



**FALENCIAS EN LA FORMACIÓN DE HABILIDADES GERENCIALES EN  
PROGRAMAS DE CONTADURÍA EN TRES UNIVERSIDADES  
COLOMBIANAS**



**YULY ANDREA CARDOSO VARGAS**

**ENSAYO DE GRADO**

**HECTOR BEJARANO**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA  
BOGOTÁ  
2012**

## TABLA DE CONTENIDO

### **1. Resumen**

#### 1.1. Palabras claves

### **2. Objetivos**

#### 2.1. Objetivo general

#### 2.2. Objetivos específicos

### **3. Problema**

#### 3.1. Pregunta del problema

#### 3.2. Hipótesis

### **4. Introducción**

### **5. Falencias en la formación de habilidades gerenciales en programas de Contaduría en tres universidades colombianas**

#### 5.1 Antecedentes

### **6. Habilidades gerenciales en los pensum de tres universidades Colombianas**

#### 6.1. Universidad militar nueva granada

#### 6.2. Universidad de la Salle

#### 6.3. Universidad Gran Colombia

##### 6.3.1. Competencia Institucional

##### 6.3.2. Competencia Profesional

##### 6.3.3. Competencias por áreas de formación y por áreas de conocimiento

### **7. Resultados**

### **8. Discusión**

### **9. Conclusión**

### **10. Referencias**

## 1. Resumen

Este estudio se hizo con el fin de encontrar las posibles falencias en la formación de habilidades gerenciales en tres universidades colombianas, mediante el estudio comparativo de las propuestas de expertos en la materia, con los pensum y los programas académicos de las universidades Nueva Granada, La Salle y La Gran Colombia. El estudio comparativo se hace primero entre los autores seleccionados (Páez, 2005; Manrique, 2004; Sanint, Tafurt, Dorado, Salas, & Rojas, 2003), buscando con ello encontrar unos puntos en común, para luego pasar a comparar a cada uno de los autores con cada una de las universidades descritas. Se percibe que las universidades seleccionadas no contemplan un plan integral para formar en habilidades gerenciales a los futuros contadores públicos.

### 1.1. Palabras clave

- Gerencia
- Habilidades
- Pensúm
- Contador público.

### **Abstrac**

This study was made in order to find the possible flaws in the training of managerial skills in three universities in Colombia, through the comparative study of the proposals of experts in the field, with the curriculum and academic programs at universities New Granada, La Salle and the Gran Colombia. The comparative study was done first between the selected authors (Paez, 2005; Manrique, 2004; Sanint, Tafurt, Dorado, Chambers, & Red, 2003), seeking to find a few points in common, to then go to compare to each one of the authors with each of the universities outlined. It is noticeable that the selected universities do not provide a comprehensive plan to train managerial skills to the future public accountants.

.

### ***Keywords***

- Management
- Skills
- Curriculum
- Public accountant.

## **2. Objetivos**

### **2.1. *Objetivo general***

Analizar por qué los programas de contaduría no están formando a sus estudiantes en habilidades gerenciales, mediante el estudio comparativo de los programas de tres facultades colombianas de Contaduría Pública.

### **2.2. *Objetivos específicos***

- Definir los antecedentes en estudios similares que midan las habilidades gerenciales pertinentes.
- Revisar el pensum de tres universidades colombianas para encontrar las posibles habilidades gerenciales.
- Comparar las habilidades gerenciales que se encuentran en estudios similares y los que ofrezcan las facultades de las tres universidades escogidas.

### **3. Problema**

El mundo de los negocios y del mercado en Colombia debe enfrentar los retos que le propone un mundo globalizado, en donde se requiere tomar decisiones de manera rápida, que no apresurada, en sintonía con el ritmo de los negocios y de las actividades comerciales propias de un sistema mundial intercomunicado. Para ello se requieren habilidades gerenciales que permitan conocer las técnicas propias del cargo que se desempeña, como conocimiento de Tics, normatividades operacionales, entre otras, así como la posibilidad eficiente de interactuar con los demás, sean empleados, proveedores, clientes competidores, y, aun más, la formulación de nuevas ideas, de manejar nuevos conceptos, con el fin de dar respuestas oportunas de forma creativa, lo cual le permite ser realmente competitivo.

#### **3.1. *Pregunta problema***

Sin embargo, los programas de contaduría actuales no forman a sus estudiantes en estas capacidades gerenciales, pretermitiendo que el afianzamiento de estas técnicas los vuelve realmente competitivos en un mundo globalizado, de ahí que la pregunta problema del tema propuesto sea, ¿cuáles son las causas para que los programas de contaduría no formen a sus estudiantes con capacidades gerenciales?

#### **3.2. *Hipótesis***

La hipótesis de este trabajo es que desde la facultad, en el pensum, hay unas carencias en cuanto a la formación del estudiante en las capacidades

gerenciales, tales como: negociación, liderazgo, pensamiento estratégico, manejo de conflicto, espíritu emprendedor, manejo del tiempo, toma de decisiones, comunicación y aprendizaje en equipo, de ahí que la finalidad sea identificar si en las facultades de contaduría pública se encuentran estas falencias, se tiene en cuenta los programas de contaduría pública de las universidades Nueva Granada, La Salle y La Gran Colombia, tanto el pensum académico como los presupuestos institucionales respecto a la formación de los futuros contadores públicos, como son visión, misión, filosofía y perfiles que se quieren de sus profesionales.



#### 4. Introducción

Los principales conceptos de este ensayo se dividen en dos partes claramente identificables:

Por un lado, la propuesta conceptual sobre habilidades gerenciales desarrollada por teóricos expertos en la materia, quienes a través de investigaciones aplicativas han señalado algunas, tales como Páez (2005), quien retoma el estudio realizado por la Universidad Externado de Colombia, busca reconocer y desarrollar las competencias que propician el surgimiento del liderazgo en los directivos empresariales, entre estas, las habilidades gerenciales; Manrique (2004) identifica unos factores externos e internos, los cuales los clasifica en tres grupos, que finalmente sirve para enfocar el estudio de los hallazgos en este ensayo; y Sanint et al. (2003), quienes realizaron un estudio de desempeño de 36 empresas exitosas, identificando, precisamente, las habilidades gerenciales que condujeron a dicho éxito. Páez (2005) muestra un trabajo desde la facticidad, ya que las competencias las extrae de entrevistas realizadas tanto a empresarios como a estudiantes del área de administración de empresas, aportando elementos significativos para el desarrollo comparativo en este trabajo; Manrique (2005) estudia la aplicabilidad de los conceptos gerenciales de estrategia y calidad, mediante entrevista a más de 40 empresarios exitosos en Colombia, siendo realmente un aporte significativo para identificar las habilidades gerenciales desde esa facticidad, considerando que es un valioso aporte para el estudio propuesto; y Sanint, et al. (2003) encuentran que las facultades mantienen un sesgo hacia el desarrollo de las competencias a través de las materias que conforman el pensum, considerando que es un antecedente significativo hacia la hipótesis de este trabajo. En este apartado es necesario aclarar que en Colombia la

profesión de contador público está regulada por la ley 43 de 1990, cuyos lineamientos legales son de obligatoria observancia.

Con base en lo anterior se hizo el análisis comparativo para detectar las posibles falencias en la formación de habilidades gerenciales en las tres universidades, para así alcanzar el objetivo propuesto, que no es otro que el de analizar por qué los programas de contaduría de las universidades propuestas para este estudio no están formando a sus estudiantes en habilidades gerenciales, mediante el estudio comparativo de los programas de estas universidades.

##### **5. Falencias en la formación de habilidades gerenciales en programas de Contaduría en tres universidades colombianas**

El mundo contemporáneo posibilita una serie de recursos técnicos y tecnológicos que han redefinido la forma de pensar, repercutiendo, como es obvio, en las interrelaciones humanas, dentro de las cuales se encuentran los aspectos propios del mercado. Las empresas, hoy día, enfrentan el reto de actualizar permanentemente tanto su componente cognitivo, es decir la experiencia acumulada y tenida como saber, así como los aspectos logísticos que posibilitan la prestación de servicios o de producción. Una de las principales dificultades es que los avances se mueven en un tiempo desconcertante, muchas empresas aun no han terminado de iniciar un cambio en sus tecnologías y procedimientos, cuando ya se están ofertando mayores y mejores productos que ayudan a su rendimiento.

En los países considerados en vías de desarrollo, como es el caso de Colombia, el problema se vuelve aún más crítico por dos razones claramente identificables: una, el rezago tecnológico y la necesidad de importar los avances y desarrollos tecnológicos, generalmente europeos, asiáticos o estadounidenses, lo que implica mayores costos, con las obvias desventajas competitivas frente a empresas o negocios de los países desarrollados; y dos, las dificultades económicas para acceder a dichos avances, dificultades propias de países en donde el desarrollo empresarial no ha sido estimulado o donde los estímulos son relativamente pocos, así como las necesidades sociales apremiantes, destinando recursos a los menos favorecidos . economías de subsistencia- en detrimento del apoyo a la empresa y a la industria.

Lo anterior, exige que se forme realmente a los profesionales en el área de contaduría pública en competencias que le permitan tener habilidades gerenciales que permitan enfrentar esos retos, define en un país como Colombia, en donde la situación se vuelve aún más compleja, dadas las condiciones sociales, económicas y políticas que atraviesa, a lo cual debe sumarse las condiciones de violencia . presencia de grupos al margen de la ley como guerrillas y paramilitares, así como altos índices de delincuencia común- lo que implica que la mayoría de recursos se destinen a la atención de estas complejidades sociales.

El proceso de globalización, que es ya una realidad, implica que sea necesario focalizar estrategias que permitan aprovechar al máximo los recursos ofrecidos, con el fin de no quedar rezagados frente a empresas de otras latitudes, la dificultad se centra, en este aspecto, en el sinnúmero de propuestas y alternativas, generalmente de corte general, las cuales deben ser abstraídas para adecuarlas a las realidades y complejidades propias de cada singularidad, en este caso concreto a Colombia, implicando de parte del empresario un

conocimiento gerencial del proceso que se aviene frente a la apertura de los mercados nacionales hacia el mundo, y también la llegada de nuevos competidores o socios comerciales, sobre todo con la firma de los Tratados de Libre Comercio que ha firmado Colombia con Estados Unidos y con la Unión Europea, y próximamente con China y otros países del oriente.

Hace falta formar a los contadores públicos en habilidades gerenciales, si quieren responder a las necesidades nuevas de un mundo globalizado, con economías emergentes, como la colombiana, tal como lo reconoce el diario inglés *The Financial Times* (Portafolio, 2012). Las facultades aquí analizadas, de las universidades Militar, La Salle y La Gran Colombia, muestran unas falencias que no van en sintonía con las exigencias que impone el mundo del mercado moderno, se necesita poder de negociación, liderazgo, pensamiento estratégico, manejo de conflicto, espíritu emprendedor, manejo del tiempo, toma de decisiones, comunicación y aprendizaje en equipo. A continuación se exponen los antecedentes de estudios que rastreen las habilidades gerenciales en Colombia, se detallan las habilidades gerenciales de las tres universidades propuestas para el estudio, las cuales se extraen de sus pensums y de sus programas académicos, los resultados de este trabajo comparativo, la discusión sobre los hallazgos y las conclusiones.

### **5.1 Antecedentes**

Realmente no existe un estudio que permita medir el impacto de la formación de contadores públicos en habilidades gerenciales, lo que existe son trabajos que identifican dichas habilidades en empresarios colombianos<sup>1</sup>, de ahí que la hipótesis de este trabajo apunte a determinar si realmente en las

---

<sup>1</sup> (Sanint et al., 2003); Páez, 2005 ; Manrique, 2005)

facultades de contaduría pública de las universidades Nueva Granada, La Salle y La Gran Colombia, no se está formando a los profesionales en habilidades gerenciales. Para ello es necesario remitirse a los fundamentos de la formación del Contador Público, como de los estamentos legales que regulan la profesión. La Ley 43 de 1990, por la cual se reglamenta la profesión, en el Artículo 1°, Inciso 2°, anota que la asesoría gerencial es una de las actividades propias del asesor contable; y el artículo 37.7 anota literalmente:

*El Contador Público sólo deberá contratar trabajos para lo cual él o sus asociados o colaboradores cuenten con las capacidades e idoneidad necesaria para que los servicios comprometidos se realicen en forma eficaz y satisfactoria. Igualmente, el Contador Público, mientras se mantenga en ejercicio activo, deberá considerarse permanentemente obligado a actualizar los conocimientos necesarios para su actuación profesional y especialmente aquéllos requeridos por el bien común y los imperativos del progreso social y económico (Colombia, 1990)*

De donde se extrae que las habilidades gerenciales son esenciales en su formación, tanto en formal como en la informalidad, en este trabajo, sin embargo, el punto de atención se centrará en la formación profesional, donde la Universidad tiene una obligación importante para con el futuro contador público. De ahí que sea fundamental distinguir cuáles son esas habilidades gerenciales que son necesarias para el contador público del siglo XXI.

Páez (2005), resume las habilidades gerenciales de un estudio llevado a cabo por la Universidad Externado de Colombia<sup>2</sup>, donde se encuestó a 40 gerentes exitosos, encontrando las siguientes habilidades: negociación, liderazgo, pensamiento estratégico, manejo de conflicto, espíritu emprendedor,

---

<sup>2</sup> (1998, citado en Páez, 2005)

manejo del tiempo, toma de decisiones, comunicación y aprendizaje en equipo, resaltando la descripción que se hace del pensamiento estratégico,

Diseñar y construir futuro; construir nuevas realidades a partir del conocimiento de la realidad actual y del conocimiento de las potencialidades de la organización hacia el futuro, con base en análisis de situación. Capacidad integral para el manejo de variables existentes en la construcción de escenarios futuros viables. Analizar e interpretar la realidad para diseñar los escenarios futuros viables (Páez, 2005: 89)

Esta descripción resume muchas de las habilidades encontradas, ya que implica un posicionamiento desde el presente hacia el futuro, además de la apertura a los modelos nuevos que se imponen en el ejercicio de la actividad profesional; el análisis de situación implica el análisis de datos pasados, presentes y futuros, para de ahí emprender una planeación estratégica hacia el futuro, pero con fundamento en el presente real de la empresa.

Manrique (2004) por su parte resalta las siguientes características de los gerentes colombianos, clasificados en tres grupos: 1) honradez, coherencia, compromiso, autoconfianza, sentido común. 2) Visión a largo plazo, conocimiento del negocio, análisis del entorno, pensamiento estratégico. 3) Actualización de conocimientos, capacidad para conformar equipos, interés por sus colaboradores, agente motivador, flexibilidad para el cambio, desarrollo de personal, facilidad para comunicarse de manera oral y escrita, manejo y resolución de conflictos, negociador, capacidad para tomar decisiones, orientación al servicio y énfasis en calidad. El primer grupo sintetiza los factores internos, propios de gerente, es decir los que parten de la integridad del ser humano; el segundo grupo, los factores de la empresa, tanto interna como externamente, de ahí la necesidad de tener una visión del negocio, teniendo en

cuenta su propia realidad, como la que se mueve en torno a ella, como la competencia, los proveedores, el mercado; y la tercera, implica un factor de permanente capacitación, teniendo en cuenta el factor humano de la empresa, siendo pertinente que exista una apropiación y una identificación acerca de que el bienestar de la empresa implica también un bienestar y una mejor calidad de vida para quienes están implicados en ella, tanto sus propietarios, como sus trabajadores, proveedores, consumidores.

En cuanto a las competencias, Sanint, Tafurt, Dorado, Salas & Rojas (2003) realizaron un estudio del desempeño de 36 empresas certificadas como exitosas, encontrando las siguientes: entendimiento estratégico, liderazgo y trabajo en equipo, orientación a objetivos, proactividad e integridad personal. El entendimiento estratégico, el gerente conoce cuál debe ser su negocio, a dónde se quiere llegar con la empresa y cómo alcanzar este objetivo, además, hace un análisis estratégico para formar un marco de referencia para la toma de decisión futuras de la empresa; el liderazgo y el trabajo en equipo implica el desarrollo y proyección del compromiso para que todo el equipo se focalice en los objetivos de la empresa; la orientación a objetivos es fijar metas claras, hacia donde se dirige la acción de la empresas, con una agenda de actividades determinada; la proactividad, involucra la toma de iniciativas previendo situaciones a futuro, buscando generar ventajas frente a la competencia; la integridad personal es el respeto y vivencia de valores y principios, que conducen a un comportamiento transparente, en un claro respeto por la sociedad.

El resultado de la investigación realizada por Páez (2005), de los estudios sobre competencias para el liderazgo gerencial, es el siguiente: Integridad y confianza, hábil estratega y perspectiva / rango de intereses, comunicación con énfasis en capacidad para escuchar, obtención de

resultados, toma de decisiones con énfasis en calidad y oportunidad, creación y desarrollo de equipos, perseverancia, importancia en la acción, negociación con énfasis en manejo de situaciones ambiguas . incertidumbre, flexibilidad . y administración del tiempo. La integridad y confianza implican que el gerente es una persona honesta y directa, capaz de decir la verdad de forma adecuada y constructiva, y de reconocer sus errores; en la habilidad en estrategias y la perspectiva, se entiende que el gerente ve el futuro con claridad, capaz de predecir situaciones futuras, tales como tendencias, y de dar respuesta anticipada, así como de idear estrategias y planes competitivos e innovadores; es una persona con capacidad para escuchar atenta y activamente, con respeto, de dar su punto de vista cuando no está de acuerdo con las opiniones del otro, respetando esos otros puntos de vista; tiene confianza en alcanzar los resultados, manteniendo en ello sus objetivos, esforzándose y dando ejemplo para alcanzarlos; capaz de tolerar la presión y de tomar decisiones; fija directrices claras, organiza las tareas planificada y organizadamente, manteniendo un diálogo permanentes sobre los avances y resultados de ellas; reconoce la importancia del tiempo para alcanzar las metas trazadas, por eso valora su tiempo y el de las demás personas; capacidad de enfrentarse a los cambios, adecuándose a ellos sin ambages y sin dilaciones, con capacidad para controlar las situaciones riesgosas e inciertas.

En el siguiente aparte se hará un estudio de los pensum de tres universidades colombianas, La Salle, Nueva Granada y La Gran Colombia, comparándolos con las propuestas o señalamientos enmarcados en los autores y estudios antes mencionados.



## 6. Habilidades gerenciales en los pensum de tres universidades Colombianas

Las habilidades gerenciales nombradas se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 1  
*Habilidades gerenciales según autores*

<b>Páez (2005)</b>	<b>Manrique (2004)</b>	<b>Sanint, et al. (2003)</b>
- Integridad	1) - Honradez	- Entendimiento
- Confianza	- Coherencia	estratégico
- Hábil estrategia	- Compromiso	- Liderazgo
- Perspectiva	- Auto confianza	- Trabajo en equipo
- Comunicación con	- Sentido común.	- Orientación a objetivos
énfasis en capacidad	2) - Visión a largo plazo	- Proactividad
para escuchar	- Conocimiento del	- Integridad personal
- Obtención de	negocio	
resultados	- Análisis del entorno	
- Toma de decisiones	- Pensamiento	
con énfasis en calidad y	estratégico.	
oportunidad,	3) - Actualización de	
- Creación y desarrollo	conocimientos	
de equipos,	- Capacidad para	
- Perseverancia	conformar equipos	
- Importancia en la	- Interés por sus	
acción	colaboradores	
- Negociación con	- Agente motivador	
énfasis en manejo de	- Flexibilidad para el	
situaciones ambiguas e	cambio	
incertidumbres	- Desarrollo de personal	
- Flexibilidad	- Facilidad para	
- Administración del	comunicarse	
tiempo	- Manejo y resolución de	
	conflictos	
	- Negociador	
	- Capacidad para tomar	
	decisiones	
	- Orientación al servicio	
	Énfasis en calidad.	

Como se puede apreciar en la tabla, hay algunas habilidades que coinciden en los autores, como es la capacidad de liderazgo, el entendimiento estratégico, el trabajo en equipo, la necesidad de mantener una comunicación óptima, así como la necesidad de tener una integridad personal.

De otra parte, puede decirse que hay algunas habilidades que pertenecen al fuero personal, es decir que corresponden a la persona en sí misma considerada, tales como la integridad, búsqueda de resultados, confianza, perseverancia, flexibilidad, honradez, coherencia, compromiso y sentido común; otras habilidades, por su parte, están en relación con los demás, corresponden a la alteridad, donde se parte de sí mismo pero es necesario contemplar al otro, tales como: comunicación, trabajar con estrategia, creación y desarrollo de equipos, trabajo en equipo, administración del tiempo, interés por los colaboradores, desarrollo de personal, orientación al servicio y proactividad.

### ***Programas de Contaduría***

A continuación se describen los programas de Contaduría Pública de las universidades Nueva Granada, La Salle y La Gran Colombia

#### **6.1. *Universidad Nueva Granada***

La fuente de información empleada fue el programa de Contaduría Pública, el cual se encuentra en el sitio Web de la Universidad, tal y como se

relaciona en las referencias de este trabajo, así como el plan de Estudios del Programa de Contaduría Pública, también referenciado.

El programa de Contaduría Pública de la U. Nueva Granada, busca una formación integral, buscando que sus egresados sean líderes, responsables, agentes de cambio y garantes de la fe pública, busca, además, la excelencia académica a través de enseñanza de competencias, promoción en investigación y proyección social<sup>3</sup> (Universidad Nueva Granada, 2012).

Los objetivos de su programa son:

- Desarrollar en los estudiantes habilidades y destrezas que le permitan desempeñar adecuadamente las funciones propias de la disciplina contable, en entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales.
- Gestionar procesos pedagógicos que permitan al estudiante alcanzar las competencias propias del saber contable.
- Promover valores orientadores de la formación del estudiante, que le permitan afrontar con responsabilidad social y juicio crítico, los desafíos que el ejercicio profesional exige.
- Apoyar procesos de proyección social estudiantil para lograr una vinculación enriquecedora con los diferentes sectores de la economía.
- Establecer una comunidad académica (estudiantes, docentes y directivos) comprometida con el desarrollo del saber contable, el fortalecimiento profesional y el progreso de la sociedad colombiana.

El perfil ocupacional está enfocado en los siguientes puntos:

El Contador Público, egresado de la Universidad Militar Nueva Granada, está llamado a desempeñarse como:

---

<sup>3</sup> (Universidad Nueva Granada, 2012)

- Gerente o director financiero.
- Contador General.
- Contador de Costos.
- Contralor.
- Auditor, jefe de control interno.
- Profesional independiente y/o asesor empresarial en los diferentes campos de acción que ofrece la Contaduría Pública como profesión liberal.

Según lo relacionado es un profesional integral, conocedor de la realidad empresarial y de su entorno, que le permite brindar una adecuada asesoría en cuanto a las actividades del negocio, en constante y continua relación con el ambiente en que opera, en el gobierno, entidades de tipo financiero, inversionistas, diferentes entidades reguladoras y mercados del orden nacional e internacional en las funciones relacionadas con:

La actuación como garante de la fe pública ante la sociedad respecto a la información contable y financiera generada por las organizaciones a su cargo.

El ejercicio su profesión con sentido crítico y reflexivo, detectando la problemática contable, financiera y de control, existente en las organizaciones para diagnosticar, evaluar y valorar con miras a presentar alternativas de solución que permitan la optimización de resultados y con ello, a su recuperación, sostenibilidad y permanencia en el mercado.

Realizar investigaciones financieras con el objeto de garantizar la transparencia respecto de la procedencia de los recursos de las organizaciones.

Preparar y certificar Estados Financieros, generando valor agregado para su presentación a los diferentes órganos encargados de la administración de las organizaciones, así como organismos reguladores y/o de control a todo nivel.

Revisar, analizar y proponer alternativas de solución a los diferentes problemas operacionales, administrativos, ambientales, financieros y de control de las organizaciones empresariales públicas y privadas, en los diferentes sectores económicos.

Preparar declaraciones tributarias, asesorar sobre problemas fiscales y presentar reclamaciones ante el fisco.

Asesorar en materia comercial, laboral, de costos, auditoría, y presupuestal, entre otras, tanto a nivel preventivo como correctivo (Universidad Nueva Granada, 2012).

En cuanto al plan de estudios en el programa de Contaduría Pública, en el 8º semestre, en el área profesional, se encuentra una asignatura que se denomina Gerencia Pública, sin que haya otro énfasis en el tema de gerencia y mucho menos en las habilidades gerenciales.

En el área profesional, se encuentran algunas asignaturas que podrían encasillarse dentro de las habilidades gerenciales antes vistas, tales como: formulación y evaluación de proyectos, 7º semestre; y ética profesional, 9º semestre.

En el área de socio-humanísticas, se encuentra: expresión oral y escrita, 1º semestre y metodología de la investigación, 2º semestre.

## **6.2. Universidad La Salle**

La fuente de información fue el programa de Contaduría Pública y el pensum, los cuales figuran en la página Web de la Universidad de La Salle, los cuales se encuentran referenciados al final del ensayo.

Hace énfasis en la formación humanística cristiana del Contador Público de esta universidad, sin embargo, no hay ningún énfasis en las habilidades gerenciales, aunque se deduce que debe haber un componente, ya que aclara que se complementan los estudios con otras facultades afines:

Al tiempo se hace necesaria la integración de asignaturas conjuntas entre facultades de Contaduría Pública, Administración de Empresas y Economía, hecho que permite a los estudiantes ampliar su formación profesional y disciplinal con un énfasis económico y de gestión.

De esta manera se incrementa la coherencia de los contenidos dando como resultado mayor comprensión y calidad académica que llevaría al profesional a un mayor desempeño. A la par con lo anterior se mantiene la formación humanista (Universidad de La Salle, 2012).

En el plan de estudios, durante los 10 semestres de la carrera, se detectan algunas asignaturas que pueden proyectarse dentro de la línea de las habilidades gerenciales: control organizacional, 5º semestre; sistemas de información y organización I y II, 6º y 7º semestres; ética general, 9º semestre: y ética profesional, 10º semestre.

## **6.3. Universidad La Gran Colombia**

La fuente de información fue el Programa Académico y la Presentación del mismo, el cual se encuentra en la página Web de la Universidad La Gran Colombia, debidamente referenciados.

El programa de Contaduría Pública se divide, durante los 10 semestres, en tres núcleos: Fundamentación, profesional y profundización.

Posee un componente institucional de formación ética y humanística, componente transversal en las acciones académicas de la facultad. De igual manera posee un componente de formación flexible complementario, el cual se articula con los programas a través de la investigación, así como con las competencias básicas de lectura, escritura, razonamiento matemático y filosófico (Universidad La Gran Colombia, 2012).

El programa desarrolla competencias institucionales, profesionales y del área, así:

- 6.3.1. **Competencia Institucional:** Vivencia los principios éticos, valores sociales y el concepto de solidaridad que lo consolida como un profesional integral en el mundo de la globalización.
- 6.3.2. **Competencia Profesional:** Gestiona y controla integralmente los recursos para un manejo eficiente, eficaz y productivo de las organizaciones
- 6.3.3. **Competencias por áreas de formación y por áreas de conocimiento:**
  - Área contable: Interpreta las teorías y normas contables nacionales e internacionales contemporáneas y las aplica en relación con los procesos contables, que le permitan una adecuada y razonable preparación y presentación de estados financieros.
  - Área de consolidación, análisis financiero y gerencia internacional: Analiza, interpreta, relaciona y consolida información financiera

relacionándola con los contextos microeconómico, macroeconómico e internacional.

- Área de costos y presupuestos: Interpreta, planifica y aplica los distintos modelos de la contabilidad de gestión y su proyección en el tiempo con el propósito de optimizar los recursos organizacionales.
- Área de regulación: Interpreta, identifica y aplica los actos y normas fiscales e impositivas, entendiendo su responsabilidad frente a los actos tributarios nacionales e internacionales.
- Área de control: Interpreta, comprende y aplica, las normas, procesos y procedimientos propios del control financiero y de gestión de las organizaciones que constituyen el ámbito de la auditoría y la revisoría fiscal.
- Área de hacienda y contabilidad pública: Clasifica, identifica, comprende y aplica los aspectos relativos a las finanzas Estatales y la contabilidad pública.
- Consultorio contable: Planifica, interpreta y aplica los conocimientos adquiridos en su formación llevándolos a la práctica mediante el asesoramiento de casos empresariales.
- Área de tecnologías contables: Aplica conceptos y herramientas informáticas para establecer y prevenir los riesgos que se presentan en los sistemas de información.
- Área Económica: Comprende y aplica los conceptos básicos de la Ciencia Económica que le permiten la contextualización de los problemas económicos sobre la dinámica empresarial y contable, en los niveles local, nacional e internacional.



- Área Jurídica: Comprende, aplica y resuelve situaciones jurídicas comerciales y laborales de las organizaciones interpretando la ley, la jurisprudencia y la doctrina
- Área administrativa: Entiende y aplica el proceso administrativo. Interpretar y diferencia los fundamentos administrativos de la organización, Comprende y diferencia los modelos administrativos del mundo contemporáneo (Universidad La Gran Colombia, 2012).

En las competencias institucionales, profesionales y por áreas, se identifican habilidades gerenciales, tales como la integridad, contenida en la formación ética, el manejo debido de recursos, así como los controles y capacidades para dirigir y coordinar actividades, además de las comunicacionales y manejo de tecnologías y fuentes de información.

En cuanto al plan de estudios, en el núcleo específico, área contable, se estudia materias que pueden brindar habilidades gerenciales, tales como: control interno, 7º semestre; en el área investigativa, investigación, 8º semestre; ciencias básicas, negocios internacionales, 5º semestre; formulación y evaluación de proyectos, 9º semestre; administración del recurso humano, 10º semestre. En el núcleo flexible complementario, área de competencias: competencias comunicativas I y II, en el 1º y 3º semestre. Y en el núcleo institucional, axiología, 4º semestre; ética general, 5º semestre; cultura solidaria, 7º semestre; contexto nacional y global, 8º semestre; y ética profesional, 9º semestre.

## 7. Resultados

En el aparte anterior se muestran las habilidades gerenciales propuestas en el marco referencial, así como los programas de Contaduría Pública de las tres universidades escogidas para el estudio comparativo. A continuación se detalla, mediante tablas, las coincidencias detectadas, mediante el análisis comparativo de lo propuesto por los autores reseñados con los pensum y programas de administración escogidos.

Tabla 2

*Comparación habilidades gerenciales Pérez (2005) y Universidades*

<b>Páez (2005)</b>	<b>U. NUEVA GRANADA</b>	<b>U. LA SALLE</b>	<b>U. GRAN COLOMBIA</b>
- Integridad	X	X	X
- Confianza			
- Hábil estratega	X		X
- Perspectiva			
- Comunicación con énfasis en capacidad para escuchar	X		X
- Obtención de resultados			X
- Toma de decisiones con énfasis en calidad y oportunidad,	X	X	
- Creación y desarrollo de equipos,			X
- Perseverancia	X		
- Importancia en la acción			
- Negociación con énfasis en manejo de situaciones	X		

---

ambiguas e  
incertidumbres  
- Flexibilidad  
- Administración del  
tiempo

---

Se aprecia que aspectos como la integridad, contemplada en los pensum como la asignatura de ética, coincide con la propuesta de Pérez (2005) en las 3 universidades. La formación como hábil estratega, la perspectiva, la comunicación y la toma de decisiones, son los factores más coincidentes. Aunque no es este un estudio de corte cuantitativo, se resalta que la Universidad Militar cumple o tiene en cuenta 6 de las habilidades propuestas, la Universidad Gran Colombia 5 la Universidad de La Salle 2.

Las habilidades que no se encuentran en las tres universidades son: confianza, ya que no se identifica en el pensum asignaturas que permitan formar al estudiante para la aceptación de los errores, o que fundamente la verdad para de ahí emprender acciones que permitan el desarrollo adecuado de la empresa; perspectiva, no se prepara para las situaciones futuras, así como la capacidad para describir de forma clara situaciones creíbles de posibilidades y probabilidades; creación y desarrollo de equipos, no se visualiza asignatura que permitan valor el valor estratégico del trabajo en equipos, así como el alcance de sus acciones para con los demás, logrando con ello una gestión exitosa para la empresa y para todos los involucrados; y la negociación con énfasis en manejo de situaciones ambiguas e incertidumbres, ya que no hay un énfasis para generar habilidades para llegar a acuerdos, para enfrentarse al cambio, para tomar decisiones, sobre todo cuando no se posee toda la información necesaria.

Tabla 3

*Comparación habilidades gerenciales Manrique (2004) y Universidades*

<b>Manrique (2004)</b>	<b>U. NUEVA GRANADA</b>	<b>U. LA SALLE</b>	<b>U. GRAN COLOMBIA</b>
1) - Honradez	X	X	X
- Coherencia	X	X	X
- Compromiso	X	X	X
- Auto confianza			
- Sentido común.			
2) - Visión a largo plazo	X		X
- Conocimiento del negocio	X	X	X
- Análisis del entorno			
- Pensamiento estratégico.	X	X	
3) - Actualización de conocimientos			
- Capacidad para conformar equipos			
- Interés por sus colaboradores			
- Agente motivador			
- Flexibilidad para el cambio	X		X
- Desarrollo de personal	X	X	X
- Facilidad para comunicarse			
- Manejo y resolución de conflictos	X		X
- Negociador	X		X
- Capacidad para tomar decisiones			
- Orientación al servicio			
Énfasis en calidad.			

Frente a las habilidades gerenciales propuestas por Manrique (2004), las cuales las recoge en tres grupos, se aprecia como vuelven a coincidir los aspectos relacionados con la ética, sin que puedan identificarse en los pensum universitarios el desarrollo de la autoconfianza y del sentido común. Frente al segundo grupo, que corresponde al estudio del entorno y al conocimiento del negocio, es quizá uno de los grupos que se contemplan en los estudios universitarios analizados. En el tercer grupo se concentran los aspectos relacionados con las capacitaciones, estudios y aspectos personales que impulsan el desarrollo de la empresa, siendo uno de los aspectos gerenciales más importantes, la Universidad Nueva Granada y la Universidad La Gran Colombia muestran en sus pensum y en sus programas académicos un interés por fortalecer este punto, en la medida que contemplan asignaturas o cursos que las suplen, caso contrario a la Universidad de La Salle, donde realmente no se vislumbra un interés claro por estos aspectos. Volviendo a hacer la aclaración de no ser este un estudio cuantitativo, se apunta a que la Universidad Nueva Granada y la Universidad La Gran Colombia contemplan 10 de las habilidades señaladas, mientras que la Universidad de La Salle contempla 6.

Las habilidades que no se identifican en los pensumes de las tres facultades son: auto confianza, se valoran aspectos internos de la persona, pero no se identifican factores para generar esta habilidad; sentido común, relacionada con la capacidad para detectar negocios u oportunidades en los negocios; capacidad para conformar equipos, no hay ninguna estrategia que permita determinar la necesidad del trabajo con otras personas; interés por sus colaboradores, el manejo de personal, no está relacionado con un sentido de responsabilidad social frente al personal; agente motivador, relacionado con el papel que debe cumplir un líder; flexibilidad para el cambio, no hay una prospectiva que le permita enfrentar el reto de situaciones difíciles, en relación también con el manejo y resolución de conflictos.

Tabla 4

*Comparación habilidades gerenciales Sanint et al. (2003) y Universidades*

<b>Sanint et al. (2003)</b>	<b>U. NUEVA GRANADA</b>	<b>U. LA SALLE</b>	<b>U. GRAN COLOMBIA</b>
- Entendimiento estratégico	X		X
- Liderazgo			
- Trabajo en equipo			
- Orientación a objetivos			
- Proactividad	X	X	X
- Integridad personal			

Comparando las habilidades propuestas por Sanint et al. (2003), tanto la Universidad Nueva Granada como La Gran Colombia preparan a sus estudiantes en el entendimiento estratégico, y las tres universidades en la integridad personal.

Las habilidades que no se encuentran son: liderazgo, para generar cooperación y compromiso, enfocando los objetivos hacia el éxito de la empresa; trabajo en equipo, para trabajar por metas específicas, estimulando la participación y compartiendo información; y orientación a objetivos, para dirigir las acciones de su empresa, estableciendo agenda de actividades, mecanismos de verificación y medición de resultados.

## 8. Discusión

De acuerdo con los resultados de este estudio, se encuentra que las facultades de Contaduría Pública de las universidades Nueva Granada, La Gran Colombia

y La Salle, no están realmente formando a sus egresados con habilidades gerenciales, teniendo en cuenta las propuestas de Páez (2005), Manrique (2004) y de Sanint et al. (2003).

La fundamentación conceptual con que se trabajó en esta investigación<sup>4</sup>, coinciden en unos aspectos que se consideran fundamentales para el desempeño o la visión gerencial, como son la integridad, entendida como la habilidad que tiene el gerente para generar confianza partiendo del respeto a las normas, a las leyes y a las buenas costumbres comerciales, así como la coherencia entre la realidad y lo que se apunta o anota en los ejercicios contables o en los movimientos comerciales en general, parte de la persona misma, en la medida que implica el ejercicio de unos valores y de una axiología que necesitan la auto-comprensión de su necesidad y el convencimiento de que con ellos es factible hacer las cosas bien y tener éxito, en este sentido, las tres universidades contemplan en sus pensum esta habilidad. La Autoconfianza y el sentido común, anotados por Manrique (2004) en este punto, no se encuentran en ninguno de los pensum escogidos, sin embargo, se considera que obedecen a la persona, es decir, son habilidades que pueden irse asimilando con el ejercicio de la profesión.

Agrupando las habilidades, como lo hace Manrique (2004), el segundo grupo corresponde al entendimiento y comprensión del entorno, desde una hermenéutica estratégica, y que en Páez (2005) corresponde a la importancia en la acción, negociación con énfasis el manejo de situaciones ambiguas e incertidumbre, perspectiva y orientación a resultados; para Sanint et al. (2003) corresponden a la orientación a objetivos y al entendimiento estratégico. La importancia en la acción y el entendimiento estratégico se vislumbran en los pensum de las universidades Nueva Granada y Gran Colombia, así como el conocimiento del negocio, y, con la Universidad de La Salle, coinciden en la

---

<sup>4</sup> (Páez, 2005; Manrique, 2004; Sanint et al. 2003)

necesidad del análisis del entorno. Algo que es fundamental es la orientación a objetivos, y realmente no hay en los pensum nada que diga que se está haciendo énfasis en dicha habilidad gerencial.

Respecto al grupo tres (Manrique, 2004), corresponde a las habilidades para mantenerse actualizado e informado, la solución de situaciones de conflicto, a la proactividad, como señalan Sanint et al. (2003), además de las habilidades para comunicarse; este punto se centra en la perspectiva humana, ya que implica contemplar un equipo de trabajo, la capacitación y motivación del personal y la capacitación propia; implica tener habilidades para enfrentar cambios y situaciones anómalas, de ahí la necesidad de ser hábil para negociar y para tomar decisiones. La comunicación es una habilidad que se encuentra contemplado por las universidades, en la medida que hay asignaturas y cursos que capacitan al futuro contador público para ello.

Hay unos vacíos sustanciales en las tres universidades respecto a algunas habilidades gerenciales que, como lo han dicho los autores mencionados, son fundamentales para el desempeño gerencial, como son: orientación al servicio, énfasis en calidad, manejo del tiempo, fomentar el liderazgo, la visión a largo plazo, la creación de trabajo en equipo, así como la toma de decisiones en situaciones ambiguas o de incertidumbre. No hay una perspectiva para desarrollar un pensamiento estratégico, ni tampoco habilidades para ser negociadores.

Lo que se aprecia en los pensum de las tres universidades es un interés por formar contadores públicos con las capacidades suficientes para el ejercicio de su actividad, pero sin que exista realmente un perfil para ampliar su horizonte al desempeño de actividades gerenciales, tal vez esto obedece a que en Colombia la ley centra la actividad del contador en actividades bien puntuales, determinando que el contador es una persona 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+(Colombia, 1990). Las actividades contables son, según la Ley 43 de 1990: aquellas que implican organización, revisión y control de contabilidades, certificaciones y dictámenes sobre estados financieros, certificaciones que se expidan con fundamentos en los libros de contabilidad, revisoría fiscal prestación de servicios de auditoría, así como todas aquellas actividades conexas con la naturaleza de la función profesional del Contador Público, tales como: la asesoría tributaria, la asesoría gerencial, en aspectos contables y similares (Colombia, 1990).

Los hallazgos encontrados, por tanto, no hacen sino corroborar el alcance restrictivo que la ley le da al contador público en Colombia, no porque prohíba otras actividades, como la posibilidad de dirección o gerencia, siempre y cuando no haya contradicción con los presupuestos legales, sino porque se crea una perspectiva muy cerrada de lo que puede hacer un contador público con sus conocimientos. Estos resultados muestran que las facultades analizadas no están dando prioridad, desde la academia, a las habilidades gerenciales de los contadores públicos, centrando su capacitación y formación en lo que dictamina únicamente la ley.

## 9. Conclusiones

Se comprueba que las facultades de Contaduría Pública de las universidades Nueva Granada, La Salle y La Gran Colombia, no contemplan en sus programas académicos una formación en habilidades gerenciales, con lo cual se comprueba la hipótesis planteada en este trabajo.

Desde las facultades hay unas carencias en cuanto a la formación del estudiante en las capacidades gerenciales, tales como: negociación, liderazgo, pensamiento estratégico, manejo de conflicto, espíritu emprendedor, manejo

del tiempo, toma de decisiones, comunicación y aprendizaje en equipo, entre otras, las cuales se vislumbran en el apartado conceptual de este ensayo.

Las causas del por qué los programas de contaduría de las Universidades Nueva Granada, La Salle y La Gran Colombia no están formando a sus estudiantes en habilidades gerenciales, se perfilan respecto a que en Colombia la ley determina las funciones y el papel que debe desempeñar el contador público, y las Universidades no han hecho sino replicar dichas funciones, mediante la elaboración de programas académicos que centran su formación en capacidades más afines al mundo contable que a las actividades gerenciales propiamente dichas.

Hay un interés por enfocar la dirección de los programas de contaduría pública de las tres universidades hacia los requerimientos propios de la empresa respecto al contador, pero no hay en los pensums asignaturas que realmente contemplen las habilidades gerenciales como una estrategia en la formación de los futuros profesionales.

## 10. Referencias

- Colombia (1990). Ley 43 de 1990, *Diario Oficial*, 45.355.
- Manrique, H. (2004). *Una aproximación al pensamiento de los gerentes colombianos respecto a la práctica gerencial*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Páez, L. (2005). *Competencias para el liderazgo gerencial*. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.
- Sanint, H; Tafurt, J; Dorado, D; Salas, J & Rojas, L. (2003). *Identificación de las prácticas y competencias gerenciales desarrolladas por los*

*programas de MBA en las escuelas de negocios*. Bogotá: Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

Universidad De La Salle (2012). *Facultad de Ciencias Administrativa y Contables. Contaduría Pública*. Recuperada el 1 de agosto de 2012, del sitio Web de la Universidad De La Salle:

<http://cayc.lasalle.edu.co/index.php/contaduria-publica.html>

Universidad La Gran Colombia (2012). *Facultad de Contaduría Pública*. Recuperada el 1 de agosto de 2012, del sitio Web de la Universidad La Gran Colombia:

[http://www.ugc.edu.co/index.php?option=com\\_wrapper&view=wrapper&Itemid=85](http://www.ugc.edu.co/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=85)

Universidad Nueva Granada (2012). *Programa de Contaduría Pública*. Recuperada el 1 de agosto de 2012, del sitio Web de la Universidad Nueva Granada: <http://www.umng.edu.co/web/guest/programas-academicos/facultad-ciencias-economicas/pregrados/contaduria-publica>

Universidad Nueva Granada (2012). *Plan de estudios programa de Contaduría Pública*. Recuperada el 1 de agosto de 2012, del sitio Web de la Universidad Nueva Granada:

<file:///C:/Documents%20and%20Settings/ADMIN/My%20Documents/EQUIPO%20NUVO%20MAO/TRABAJOS%20ACADEMICOS/DIPLOMADO%20ALTA%20GERENCIA/UMILITAR%20N.G.pdf>