la hipótesis en concordancia con los objetivos planteados.
- i. Realización de un informe final determinando y describiendo los hallazgos de la investigación.

5.3.2.1 POBLACIÓN

Población: egresados de Contaduría Pública que realizaron la pasantía en la DIAN Seccional Armenia en el período 2001 - 2005.

5.3.2.2 FUENTES Y TÉCNICAS

Fuentes Primarias:

Depende de la información que se debe recoger en forma directa, implica utilizar técnicas y procedimientos que suministren la información adecuada.

Las técnicas e instrumentos que se utilizarán para la recolección de la información son:

ENCUESTA

Es una técnica destinada a obtener información primaria, a partir de un número representativo de individuos de una población, para proyectar sus resultados sobre la población total. Será aplicada a los egresados que realizaron la pasantía en la DIAN Armenia durante el período 2001 – 2005.

- **Estructurada:** Escritas y realizadas de manera personal. En este caso particular, serán muy útiles por cuanto se utilizarán como técnica de recolección primaria de la información aplicada a los directores del programa de Contaduría, la Coordinadora de Pasantías del Programa de Contaduría, Asesores de pasantía (Docentes del Programa de Contaduría), egresados del Programa de Contaduría (Pasantes), Coordinador de talento Humano de la DIAN y a los Jefes de División en la misma entidad., quienes estuvieron a cargo de los Pasantes..

Es preciso aclarar que se realizará con antelación una prueba piloto que permita determinar la viabilidad y confiabilidad de los instrumentos.

Fuentes secundarias:

Es la información escrita que ha sido recopilada y transcrita por personas que han recibido tal información a través de otras fuentes escritas o por un participante en un suceso o acontecimiento; en la presente investigación se revisarán los documentos, informes, investigaciones relacionadas con el tema, y todos aquellos elementos que sirvan para recoger información para el desarrollo de la investigación.

5.3.2.3 PLAN DE ANÁLISIS

Una vez obtenida toda la información se procederá a su codificación y tabulación para posteriormente darle tratamiento a través de una técnica de análisis de carácter estadístico.

6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

TIPO DE VARIABLE	CATEGORÍAS	CLASES	DESCRIPTOR
Variable Dependiente Las Competencias Profesionales	A. Competencias Básicas B. Competencias Básicas Cognitivas	- Comunicativa 1. Interpretativa 2. Argumentativa	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicar claramente ideas. - Expresar con claridad órdenes e instrucciones. - Manejar con propiedad el lenguaje técnico de su desempeño. - Utilizar diferentes tipos y recursos de comunicación para la transmisión de mensajes en forma efectiva. - Escuchar con tolerancia <p>Se fundamenta en la comprensión de la información buscando determinar su sentido y significación a partir del análisis de textos, gráficas, esquemas, expresiones orales, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descifrar, traducir, dilucidar información que ofrece un contexto teórico. - Descifrar, traducir, dilucidar información que ofrece una situación problemática. - Leer, ver, advertir, identificar, descifrar, elegir y usar datos formales e informales que muestren éxito o fracaso en la comprensión y manejo de un asunto profesional.

			<p>Consiste en un conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes dirigidas a la explicación de determinados procesos, proposiciones, planteamientos, procedimientos, teorías, sucesos, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentar, entender diversas razones que apoyan, explican, sustentan y justifican una posición, acción, decisión, o evento que constituye una situación. - Comprender y explicar. - Justificar, establecer relaciones de causa efecto. - Advertir implicaciones o consecuencias.
	C. Competencias Genéricas	3. Propositiva	
	D. Competencias Específicas	- Trabajo en equipo	<p>Consiste en proponer hipótesis para explicar determinados hechos; construir soluciones a los problemas; deducir las consecuencias de un determinado procedimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uso óptimo de herramientas conceptuales o técnicas para la proposición de posibles soluciones a una situación problemática. - Capacidad para resolver un problema atendiendo criterios de eficacia, eficiencia, validez, calidad técnica, factibilidad, ética y economía. - Visualizar, discernir, proyectar

		<p>- Área Tributaria</p>	<p>y concretar la mejor propuesta para la realización de una intención</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participar en equipos de trabajo interdisciplinarios y hacer aportes importantes desde su área del conocimiento y nivel de desarrollo académico - Interrelacionarse adecuadamente en espacios laborales atendiendo normas y criterios básicos del comportamiento, jerarquía, puntualidad, respeto y responsabilidad - Aceptación de sugerencias - Estímulo a la cooperación más que al trabajo individual - Respeto por las opiniones ajenas <ul style="list-style-type: none"> - Aplicar el régimen tributario colombiano y las obligaciones empresariales derivadas de la imposición tributaria estatal - Manejar las herramientas de sistemas de información contable - Comprender los aspectos jurídicos propios de la conformación, puesta en marcha y funcionamiento de una empresa
--	--	--------------------------	--

			<ul style="list-style-type: none"> - Manejar las bases fundamentales del Derecho que tienen importancia y consecuentemente repercusión en el ejercicio de la actividad económica de la empresa - Aplicar los conocimientos técnicos y bases metodológicas en la operación del área de tributaria - Conocer y aplicar las técnicas para registrar los hechos económicos que realiza la empresa para cumplir con su objeto social
Variable Independiente: La Pasantía	PLANEACIÓN	Selección y aprobación de los estudiantes por el Comité de Pasantías -Selección y aprobación de los estudiantes por la DIAN	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso - Responsabilidad - Puntualidad - Nivel académico - Area de interés : tributaria - Nivel académico - Responsabilidad
	EJECUCIÓN	-Informes presentados por los estudiantes durante la	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de cumplimiento en objetivos. - Análisis de conclusiones y recomendaciones.

	EVALUACIÓN	<p>pasantía</p> <p>-Evaluación del Coordinador</p> <p>-Evaluación de la DIAN</p> <p>Evaluación del docente asesor</p>	<p>Verificación del cumplimiento de las siguientes competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación claramente de ideas - Expresó con claridad órdenes e instrucciones. - Manejó con propiedad el lenguaje técnico de su desempeño. - Utilizó diferentes tipos y recursos de comunicación para la transmisión de mensajes en forma efectiva. - Escuchó con tolerancia - Demostró eficiencia en su desempeño
--	------------	---	--

7 CRONOGRAMA

<i>Fechas</i>	<i>Junio 2005</i>	<i>Julio 2005</i>	<i>Agost 2005</i>	<i>Sept. 2005</i>	<i>Oct 2005</i>	<i>Dic. 2005</i>	<i>Enero 2006</i>	<i>Febr 2006</i>	<i>Mar 2006</i>	<i>Abril 2006</i>	<i>May 2006</i>	<i>Jun. 2006</i>	<i>Julio 2006</i>	<i>Ago 2006</i>	<i>Sept. 2006</i>	<i>Oct. 2006</i>	<i>Nov 2006</i>	<i>Dic. 2006</i>	<i>Enero 2007</i>	<i>Feb. 2007</i>	<i>Marzo 2007</i>	
<i>Actividades</i>																						
<i>Revisión Teórica</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	x	x	X	X	
<i>Revisión de Proyectos e Informes de pasantía</i>												X	X	X	X							
<i>Entrevistas con la Coordinadora de Pasant.</i>												X	X	X	X							
<i>Trabajo y Entrevistas con la DIAN</i>												X	X	X	X	X						
<i>Encuestas Estudiantes</i>												X	X	X	X	X						
<i>Análisis de la Información</i>													X	X	X	X	x					
<i>Obtención y Análisis de Resultados</i>															X	X	x	x	X			
<i>Informe final</i>																			x	x	X	

8 PRESUPUESTO

CONCEPTOS	VALOR
1. Material bibliográfico	500.000
2. Fotocopias	200.000
3. Digitación e impresión	500.000
4. Instrumentos de observación directa, revisión documental y entrevistas	400.000
5. Información de fuentes secundarias	300.000
6. Gastos de viaje (viáticos)	1.000.000
7. Alojamiento	1.500.000
8. Alimentación	800.000
9. Refrigerios	300.000
10. Encuadernación	200.000
11. Tintas y papel	300.000
12. Imprevistos	300.000
TOTAL	\$6.300.000

9 DESARROLLO DEL PROYECTO

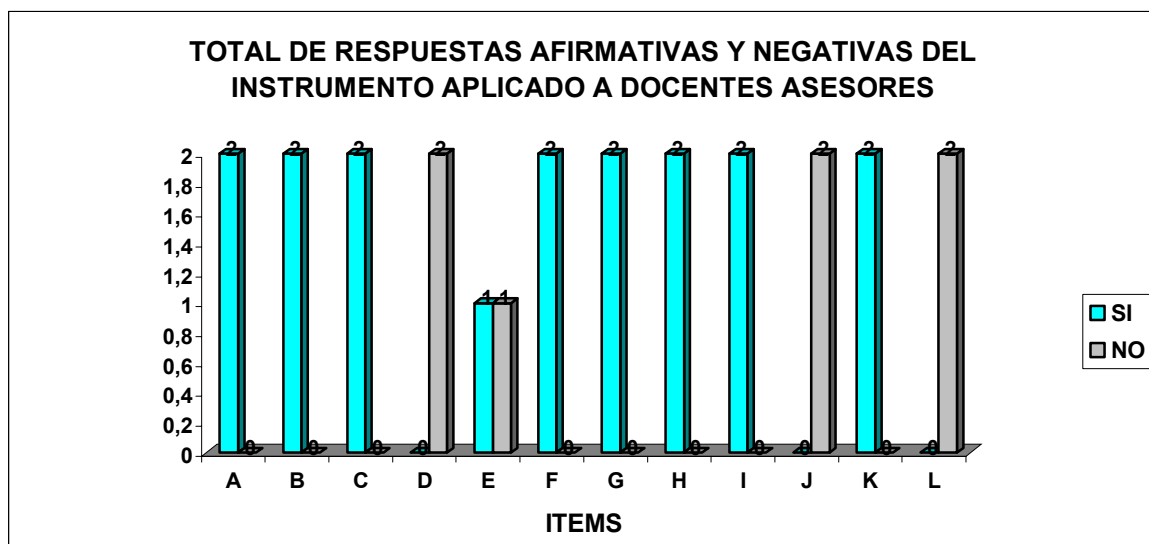
ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presenta el análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos dirigido a los Docentes Asesores, Egresados, Funcionarios de la DIAN, Directores de Programa y Coordinadores de las Pasantías.

Tabla 1 DOCENTES – ASESORES

RESPUESTAS AFIRMATIVAS O NEGATIVAS DEL INSTRUMENTO APLICADO A LOS DOCENTES ASESORES												
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
SI	2	2	2	0	1	2	2	2	2	0	2	0
NO	0	0	0	2	1	0	0	0	0	2	0	2

Gráfica 1 Total de repuestas afirmativas y negativas del Instrumento aplicado a docentes asesores



Del instrumento aplicado a los Docentes Asesores se observa lo siguiente:

El 100% de los docentes respondieron en forma afirmativa a los siguientes aspectos:

Consideran que las pasantías aportan a la empresa eficiencia en su labor y que éstas como práctica pedagógica aportan ideas de mejoras en el proceso laboral.

De igual forma en cuanto a los pasantes, se determinó que por su desempeño tienen oportunidad de enganche laboral, que ayudan a través de la pasantía a la resolución de problemas en la empresa y demuestran comprensión de la situación problema encontrada en ella, aplican las herramientas conceptuales o técnicas para proponer posibles soluciones a la situación problema, han tenido un desempeño óptimo en el área en la cual han realizado su pasantía, y consideran que existen aspectos que en la pasantía les permitieron desarrollar competencias profesionales o mejorar su desempeño.

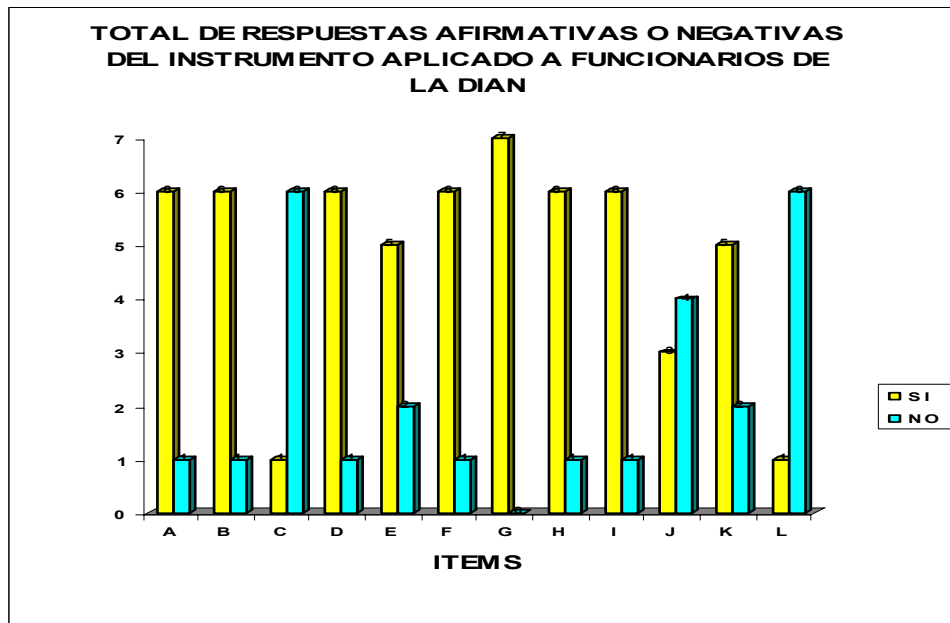
Por otra parte, el 50% de los docentes consideran que los pasantes manejan un lenguaje técnico en los informes presentados.

Se observó además que el 100% de los docentes respondieron acerca de los pasantes, que en los informes presentados no existe claridad en la redacción, que no conocen aspectos que en la pasantía le impidieron desarrollar competencias profesionales o mejorar su desempeño, y que ningún pasante ha abandonado la pasantía.

Tabla 2 Respuestas afirmativas o negativas del instrumento aplicado a funcionarios de la DIAN

RESPUESTAS AFIRMATIVAS O NEGATIVAS DEL INSTRUMENTO APLICADO A FUNCIONARIOS DE LA DIAN												
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
SI	6	6	1	6	5	6	7	6	6	3	5	1
NO	1	1	6	1	2	1	0	1	1	4	2	6

Gráfica 2 Total de repuestas afirmativas y negativas del Instrumento aplicado a funcionarios de la DIAN



Del instrumento aplicado a los Funcionarios de la DIAN encargados de supervisar y evaluar el trabajo realizado por los pasantes en cada una de las divisiones de la entidad, se observa lo siguiente:

El 100% de los funcionarios respondió en forma positiva sobre los siguientes aspectos observados de los pasantes:

Demuestran comprensión de la situación problema encontrada en la empresa, manejan un lenguaje técnico en los informes presentados.

Se observó además que la mayoría de los docentes, representados en un 71% conocen aspectos que en la pasantía le permitieron desarrollar a los pasantes competencias profesionales o mejorar su desempeño.

Por otra parte, en un 85.71% de los funcionarios destacan que las pasantías aportan a la empresa eficiencia en su labor y como práctica pedagógica aportan ideas de mejoras en el proceso laboral.

En el mismo porcentaje se observó que en los informes evaluados se nota claridad en la redacción, que el pasante ayuda a través de la pasantía a la resolución de problemas en la empresa, que aplican las herramientas conceptuales o técnicas para proponer posibles soluciones a la situación

problema encontrada y que han tenido un desempeño óptimo en el área en la cual han realizado su pasantía.

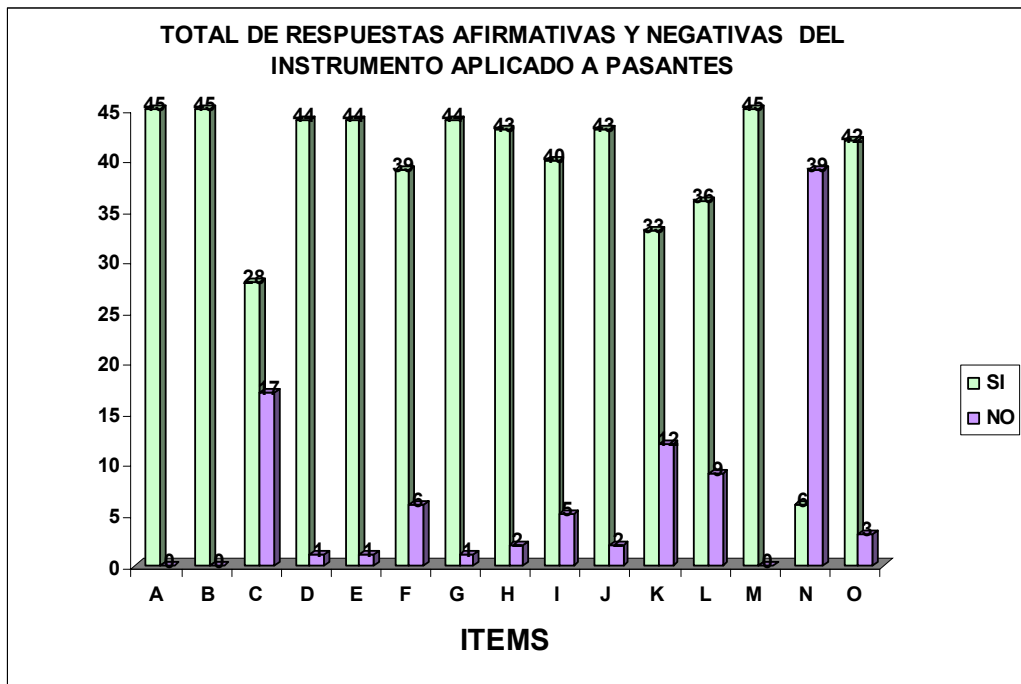
Se pudo establecer que el 43% de los encuestados afirmaron que conocen aspectos que en la pasantía le impidieron desarrollar competencias profesionales o mejorar su desempeño al pasante.

Tan solo el 14% de los funcionarios encuestados respondieron que los jóvenes pasantes por su desempeño tienen oportunidad de enganche laboral y que se han presentado casos en que los pasantes han abandonado la pasantía.

Tabla 3 Pasantes Egresados

		RESPUESTAS AFIRMATIVAS O NEGATIVAS DEL INSTRUMENTO APLICADO A EGRESADOS														
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
SI		45	45	28	44	44	39	44	43	40	43	33	36	45	6	42
NO		0	0	17	1	1	6	1	2	5	2	12	9	0	39	3

Gráfica 3 Total de repuestas afirmativas y negativas del Instrumento aplicado a pasantes



El 100% de los pasantes egresados respondieron afirmativamente que las pasantías aportan a la empresa eficiencia en su labor, que las mismas como práctica pedagógica aportan ideas de mejoras en el proceso laboral y que una vez terminada la pasantía se generaron nuevos aprendizajes.

El 98% de los pasantes estuvo de acuerdo, con que la pasantía le permitió mejorar su comunicación oral y/o escrita, le exigió además el manejo de un lenguaje técnico en su desempeño y le permitió realizar trabajo en equipo.

El 95% de los pasantes respondieron afirmativamente que al iniciar la pasantía tuvieron la capacidad de comprender la situación problema encontrada en la empresa y consideran que su desempeño fue óptimo en el área en la cual realizó su pasantía.

El 62% de los pasantes manifestaron que por su desempeño tienen oportunidad de enganche laboral.

El 87% de los pasantes determinaron que a través de la pasantía intervinieron en la resolución de problemas en la DIAN.

El 89% de los pasantes aplicó las herramientas conceptuales o técnicas para proponer posibles soluciones a la situación problema encontrada en la empresa.

El 73% de los pasantes recibió alguna capacitación por parte de la DIAN para iniciar su pasantía.

El 80% de los pasantes contestaron que una vez terminada la pasantía, se realizó una autoevaluación,

Para responder al primer objetivo específico del estudio, analizaremos de forma independiente las preguntas No. 14 y 15 de la encuesta realizada a los pasantes así:

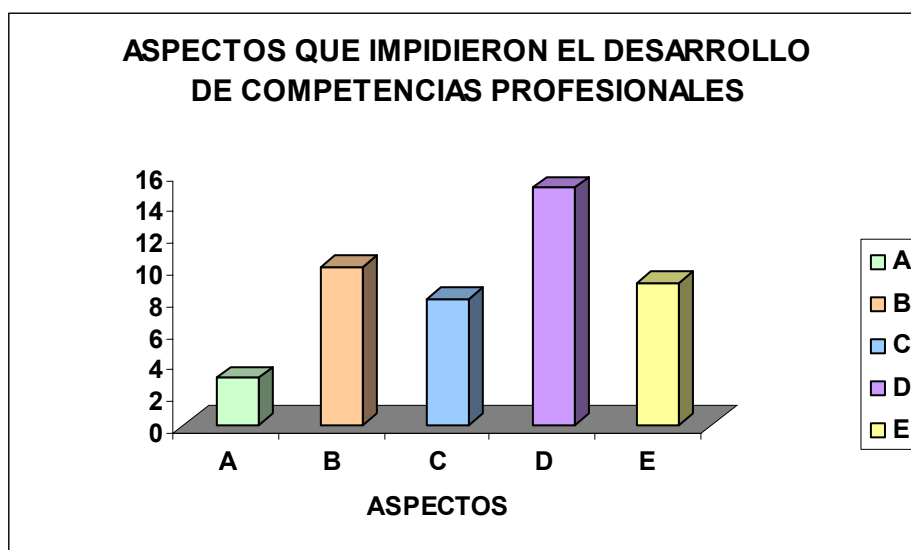
¿DURANTE LA REALIZACION DE LA PASANTIA ENCONTRÓ ASPECTOS QUE LE IMPIDIERON DESARROLLAR COMPETENCIAS PROFESIONALES O MEJORAR SU DESEMPEÑO?

La totalidad de los pasantes respondieron en forma afirmativa así: Un 6.7% que representan tres pasantes consideraron que las labores o tareas que les asignaron no eran acordes con su profesión como Contadores Públicos; Diez pasantes es decir el 22.2% respondieron que les fue difícil acceder a la información requerida para realizar la pasantía y ocho pasantes que representan el 17.8% manifestaron que existe desconfianza por parte de algunos funcionarios de la entidad, debido al tipo de información tributaria de contribuyentes que es muy restringida al acceso público, quince pasantes es decir el 33.3% consideran que deben esperar hasta finalizar la carrera en los espacios académicos de practica empresarial para tener la oportunidad de acceder a la realidad empresarial y finalmente el 20% es decir nueve pasantes, manifestaron que en el transcurso de la carrera no tienen la oportunidad de capacitarse en los procesos de selección laboral, razones por las cuales no desarrollaron competencias profesionales o impidieron un desempeño óptimo en la realización de la pasantía.

Tabla 4 Aspectos que le impidieron el desarrollo de competencias profesionales

ASPECTOS QUE LE IMPIDIERON EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES			
ITEM		No. PASANTES	PORCENTAJE
Tareas asignadas no acordes con el perfil profesional	A	3	6.7
Difícil acceso a la información	B	10	22.2
Desconfianza por parte de funcionarios de la DIAN	C	8	17.8
Durante la carrera solo en la práctica y pasantía se tiene la oportunidad de laborar en una empresa	D	15	33.3
Falta de capacitación durante la carrera para afrontar un proceso de selección laboral	E	9	20
Total		45	100

Gráfica 4 Aspectos que le impidieron el desarrollo de competencias profesionales



¿DURANTE LA REALIZACIÓN DE LA PASANTÍA ENCONTRÓ ASPECTOS QUE LE PERMITIERON DESARROLLAR COMPETENCIAS PROFESIONALES O MEJORAR SU DESEMPEÑO?

Tabla 5 Aspectos que permitieron desarrollar las competencias profesionales

ASPECTOS QUE PERMITIERON DESARROLLAR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES			
Aspectos		No. Pasantes	Porcentaje
Interpretar conceptos tributarios	A	7	15,56
Nuevos conocimientos tributarios	B	5	11,11
Afianzar conocimientos adquiridos	C	9	20,00
Trabajo en equipo	D	10	22,22
Responsabilidad	E	6	13,33
Aplicar conocimientos en practicas reales	F	4	8,89
Constante comunicación con los funcionarios	G	4	8,89
Total		45	100%

Gráfica 5 Aspectos que permitieron desarrollar las competencias profesionales



El 15.56% de los pasantes, respondieron que la pasantía les permitió interpretar nuevos conceptos tributarios.

El 11.11% representado en 5 pasantes contestaron que durante la pasantía adquirieron nuevos conceptos tributarios.

El 20% afirmaron que durante la pasantía afianzaron sus conocimientos tributarios.

El 22.22% que corresponde a 10 pasantes consideran que la pasantía contribuyó al trabajo en equipo.

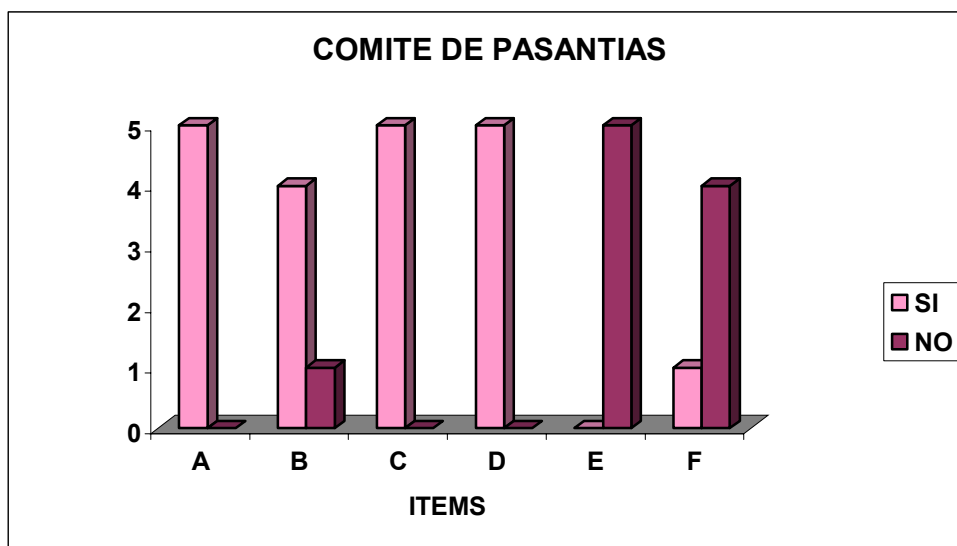
El 13.33% manifestaron que la pasantía les exigió responsabilidad en su desarrollo.

Finalmente el 8.89% respondieron que la pasantía les permitió aplicar sus conocimientos adquiridos durante la carrera en la practica real y en el mismo porcentaje consideraron que la pasantía les exige una constante comunicación con los funcionarios propios de la entidad.

Tabla 6 Respuestas afirmativas o negativas del instrumento aplicado comité de pasantías

RESPUESTAS AFIRMATIVAS O NEGATIVAS DEL INSTRUMENTO APLICADO AL COMITÉ DE PASANTIAS						
	A	B	C	D	E	F
SI	5	4	5	5	0	1
NO	0	1	0	0	5	4
%	100	80	100	100	100	80

Gráfica 6 Respuestas afirmativas o negativas del instrumento aplicado al comité de pasantías



Del instrumento aplicado a los Integrantes del Comité de Pasantías encargados de coordinar el proceso realizado por los pasantes, se observa lo siguiente

El 100% de los integrantes del Comité conoce el proceso de pasantía del programa de contaduría pública, consideran que los pasantes a través de la pasantía tienen oportunidad de ser contratados por la entidad para continuar laborando y manifestaron que la pasantía sí aporta al desarrollo de competencias profesionales en los pasantes.

El 80% de los integrantes respondieron que sí conocen los resultados de las evaluaciones realizadas a los pasantes y de igual forma manifestaron que actualmente el programa de Contaduría Pública no cuenta con un mecanismo tendiente a mejorar el proceso de Pasantía.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS GENERALES EN CUANTO A LAS COMPETENCIAS A EVALUAR EN EL PROYECTO

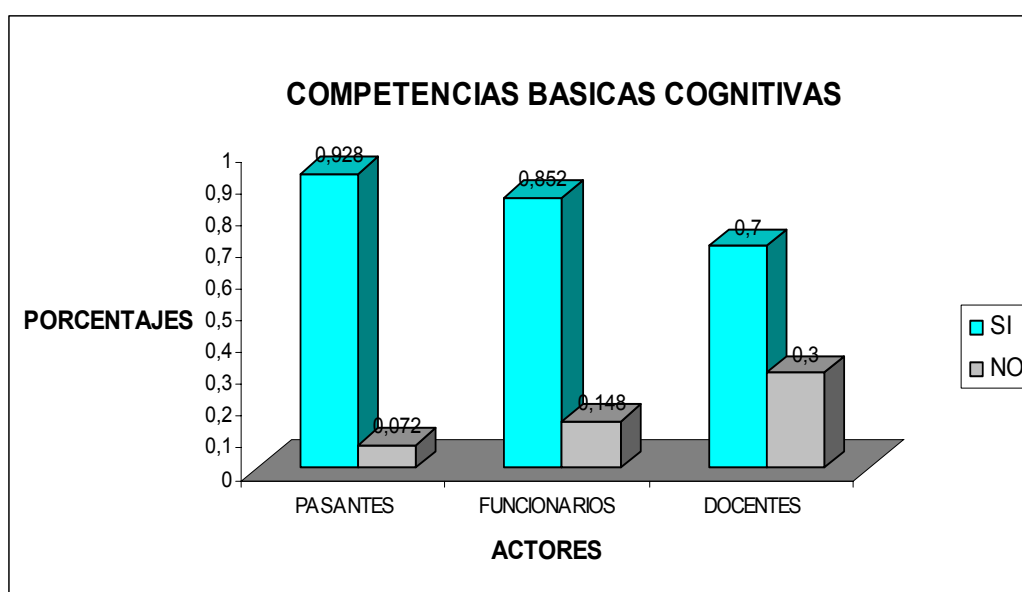
En las encuestas realizadas a los Pasantes, Docentes y Funcionarios que intervinieron en el objeto del estudio, se analizaron las preguntas que en los tres formatos de encuesta se repetían y que van encaminadas a conocer el tipo de competencias profesionales que desarrollaron los pasantes durante el desarrollo de la pasantía.

COMPETENCIAS BÁSICAS COGNITIVAS

Tabla 7 Competencias básicas cognitivas

COMPETENCIAS BÁSICAS COGNITIVAS						
COMPETENCIAS	PASANTES		FUNCIONARIOS		DOCENTES	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Claridad en la redacción	97%	3%	71%	29%	0%	100%
Lenguaje técnico	97%	3%	85%	15%	50%	50%
Resolución de problemas	86%	14%	100%	0%	100%	0%
Comprensión de situación problema	95%	5%	85%	15%	100%	0%
Herramientas conceptuales	89%	11%	85%	15%	100%	0%
PROMEDIO	93%	7%	85%	15%	70%	30%

Figura 1 Competencias Básicas Cognitivas



Según las categorías de las competencias analizadas en el proyecto, se plantearon las Competencias Básicas y entre ellas la Comunicativa.

Así mismo las Competencias Básicas Cognitivas y entre ellas la Interpretativa, Argumentativa y Propositiva.

Como resultado de la investigación se pudo observar que las siguientes competencias son las que se desarrollaron en la realización de la pasantía:

Competencias Comunicativas:

El 93% de los pasantes, el 85% de los funcionarios y el 70% de los docentes consideran que existe claridad en la redacción de los informes presentados por los pasantes.

El 97% de los pasantes, el 85% de los funcionarios y el 50% de los pasantes consideran que se maneja con propiedad el lenguaje técnico propio del área tributaria.

Competencia Propositiva:

El 86% de los pasantes, el 100% de los funcionarios y el 100% de los docentes respondieron que los pasantes durante la pasantía cuentan con la capacidad para la resolución de problemas.

Competencia Interpretativa:

El 95% de los pasantes, el 85% de los funcionarios y el 100% de los docentes determinaron que existe comprensión de la situación problema hallada en la empresa por parte de los pasantes.

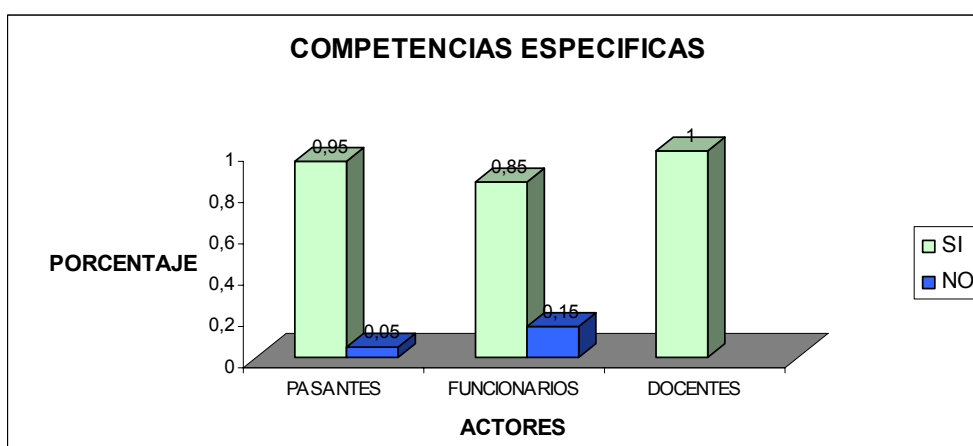
Además, el 89% de los pasantes, el 85% de los funcionarios y el 100% de los funcionarios coincidieron en que existe aplicación de herramientas conceptuales por parte de los pasantes durante la pasantía.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Tabla 8 Competencias Específicas

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS			
DESEMPEÑO ÓPTIMO AREA TRIBUTARIA	PASANTES	FUNCIONARIOS	DOCENTES
SI	95%	85%	100%
NO	5%	15%	

Gráfica 7 Competencias Específicas



De igual forma dentro de las competencias específicas abordadas en el proyecto se encuentra la competencia de desempeño óptimo en el área tributaria, puesto que la DIAN tiene por objeto la administración y control al debido cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias del país, y es la entidad en la que se realizó el estudio.

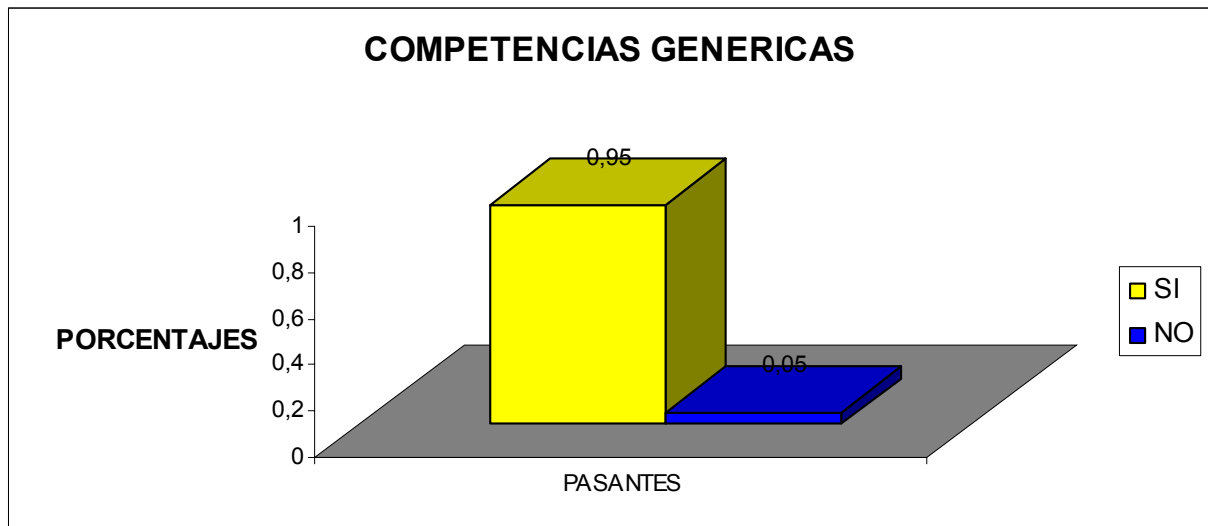
El resultado fue el siguiente:

El 95% de los pasantes, el 85% de los funcionarios y el 100% de los docentes encuestados coinciden en que ésta competencia se desarrolla en los pasantes al realizar la pasantía.

Tabla 9 Competencias Genéricas

COMPETENCIAS GENÉRICAS	
TRABAJO EN EQUIPO	PASANTES
SI	95%
NO	5%

Gráfica 8 Competencias Genéricas



Finalmente las competencias genéricas y dentro de ellas se abordó el análisis de la competencia trabajo en equipo en la encuesta dirigida a los pasantes, encontrando que el 95% de ellos consideran que durante la realización de la pasantía esta competencia se desarrolla en alto grado.

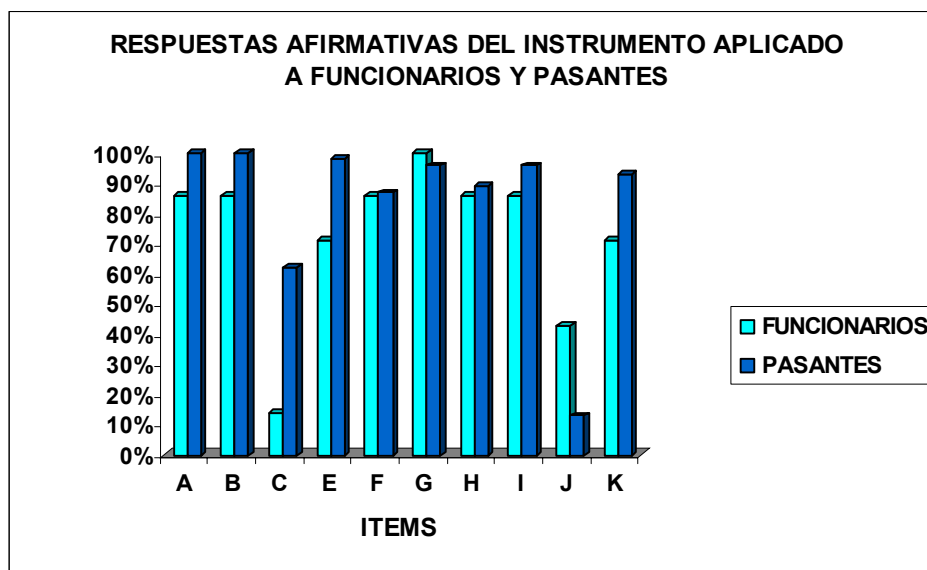
CRUCE DE VARIABLES

A continuación se realizará un análisis de los resultados obtenidos de las preguntas que estuvieron presentes en las encuestas aplicadas a los Docentes asesores, funcionarios de la DIAN y Pasantes:

Tabla 10 Funcionarios VS Pasantes

		RESPUESTAS AFIRMATIVAS DEL INSTRUMENTO APLICADO A FUNCIONARIOS Y PASANTES									
		A	B	C	E	F	G	H	I	J	K
FUNCIONARIOS		86%	86%	14%	71%	86%	100%	86%	86%	43%	71%
PASANTES		100%	100%	62%	98%	87%	96%	89%	96%	13%	93%

Gráfica 9 Funcionarios VS Pasantes



En el instrumento aplicado tanto a los Funcionarios de la DIAN como a los Pasantes se observó que coinciden en afirmar que las pasantías aportan a la empresa eficiencia en su labor y que aportan mejoras al proceso laboral. De igual forma que los pasantes ayudan a la resolución de problemas en la empresa, demuestran comprensión de la situación problema encontrada en la entidad, que aplican las herramientas conceptuales para proponer posibles soluciones a la situación problema, se desempeñan de manera óptima en el área de trabajo y no encuentran aspectos que impidan el desarrollo de competencias.

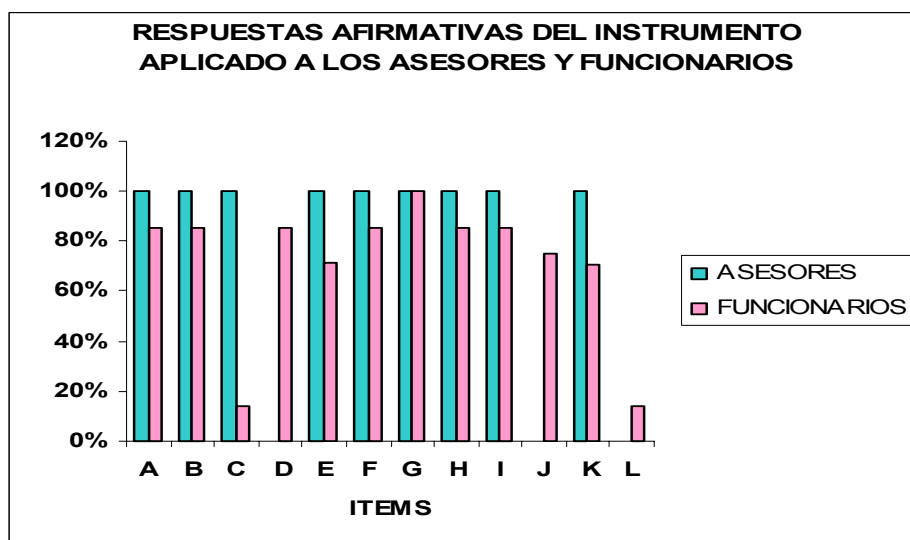
Sólo el 14% de los funcionarios de la DIAN encuestados consideran que la Pasantía en esta empresa representa una oportunidad de enganche laboral, mientras que el 62% de los pasantes sí ven en ella una forma de vinculación.

Esta diferencia representativa se presenta debido a que la DIAN es una empresa del sector público en la cual el proceso de vinculación se realiza por concurso de méritos.

Tabla 11 Respuestas Afirmativas Del Instrumento Aplicado A Los Asesores Y Funcionarios

RESPUESTAS AFIRMATIVAS DEL INSTRUMENTO APLICADO A LOS ASESORES Y FUNCIONARIOS												
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
ASESORES	100%	100%	100%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	100%	0%
FUNCIONARIOS	86%	86%	14%	86%	71%	86%	100%	86%	86%	43%	71%	14%

Gráfica 10 Respuestas Afirmativas Del Instrumento Aplicado A Los Asesores Y Funcionarios



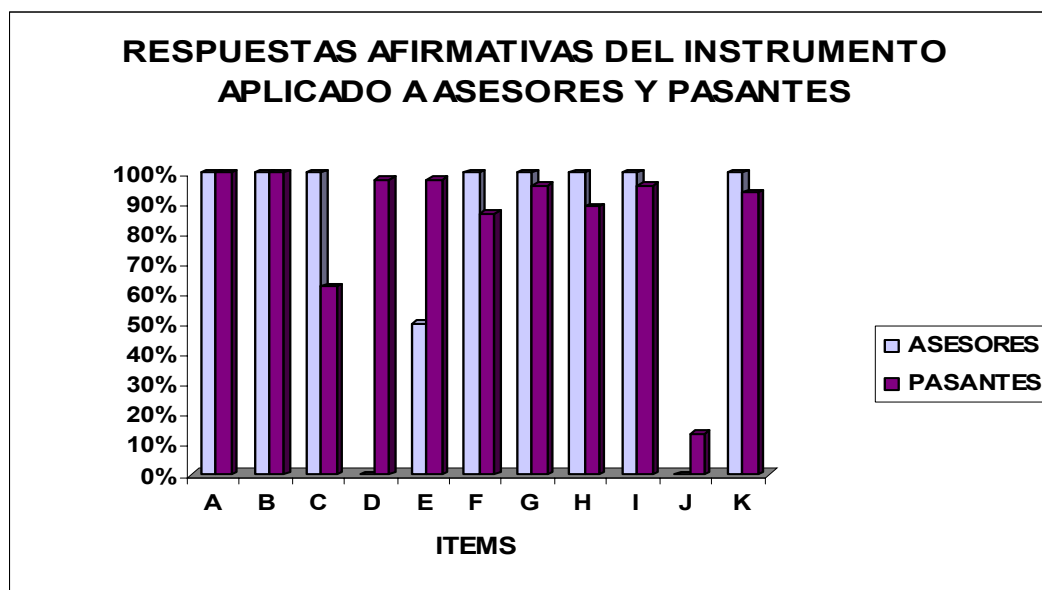
Solo el 14% de los funcionarios consideran que existe oportunidad de enganche laboral frente al 100% de los asesores, por otra parte, el 86% de los funcionarios afirman que existe claridad en la redacción de los informes, mientras que ningún asesor lo considera, además ambos coinciden en que no existen aspectos que impidan el desarrollo de las competencias profesionales durante la realización de la pasantía.

Cabe anotar que el proceso que realizan los Docentes asesores es muy independiente del proceso de los funcionarios de la DIAN y por tal razón se encuentran estas diferencias de criterio.

Tabla 12 Docentes Asesores Vs Pasantes

RESPUESTAS AFIRMATIVAS DEL INSTRUMENTO APLICADO A LOS ASESORES Y PASANTES											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
ASESORES	100%	100%	100%	0%	50%	100%	100%	100%	100%	0%	100%
PASANTES	100%	100%	62%	98%	98%	87%	96%	89%	96%	13%	93%

Gráfica 11 Docentes Asesores Vs Pasantes



El 62% de los pasantes considera que existe oportunidad de enganche laboral en la pasantía, frente al 100% de los asesores que contemplan tal oportunidad.

De manera particular se observa que para ningún asesor existe claridad en la redacción de informes mientras que el 98% de los pasantes consideran que esta competencia se desarrolla en la pasantía. Así mismo, en el manejo de lenguaje técnico solo un 50% de los asesores lo confirma frente a un 98% de los pasantes que manifestaron contar con tal competencia.

Por otra parte el 13% de los pasantes considera que existe dentro de la pasantía aspectos que impiden el desarrollo de las competencias profesionales mientras que ningún docente asesor manifiesta tal situación.

PROPUESTA TENDIENTE AL MEJORAMIENTO DEL PROCESO DE PASANTÍAS DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA, ENCAMINADA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LOS EGRESADOS.

Para dar cumplimiento al segundo objetivo específico planteado en el proyecto a continuación se presenta la propuesta que permita mejorar el proceso de pasantía de Contaduría Pública encaminada al desarrollo de las competencias profesionales en los egresados.

FASES DEL PROCESO DE PASANTÍAS:

Teniendo en cuenta que el proceso de pasantía conlleva al desarrollo de tres (3) fases fundamentales como son: Planeación, Ejecución y Evaluación, por tanto se plantean los pasos que se llevan actualmente y los aportes correspondientes a mejorar dichos procesos:

PLANEACIÓN:

En esta etapa se llevan a cabo los siguientes pasos:

1. Selección y aprobación de los estudiantes por el Comité de Pasantías:

El Comité de Pasantías recibe las solicitudes de los estudiantes y teniendo en cuenta los criterios establecidos en el reglamento se lleva a cabo la aprobación del trabajo a realizar en la pasantía.

Existen algunos vacíos en el Reglamento actual en cuanto a este primer aspecto, como por ejemplo el número de estudiantes límite para desarrollar el proyecto, que dependerá de aspectos como: el grado de dificultad, alcance, impacto y de la entidad.

2. Selección y aprobación de los estudiantes por la DIAN:

El Jefe de Talento Humano de la entidad es el encargado de recibir las solicitudes de los diferentes Jefes de División de acuerdo a las necesidades de cada área, posteriormente se solicita por escrito al Comité de pasantías del programa de Contaduría los pasantes necesarios para llevar a cabo dicho trabajo.

Existe un proceso de selección establecido por la entidad, el cual consiste en realizar entrevistas a cada uno de los estudiantes, a la cual deben asistir con hoja de vida y promedio académico. Posteriormente se seleccionan los mejores promedios y se tiene en cuenta además el desempeño académico en las áreas de tributaria.

En la actualidad el resultado de este proceso es desconocido por el Comité de Pasantías.

EJECUCIÓN

Esta fase se realiza a través del proyecto de la pasantía, el cual se desarrolla en los informes presentados por los estudiantes:

Los estudiantes en el desarrollo de la pasantía y de acuerdo al reglamento presentan dos informes, uno en la etapa inicial como anteproyecto y posteriormente el informe final, producto de la terminación de la pasantía.

EVALUACIÓN

Es la etapa final del proceso y cuenta con un solo proceso que consiste en diligenciar un formato por el funcionario de la entidad a cargo del pasante, en el cual se verifica el cumplimiento de las actividades inicialmente acordadas.

En cuanto a la evaluación de los Docentes asesores solamente se tiene

reglamentado dejar constancia por escrito de que el proyecto de pasantía cumplió con los objetivos planteados y continuará con la fase de sustentación ante los jurados.

Ninguna de las anteriores etapas se encuentra debidamente establecidas en el actual Reglamento de pasantías.

Por lo anterior a continuación se establece la propuesta:

Evaluación del Coordinador:

El Coordinador hará seguimiento al proceso de los pasantes de la siguiente manera:

Tendrá en cuenta los siguientes aspectos para emitir su evaluación (ver Formato anexo):

- Compromiso
- Responsabilidad
- Puntualidad
- Dedicación
- Calidad de ejecución del trabajo

Evaluación por parte de la entidad:

El funcionario responsable del pasante, una vez terminada la pasantía deberá emitir un concepto del trabajo realizado que contenga entre otros los siguientes aspectos:

- Cumplimiento a las normas internas de la entidad
- Cumplimiento de los objetivos trazados o tareas asignadas
- Responsabilidad

- Ética
- Comportamiento

De igual forma deberá incluir en la evaluación las competencias profesionales que desarrolló el pasante durante la realización de la pasantía. A continuación se relacionan dichas competencias:

BÁSICAS: COMUNICATIVA

- Comunicar claramente ideas.
- Expresar con claridad órdenes e instrucciones.
- Manejar con propiedad el lenguaje técnico de su desempeño.
- Utilizar diferentes tipos y recursos de comunicación para la transmisión de mensajes en forma efectiva.
- Escuchar con tolerancia

En el examen de Estado para el ingreso a la educación superior se evalúan tres clases de competencias: Competencia interpretativa, argumentativa y propositiva. En las pruebas ECAES para egresados de la educación superior también se tienden a evaluar estos tipos de competencias. Sin embargo, en el establecimiento de los estándares curriculares se proponen otros tipos de competencias, diferentes a las que son evaluadas en las pruebas masivas y esto introduce entonces una fragmentación entre lo que se está formando y lo que se está evaluando.

BÁSICA COGNITIVA:

INTERPRETATIVA: se fundamenta en la comprensión de la información buscando determinar su sentido y significación a partir del análisis de textos, gráficas, esquemas, expresiones orales, etc.

- Descifrar, traducir, dilucidar información que ofrece un contexto teórico.
- Descifrar, traducir, dilucidar información que ofrece una situación problemática.

- Leer, ver, advertir, identificar, descifrar, elegir y usar datos formales e informales que muestren éxito o fracaso en la comprensión y manejo de un asunto profesional.

ARGUMENTATIVA: Consiste en un conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes dirigidas a la explicación de determinados procesos, proposiciones, planteamientos, procedimientos, teorías, sucesos, etc.

- Presentar, entender diversas razones que apoyan, explican, sustentan y justifican una posición, acción, decisión, o evento que constituye una situación.
- Comprender y explicar.
- Justificar, establecer relaciones de causa efecto.
- Advertir implicaciones o consecuencias.

PROPOSITIVA: Consiste en proponer hipótesis para explicar determinados hechos; construir soluciones a los problemas; deducir las consecuencias de un determinado procedimiento.

- Uso óptimo de herramientas conceptuales o técnicas para la proposición de posibles soluciones a una situación problemática.
- Capacidad para resolver un problema atendiendo criterios de eficacia, eficiencia, validez, calidad técnica, factibilidad, ética y economía.
- Visualizar, discernir, proyectar y concretar la mejor propuesta para la realización de una intención

GENÉRICAS: TRABAJO EN EQUIPO

- Participar en equipos de trabajo interdisciplinarios y hacer aportes importantes desde su área del conocimiento y nivel de desarrollo académico
- Interrelacionarse adecuadamente en espacios laborales atendiendo normas y criterios básicos del comportamiento, jerarquía, puntualidad, respeto y responsabilidad
- Aceptación de sugerencias

- Estímulo a la cooperación más que al trabajo individual
- Respeto por las opiniones ajenas

ESPECIFICAS: ÁREA TRIBUTARIA

- Aplicar el régimen tributario colombiano y las obligaciones empresariales derivadas de la imposición tributaria estatal
- Manejar las herramientas de sistemas de información contable
- Comprender los aspectos jurídicos propios de la conformación, puesta en marcha y funcionamiento de una empresa
- Manejar las bases fundamentales del Derecho que tienen importancia y consecuentemente repercusión en el ejercicio de la actividad económica de la empresa
- Aplicar los conocimientos técnicos y bases metodológicas en la operación del área de tributaria
- Conocer y aplicar las técnicas para registrar los hechos económicos que realiza la empresa para cumplir con su objeto social

Es necesario aclarar que la competencia específica abordada en este proyecto está enfocada directamente al área de Tributaria por ser el Objeto de la entidad estudiada como es la DIAN.

Evaluación por el docente asesor:

El docente asesor responsable de hacer el seguimiento al proyecto de pasantía, emitirá un concepto del trabajo realizado que contenga entre otros los siguientes aspectos:

PRIMER INFORME - ANTEPROYECTO : (Ver anexo)

- Título del proyecto
- Planteamiento del problema
- Justificación
- Objetivos

- Marco conceptual
- Metodología : Variables, instrumentos de recolección, población muestra
- Bibliografía
- Cronograma
- Presupuesto

INFORME FINAL:

- Resultados
- Conclusiones
- Recomendaciones

Además deberá incluir en la evaluación las competencias profesionales que desarrolló el pasante durante la realización de la pasantía. A continuación se relacionan dichas competencias:

- Claridad en la redacción de los informes
- Trabajo en equipo
- Manejo del lenguaje técnico en los informes
- Aplicación de herramientas conceptuales o técnicas para la solución de problemas

REGLAMENTO DE PASANTÍAS:

Uno de los aspectos dentro de la propuesta para mejorar el proceso de las pasantías es la reforma al reglamento de Pasantías existente en el programa de Contaduría Pública, el cual presenta muchos vacíos de forma y de fondo, dando lugar a que se realicen diversas interpretaciones no solo por parte del comité, sino también entre los pasantes. Por lo tanto se presenta el nuevo Reglamento de Pasantías para ponerlo en consideración entre los órganos competentes del Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío. (ver Anexo)

10 CONCLUSIONES

Las Condiciones Mínimas de Calidad que deben seguir todos los programas universitarios estipuladas por el Gobierno Nacional, mediante la expedición del Decreto 2566 de Septiembre 10 de 2003 establece en su condición No. 3 una serie de criterios en torno a cómo deben presentar las instituciones universitarias el currículo desde la perspectiva de las competencias. Para comprender el uso que se hace allí de este concepto es necesario revisar qué se entiende en pedagogía por currículo. Al respecto, es útil la concepción de Román y Díez (1994, 2000), para quienes el currículo consiste en una selección cultural que se compone de procesos (capacidades y valores), contenidos (formas de saber) y métodos/procedimientos (formas de hacer) que demanda la sociedad en un momento determinado. Esto implica que el currículo debe hacerse a partir de la investigación del contexto donde se va a llevar a cabo la formación.

Y es la investigación del contexto donde el currículo de los programas universitarios tiene sus mayores falencias, pues casi siempre han sido elaborados a partir de expertos, muchas veces teniendo como guía el currículo de otras universidades y basándose de forma exclusiva en los desarrollos disciplinares de la profesión objeto de formación. Generalmente ha faltado la participación de los docentes, estudiantes y la comunidad en su planeación con el fin de tener en cuenta las necesidades de formación profesional (López, 1990). Así mismo, el diseño curricular se ha dado en ausencia de estudios sistemáticos sobre los requerimientos de formación del talento humano por parte de la sociedad, las empresas, las organizaciones sociales, el mercado laboral-profesional y las propias personas interesadas (Tobón, 2004), lo cual ha llevado a un gran distanciamiento entre la teoría y la práctica (Díaz, 2002).

Es aquí donde la condición mínima número tres de los aspectos curriculares básicos tiene una falencia significativa consistente en el hecho de que no especifica cuál es la metodología concreta para diseñar el currículo con base en el enfoque de competencias. En el decreto se indica que los programas deben tener una clara fundamentación teórica, práctica y metodológica, con principios orientadores, organización de los contenidos y estrategias pedagógicas. Sin embargo, esto no es garantía de que efectivamente se establezcan las bases para diseñar el currículo, acorde con las demandas y requerimientos del contexto, característica esencial en los programas por competencias.

A raíz de esta falencia de la metodología del diseño del currículo por competencias en la Condición Mínima número tres, en Colombia la reforma de los programas profesionales se lleva a cabo esencialmente en la forma de presentación de los contenidos en el diseño curricular, sin cambios sustanciales en la estructura del mismo ni en el mejoramiento de su pertinencia. Es por ello que se está observando cómo en la reforma del currículo acorde con lo estipulado por el MEN (2003a) lo que están haciendo las universidades es cambiar unas asignaturas por otras, introducir asignaturas prácticas desde el comienzo de la carrera, modificar el nombre de las asignaturas para que no sean tan teóricas y colocar el nombre de competencias allí donde antes se colocaban objetivos o indicadores de evaluación.

Sin embargo, poco es lo que se está haciendo en las Universidades para construir el currículo acorde con un enfoque por competencias, que implicaría llevar a cabo estudios sistemáticos del entorno profesional y social para establecer las competencias a formar, además de tener en cuenta el análisis de los desarrollos académicos de la disciplina.

Tampoco se estudian las necesidades de formación de los estudiantes con el fin de posibilitar que el currículo sea una experiencia que potencie la autorrealización personal. Esto explica el “por qué se estructuran planes y programas académicos que si bien cumplen con la norma, no impulsan

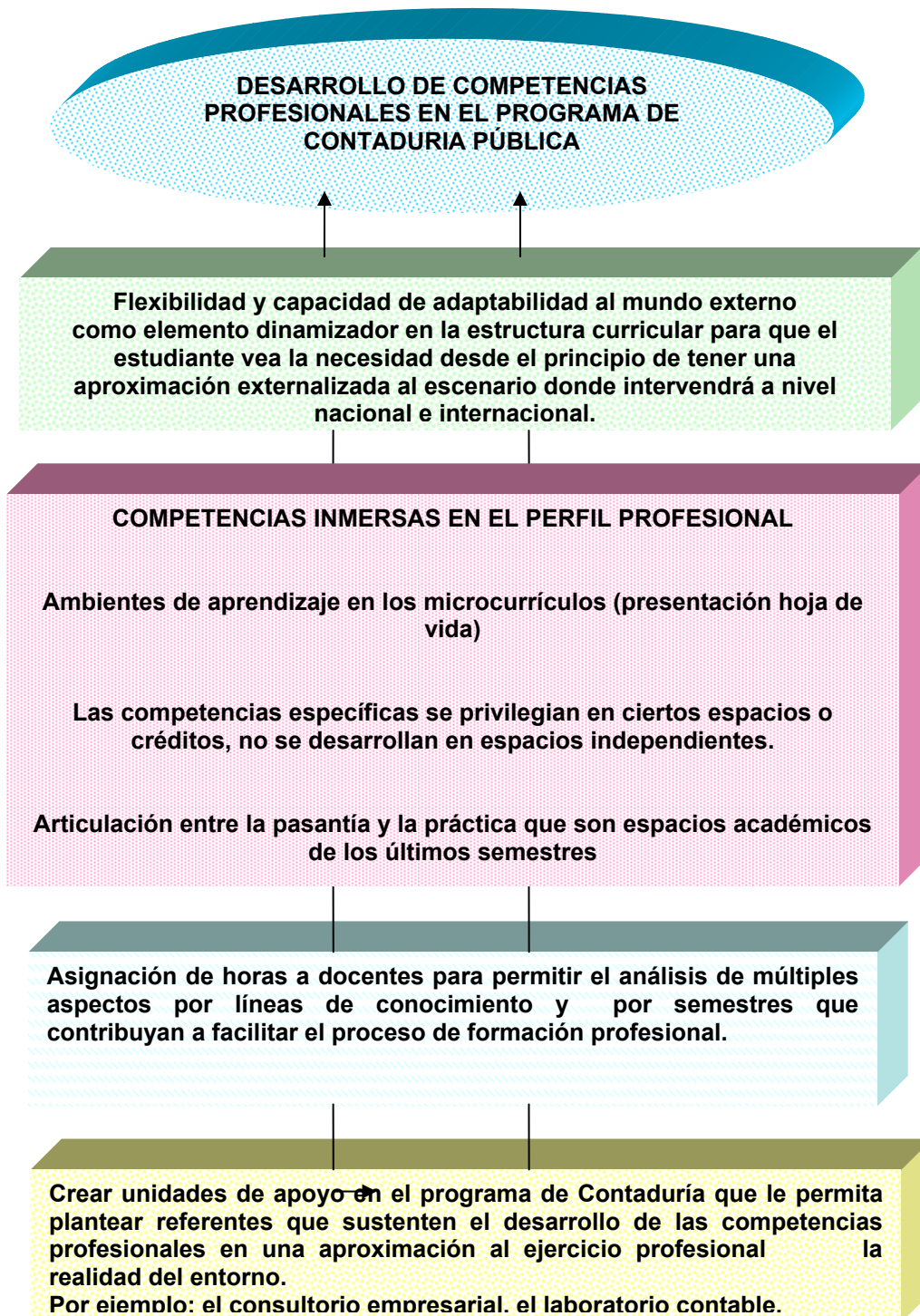
procesos de creación e innovación educativa que propicien verdaderos cambios en la concepción y formación del estudiante en los diferentes niveles y modalidades educativas.” (López, 1999, pp. 16-17).

En el Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío se tiene implementada la malla curricular, la cual hace referencia a la especificación de cada crédito académico que el estudiante debe cursar en cada semestre y teniendo en cuenta que en los microcurrículos actuales del programa de Contaduría, no se encuentran determinadas las competencias profesionales que se pretenden alcanzar con base en el perfil profesional del Contador Público, por tanto, presentamos algunos aspectos a considerar en el diseño curricular:

- 1) Crear unidades de apoyo en el programa de Contaduría que le permita plantear referentes que sustenten el desarrollo de las competencias profesionales en una aproximación al ejercicio profesional y la realidad del entorno. Por ejemplo: El Consultorio Empresarial, El Laboratorio Contable.
- 2) Se debe lograr la articulación entre la pasantía y la práctica que son espacios académicos de los últimos semestres, teniendo en cuenta que las competencias específicas se privilegian en ciertos espacios académicos o créditos y no se desarrollan en espacios independientes.
- 3) Hacer una revisión del plan de estudios por parte del comité de área, con el objetivo de establecer una articulación entre las asignaturas de cada área y entre las áreas, realizando un análisis vertical y transversal del plan de estudios.
- 4) Hacer una revisión por parte del comité de área sobre la correspondencia de las asignaturas en el semestre en que se encuentran ubicadas y los prerrequisitos que se tienen para poder cursar esta asignatura (Análisis horizontal).
- 5) Deben hacerse investigaciones del sector productivo para verificar que los objetivos curriculares y el plan de estudios correspondan con las necesidades del mercado. Este proceso se debe hacer por lo menos una vez al año, en coordinación con la dirección del programa y la

oficina de investigaciones

- 6) Debe propiciar la flexibilidad y capacidad de adaptabilidad al mundo externo de los estudiantes como elemento dinamizador en la estructura curricular, para que estos vean la necesidad desde el principio de tener una aproximación al escenario donde intervendrán a nivel nacional e internacional.



Como resultado de la presente investigación y en cumplimiento de los objetivos propuestos se puede concluir:

Dentro de los aspectos que permitieron desarrollar las competencias profesionales en los pasantes se encontraron los siguientes:

- Apropiación de nuevos conceptos tributarios
- Fortalecimiento del trabajo en equipo
- Afianzar los conocimientos tributarios

De los aspectos que impidieron desarrollar las competencias profesionales en los pasantes se relacionan los siguientes:

- Difícil acceso a la información por parte de los pasantes
- Existe desconfianza por parte de los funcionarios de la Entidad por el tipo de información que se maneja por ser de uso restringido
- En el transcurso de la carrera no tienen espacios académicos que les permiten aproximarse al contexto empresarial
- En el transcurso de la carrera no tienen espacios académicos en los cuales reciban una capacitación en temas como la selección laboral.
- Para garantizar una formación integral que le permita al egresado desempeñarse en diferentes escenarios, con el nivel de competencias propias de cada campo, es necesario hacer converger los principios constitucionales y ordenamientos legales en políticas y estrategias institucionales, que se conviertan en prácticas de formación.
- Con frecuencia el significado de las competencias, en vez de dirigirse a lo que le compete a cada persona, se enfoca hacia la competencia- rivalidad con otros. Y esto es lo que se observa en los exámenes de Estado y en los ECAES, pruebas en los cuales se ponen a competir

entre sí miles de estudiantes para obtener los mejores puntajes y así asegurar su ingreso a la Universidad. En los exámenes de Estado se premian solo los mejores puntajes en cada ciudad, lo mismo que sucede en los ECAES en los cuales se sacan los mejores puntajes de cada Programa a nivel nacional. En un enfoque de desarrollo humano, las competencias no se asumirían con este nivel de rivalidad sino que se animaría a todos los estudiantes a alcanzar la excelencia, premiándose a todos los que lo logren. Maturana (1997) en este sentido ha dicho: “¿Cómo puedo aceptarme y respetarme a mí mismo si el valor de lo que hago se mide con respecto al otro en continua competencia que me niega y niega al otro, y no por la seriedad y responsabilidad con que lo realizo?”

- No se realizan evaluaciones en grupo para retroalimentar las experiencias de los estudiantes en el trabajo desarrollado durante la pasantía.
- No se realiza seguimiento a los estudiantes durante la realización de la Pasantía.
- No se hace un seguimiento posterior a los estudiantes que hayan quedado vinculados a la empresa por el trabajo de la pasantía y su buen desempeño.
- No se cuenta con una guía donde se evalúen las competencias a desarrollar por los estudiantes durante la pasantía y las que se desarrollan posterior a su ejecución.

11 RECOMENDACIONES

- El Consejo Curricular deberá realizar una revisión de los microcurrículos para incorporar en ellos las competencias que se esperan desarrollar en los estudiantes de Contaduría Pública desde los créditos académicos de primer semestre hasta el último.
- Socializar en el colectivo docente los aspectos que se consideren revistan de especial importancia tratados en el comité de pasantías con el fin de buscar soluciones encaminadas a lograr el mejoramiento de los procesos.
- Buscar la interdisciplinariedad con el Centro de Desarrollo Empresarial con el fin de formar un profesional de la Contaduría Pública que a su vez esté preparado para la creación de empresa.
- Organizar los currículos para que en sus diseños se tengan en cuenta las siguientes dimensiones pedagógicas indispensables para el aprendizaje: Aprender a Aprender, Aprender a hacer, Aprender a Ser.
- El proceso de evaluación por parte del Funcionario de la entidad donde se realicen las pasantías, deberá ser replanteado para cada caso en particular dependiendo si es una empresa del Estado o una empresa particular. Dicha evaluación (formato) deberá contener siempre las competencias que estarán acordes con el Objeto de la empresa, con el microcurrículo del Programa de Contaduría y el perfil profesional. El responsable de dichos ajustes será el Coordinador de la Pasantía.
- Los métodos de evaluación propuestos en los microcurrículos se

deben plantear con base a las competencias evaluadas por la prueba ECAES.

- A partir de ésta investigación generar nuevos proyectos de investigación en los diferentes espacios académicos del programa de Contaduría, tales como la Práctica Empresarial, el Laboratorio Contable, el Centro de Desarrollo Empresarial. De igual manera extenderlo hacia otros programas de la Facultad y en general en las distintas Facultades de la Universidad del Quindío.
- Desarrollar investigaciones tendientes a evaluar el impacto de las pasantías y la práctica empresarial en las empresas de la región.
- Desarrollar una investigación con los egresados acerca del tipo de competencias que están desarrollando en los diferentes cargos desempeñados con el fin de enriquecer el currículo actual y ajustar si es necesario el perfil profesional planteado para el Contador Público de la Universidad del Quindío.

12 BIBLIOGRAFÍA

- **CASTILLO PARRA**, Ledy Eugenia. Esp. Seminario Taller. Gestión por Competencias. Universidad San Buenaventura.
- **CHIAVENATO**, Idalberto. (2002) Gestión del Talento Humano. Santa Fe de Bogotá: Mc. Graw Hill.
- **DELORS**, Jaques (1.996) La Educación Encierra un Tesoro. .. Santillana Ediciones UNESCO.
- **GÓMEZ MEJÍA**, Luís R. (1998). Gestión de Recursos Humanos. . Barcelona España: Prentice Hall,
- **MALDONADO GARCÍA** Miguel Ángel. (2001) Las Competencias una Opción de Vida. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- **MÉNDEZ** A. Carlos E. (2001). Metodología, Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación. Tercera Edición. Mc Graw Hill
- **PAÉZ** T. (1993) Calidad y Productividad en el Sistema Educativo. Caracas: Revista Calidad y Productividad.
- **SENGE** Peter. (1.994). La Quinta Disciplina. El arte y la Practica de la Organización que Aprende. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- **TOBÓN** T. Sergio. (2001) Competencias. Una opción de Vida Bogotá: Ecoe Ediciones.

- **TOBÓN** Sergio. (2006) Competencias en la Educación Superior. Políticas Hacia la Calidad. ECOE ediciones, Bogotá.
- **REDFACONT**. Marco de Fundamentación Conceptual y Especificaciones del ECAES de Contaduría Pública 2004-2006. ICFES.
- Ley 30 de 1992 Ley General de Educación Superior.
- Decreto 2566 de 2003 Condiciones mínimas de calidad para los programas de pregrado de educación superior.
- Constitución Política de Colombia 1991.
- Acuerdo del Consejo Superior 018 de Diciembre 18 de 2003 de la Universidad del Quindío.
- Acuerdo No. 005 de Febrero 28 de 2005.
- Ley 115 de 1994.
- Plan de Desarrollo Institucional Universidad del Quindío 2005-2015.
- Proyecto Educativo Institucional Universidad del Quindío.
- Proyecto Educativo del Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío.
- www.geocities.com/senacds/competencias.html
- www.usb.edu.co/facultades/administracion/publicaciones/competencias.pdf
- www.cinterfor.org.uy
- www.icontec.org.co/MuestraContenido

- www.mineducación.gov.co/documentos/ltendencias_mundo_productivo.pdf
- www.gestiopolis.com/dirqp/rec/gescomp.htm
- www.humboldt.org.co
- www.gestiondelconocimiento.com

13 ANEXOS

13.1 REGLAMENTO DE PASANTÍAS

**UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
REGLAMENTO DE PASANTÍAS**

El Consejo de Facultad de la facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables,

CONSIDERANDO

Que la ley 30 de 1992 señala como uno de los objetivos de la educación superior, el de “prestar a la comunidad un servicio con calidad”

Que en el currículo del Programa de Contaduría, se contemplan espacios académicos dirigidos a permitir el desarrollo de pasantías y prácticas empresariales que integren la teoría y la práctica.

Que el trabajo de gestión que viene gestándose a partir de estos espacios, está dirigido a apoyar el sector público y privado del Departamento del Quindío.

Que para alcanzar la proyección y el fortalecimiento académico deseado por la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, se requiere fortalecer las relaciones con la empresa y los gremios de la región mediante pasantías y acciones conjuntas en beneficio de la comunidad por medio de las prácticas empresariales, desarrollo de proyectos y/o convenios que permitan el intercambio entre profesores, estudiantes y el sector externo, integrando las funciones de extensión, docencia e investigación.

ACUERDA:

CAPITULO I

DEFINICIONES

Artículo 1: La pasantía es la vinculación de estudiantes que han cursado y aprobado Noveno Semestre de Contaduría Pública en la Jornada Diurna y XI Semestre de Contaduría Pública en la Jornada Nocturna con empresas de los diversos sectores de la actividad económica, en las cuales podrán poner en práctica sus conocimientos y fortalecerlos a través de vivencias reales que contribuyan positivamente al mejoramiento de dichas empresas. Por consiguiente, las pasantías se constituyen en un escenario en el que interactúen la comunidad, el sector empresarial y la Universidad donde los conocimientos académicos se trasladan y validan dando solución a problemas reales, creando y fortaleciendo procesos que dinamicen y hagan competitivas las organizaciones

La pasantía tiene como objetivo la aplicación, complementación y profundización de los conocimientos que han adquirido los estudiantes a lo largo de su proceso de formación, así como la generación de un nuevo conocimiento, actividades que contribuirán al desarrollo de habilidades administrativas y técnicas, fortalecimiento de sus valores y principios y conocimiento de la realidad empresarial.

Para los efectos del presente Reglamento, entiéndase como Pasantías una alternativa de Grado para los estudiantes de Contaduría Pública que estén cursando la Asignatura Proyecto de Grado.

Artículo 2: Se entiende por Comité de Pasantías un grupo integrado con voz y voto por:

Los Directores del programa de Contaduría Jornada Diurna y Nocturna

El Coordinador de Pasantías

El Docente de Metodología de la Investigación

El Representante de la Facultad al Comité Central de Investigaciones

Un (1) Representante de los Docentes

El Representante de los estudiantes

Artículo 3: El Coordinador de Pasantías será un Docente Tiempo Completo elegido por el Consejo de Facultad y es responsable de establecer contacto entre el Programa, las entidades y los estudiantes vinculados al Programa.

CAPÍTULO II

DEL COMITÉ DE PASANTIAS

Artículo 4: Los representantes de los Docentes de la Facultad ante el Comité, serán designados por el Consejo de Facultad y podrán ser removidos o reelegidos por ésta cuando lo considere pertinente.

Los representantes de los estudiantes, serán nombrados por los Estudiantes para un período de un año.

Artículo 5: El Comité de Pasantías se deberá reunir por lo menos una (1) vez por semana. De cada una de las sesiones, la Coordinación del Programa de Pasantías deberá levantar la respectiva Acta. Para que haya quórum se requiere la presencia de mínimo tres (3) de los integrantes del Comité de Pasantías. Este mismo requisito es necesario para la toma de decisiones.

Artículo 6: En la eventualidad en que El Comité de Pasantías no llegase a un acuerdo en algún tema en particular o en la determinación sobre un caso específico de algún estudiante, serán los Directores del Programa quienes tomen la decisión al respecto.

Artículo 7: Son responsabilidades y funciones del Comité de Pasantías:

1. Velar por el cumplimiento del Reglamento de las Pasantías.
2. Evaluar tanto las solicitudes de entidades públicas y privadas como las presentadas por los estudiantes para la realización de Pasantías.

3. Hacer el seguimiento del desempeño académico y profesional de los estudiantes vinculados al Programa.
4. Analizar los casos particulares de los estudiantes y dar respuesta a sus solicitudes.
5. Designar para cada estudiante un Docente Asesor.
6. Coordinar y hacer el seguimiento a las labores y actividades llevadas a cabo por cada uno de los Docentes asesores.
7. Asignar según el calendario académico las fechas de sustentación de los estudiantes y la conformación del jurado evaluador

Artículo 8: La participación en El Comité de Pasantías se perderá en los siguientes casos:

1. Tres (3) ausencias continuas o discontinuas no justificadas, a juicio de los demás miembros del Comité de Pasantías, a las reuniones programadas por la Coordinación del Programa en el semestre o en el período en consideración. .
2. Desvinculación de la Universidad de algunos de los miembros del Comité de Pasantías.

CAPÍTULO III

DE LA COORDINACIÓN DE PASANTÍAS

Artículo 9: Son responsabilidades y funciones del Coordinador de Pasantías:

1. Ser secretario del Comité de Pasantías
2. Elaborar y presentar informes semestrales a la Dirección del Programa sobre las actividades y desempeño académico de los estudiantes vinculados a las Pasantías.
3. Construir la base de datos de los estudiantes inscritos en las Pasantías.
4. Crear los espacios institucionales para presentar y promover la modalidad de pasantías a las diferentes entidades públicas y privadas.
5. Enviar las hojas de vida de los estudiantes inscritos a la Pasantía a las diferentes entidades.
6. Establecer los convenios con las entidades públicas y privadas

7. Consolidar las evaluaciones y determinar la nota definitiva.

CAPÍTULO IV

DE LAS INSCRIPCIONES

Artículo 10: El estudiante del Programa de Contaduría Pública, para registrar la Asignatura Proyecto de Grado debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser estudiante regular del Programa de Contaduría.
2. Haber cursado y aprobado hasta noveno (IX) semestre en la jornada diurna y onceavo (XI) semestre en la jornada nocturna.
3. No estar sujeto al cumplimiento de matrículas condicionales o período de prueba para el período en que el estudiante se vincule a la Pasantía.
4. Inscribirse dentro del plazo y términos señalados por el calendario académico institucional.
5. Inscribirse en la Pasantía como única alternativa de grado.

Parágrafo- 1: El estudiante deberá comunicar por escrito su retiro de la pasantía, en el momento que decida inscribirse a otra alternativa de grado.

Parágrafo- 2: La inscripción a la pasantía no garantiza la consecución y ubicación definitiva del estudiante.

Parágrafo- 3: Para los estudiantes que ingresaron a la Universidad antes del segundo período de 2005, el número de créditos que deben cumplir para inscribirse al programa de pasantías corresponde al total de créditos de las asignaturas indispensables.

Artículo 11: La pasantía no se aplica para quienes en el momento de inscribirse, estén desempeñando algún tipo de trabajo, por tanto, esto no se contará como opción de grado es decir como pasantía.

CAPÍTULO V

ÁREA DE TRABAJO

Artículo 12: El estudiante del Programa de Contaduría deberá realizar su pasantía en áreas como la contable, financiera, control, administrativa, y en áreas afines que el Comité de Pasantías apruebe.

Artículo 13: Dependiendo del grado de complejidad y amplitud del tema objeto de la pasantía se podrá aprobar hasta (2) dos estudiantes para la realización del proyecto.

PARAGRAFO 1: El Comité estudiará solicitudes que sobrepasen este tope

CAPÍTULO VI

DE LAS ENTIDADES

Artículo 14: Podrán participar en el Programa de Pasantías, las entidades públicas y privadas que efectúen un compromiso directo con la Universidad o la Facultad, para la vinculación de estudiantes, tales como: Departamentos Administrativos, Ministerios, Alcaldías, Gobernaciones y Entidades de orden Nacional y Regional, en el sector público; y en el sector privado en: Gremios, Universidades, Empresas del Sector Industrial y Comercial, Entidades Financieras y Federaciones; siempre y cuando las funciones que realice el Pasante sean las consideradas en el Capítulo V.

CAPITULO VII

DURACIÓN

Artículo 15: El Programa exige al estudiante como requisito para el cumplimiento de sus pasantías, una permanencia mínima de seis (6) meses de medio tiempo, o de cuatro (4) meses de tiempo completo, en la entidad en que ha sido aceptado.

Artículo 16: Si la duración de la pasantía es mayor al tiempo exigido por el Programa, se le informará oportunamente a los estudiantes para que decidan si les interesa o no presentarse a la convocatoria. El estudiante interesado en la convocatoria, de ser seleccionado, deberá cumplir con los términos del convenio.

CAPÍTULO VIII

PROCESO DE SELECCIÓN DE ESTUDIANTES PASANTES

Artículo 17: Las entidades que soliciten pasantes, enviarán por escrito al Comité, el perfil requerido de los estudiantes. El Comité de Pasantías someterá dicha solicitud a aprobación.

Artículo 18: Aprobada la solicitud por parte del Comité, la Coordinación de Pasantías informará a los estudiantes sobre la entidad y el perfil requerido por ella con el propósito de brindar claridad al estudiante sobre el proceso de selección.

Artículo 19: El Coordinador de Pasantías, clasificará a los estudiantes inscritos en la Pasantía, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Perfil exigido por las entidades públicas o privadas en las convocatorias.
2. Promedio académico acumulado de cada estudiante.
3. Créditos cursados y aprobados.

Artículo 20: El Coordinador de Pasantías someterá a consideración del Comité, las solicitudes de los estudiantes inscritos, acorde con los requerimientos de la entidad, mencionando las características señaladas en el artículo anterior.

Artículo 21: La selección final de los estudiantes para los diferentes cargos la llevará a cabo las entidades. La escogencia se hace posible a través de los

criterios propios de cada entidad, que contemplan promedios mínimos de selección, perfiles profesionales, etc.

Artículo 22: Aquellos estudiantes que resultaren seleccionados, deberán notificar a la Coordinación de Pasantías, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles su aceptación o no de la Pasantía.

CAPÍTULO IX

DE LA REMUNERACIÓN

Artículo 23: La remuneración del estudiante de pasantías, estará sujeta a las políticas que cada entidad tenga al respecto.

CAPÍTULO X

SEGUIMIENTO Y APROBACIÓN DE LA PASANTÍA

Artículo 24: Durante la realización de la pasantía el estudiante estará regido por el Reglamento Académico Vigente de la Universidad.

Artículo 25: El Coordinador de Pasantías será el encargado de efectuar el seguimiento a los estudiantes que se encuentran efectuando pasantías, de común acuerdo con el asesor y el jefe inmediato del estudiante.

Artículo 26: El estudiante presentará dos (2) informes de tipo académico, que deberán ser entregados al Coordinador de Pasantía. : uno (1) iniciando la pasantía el cual será el anteproyecto y el otro al finalizar la pasantía como informe final.

Artículo 27:

Primer informe:

El estudiante recibirá autorización del Comité para iniciar su anteproyecto y tendrá un plazo máximo de (1) un mes calendario académico. Dicho informe deberá contener:

- Título del trabajo
- Justificación
- Definición del problema
- Objetivos
- Marco conceptual
- Aspectos metodológicos: Variables, dimensiones y valores, actividades a realizar, instrumentos de recolección y análisis de la información
- Cronograma
- Presupuesto
- Bibliografía

Segundo informe:

El informe final deberá cumplir con las normas icontec y además deberá contener:

- Título del trabajo
- Justificación
- Definición del problema
- Objetivos
- Marco conceptual
- Aspectos metodológicos
- Presentación de resultados
- Conclusiones
- Recomendaciones
- Bibliografía

Parágrafo 1: Cualquier inconveniente que pueda surgir para la entrega de dichos informes, y que impliquen una prórroga, deberá ser informada y solicitada por el estudiante al Coordinador de la Pasantía, sustentando los

motivos que impiden el cumplimiento de la fecha establecida. El Comité de Pasantías, será el órgano competente para autorizar o rechazar la solicitud.

Artículo 28: Los informes presentados serán remitidos por el Coordinador de la Pasantía a los Asesores. Los Asesores disponen de quince (15) días hábiles para evaluar el trabajo y emitir su concepto.

Parágrafo 1: En caso de que el Asesor considere que los informes presentados por el estudiante son insuficientes, deberá solicitar un nuevo informe al estudiante.

CAPÍTULO XI

DE LOS ASESORES

Artículo 29: Los Asesores son docentes vinculados al Programa de Contaduría que serán seleccionados directamente por el Comité de Pasantías, y se asignarán a los estudiantes teniendo en cuenta la relación, conocimiento y manejo del tema en el que se esté desempeñando el estudiante.

Parágrafo 1: Durante el proceso de asignación de Asesores les será concedida prioridad a los profesores de planta y Docentes Ocasionales vinculados al Programa. En el caso en que no exista suficiente disponibilidad de los mismos para realizar la asignación, será el Comité de Pasantías quien apruebe o desaprobe un Asesor externo.

Artículo 30: Son responsabilidades y funciones de los Asesores

1. Enviar al Comité de pasantías una carta donde quede constancia de la aceptación como Asesor
2. Establecer permanente contacto con el estudiante, para orientar y determinar el avance de la Pasantía.

3. Evaluar los informes presentados por el estudiante y emitir su concepto sobre dichos informes al Comité de Pasantías.
4. Emitir un concepto al Comité de Pasantías., en el cual especifique su aprobación o no aprobación de la pasantía, de acuerdo con la evaluación del primer y segundo informe.

CAPITULO XII DE LA EVALUACIÓN

Artículo 31: La evaluación de la pasantía se llevará a cabo de la siguiente manera:

El primer informe	10%
El segundo informe	25%
Evaluación por parte del coordinador en la empresa	15%
Evaluación por parte del jurado	50%

Artículo 32: El jefe inmediato del estudiante en concordancia con su Asesor, presentará dos (2) evaluaciones de desempeño y de avance del trabajo realizado por éste: una (1) en la mitad del tiempo laborado y otra al finalizar la pasantía. Las evaluaciones deben contemplar los siguientes aspectos:

1. Cumplimiento de las actividades estipuladas en el convenio.
2. Desempeño de sus funciones.
3. Calidad del desempeño.

Artículo 33: El estudiante y el Asesor deberán reunirse por lo menos una vez por mes, para definir los lineamientos con base en el tema que se desarrollará en el informe final y la forma como debe presentarse, así como para realizar una revisión del avance y la situación del estudiante en la pasantía.

Artículo 34: Una vez aprobado el proceso de evaluación y el tiempo de la pasantía por parte del estudiante, el Coordinador de Pasantías presentará al Comité de Pasantías los respectivos trámites para su aprobación como Requisito de Grado.

CAPITULO XIII

CONFORMACION DEL JURADO EVALUADOR

Artículo 35: El jurado estará conformado por (3) docentes del Programa de Contaduría seleccionados por el Comité de Pasantías.

Dicho jurado tendrá la obligación de asistir a la sustentación del proyecto final del(os) estudiante (s) y emitir una evaluación cuantitativa de común acuerdo, la cual será registrada en el acta correspondiente.

CAPÍTULO XIV

APOYO AL ESTUDIANTE

Artículo 36: El Coordinador de Pasantías junto con el Asesor, estarán pendientes de que la labor que se le imponga al estudiante en su trabajo de pasantía, sea la misma que se estableció en el acuerdo con el Programa.

Artículo 37: Cuando el estudiante considere que se presenta algún inconveniente que afecte el desarrollo de su pasantía, deberá informar de forma inmediata al respectivo Asesor y al Comité. De acuerdo con la información recibida, este último tomará las medidas que considere convenientes.

CAPÍTULO XV

CAUSAS DE PÉRDIDA O NULIDAD DE LA PASANTÍA

Artículo 38: Se consideran como causales de pérdida de la pasantía las siguientes:

1. Que el informe del Asesor al Comité de Pasantías no sea favorable.
2. Que el estudiante no cumpla con el reglamento de la empresa.
3. Que el estudiante incumpla el presente reglamento.
4. Tomar una pasantía no autorizada por el Comité de Pasantías.
5. Asumir funciones o compromisos con la empresa no enmarcados dentro del convenio suscrito con la Universidad.
6. Todas aquellas acciones por parte del estudiante, que pongan en duda el nombre tanto de la entidad como de la Universidad.

Artículo 39: Se considera como nula la pasantía, cuando el estudiante reporte ante el asesor, una anomalía para el normal desempeño de la pasantía. Ésta deberá ser comprobada por el Comité de Pasantías.

Parágrafo 1: Cuando la causa de pérdida o nulidad de la pasantía no sea culpa del estudiante, el Comité de Pasantías decidirá sobre cada caso en particular.

Artículo 40: El estudiante que repruebe la pasantía deberá optar por otra alternativa de grado.

VARIOS

Artículo 41: El estudiante deberá asumir el costo de la matrícula establecido por las directivas de la Universidad y la Facultad, aún faltándole solo la pasantía.

Artículo 42: El presente Reglamento rige a partir de la fecha de su promulgación, deroga el Reglamento anterior y las demás disposiciones que le sean contrarias.

13.2 FORMATOS UTILIZADOS ACTUALMENTE POR LA COORDINACIÓN DE LAS PASANTIAS

13.3 FORMATOS RECOMENDADOS PARA LA COORDINACIÓN DE LAS PASANTÍA