



PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO Y DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS PASANTES DE CONTADURÍA PÚBLICA POR PARTE DE LAS EMPRESAS DONDE SE VINCULAN. CASO UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

Estudiantes:

MARIA ELENA GARNICA CARRILLO, Código 2302256

TANIA ZULAY JIMENEZ MERCHAN, Código 2302271

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA
BOGOTÁ D.C.
2016**



PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO Y DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS PASANTES DE CONTADURÍA PÚBLICA POR PARTE DE LAS EMPRESAS DONDE SE VINCULAN. CASO UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

Estudiantes:

**MARIA ELENA GARNICA CARRILLO, Código 2302256
TANIA ZULAY JIMENEZ MERCHAN, Código 2302271**

**Trabajo de grado para optar por el título de:
Contador Público**

Asesor:

ANGEL DAVID RONCANCIO GARCÍA

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA
BOGOTÁ D.C.
2016**

Percepción del desempeño y de las competencias laborales de los pasantes de contaduría pública por parte de las empresas donde se vinculan. Caso Universidad Militar Nueva Granada.¹

María Elena Garnica Carrillo², Tania Zulay Jiménez Merchán³,
Universidad Militar Nueva Granada, Colombia

Resumen

Este artículo presenta un análisis de tipo cualitativo sobre el desempeño y las competencias laborales de los pasantes del programa de Contaduría Pública de la Universidad Militar Nueva Granada en las empresas donde se vinculan. El análisis se efectuó a partir de 191 encuestas semi-estructuradas realizadas por el Consultorio Empresarial a los empleadores o jefes inmediatos desde el año 2014 hasta el primer semestre del 2016. Basados en las necesidades de las empresas se puede evidenciar de acuerdo a los resultados del estudio, cuáles son las competencias laborales y la percepción que generan los estudiantes de acuerdo a las necesidades de las mismas y el entorno económico en el que el pasante se desenvuelve, Por otro lado se encuentra que las principales competencias a las que se le da más importancia por parte de los empresarios son: el trabajo en equipo, la formación en valores y principios éticos, el uso de herramientas informáticas, y disposición de actualización y aprendizaje.

Palabras clave: Desempeño laboral, competencias laborales, formación profesional y percepción laboral.

Perception of performance and job skills of Public Accounting payments

Abstract

This article presents a case oriented study to carry out a qualitative analysis of the perception of job performance and skills of the student program accounting public of the Nueva Granada military University in Bogota companies ad, where the student develops its business practice, the analysis was made from 191 surveys carried out by the business office to employers or immediate bosses from the year 2014 until the first semester 2016. Based on the needs of the companies can demonstrate according to the results of the study, what skills and the perception that generate the students according to the needs of the same and the economic environment in which the intern

¹ Artículo derivado del proyecto de investigación ECO 1481 en la vigencia 2014-2015, financiado por la vicerrectoría de investigaciones de la Universidad Militar Nueva Granada y dirigido por el docente investigador Angel David Roncancio García.

² Contadora Pública, Universidad Militar Nueva Granada (Bogotá-Colombia). Dirección postal: Cra. 11 No. 101-80, Bogotá (Colombia), Facultad de Ciencias Económicas, Primer Piso, Bloque C. Correo electrónico: u2302256@unimilitar.edu.co, miembro del semillero de investigación Grupo GECS grupo Gestión Evaluativa, Evaluación de Calidad y Construcción del Sujeto de la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG) Bogotá, Colombia.

³ Contadora Pública, Universidad Militar Nueva Granada (Bogotá-Colombia). Dirección postal: Cra. 11 No. 101-80, Bogotá (Colombia), Facultad de Ciencias Económicas, Primer Piso, Bloque C. Teléfono: 6500000 Ext. 1306. Correo electrónico: u2302271@unimilitar.edu.co, miembro del semillero de investigación Grupo GECS grupo Gestión Evaluativa, Evaluación de Calidad y Construcción del Sujeto de la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG) Bogotá, Colombia.

unfolds, based on the learning in the course of the race, and how this impacts finally bonding in the labour market.

Key words: Job performance, job skills, vocational training and job perception.

Percepção de desempenho e habilidades de estagiários de Contabilidade Pública

Resumo

Este artigo apresenta um estudo de caso orientado para realizar uma análise qualitativa da percepção do desempenho no trabalho e habilidades do programa estudante de contabilidade pública da Universidad Militar Nueva Granada em anúncios de empresas de Bogotá, onde o aluno desenvolve sua prática de negócios, a análise foi feita a partir de 191 pesquisas realizadas pelo Instituto de negócios para empregadores ou chefes imediatos a partir do ano de 2014, até o primeiro semestre 2016. Com base nas necessidades das empresas pode demonstrar de acordo com os resultados do estudo, quais as competências e a percepção que geram os alunos de acordo com as necessidades do mesmo e o ambiente económico em que o estagiário se desenrola, com base na aprendizagem ao longo da corrida, e como isto impacta finalmente colagem no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho, desempenho, habilidades de trabalho, percepção de formação e trabalho profissional.

Introducción

Actualmente la Contaduría Pública como profesión liberal se ocupa de magnos retos frente a un mundo variable como en el que nos encontramos, su responsabilidad se considera desde perspectivas académicas, sociales y económicas, y por este motivo se requiere por parte del profesional contable que la ejecute de acuerdo a adecuados fundamentos teóricos y gran capacidad de análisis para evaluar y estudiar contablemente los marcos normativos de la profesión a nivel nacional e internacional, el comportamiento global de los mercados, las dimensiones que los constituyen y determinados factores que condicionan su armonía. (Villareal, 2009).

De acuerdo con nuestra normatividad colombiana, Ley 43 de 1990 en su artículo 45, define la Contaduría Pública, así:

(...) *“La Contaduría Pública es una profesión que tiene como fin satisfacer necesidades de la sociedad, mediante la medición, evaluación, ordenamiento, análisis e interpretación de la información financiera de las empresas o individuos y la preparación de informes sobre la correspondiente situación financiera, sobre los cuales se basan las decisiones de los empresarios, inversionistas, acreedores, demás terceros interesados y el Estado acerca del futuro de dichos entes económicos”* (Ley 43, 1990).

Cada día se hace más necesaria la formación profesional en Contaduría Pública y a su vez exigente por las necesidades que demanda el mercado laboral, por tal razón, la formación académica ocupa una importancia relevante al momento de formar profesionales idóneos, competentes y eficaces, en conocimientos y habilidades profesionales, para atender las exigencias de una profesión con tan alta demanda en nuestro país y a nivel internacional.

Este documento muestra un diagnóstico de la percepción del desempeño laboral y las competencias profesionales que tiene el estudiante de Contaduría Pública de la Universidad Militar Nueva Granada, para llevar a cabo dicho estudio se realizaron 191 encuestas a los empleadores de los estudiantes que realizaron las pasantías en la ciudad de Bogotá D.C., en el periodo comprendido entre el año 2014 y el primer semestre del 2016. De este estudio identificamos puntos importantes en la tipificación de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del programa de Contaduría Pública de la UMNG, que llevan al afianzamiento de profesionales del futuro competitivos, robustamente instruidos y competentes para el desempeño laboral.

En la primera parte del documento se explica la metodología usada para llevar a cabo el desarrollo del presente estudio de caso, para lo cual se hizo uso de la Escala de Likert con el fin de realizar la medición de actitudes y grado de conformidad del encuestado de acuerdo al instrumento de medición usado que para este caso fue la encuesta denominada “Encuesta a Empleadores”, de igual manera, en esta misma sección se incluyen referentes teóricos relacionados con las competencias y la percepción, a partir de la consulta de diferentes estudios de caso de tipo investigativo de carácter académico y científico, realizados a nivel nacional e internacional que se encuentran altamente relacionados con el tema correspondiente a nuestro estudio de caso; a nivel de competencias se describen las laborales, específicas y las referentes al campo contable en Colombia; en cuanto a la percepción, sobre esta se especifica sobre sus características y los factores que la afectan. Adicionalmente, en este mismo apartado se hizo referencia a la normatividad actual Colombiana referente a las pasantías o prácticas laborales empresariales y lo que ha planteado la

Facultad de Ciencias Académicas de la UMNG para el adecuado y correcto desempeño de las mismas por parte de los pasantes. Para la segunda sección del documento se realizó el análisis de los resultados obtenidos a partir del análisis de la información obtenida de las encuestas practicadas a los empleadores donde los pasantes desarrollaron su práctica o pasantía laboral empresarial entre el año 2014 y el primer semestre del 2016; para mayor comprensión de la información se presentan los resultados de forma gráfica junto a su respectiva explicación. La tercera parte del documento, comprende la discusión de los resultados obtenidos donde se hará un análisis respecto a las competencias relevantes identificadas y la percepción de acuerdo a su importancia tanto para el pasante como para el empresario. Por último en la cuarta sección del texto se darán las conclusiones que fueron encontradas a lo largo del desarrollo de este trabajo por lo que se identifican algunos aspectos relevantes que los pasantes deberán tener en cuenta al momento de su desempeño laboral, al igual que las competencias más representativas del estudiante de la UMNG. Así mismo se generan algunas recomendaciones para la mejora del instrumento utilizado el cual hace parte del Consultorio Empresarial.

Metodología

El método acorde para el presente estudio de caso está orientado a efectuar un estudio de tipo cualitativo de la percepción del desempeño laboral que tiene el pasante de Contaduría Pública de la Universidad Militar Nueva Granada en las empresas de la ciudad de Bogotá D.C. donde desarrollan su práctica empresarial, para llevar a cabo este proceso se hará uso del método inductivo con el objetivo de lograr explicar el propósito de la investigación, partiendo de lo específico a lo general, lo que implica que se recolectará información a partir de una muestra no aleatoria y con la ejecución de encuestas individuales con preguntas cerradas de única y múltiple respuesta y preguntas de percepción, que permitan la recopilación de datos a través de información obtenida de un grupo delimitado e identificado de personas que hacen parte de una población objeto de estudio, para este proceso serán 191 empresarios de las organizaciones donde el estudiante realizó sus prácticas empresariales en la ciudad de Bogotá D.C. durante los años 2014 a 2016-I.

El instrumento utilizado corresponde a la encuesta “Encuesta a Empleadores” creada por el Consultorio Empresarial de la UMNG⁴. La medición del instrumento a utilizar es realizada por la Escala de Likert la cuál mide actitudes y nos ayuda a conocer el grado de conformidad del encuestado en las afirmaciones o preguntas sugeridas; las preguntas que incluye la encuesta son de tipo cerrado, para que sea una encuesta más concisa y puntual sobre los aspectos de los cuales queremos indagar. (Para ver el desarrollo de la encuesta remitirse al Anexo 1. Encuesta a Empleadores). Adicionalmente, se hace necesario acudir a las fuentes secundarias de investigación con el propósito de obtener información, a través del análisis de libros u otro documento, ya sea digital o físico, buscando aclarar conceptos del problema de investigación que se ha propuesto.

Tabla 1 – Ficha Técnica de la Encuesta

Universo: Compuesto por los representantes de las empresas donde los pasantes desarrollan sus prácticas o pasantías laborales en la ciudad de Bogotá D.C.
Representatividad: Los empresarios encuestados corresponden al 91% del total de todos los representantes de las empresas donde los estudiantes realizan sus pasantías laborales.

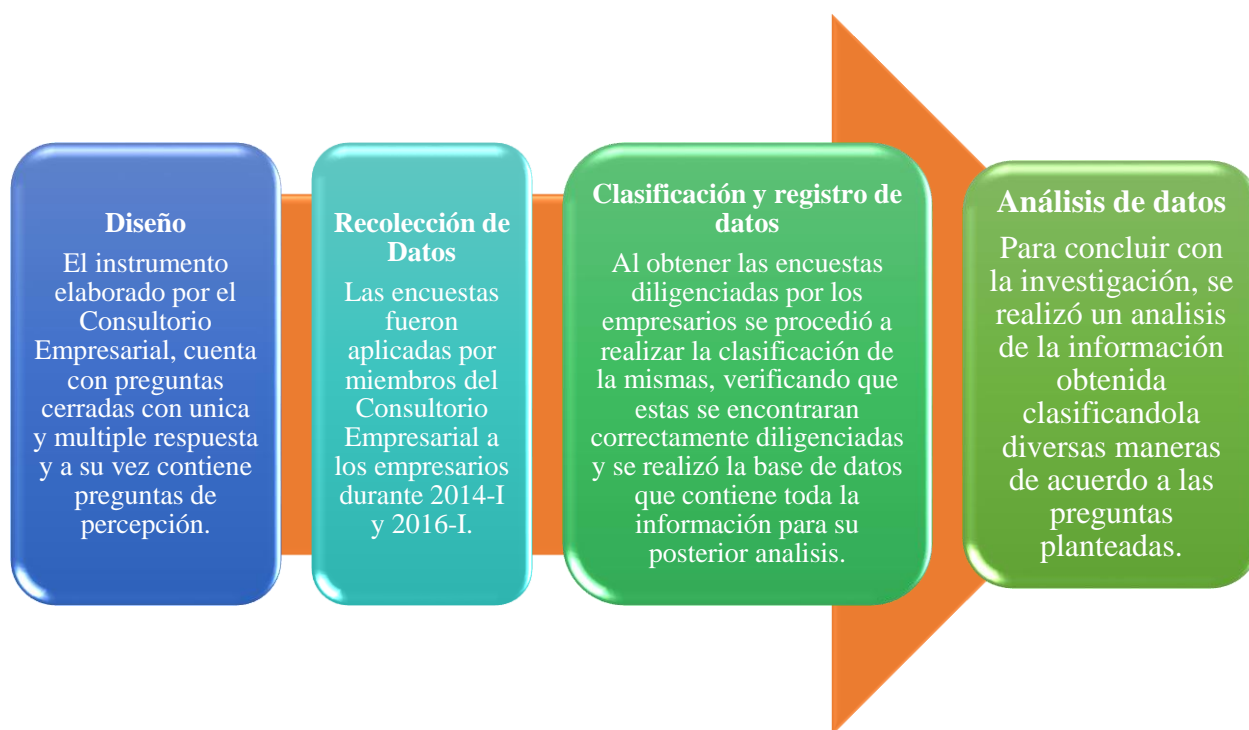
⁴ Universidad Militar Nueva Granada, de ahora en Adelante se utilizará la sigla UMNG.

Tamaño de la muestra: Corresponde a una muestra no aleatoria conformada por 191 representantes de las empresas de la ciudad de Bogotá D.C. donde los estudiantes desarrollan sus prácticas laborales.
Cobertura: Representantes de las empresas que se encuentran vinculadas con el Consultorio Empresarial para la realización de prácticas o pasantías laborales.
Instrumento: Encuesta individual con preguntas cerradas de única y múltiple respuesta, y preguntas de percepción (escala Likert).
Técnica de investigación: Se usó la técnica empleada para encuestas que corresponde a: Diseño, recolección, clasificación, registro y análisis de datos.
Equipo de encuestadores: Miembros del Consultorio Empresarial.
Fecha de aplicación del instrumento: Desde el primer semestre del 2014 hasta el primer semestre del 2016.

Fuente: Elaboración propia de los autores

Consecutivamente de recopilar la información, se registró en una base de datos, clasificándola y analizándola, de acuerdo a los parámetros que se pretenden medir en dichas encuestas, de esta manera llegar a conclusiones generales acerca de la investigación, y por último se formularan recomendaciones sobre el tema. De igual manera, por medio del método de análisis a partir de la información estadística obtenida se pretende dar un enfoque cualitativo al caso de estudio y para ello se procederá a la identificación de los principales rasgos descriptivos de la percepción del estudiante de Contaduría Pública de la UMNG, los cuales nos llevan a determinar el perfil profesional acorde al planteado en el pensum del programa.

Gráfico 1 – Etapas de desarrollo la Investigación



Fuente: Elaboración propia de los autores

Generalidades de las Competencias

Algunos especialistas mencionan que las competencias, son habilidades, conocimientos, capacidades o rasgos ligados con la adecuada realización de una labor, como la solución de conflictos, el pensamiento analítico, crítico o el liderazgo. Algunas otras definiciones de este concepto están relacionadas con motivos religiosos, creencias y valores éticos (Vikram & Sandeep, 2014).

Aunque las competencias conexas con cada área de estudio son de vital importancia para la obtención de cualquier título profesional y se encuentran relacionadas a la especificidad propia de un campo de estudio, las competencias genéricas resaltan los elementos usuales que pueden ser comunes a cualquier profesión, algunos de estos pueden ser la capacidad de aprendizaje, toma de decisiones, diseño de proyectos y propuestas, destrezas administrativas, etc., que son comunes en la generalidad de las profesiones. Como se mencionó anteriormente, al encontrarnos ante una sociedad variable donde las demandas tienden a encontrarse en constante cambio, esas competencias y destrezas genéricas son de mucha importancia. (Gonzalez & Wagenaar, 2003).

A nivel educativo el término “competencias” fue desarrollado por Benjamín Bloom en 1956, quien planteo las bases para la caracterización del lenguaje y el desarrollo de su *Taxonomía de objetivos educativos*, esta taxonomía se ha implementado desde lo teórico como lo instrumental con el fin de constituir y entender el proceso de aprendizaje, teoría que ha una ocurrencia en los métodos pedagógicos contemporáneos. Entre estos autores (Churches, 2007), (Anderson & Krtahwohl, 2001), (Bloom & Al., 1971) plantea la existencia de tres dominios en las técnicas de aprendizaje:

Gráfico 2 – Dominios de las técnicas de aprendizaje

El dominio cognitivo	El dominio afectivo	El dominio psicomotor
<ul style="list-style-type: none"> - Procesamiento de información - Conocimiento - Destrezas intelectuales 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de actitudes y sentimientos relacionados a los procesos de aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades manipulativas, manuales o físicas asociadas a las competencias

Fuente: (Churches, 2007), (Anderson & Krtahwohl, 2001), (Bloom & Al., 1971)

Esta taxonomía ha sido ajustada por algunos miembros de su escuela taxonómica, si se puede llamar de esa manera, como (Anderson & Krtahwohl, 2001), quienes proponen una taxonomía que hace más evidente el concepto de habilidades. Desde esta escuela, se plantean dos tipos de habilidades (ver Tabla 2).

Tabla 2 – Tipos de Habilidades

Habilidades de pensamiento de orden inferior (LOTS)⁵ y habilidades de pensamiento de orden superior (HOTS)⁶	
Recordar	Reconocer, listar, describir, identificar, recuperar, dominar, localizar y encontrar.
Entender	Interpretar, resumir, inferir, parafrasear, clasificar, comparar, explicar y ejemplificar.
Aplicar	Implementar, desempeñar, usar y ejecutar.
Analizar	Comparar, organizar, deconstruir, atribuir, delinear, encontrar, estructurar e integrar.
Evaluar	Revisar, formular hipótesis, criticar, experimentar, juzgar, probar, detectar y monitorear.
Crear	Diseñar, construir, planear, producir, idear, trazar y elaborar.

Fuente: (Churches, 2007)

Habilidades planteadas de forma ascendente, donde lo creativo está por encima del nivel cognitivo de analizar o evaluar, lo que hace que sea más novedoso y a su vez adecuado para el entorno digital en el que nos encontramos como se lo ha propuesto (Churches, 2007).

A lo largo de su obra, Chomsky rediseña y construye teorías cognoscitivas y las reglas de funcionamiento del lenguaje. Chomsky plantea la competencia como *“la capacidad y la disposición para actuación y la interpretación”*; el autor resalta el término “capacidad” y la enlaza con la competencia indicando que comprende *“la habilidad que necesita de capacidades para ejecutarse; estas capacidades involucran algunos conocimientos y destrezas que deben realizarse en situaciones diarias y dar una solución”* (Chomsky, 1970) .

En este apartado solo se mencionaran las competencias de nuestro interés que están enfocadas al contexto colombiano. Adicionalmente, existen otras clasificaciones relacionadas con el objetivo que se pretenda abordar (laborales, profesionales, de egreso) y las que plantean el proyecto Tunning Europeo que son específicas y generales.

Grafico 3 - Clasificación de las competencias



Fuente: (Choy Zevallos, 2010)

⁵ LOTS: sigla en inglés de Lower Order Thinking Skills

⁶ HOTS: sigla en inglés de Higher Order Thinking Skills

La IFAC⁷ plantea que los objetivos de la contabilidad en la educación profesional son: “(a) *el desarrollo de la competencia profesional de los aspirantes a los contadores profesionales*, y (b) *desarrollar y mantener la competencia profesional de los contadores profesionales*”. La competencia profesional corresponde a la capacidad de ejecutar una situación a un esquema definido. La competencia profesional debe ir más allá del conocimiento de las normas, conceptos, principios y procedimientos; adicionalmente, este organismo resalta que la competencia es la integración y aplicación de la competencia técnica, las cualificaciones profesionales, y valores profesionales, concernientes a la ética y actitud. (International Federation of Accountants, 2015, p. 9)

La necesidad de una formación en educación superior de calidad y que sea adecuada para la sociedad se hace cada vez más necesaria, por ello la proposición de competencias genéricas, que emanan en otras más especializadas, crea el horizonte de acciones de formación deseables en educación superior y a la vez son un referente de gran importancia para realizar un seguimiento a la calidad de la formación en todos los programas académicos de pregrado. No obstante a lo anterior, es pertinente indicar que las competencias genéricas no pueden reemplazar en ningún momento las competencias específicas que se establecen en los distintos programas de Educación Superior pues su proceso, con respecto a estas últimas, tiene un carácter a la vez complementario e integrador, según lo explica el MEN⁸ en la guía Articulación de la Educación con el mundo Productivo, Competencias Laborales Generales. (Ministerio de Educación Nacional, 2002, págs. 5-6).

Competencias Laborales

Este tipo de competencias reúne las habilidades, conocimientos y actitudes, indispensables para que los jóvenes se desenvuelvan de manera eficiente como personas productivas en el campo laboral. Estas competencias comprenden las de tipo general y específico, las generales pueden crearse de la educación básica a la media y las específicas se desarrollan a lo largo de la educación media técnica, en la educación superior y en la formación para el desempeño laboral. (Ministerio de Educación Nacional, 2002, págs. 5-23).

(Gonczi & Athanasou, 1996) Mencionan que “*es un hecho que la industria necesita cada vez de más trabajadores con la competencia y conocimientos necesarios para responder con eficacia a las exigencias concretas del proceso productivo*”. Aquellas competencias que logre el estudiante desarrollar en su formación profesional en la universidad permitirán que éste se afronte cualquier acción o situación y solucione cualquier problema. La forma como se “desempeñe” el profesional permitirá establecer cuán grande es su competencia. Así las cosas, las competencias corresponderán a las tipologías subyacentes – inteligencias, capacidades, habilidades – sujetas de ser desarrolladas mediante preparación, capacitación, experiencia laboral y formación educativa, y que se ponen en evidencia, en un desempeño que será bajo, medio o superior (Tabla 2), dependiendo de qué tanto se hayan perfeccionado las competencias generales y específicas en el entorno educativo (Alvarez S, 2007).

⁷ IFAC: sigla en inglés de International Federation of Accountants.

⁸ MEN: sigla en español del Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

Tabla 3 - Clases de Competencias Laborales Generales

Personales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Orientación ética ➤ Dominio personal 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inteligencia emocional ➤ Adaptación al cambio
Intelectuales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Toma de decisiones ➤ Creatividad ➤ Solución de problemas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Atención ➤ Memoria ➤ Concentración
Empresariales y para el Emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificación de oportunidades ➤ Elaboración de planes ➤ Consecución de recursos 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad para asumir el riesgo ➤ Mercadeo y ventas
Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comunicación ➤ Trabajo en equipo ➤ Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Manejo de conflictos ➤ Capacidad de adaptación ➤ Proactividad
Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestión de la información ➤ Orientación al servicio ➤ Referenciación competitiva 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestión y manejo de recursos ➤ Responsabilidad ambiental
Tecnológicas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar, transformar, innovar procedimientos ➤ Usar herramientas informáticas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Crear, adaptar, apropiar, manejar, transferir tecnologías ➤ Elaborar modelos tecnológicos

Fuente: Ministerio de Educación Nacional (2002)

El MEN, indica que las instituciones educativas deben hacer hincapié en desarrollar y fortalecer en sus estudiantes competencias laborales generales, para lo cual menciona que estas competencias están relacionadas a la mejora de capacidades como las relaciones personales, trabajo en equipo, capacidad de enfrentar responsabilidades, enfoque al resultado, entre otras; que son transferibles de un escenario a otro y por tal razón aplican en cualquier tipo de sector de la economía y cargo que desempeñe el profesional. Adicionalmente propone, cinco tipos de “competencias laborales generales” como lo son: a) competencias personales; b) competencias interpersonales; c) competencias intelectuales; d) competencias de unidades productivas y e) competencias organizacionales (Ministerio de Educación Nacional, 2002, págs. 5-23).

Competencias Específicas

Comprende todas aquellas relacionadas con los conocimientos, las habilidades y el conocimiento propio de la profesión; este tipo de competencias no son transferibles a otro campo profesional que no esté relacionado al área de conocimiento. En lo que respecta, el programa de Contaduría Pública de la UMNG, ha establecido las principales competencias que el contador público neogranadino debe desarrollar y lograr a lo largo de su proceso de formación:

- Dirección y desarrollo de sistemas de información contable
- La gestión organizacional y el ejercicio del control social como garante de la fe pública en organizaciones públicas y privadas con sentido ético y responsabilidad social.

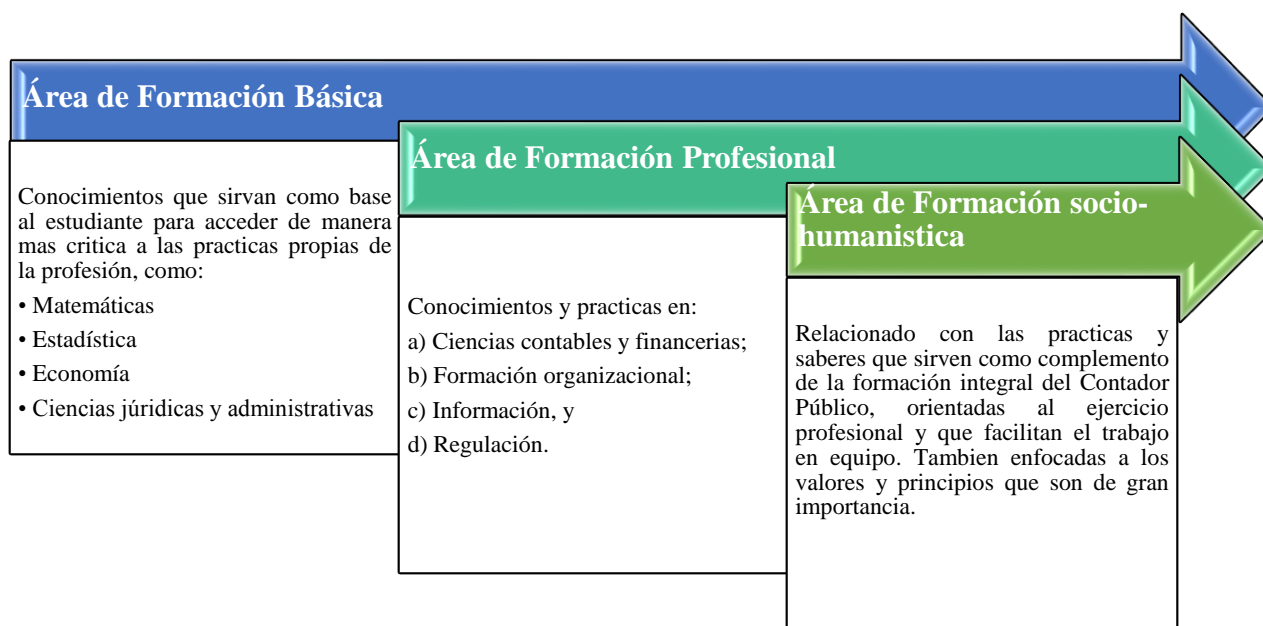
Competencias en Colombia del campo contable

Para la obtención de registro calificado de los programas de formación en cualquiera de sus niveles bien sea, técnico, tecnológico y profesional, el Decreto 1295 de 2010 hace énfasis en el uso de las competencias que debe tener cada programa de contabilidad. Además el MEN ha establecido características específicas en lo que respecta a la calidad que deben cumplir los programas

académicos, estas fueron fijadas con la colaboración de pares académicos, instituciones de educación superior, asociaciones profesionales o académicas. A partir de ello, es finalmente por medio de la Resolución 3459 de 2003 que el MEN establece “*las características específicas de calidad para los programas de formación profesional de pregrado en Contaduría Pública*”, y a su vez indica que respecto a los programas de contaduría pública deberán procurar a que el contador adquiriera “*(...) competencias socio afectivas, cognitivas y comunicativas, necesarias para encontrar, extraer y analizar datos provenientes de múltiples fuentes; para llegar a conclusiones con base en el análisis de información financiera y contable, a través de procesos de comparación, análisis, síntesis, deducción, entre otros temas de importancia; con el fin de generar confianza pública con base en un comportamiento y una ética profesional (...)*” (MEN, 2003).

La normatividad también resalta cuales son las áreas de conocimiento y componentes de las mismas que como mínimo deberá tener un programa de Contaduría Pública, que se representaran a continuación:

Grafico 4 - Áreas de conocimiento y componentes de las mismas que debe tener un programa de Contaduría Pública.



Fuente: (MEN, 2003)

En lo que compete al área de formación profesional, el MEN establece que el componente de Ciencias Contables y Financieras, se encuentra enfocado a formar al estudiante de Contaduría Pública en las técnicas y procedimientos para la causación o registro y representación de las diferentes transacciones económicas de los entes: la preparación y elaboración de estados financieros, análisis de operaciones relacionadas con el giro normal del negocio; análisis y proyecciones financieras. A su vez, los programas deberán proporcionar la fundamentación teórica necesaria para emprender la práctica relacionada con la profesión en manejos contables y financieros, eventos de riesgo y operaciones en mercados de capitales.

Respecto a la formación organizacional, esta va dirigida a que el estudiante tenga una comprensión de las organizaciones como sistemas cambiantes y dinámicos que se encuentran en contextos muy complejos y riesgosos. Además de enfocarse en que el estudiante comprenda cuál es su alcance, responsabilidad y misión en los diferentes sectores económicos de las organizaciones donde se desempeñe. Este puede ser el componente más frágil, ya que si es analizado respecto a los modelos que emana el IFAC, está la principal área de formación que debe tener el contador público, la cual se encuentra enfatizada hacia la contabilidad de gestión al interior de las organizaciones.

El componente de información desarrolla en el estudiante competencias requeridas para el hallazgo, análisis, procesamiento y divulgación de información, así como para lo concerniente a evaluación y manejo de información con fines contables y financieros; y finalmente, el componente de regulación, enfoca a los programas profesionales, formen a los estudiantes en los distintos modelos de normas y regulaciones para lograr la armonización a partir de diferentes políticas económicas y sociales. (MEN, 2003)

Percepción

Existen diversas definiciones para este concepto principalmente otorgadas por la disciplina de la psicología; según (Vargas Melgarejo, 1994, págs. 47-48) “La percepción depende de la ordenación, clasificación y elaboración de sistemas de categorías con los que se comparan los estímulos que el sujeto recibe, pues conforman los referentes perceptuales a través de los cuales se identifican las nuevas experiencias sensoriales transformándolas en eventos reconocibles y comprensibles dentro de la concepción colectiva de la realidad. Es decir que, mediante referentes aprendidos, se conforman evidencias a partir de las cuales las sensaciones adquieren significado al ser interpretadas e identificadas como las características de las cosas, de acuerdo con las sensaciones de objetos o eventos conocidos con anterioridad. Este proceso de formación de estructuras perceptuales se realiza a través del aprendizaje mediante la socialización del individuo en el grupo del que forma parte, de manera implícita y simbólica en donde median las pautas ideológicas y culturales de la sociedad.”

Características de la Percepción

La percepción de personas comparte muchas características de la percepción a objetos, como lo son:

- La organización
- El carácter subjetivo
- La interpretación del estímulo.
- La selectividad
- Búsqueda de elementos sin variación

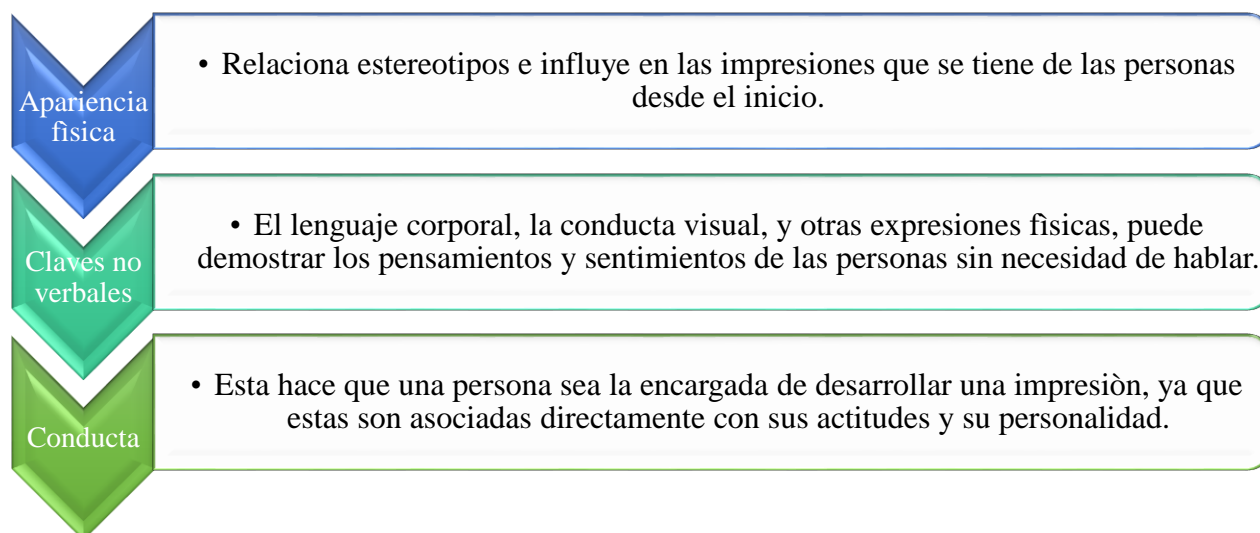
Igualmente se puede tener diferentes características enfocando la percepción de un individuo, y esta se puede calificar como: Subjetiva, selectiva y Temporal.

El proceso de percepción del individuo evoluciona en la medida que se enriquecen sus experiencias o varían sus necesidades o motivaciones.

Factores que afectan la percepción

La materia prima de las primeras impresiones son las claves visibles de una persona, incluyendo su apariencia física, sus claves no verbales, y su conducta manifiesta (Smith, Mackie, & Claypool, 1995)

Grafico 5 – Componentes que afectan la percepción



Fuente: (Smith, Mackie, & Claypool, 1995)

Pasantías o Prácticas Laborales Empresariales

De acuerdo a lo establecido en la Ley No. 1780 del 2 de mayo de 2016 por la (Presidencia de la Republica, 2016), la cual establece en el Título III, que:

(...) “*la práctica laboral es una actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral. Por tratarse de una actividad formativa, la práctica laboral no constituye relación de trabajo*”. (Presidencia de la Republica, 2016)

La pasantía laboral en nuestro país puede ser desarrollada por un estudiante como requisito indispensable o no para la terminación de sus estudios académicos y obtención del título profesional.

En lo que respecta a la UMNG a la pasantía o practica laboral empresarial y/o practica social, ha definido en su ‘Guía de opciones de grado: programas de pregrado: Administración de Empresas, Contaduría Pública y Economía.’, los parámetros que deben cumplir los estudiantes para acceder a las mismas. A la vez ha establecido en su misión que este tipo de pasantías se encuentra a cargo del Consultorio Empresarial de la UMNG, quien es responsable de confrontar en la práctica

la formación profesional frente a la realidad nacional, a su vez sensibilizar a los estudiantes en el desempeño de forma profesional con el fin de generar una extensión de la universidad para la vinculación de futuros practicantes. El estudiante de la UMNG será líder en su campo profesional y a su vez contribuirá al desarrollo organizacional especialmente en las empresas vinculadas con las Fuerzas Armadas.

Para el programa de Contaduría Pública los campos y áreas de trabajo en el desempeño de la pasantía o práctica laboral corresponderán a:

Tabla 4 – Áreas de desempeño de las prácticas laborales del Contador Público de la UMNG

ÁREA	ACTIVIDAD A DESARROLLAR
Tributaria	Análisis y toma de información contable para fines tributarios de la compañía.
Control	Realización de actividades de aseguramiento de la información (Revisoría Fiscal, auditoría, entre otras).
Proceso Contables	Análisis y preparación de estados financieros de la compañía.
Gestión	Ejecución de análisis correspondientes a métodos de costeo, temas financieros, indicadores de gestión y aplicación de herramientas de gestión contable.
Contabilidad Pública	Análisis y elaboración de información contable de entidades públicas que incluyen presupuestos, estados financieros, seguimientos a planes y programas y análisis de cuentas contables.

Fuente: Guía de Opciones de Grado de la UMNG, 2012.

Resultados

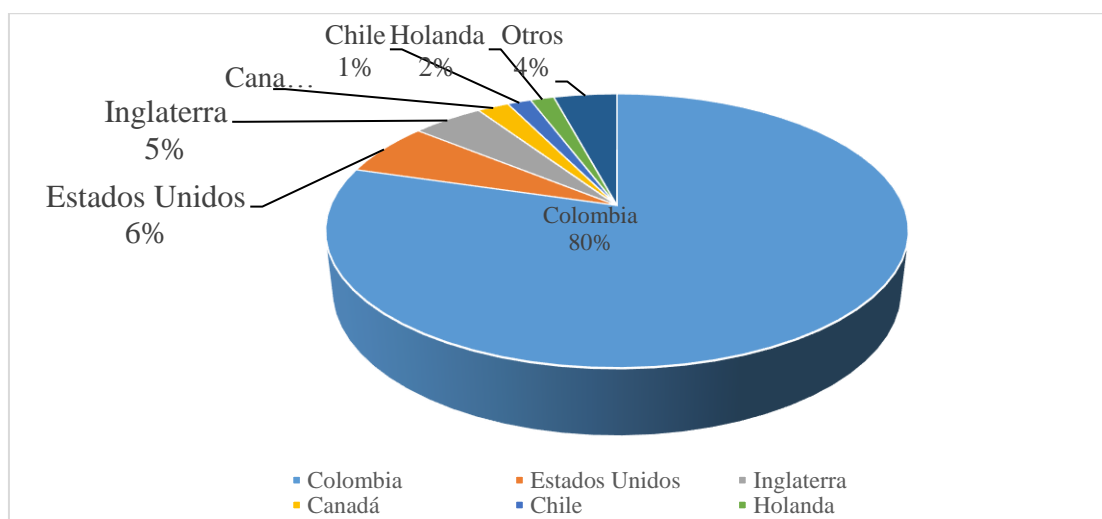
El programa de Contaduría Pública de la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG), tuvo su origen bajo la coordinación del profesor Carlos Torres, quien propuso la creación del programa para la ampliación de la cobertura de la Universidad. Por tal motivo se decidió realiza una ampliación en la planta docente, para que se generara una mayor atención y asesoría a los estudiantes para su desarrollo profesional. Paralelamente a la creación del programa también se crea el Consultorio Empresarial basado en las asesorías que se generaban en la materia de Organización y práctica empresarial. En el año 2005, se hace mayor énfasis en el tema de investigación como pilar de los niveles de calidad de la Universidad; con el tiempo la investigación ha sido un elemento transversal en el proceso Académico de la Facultad de Ciencias Económicas, puesto a que es de gran utilidad para la modificación de los planes de estudio, buscando que los estudiantes estén más actualizados y concordantes con los retos tecnológicos que nos trae esta era.

Por estas razones, el Ministerio de Educación acredita en Alta Calidad bajo la Resolución No. 12448 de diciembre 29 de 2011 y se renueva el Registro Calificado por medio de la Resolución 799 del 30 de enero de 2012, de la Universidad Militar; así como se ha dado la acreditación a los Programas de Contaduría y Economía por un término de siete años, con lo cual el Estado Colombiano garantiza a la sociedad que los programas que ofrece la Facultad posee las condiciones para forma profesionales idóneos en las Ciencias Económicas.

Basados en las disciplinas enseñadas a los profesionales en Contaduría Pública, estos logran ser competentes en la dirección y desarrollo de sistemas de información contable, gestión organizacional y ejercicio del control social como garante de la fe pública en cualquier tipo de organización con sentido ético y responsabilidad social. Así mismo, el profesional de la Universidad Militar Nueva Granada, logra desempeñar cargos como: contador, contador de costos, contralor, consultor, auditor, jefe de control interno, revisor fiscal, profesional independiente y/o asesor empresarial en los diferentes campos del saber contable y organizacional, entre otros.

La muestra de la población fue tomada con el instrumento de indagación “Encuesta a empleadores” realizadas entre los años 2014 y 2016 por parte del Consultorio Empresarial de la Facultad de ciencias económicas de la UMNG a los empleadores de acuerdo a varios aspectos del nivel de comportamiento, suficiencia y competencias que se ve en el desarrollo del trabajo de los pasantes de Contaduría Pública en su estadía en la entidad a la que prestaron servicios. 191 empleadores fueron encuestados para la realización de nuestro estudio.

Ilustración 1.1. - País de origen de la entidad



Fuente: Elaboración propia de los autores

Como primer análisis de la encuesta, verificamos cual es el lugar de origen de las empresas que más tiene convenio con la universidad en el transcurso de los años estudiados, y pudimos evidenciar que el 79,6% de las empresas que vinculan estudiantes pasantes para realizar labores administrativas y contables son colombianas, en un segundo lugar pudimos encontrar empresas que su sede principal es Estados Unidos con un 5,2%. Además, las empresas de países extranjeros que más tienen pasantes son estados unidos con 5.2% e Inglaterra con 5%; en la *Ilustración 1.1. País de origen de la entidad* se puede ver los porcentajes de los pasantes que tienen las empresas de los diferentes países.

Clasificación de las empresas y sector económico

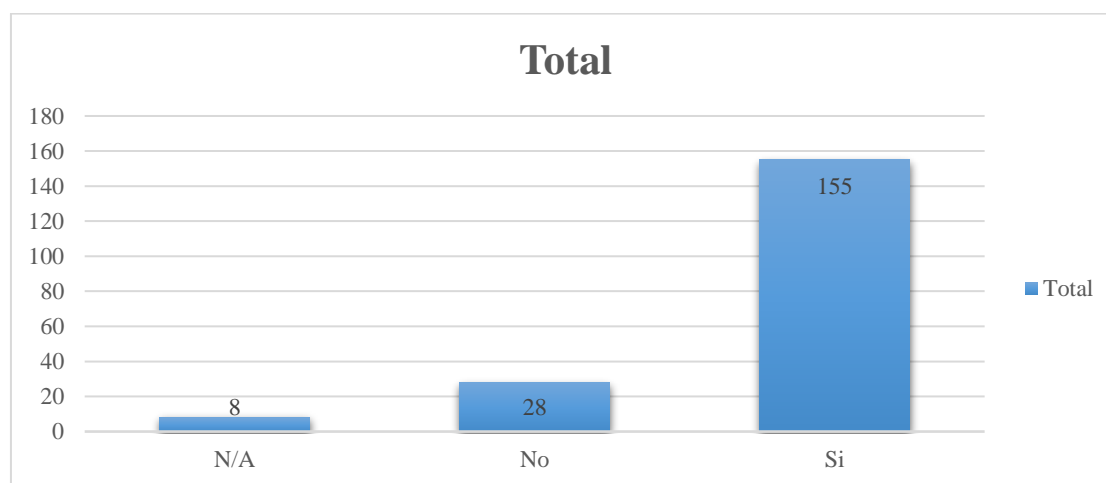
De acuerdo a la información brindada por los encuestados, pudimos evidenciar que las empresas categorizadas como medianas y grandes en el mercado, poseen un convenio con la Universidad para realizar las pasantías, esto nos posiciona como una Institución reconocida a nivel nacional en las actividades contables y administrativas. Las empresas medianas representan un 25,7% y las empresas grandes representan 50,3% de la cantidad de los empleadores encuestados.

Por otro lado, son las empresas de servicios, las que encabezan el sector económico en el que los pasantes están realizando sus prácticas empresariales.

Vinculación empresarial del pasante de la UMNG

De los pasantes que se encontraban realizando la práctica empresarial, de acuerdo a los datos arrojados en la pregunta 8. *¿El estudiante de práctica se encuentra vinculado a la organización?*, podemos observar que el 81% de ellos se encuentran vinculados a la empresa, sin embargo del restante pudimos evidenciar que no existía aclaración de dicha afirmación (4% de los encuestados). A pesar de que este número de individuos no contestaron no sesgan nuestros resultados ya obtenidos.

Ilustración 1.2. - Vinculación del pasante



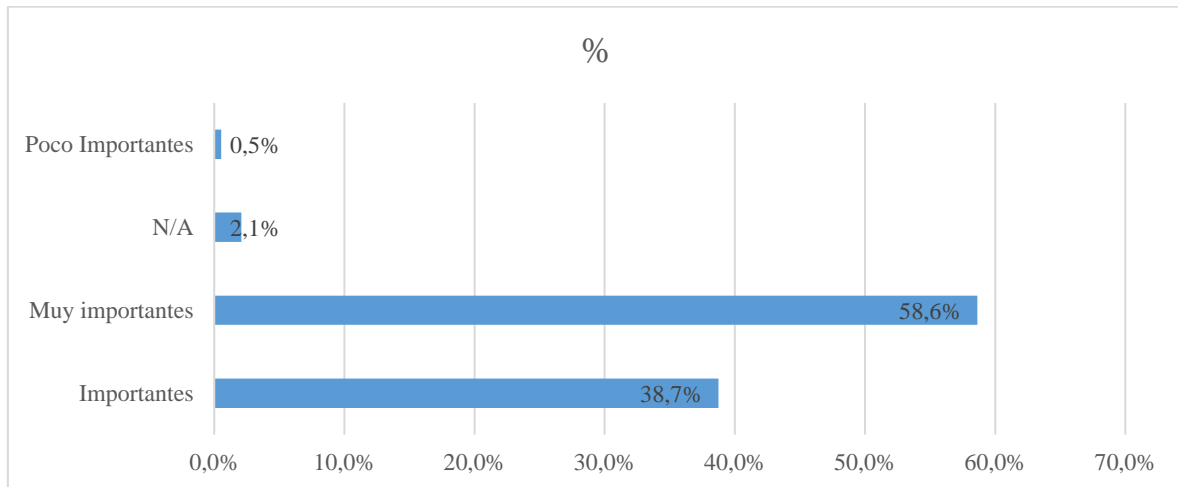
Fuente: Elaboración propia de los autores

Conocimiento que generan aportes y aportes del estudiante

Se realizará un análisis de dos diferentes puntos en los cuales se focaliza la encuesta y los datos obtenidos. Inicialmente Los pasantes de la UMNG, basados en las respuestas generadas por los empleadores nos mostraron que los estudiantes presentan un grado de aportes a la Organización principalmente Alto, basados en las características que se establece en el pensum del programa, la imagen que los estudiantes generan en las organizaciones es que los estudiantes y egresados de la UMNG, es que son multidisciplinarios, íntegros en sus labores y poseen los saberes y prácticas adecuados en el desarrollo de las mismas.

Por otra parte el foco de aportes de los estudiantes en práctica a las organizaciones es que cumplen con las adecuadas características que se requieren, como líder, poseen un adecuado conocimiento para la discusión de temas interdisciplinarios. No necesariamente deben seguir los procedimientos estrictamente sino que pueden ayudar a realizar mejoras en los mismos.

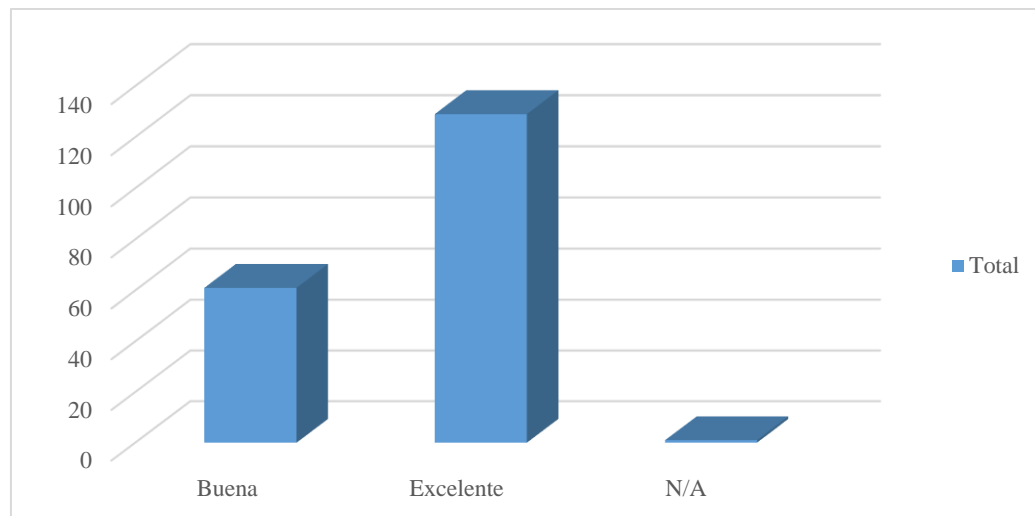
Ilustración 1.3. - Aportes de los estudiantes de práctica a la Organización



Fuente: Elaboración propia de los autores

Así mismo podemos verificar con la siguiente pregunta de la encuesta cual fue el nivel de importancia de los aportes generados por los pasantes, el 59% responde que los aportes fueron “Muy Importantes” y el 39% “Importantes”, en totalidad el 98% de los encuestados confirman la afirmación inmediatamente anterior (*Ilustración 1.3. Aportes de los estudiantes de práctica a la Organización*), dando a entender que los pasantes y los estudiantes de Contaduría Pública que están iniciando en su vida laboral, tienen la capacidad de ser propositivos y complementar tareas cotidianas para la mejora de las mismas.

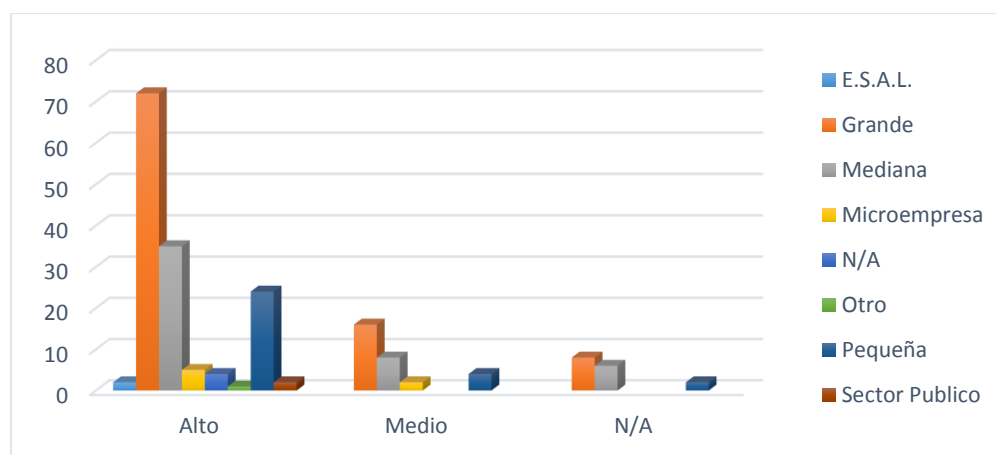
Ilustración 1.4. - Calificación de la Perspectiva profesional y laboral del estudiante de la UMNG



Fuente: Elaboración propia de los autores

Bajo las expectativas de los empleadores en su mayoría (76% de los encuestados) proponen que los estudiantes pasantes, han cumplido con las expectativas basadas en el trabajo realizado en el período en que realizaron su práctica; e igualmente califican al pasante desde su perspectiva laboral y profesional como individuos “excelentes”(Pregunta 12. Al haberse relacionado con un estudiante de la U.M.N.G., desde su perspectiva profesional y laboral, la calidad la califica: ... e Ilustración 1.4.).

Ilustración 1.5. - Relación de las expectativas generadas por la Organización y la clasificación de empresa



Fuente: Elaboración propia de los autores

Para ver de una forma detallada la relación que dos variables importantes, realizamos el análisis por medio de la Ilustración 1.5., dentro de la verificación de resultados que se genera en la realización del instrumento a los empleadores en la evaluación de los pasantes; dentro de las expectativas altas, gran parte de los encuestados están en las empresas grandes, medias y pequeñas; sin embargo, unos pocos estudiantes tienen expectativas medias. Por otra parte, es importante resaltar que no hay estudiantes con expectativas bajas.

Análisis de Competencias

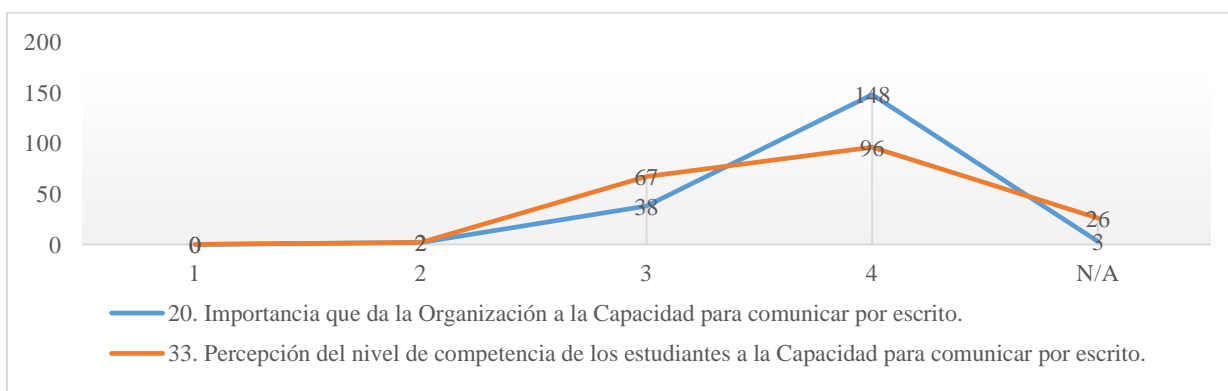
En la tabla sugerida para realizar el análisis de las competencias consideradas por las empresas y adicionalmente la percepción que tiene las mismas de los estudiantes pasantes, realizamos la verificación y el análisis de estos aspectos en los resultados del instrumento utilizado para nuestro propósito. Esta sección de la encuesta se incluyen distintos aspectos a valorar, entre ellos se pueden encontrar la capacidad de comunicación tanto oral como escrita, la capacidad de una segunda lengua, la capacidad de uso de herramientas informáticas y el uso de información externa y otras fuentes diversas, la capacidad de trabajar en equipo y trabajar bajo presión, la capacidad de actualización, la formación personal, la capacidad creativa e innovadora, la capacidad de gestionar ideas y presentar y sustentar informes ante un público. A nivel general podemos ver que en los diferentes aspectos, los estudiantes son calificados bajo la escala de Likert propuesta en la mayor calificación (4).

Para las empresas la visión de una competencia, genera expectativas en los resultados que puede esperar de las personas con las cuales interactúa en el desarrollo de su actividad económica o social;

para ver un paralelo de los resultados de la importancia de ciertos aspectos laborales y personales necesarios para el desarrollo de las labores como profesional en una entidad, se realiza un paralelo con las percepciones que se generan del mismo aspecto, basados en las actividades desarrolladas por los pasantes que presentaron y tuvieron la oportunidad de mostrar en los diferentes sitios de trabajo en los que pudieron incursionar.

A continuación verificamos la proporción en la que se presenta el cumplimiento de las expectativas de las empresas versus el desempeño laboral de los pasantes:

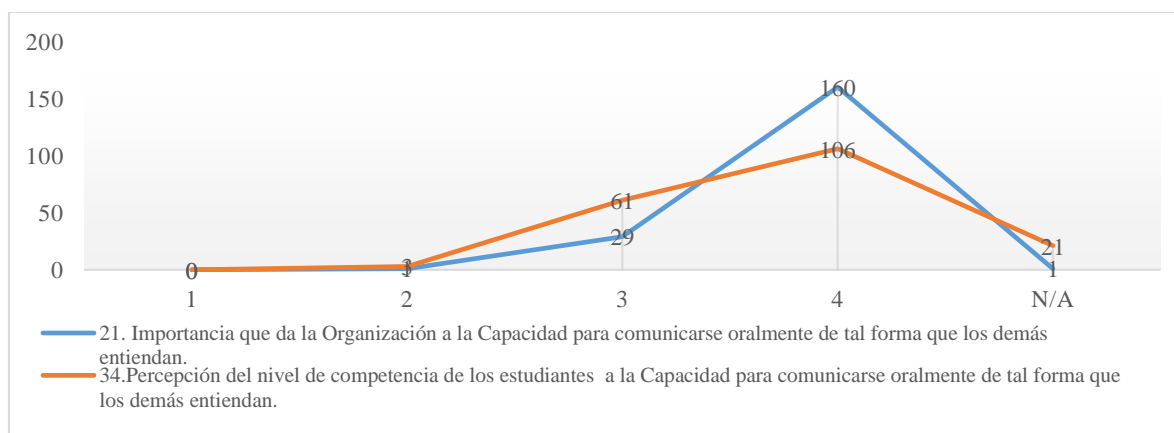
Ilustración 1.6. - Importancia para la organización versus percepción de la competencia de comunicación escrita.



Fuente: Elaboración propia de los autores

Para las organizaciones es de gran importancia la comunicación por escrito de los pasantes, como podemos apreciar en la Ilustración 1.6., sin embargo la percepción que se tiene de esta competencia en los pasantes es inferior a la expectativa generada; en su gran mayoría los pasantes recibieron una calificación de 4; se puede evidenciar que no sabemos qué posición se presenta por parte de 26 empleadores debido a que no dieron respuesta ante la percepción de este aspecto en los pasantes; que representa un 13,6%, en los resultados generados.

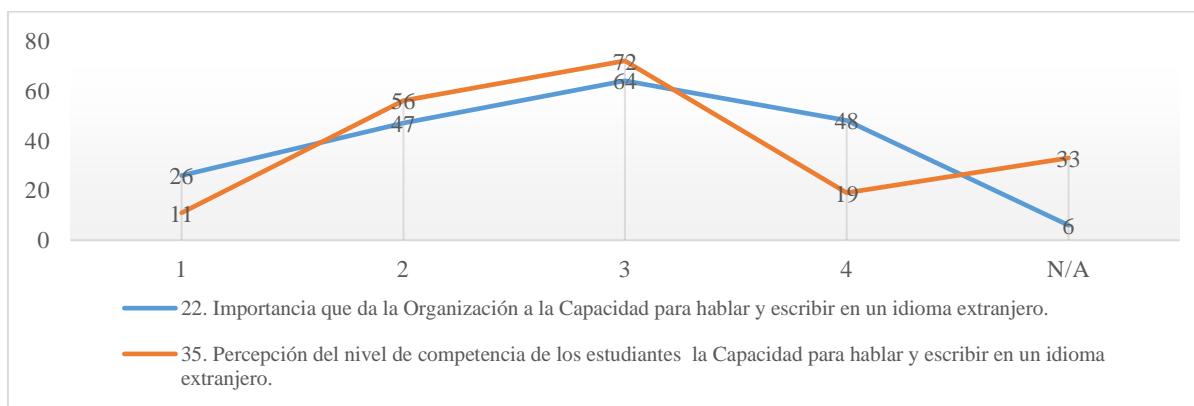
Ilustración 1.7. - Importancia para la organización versus percepción de la competencia de comunicación oral.



Fuente: Elaboración propia de los autores

La comunicación oral de los pasantes, como podemos apreciar en la Ilustración 1.7., tiene una importancia por parte de las empresas mayor a la percepción que se tiene de esta competencia en los pasantes; en su gran mayoría los pasantes recibieron una calificación de 4; se puede evidenciar que no sabemos qué posición se presenta por parte de 21 empleadores debido a que no dieron respuesta ante la percepción de este aspecto en los pasantes; que representa un 10,9%, en los resultados generados.

Ilustración 1.8. - Importancia para la organización versus percepción de la capacidad de hablar y escribir en un idioma extranjero.

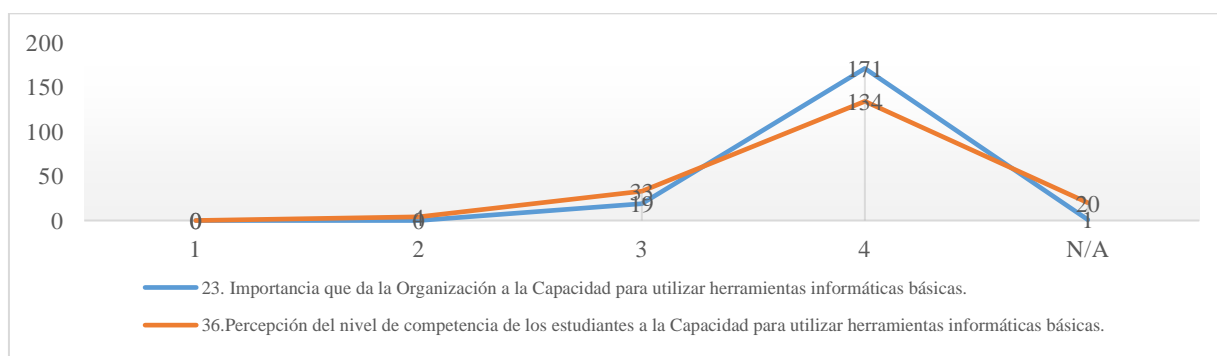


Fuente: Elaboración propia de los autores

Para las empresas la segunda lengua es de gran importancia, de acuerdo a los resultados de la encuesta realizada a los empleadores, podemos ver que a pesar de esta situación, en el momento de calificar a los estudiantes pasantes presentamos un nivel medio de inglés, solo un 37,7% de los encuestados califican con 3 a los pasantes y 1% de los mismos califica a los estudiantes pasantes con 4 en el dominio del idioma para la comunicación. Este es un gran reto de mejora para el programa, debido a que se debe incentivar más a los estudiantes a realizar estudios de lenguaje técnico en otro idioma (de preferencia inglés).

Se puede evidenciar que no sabemos qué posición se presenta por parte de 33 empleadores debido a que no dieron respuesta ante la percepción de este aspecto en los pasantes; que representa un 17,2%, en los resultados generados.

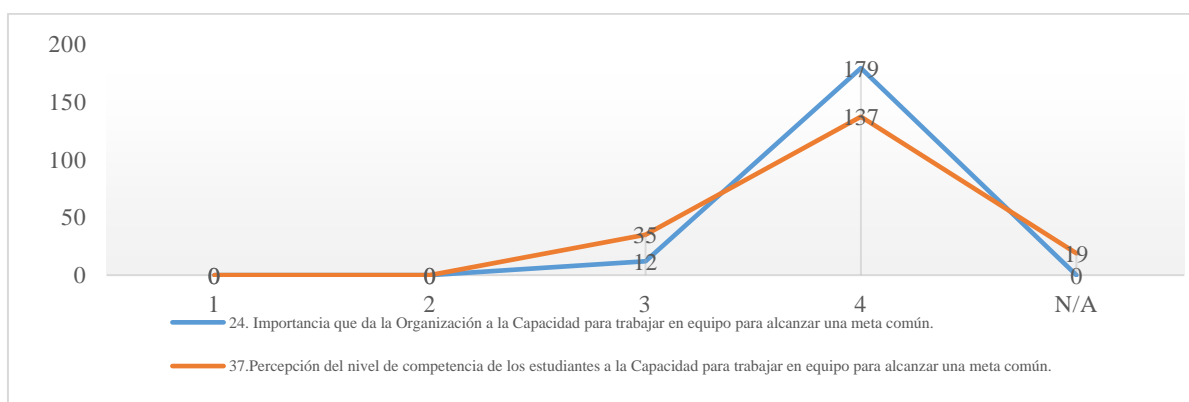
Ilustración 1.9. - Importancia para la organización versus percepción de la capacidad de uso de herramientas informáticas.



Fuente: Elaboración propia de los autores

En cuanto a la percepción del uso de las herramientas informáticas por parte de los pasantes versus las expectativas que generan los empleadores podemos decir que tenemos una cercanía más amplia para cumplirlas en un futuro más cercano. 134 Estudiantes cumplen con las expectativas de tener un manejo adecuado de las herramientas informáticas en la elaboración de sus tareas como pasantes, como podemos observar en la Ilustración 1.9.; se puede evidenciar que no sabemos qué posición se presenta por parte de 20 empleadores debido a que no dieron respuesta ante la percepción de este aspecto en los pasantes; que representa un 10,4%, en los resultados generados.

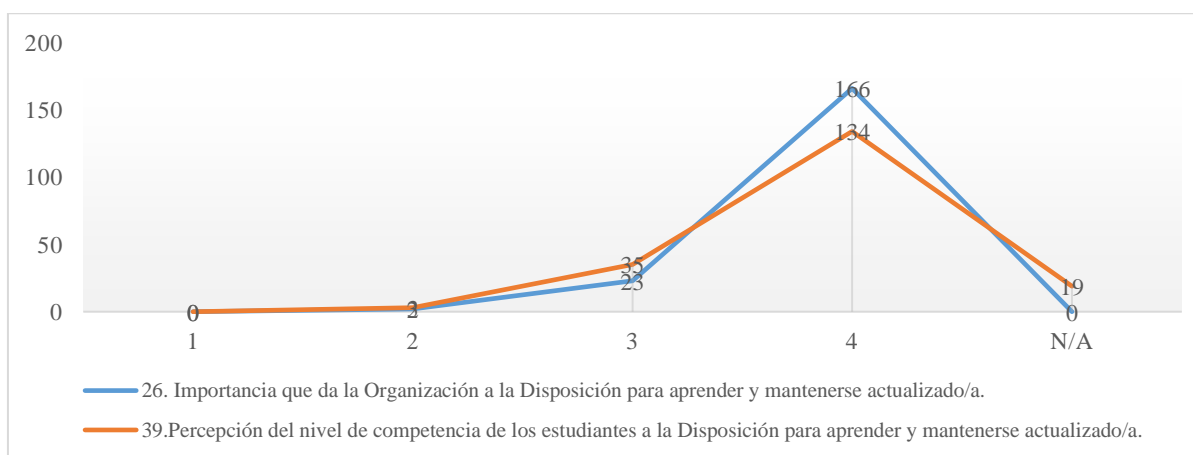
Ilustración 1.10. - Importancia para la organización versus percepción de la capacidad de trabajo en equipo.



Fuente: Elaboración propia de los autores

Las organizaciones con las que trabaja la Universidad, consideran que los estudiantes deben tener la habilidad para trabajar en equipo; de acuerdo a los resultados de la encuesta la percepción que tienen del estudiante es que el 71,7% realizan un trabajo en equipo excelente y el 18,3% bueno según la Ilustración 1.10.; se puede evidenciar que no sabemos qué posición se presenta por parte de 19 empleadores debido a que no dieron respuesta ante la percepción de este aspecto en los pasantes; que representa un 9,9%, en los resultados generados.

Ilustración 1.11. - Importancia para la organización versus percepción de la disposición de actualización y aprendizaje.

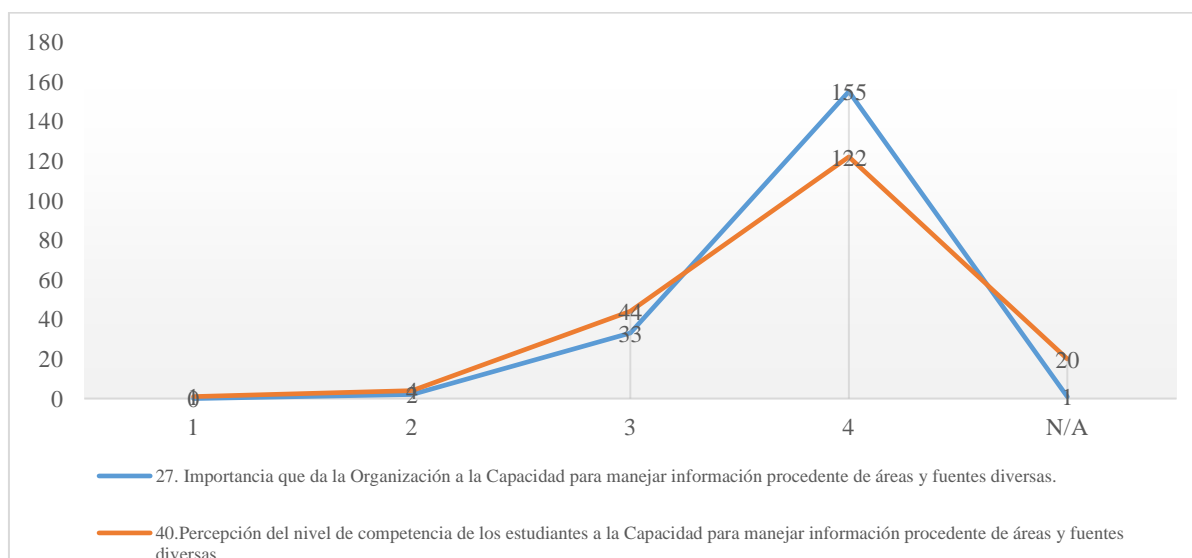


Fuente: Elaboración propia de los autores

La disposición de actualización y aprendizaje que poseen los pasantes es constante de acuerdo a la importancia que tiene para las organizaciones, podemos evidenciar que las calificaciones entre 3 y 4 según la Ilustración 1.11. Tiene una relación cercana, aunque las expectativas se superan en la calificación 4.

Se puede evidenciar que no sabemos qué posición se presenta por parte de 19 empleadores debido a que no dieron respuesta ante la percepción de este aspecto en los pasantes; que representa un 9,9%, en los resultados generados.

Ilustración 1.12. - Importancia para la organización versus percepción de la capacidad para manejar información de otras áreas y/o fuentes.

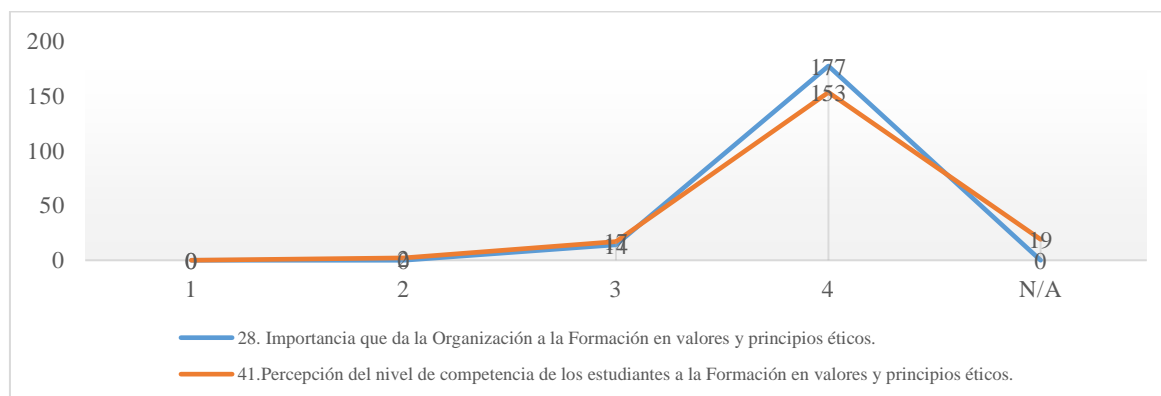


Fuente: Elaboración propia de los autores

Los conocimientos que las organizaciones esperan que tengan los pasantes tengan sobre otras áreas según las expectativas generadas presentan un nivel alto, el 81% de los encuestados esperan que tengan conocimientos plenos. En la evaluación que realizaron los empleadores sobre este punto, podemos evidenciar que los pasantes estuvieron en la capacidad de responder ante otras áreas y otros temas de acuerdo a la realización de los procedimientos en el desarrollo de la pasantía. 122 estudiantes calificados con 4 (excelente) y 44 calificados con 3 (bueno), nos confirman que la mayoría de los pasantes son capaces de entender diferentes temas, basados en la formación que se da en el trayecto de la carrera.

Se puede evidenciar que no sabemos qué posición se presenta por parte de 20 empleadores debido a que no dieron respuesta ante la percepción de este aspecto en los pasantes; que representa un 10,5%, en los resultados generados.

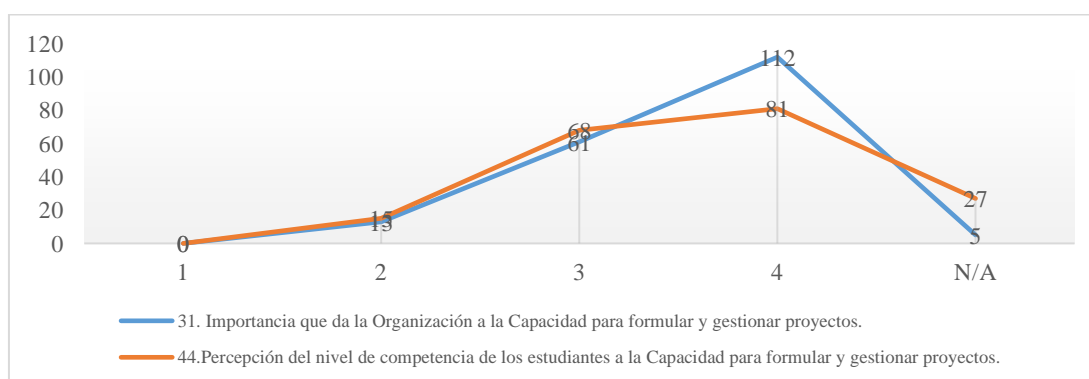
Ilustración 1.13. - Importancia para la organización versus percepción de la formación en valores y principios éticos.



Fuente: Elaboración propia de los autores

La Universidad Militar Nueva Granada se encarga en la formación de sus estudiantes de inculcar en el desarrollo de sus labores que existan principios éticos y temas de formación en valores que los haga sobresalir con otros pares. De acuerdo al análisis realizado en las respuestas de los encuestados, podemos evidenciar que los estudiantes presentan en su mayoría una formación en valores y principios éticos excelente. La forma en que los estudiantes realizan su trabajo en su mayoría está bajo el parámetro de la actuación ética. Se puede evidenciar que no sabemos qué posición se presenta por parte de 19 empleadores debido a que no dieron respuesta ante la percepción de este aspecto en los pasantes; que representa un 10,5%, en los resultados generados.

Ilustración 1.14. - Importancia para la organización versus percepción de la capacidad de formulación y gestión de proyectos.



Fuente: Elaboración propia de los autores

La capacidad de formulación y gestión de proyectos por parte de los estudiantes de Contaduría según los encuestados según la calificación que nos brindan, no es tan alta como se espera en el nivel excelente, sin embargo de la calificación más alta no es el resultado esperado por las organizaciones. Sin embargo podemos observar que de la totalidad de los encuestados fueron calificados como 3 (bueno) y 4 (excelente) el 78% de los encuestados. De acuerdo a lo que pudimos verificar, hubo 27 empleadores que no respondieron la pregunta, por lo cual no sabemos qué posición presentan ante la percepción de la capacidad de gestión y formulación de proyectos.

Discusión

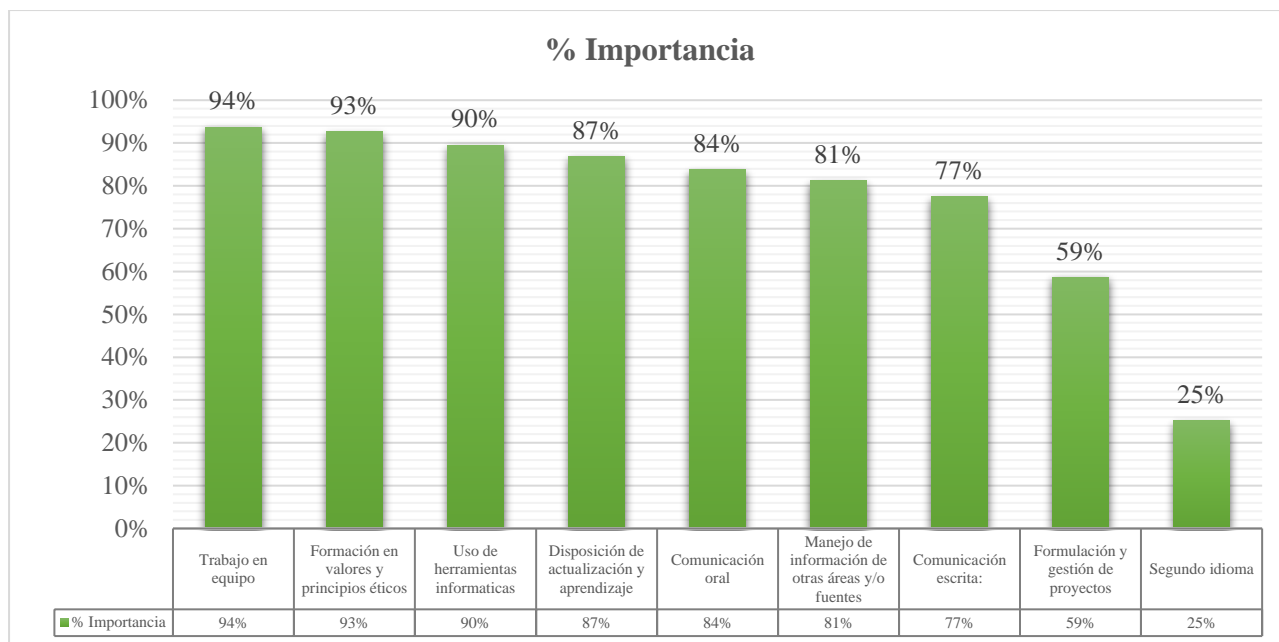
Es claro que muchas de las competencias sobre las cuales se consulta son de gran relevancia en comparación a la percepción de las competencias de los estudiantes; se pudo observar que el 95% de los encuestados califica la importancia de las competencias entre 3 y 4, según lo encontrado en este instrumento o encuesta, por otra parte se encontró que el 83% de los encuestados dieron una calificación de 3 y 4 según la percepción que vieron en las competencias de los pasantes y su trabajo realizado; esto deja en evidencia que a pesar de cumplir con ciertas expectativas de las empresas, la universidad en conjunto con los estudiantes deben continuar mejorando la formación de estos para desempeñarse como profesionales de alta calidad y cumplir con las expectativas de las empresas. Lo anterior ayudará al fortalecimiento de la confianza de la institución y del programa curricular de Contaduría pública de la UMNG y así encontrar más alianzas empresariales para los pasantes.

Conclusiones

En el desarrollo de este trabajo se ha identificado algunos aspectos en que los estudiantes de Contaduría Pública de la UMNG, por medio de este tipo de instrumento utilizado por el Consultorio Empresarial, logra verificar diferentes aspectos de mejora que se deben tener en cuenta para que los estudiantes sean mejores en su desempeño laboral, personal y profesional. Así como las fortalezas y debilidades que pueden presentar en el mundo laboral, teniendo en cuenta que estos aspectos ayudan a mejorar la visión a futuro de los pasantes, sin que hayan terminado sus estudios y prácticas en las aulas de clase.

Sin embargo podemos evidenciar que el instrumento utilizado debe presentar ciertas mejoras en su estructura debido a que debe ser más claro para el público receptor, debido a que se considera que por el orden visual de algunas preguntas tiende a ser confuso y por lo tanto las personas no responden adecuadamente. Se sugiere al Consultorio, realizar seguimiento en el momento en que las personas estén contestando dichas encuestas ya que los resultados en un futuro pueden influir en los estudios que se tienen para los estudiantes.

Ilustración 1.15. – Clasificación de las competencias de acuerdo a su importancia



Fuente: Elaboración propia de los autores

De acuerdo al análisis de los datos de la importancia de las competencias que fueron descritas anteriormente, para el sector real, se puede ver que porcentualmente las competencias analizadas como resultado de la encuesta, con una calificación de 4 (excelencia) se pueden clasificar en el siguiente orden:

1. Trabajo en equipo: 93.71%
2. Formación en valores y principios éticos: 92.67%
3. Uso de herramientas informáticas: 89.52%
4. Disposición de actualización y aprendizaje: 86.91%
5. Comunicación oral: 83.76%
6. Manejo de información de otras áreas y/o fuentes: 81.15%
7. Comunicación escrita: 77.48%
8. Formulación y gestión de proyectos: 58.63%
9. Segundo idioma: 25.13%

Referencias

- Alvarez S, Y. (11 de Octubre de 2007). *Universidad de la Salle*. Obtenido de <http://revistas.lasalle.edu.co/>
<http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/gs/article/view/1158/1058>
- Anderson, L., & Krtahwohl, D. (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching and Assessing: a Revision of*. New York: Longman.
- Bloom, B., & Al., e. (1971). *Axonomía de los objetivos de la educación: la clasificación de las metas educativas: manuales I y II*. Buenos Aires: Agencia para el Desarrollo Internacional (A.I.D.).
- Chomsky, N. (1970). *Aspectos de la teoría de la sintaxis*. Madrid: Aguilar.

- Choy Zevallos, E. E. (2010). Formación por Competencias en las facultades de Ciencias Contables de las Universidades Públicas en el Perú. Quipukamayoc. *Revista de la Facultad de Ciencias Contables*, 173-189.
- Churches, A. (2007). *Educational Origami, Bloom's and ICT Tools*. Obtenido de <http://edorigami.wikispaces.com/Bloom's+and+ICT+tools>
- Gonczi, A., & Athanasou, J. (1996). *Instrumentación de la educación basada en Competencias. Perspectiva de la teoría y la practica en Australia*. Limusa.
- Gonzalez, J., & Wagenaar, R. (2003). <http://tuningacademy.org/?lang=es>. Obtenido de Tuning Academy: http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_SP.pdf
- International Federation of Accountans. (2015, October). *IFAC*. Retrieved from www.ifac.org: https://www.iaasb.org/system/files/publications/files/IAESB-2015-Handbook_0.pdf
- Ley 43, Artículo 45 (1990).
- MEN. (30 de Diciembre de 2003). Resolución. *3459 de 2003*. Bogotá D.C., Colombia.
- Ministerio de Educación Nacional. (2002). *Articulación de la Educación con el Mundo Productivo, Competencias Laborales Generales*. Obtenido de <http://www.mineducacion.gov.co/>: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf
- Moya, M. (1994). Percepción de Personas. En J. F. Morales, *Psicología Social* (págs. 93-119). Madrid: McGraw-Hill.
- Páez R., D., Marqués, J., & Patricia, I. C. (1994). Procesos de atención, recuerdo y cambio del conocimiento social. En J. F. Morales, *Psicología Social* (págs. 171-211). Madrid: McGraw-Hill.
- Presidencia de la Republica. (2 de Mayo de 2016). *Presidencia de la Republica*. Obtenido de <http://es.presidencia.gov.co/Paginas/portada.aspx>: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201780%20DEL%2002%20DE%20MAYO%20DE%202016.pdf>
- RAE. (s.f.). *RAE*. Obtenido de www.rae.es: <http://dle.rae.es/?id=A0fanvT|A0gTnnL>
- Rivera C., J., Arellano C., R., & M., M. A. (2013). Conducta del consumidor, estrategias políticas aplicadas al Marketing. En J. Rivera C., R. Arellano C., & M. A. M., *Conducta del consumidor, estrategias políticas aplicadas al Marketing* (pág. 97-98). Madrid: Esic Editorial.
- Roncancio, Á., Hernán, M., & Villamil, D. (2015). Las competencias de formación en contabilidad, el caso de Colombia. *Revista Finnova*, 43-59.
- Smith, E. R., Mackie, D. M., & Claypool, H. M. (1995). *Social Psychology*. New York: Worth Publishers.
- Trope, Y. (1986). Identification and Inferential Processes in Dispositional Attribution. *Psychological Review*, 93, 239-257.
- UMNG. (2012). *Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de <http://www.umng.edu.co/documents/10162/39682/GUIA+OPCIONES+GRADO+DEFIN+ITVA.pdf>
- Vargas Melgarejo, L. M. (1994). www.redalyc.org. Obtenido de www.redalyc.org: <http://www.redalyc.org/pdf/747/74711353004.pdf>
- Vikram, S. C., & Sandeep, S. (Enero de 2014). *IOSR Journals (International Organization of Scientific Research)*. Obtenido de <http://iosrjournals.org/>: <http://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol16-issue1/Version-1/C016111422.pdf>
- Villareal, J. L. (7 de Septiembre de 2009). *Unilibre*. Obtenido de <http://www.unilibre.edu.co/CriterioLibre/images/revistas/11/CriterioLibre11art07.pdf>

