

MEMORIA METODOLÓGICA

CARACTERIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DEL CONTADOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

Jaqueline Betancur Arredondo

Estudiante de Contaduría Pública

Universidad de Antioquia

jacky881111@hotmail.com

Julieth Pauline Carvajal Tangarife

Estudiante de Contaduría Pública

Universidad de Antioquia

julipauline18@hotmail.com

Johan González Fonnegra

Estudiante de Contaduría Pública

Universidad de Antioquia

johivan13@hotmail.com

ASESOR TEMÁTICO

Alexandra Valencia Upegui

Dirección de Desarrollo Organizacional

Gobernación de Antioquia

sandra.valencia@antioquia.gov.co

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS CONTABLES
MEDELLÍN
2013

INTRODUCCION

La investigación es un proceso enriquecedor a nivel personal y profesional, nos lleva a emprender un viaje por los misterios de lo desconocido, a luchar contra los obstáculos que se presenten con tal de poder arribaren nuestra meta, lo que habíamos planeado conocer, la solución al problema que deseamos estudiar. Los resultados son el fruto de la dedicación, empeño y esfuerzo realizado, pero también es importante cómo se llega, porque a través de la ruta seleccionada nuestro trabajo se enriquece de nuevas experiencias que deseamos vivir, nos llena de nuevos aprendizajes, de nuevos métodos y metodologías de realizar adecuadamente lo que nos propusimos.

La investigación nos exige mejorar continuamente, nos exige un proceso de repensarnos y repensar lo que planeamos, de afirmar cada palabra con sumo cuidado, para que se exprese correctamente lo que realmente estamos intentando representar. Es un proceso complejo que nos sentimos complacidos de vivirlo, de tener la oportunidad de aprovechar esta experiencia única de proponer un enfoque diferente del perfil profesional existente de los estudiantes de contaduría pública y que sirve como propósito principal de formación.

Es muy gratificante para nosotros habernos puesto en la tarea de repensar el enfoque del perfil profesional que orienta la formación que recibimos, pues finalmente somos nosotros como estudiantes quienes vivimos el proceso educativo, y contamos con el criterio suficiente para dar una opinión y ser partícipes de ello, al exigir la educación que queremos. Consideramos que la educación planteada por el programa de contaduría pública es pertinente y adecuada, pero también se puede mejorar, en el sentido que satisfaga de una manera más eficiente las necesidades que requiere el mercado de un profesional contable, que ejerza su oficio con calidad, pertinencia, eficiencia y eficacia.

Es por eso que hablamos de la formación por competencias algo que no es una simple moda, la gestión por competencias del talento humano ha tomado gran relevancia en el medio empresarial, la selección tradicional del personal esta mandada a recoger, ahora en los procesos de selección se elige al profesional que sea más competente para ocupar un determinado cargo, que cumpla con unas competencias mínimas exigidas para esto. Por lo tanto hemos visto la necesidad de hablar de un perfil por competencias para los contadores públicos de la Universidad de Antioquia que sea un eje donde se fundamente el contenido y la forma como nos educamos. Porque si hablamos de una educación integral debemos hablar entonces no solo desde lo cognitivo sino también de un individuo formado en competencias metodológicas, sociales y personales. Eso es lo que hace verdaderamente integral y le da un valor agregado a ese profesional que entrará en el medio a competir con otros individuos.

Siempre se debe buscar el mejoramiento continuo y estamos seguros de que a través de un enfoque por competencias se puede mejorar la educación que tenemos, además es algo que también ha sido estipulado en las leyes como requisitos mínimos de calidad y acreditación de un programa que ofrezca a la sociedad profesionales competentes y que estén en capacidad de satisfacer los deseos y necesidades que los entes económicos y la comunidad en general, requiere de ellos. Debemos ser conscientes que antes de ser profesionales somos también seres humanos que vivimos en una comunidad y debemos aportar al progreso y bienestar colectivo a través de buenas prácticas profesionales, sentido de pertenencia y compromiso social que nos caractericen.

Queremos aportar nuestro grano de arena para una educación mejor de los futuros profesionales contables, para nosotros es muy gratificante haber sido formados en tan prestigiosa institución, es un orgullo hacer parte de la familia contable de la Universidad de Antioquia. Han sido años de dedicación de profesores, administrativos y directivos por hacer de nosotros los mejores profesionales, es hora de recompensar todo lo bueno que hemos recibido y los que aun se forman y están por hacerlo serán en últimas los beneficiados.

DE LA SITUACIÓN PROBLEMA DE ESTUDIO

Para nosotros como equipo de investigación fue complejo llegar a la formulación final que definimos del problema. Pues nuestra idea preconcebida de lo que en un principio deseábamos realizar pasó por un proceso de metamorfosis, para convertirse en lo que ahora finalmente presentamos. Cada vez que consultábamos la opinión de profesores de psicología y de contaduría para orientarnos y precisar el foco de nuestra investigación, encontrábamos más interrogantes, dudas e indecisiones sobre lo que finalmente sería el alcance que queríamos obtener y el enfoque que le íbamos a dar. Nuestra interrogante partió de un simple juicio de valor que tenía el grupo sobre por qué los estudiantes tenían inclinación por estudiar contaduría pública, la cual se ha convertido en una carrera muy popular.

Luego decidimos no encaminarnos en una perspectiva sociológica sino que debíamos proponer que desde la academia se seleccionara entre todos los candidatos, a través de una prueba de orientación vocacional o profesional los estudiantes que fueran aptos y tuvieran el potencial para ser desarrollado a través de la formación, es decir, que tuviera unas competencias básicas o mínimas para emprender un estudio contable y para esto se debía desarrollar una herramienta que pudiera medir o valorar esas exigencias de entrada al programa de Contaduría Pública, para garantizar de esta manera que los profesionales graduados sean quienes realmente tienen vocación y talento para ejercer esta profesión. Pero resultó no ser viable porque las pruebas de ingreso a la educación superior tienden a ser más estandarizadas, así que sería una propuesta que quedaría en el aire.

Al continuar indagando más, encontramos el tema de competencias y decidimos apuntar hacia esa dirección, ya que no es un término de simple uso generalizado, sino que es a nivel empresarial una herramienta poderosa en la gestión de los recursos humanos y también es requisito fundamental en la formación de los futuros profesionales. Así que finalmente con ayuda de todos los aportes decidimos que nuestro alcance era identificar y normalizar las competencias laborales caracterizadoras del contador público de la Universidad de Antioquia.

Las organizaciones tienen diversas estrategias para avanzar y sostenerse en el mercado, por ejemplo deben tener un valor agregado que las diferencie de las demás y así ofrecer exclusividad a sus clientes, los empleados son los responsables de que esto se haga y es por esto que las organizaciones según sus deseos o necesidades requieren de un determinado perfil profesional de sus ellos para posesionarse de un determinado cargo.

¿Por qué hablar de competencias? Es un término que ha tomado vital importancia para dar respuesta a estas necesidades que tienen las organizaciones y que buscan satisfacerlas a través del desempeño profesional de sus empleados. Cada profesional toma un rol en la

empresa y para ejercer su profesión con los mejores estándares debe poseer unas competencias mínimas que se vayan mejorando a través de las acciones de mejoramiento, entrenamiento y capacitación que realice la empresa para lograr que sus profesionales sean cada vez mejores en sus funciones.

Es por esto que actualmente es común en los procesos de selección que las empresas definan primero qué competencias básicas se requieren para un determinado puesto, qué nivel de desarrollo es suficiente para el buen desempeño de ese empleado, luego a través de una entrevista con un enfoque por competencias u otra herramienta que se establezca, se valora el nivel de desarrollo de las competencias de los aspirantes, definidas previamente en la primer etapa y luego de comparar los resultados se selecciona al candidato con la menor brecha, la brecha es la distancia que hay entre el nivel del candidato y el nivel ideal requerido, y la brecha se disminuirá a través de las acciones de capacitación y mejoramiento del empleado, con el fin de obtener del nivel deseado.

Entonces ¿Por qué hablar de competencias?, porque es un concepto que no solo implica adquirir conocimientos, sino también habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes. Entonces vemos que si se quiere ofrecer al mercado profesionales de calidad es necesario ir formado en los estudiantes esas competencias requeridas en un contador público y esto le dará un valor agregado que lo haga más competente para enfrentarse a un mercado ampliamente ofertado y demandado.

La educación debe ir evolucionando conforme a las tendencias del mercado, entonces si en las empresas se habla de la gestión por competencias también deberíamos hablar en las universidades de la formación por competencias, como requisito mínimo de calidad en la formación. La Universidad de Antioquia a través de la acción del departamento de ciencias contables ha propuesto una formación integral a través de la formación básica, profesional, y socio humanística del potencial personal y profesional de los estudiantes lo cual concuerda con nuestra propuesta de competencias laborales, que resume el objetivo de formación que se ha querido lograr, pero no se ha hecho uso de este término explícitamente. Encontramos que el perfil profesional del contador público de la universidad de Antioquia no está bien estructurado y formulado sobre una base teórica clara, al contrario se muestra un collage en el que se mezclan funciones del que hacer contable con los propósitos de formación. En cuanto a competencias se ha hablado de competencias comunicativas en la formación del estudiante, nos habla de un eje transversal de investigación, trabajo en equipo, conocimientos de entornos socioeconómicos e interdisciplinariedad. También han sido tenidas en cuenta como requisito dentro de la planeación de los microcurrículos, pero en general no se ha hecho un detenimiento para dar un fundamento teórico sólido a nuestro perfil profesional desde un enfoque por competencias que son fundamentales para garantizar un desarrollo integral de los profesionales.



EN LA EXPLORACIÓN DE RESPUESTAS

En las Universidades cada vez surgen más exigencias frente a su misión de formar profesionales competitivos, lo que representa una búsqueda constante de metodologías y prácticas que permitan su evolución. Frente a esta situación surgen enfoques educativos, los cuales se plantean mediante perfiles, y es ahí cuando se quiso hacer un análisis al perfil que ofrece el departamento de ciencias contables de la Universidad de Antioquia.

Dentro de esta búsqueda se hallaron deficiencias del planteamiento del perfil profesional ofrecido, por lo cual se pensó en hacer una propuesta de un perfil por competencias para el profesional contable de la Universidad de Antioquia, basada en la opinión de los estudiantes y contadores públicos egresados de la Universidad partiendo del currículo, misión, visión y objetivos del departamento de ciencias contables.

La respuesta tentativa a la situación problema desde el comienzo partió de que era necesario e importante definir un perfil por competencias que diera claridad a los estudiantes de lo que en su proceso de formación académica van a desarrollar, y que al final de este proceso se pueda hacer una evaluación y auto evaluación del cumplimiento de este desarrollo.

Partiendo de la información y análisis realizado en el anteproyecto se creó una respuesta tentativa para el trabajo de grado en la cual se definió que el perfil de competencias que debía incluirse en el programa de contaduría pública de la Universidad de Antioquia debía basarse en el modelo holístico y definir en su perfil competencias del saber, del ser, del hacer y del estar, donde las competencias de investigación y análisis no podían faltar por el enfoque planteado por la Universidad.

Terminado el proceso de investigación, luego de realizar encuestas y entrevistas los hallazgos fueron satisfactorios, se encuentra una respuesta positiva a lo planteado en la hipótesis. Para los estudiantes y profesionales contables egresados de la Universidad de Antioquia, es importante tener definido dicho perfil, y plantearon e hicieron propuestas para la definición de este, en donde se resaltó la importancia del desarrollo del profesional en todas las dimensiones del saber, del estar, del ser, y del hacer, destacando al profesional contable de la Universidad en las competencias de investigación y análisis y haciendo una propuesta para desarrollar competencias como la experticia profesional y los conocimientos técnicos a través de más prácticas empresariales.

DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Para la medición de las variables, se aplicaron las preguntas consignadas en la encuesta a estudiantes y la entrevista a egresados que se desempeñan en diferentes campos laborales, en dichas preguntas resalta una relación directa con estas variables y a través de los resultados obtenidos se pudo identificar y definir el perfil por competencias que se propone para el contador público de la Universidad de Antioquia. Adicionalmente nos permitió también encontrar otros hallazgos que se esbozan en las conclusiones y que complementan el alcance de la investigación, como lo son algunos de los aciertos que tiene el programa de contaduría pública en la formación para potenciar las competencias que se requieren de los contables para asumir en condiciones óptimas su responsabilidad laboral y también algunas falencias o aspectos a mejorar que se deben tener en cuenta para el mejoramiento continuo en el aprendizaje y el valor agregado que el programa ofrece a sus estudiantes.

VARIABLE	DEFINICIÓN	FORMA DE MEDICIÓN	POSIBLE RESULTADO
Percepción sobre las Competencias que deben desarrollar los estudiantes de Contaduría Pública de acuerdo a la formación propuesta por el Departamento de Ciencias Contables de la Universidad de Antioquia.	Noción sobre el conjunto de conocimientos, habilidades y características fundamentales que debe desarrollar el estudiante de Contaduría Pública durante su formación, para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades de la profesión, de acuerdo al enfoque formativo definido por el Departamento de Ciencias Contables de la Universidad de Antioquia	¿En qué medida se pueden definir las competencias que debe desarrollar el estudiante con base en el modelo curricular planteado por el Programa de Contaduría Pública?	-Suficiente -Aceptable -Deficiente
Apreciación sobre las Competencias en que sobresalen los estudiantes de Contaduría Pública de la Universidad de Antioquia	Conocimiento sobre el nivel en que los estudiantes desarrollan el Conjunto de conocimientos, habilidades y características fundamentales que deben tener durante su formación, para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades de la profesión	¿En qué nivel los estudiantes logran sobresalir en las competencias propuestas para el perfil profesional del contador público de la Universidad de Antioquia?	-Alto -Medio -Bajo
Conocimiento sobre las competencias laborales que se deben profundizar en el pregrado en Contaduría Pública de la Universidad de Antioquia	Percepción sobre el conjunto de competencias fundamentales que se deben profundizar en la formación de los estudiantes de Contaduría Pública para el mejoramiento del aprendizaje	¿En qué grado se debe profundizar más en la formación de las competencias propuestas para el perfil profesional del Contador Público de la Universidad de Antioquia?	-Elevado -Tolerable -Leve

DE LOS INSTRUMENTOS

¿El instrumento?... Se sabía que en la etapa de ejecución, éstos serían los que permitirían corroborar o contradecir todo lo que por teoría ya se había construido. Surge el miedo de pensar que tal vez, todo lo que ya se hacía construido podía quedar a un lado, quizás por el resultado arrojado en los instrumentos o en el peor de los casos porque no se haya diseñado unos buenos instrumentos.

En medio del miedo, deseosos por continuar con el proceso de ejecución y colmados con la ansiedad de salir del esquema teórico y aterrizar todo lo que ya se tenía escrito –tal vez en el aire, nos aventuramos a elegir los instrumentos. Ayudados por la asesora temática, inicialmente se planeó diseñar y aplicar tres instrumentos: Una encuesta, una entrevista y un grupo focal. Sin embargo, por efectos de las dificultades que se nos atravesaron, (principalmente el tiempo), se eliminó el grupo focal, debido a que era complejo programar un espacio con profesionales en el que acompañados de un panelista experto en la materia, entablaría un conversatorio sobre la temática del trabajo.

Fue entonces, cuando se decide sólo utilizar dos instrumentos:

La Encuesta

Ésta por excelencia y de acuerdo al tipo de investigación, sería el instrumento maestro que permitiría arrojarnos contundentes resultados. Debida a su importancia, era vital construir uno muy bueno y acorde a las variables y objetivos del trabajo, y en este caso, no fue la excepción para que se presentara el interrogante de saber cómo diseñar el formulario de la encuesta.

Con el impulso de ver los avances, y luego de algunas asesorías y deliberaciones entre todo el equipo de trabajo, se pudo construir el siguiente cuestionario que, de acuerdo a la metodología que se quería implementar, y para garantizar resultados que apuntaran hacia la claridad del problema, se diseñó como complemento a la encuesta un anexo conceptual con la terminología utilizada en el instrumento, y pues si se trataba de normalizar competencias, era importante que a quienes se le aplicara el instrumento tuvieran claridad conceptual y sobre todo, asociaran el mismo significado para cada una de las palabras.

Ver Anexo: Encuesta y Conceptos Competencias

La Entrevista

En esta lo que se pretendía era que, a través de la experiencia que tienen los profesionales contables, egresados de la Universidad de Antioquia, dieran su punto de vista con respecto a la problemática del trabajo, además de, determinar desde otros puntos de vista la importancia o no de la caracterización de un perfil por competencias.

Se diseñó un guion para entrevista, basados en las variables y objetivos del trabajo, y lo ya utilizado en el formulario de la encuesta. Para finalmente poder hacer el cruce y análisis de los resultados arrojado por ambos instrumentos.

Ver anexo: Entrevista



DE LAS FUENTES PRIMARIAS Y SECUNDARIAS

Las fuentes de información, serían el eje transversal de todo el trabajo realizado, sistémico y metodológico, de tal forma que le diera el norte al objetivo general y esclareciera los horizontes de las dudas que durante todo el recorrido se tuvieron.

Inicialmente, las fuentes que se tomarían como base del primer proceso de direccionamientos de planteamientos e ideas, nace del discurso y las conversaciones tenidas con los estudiantes de primeros semestres de Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Antioquia, de esa inquietud por saber por qué determinadas personas del común de la sociedad, estudiantes recién egresados de su bachillerato, deciden emprender recorridos por la profesión contable, de saber si realmente estos sujetos tenían el perfil, las capacidades, las ganas y las competencias para hacerlo, y ejercer en un futuro a mediano plazo, una profesión tan competitiva en la sociedad.

De la experiencia personal vivida en el proceso de crecimiento profesional, pues por parte propia también se presentaron interrogantes sobre la certeza de querer adherirse con el conocimiento contable.

Y luego, para orientar la problemática que se identificaba en el momento, el detonante fue indagar por los procesos de aprendizaje contable en otras instituciones universitarias altamente conocidas en la ciudad de Medellín y otras pocas del resto del país, pues en ellas se pudo identificar que el perfil del profesional contable, va más allá de la integridad, los problemas de formación y la interdisciplinariedad (ofrecido esto por el Departamento de Ciencias Contables, de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Antioquia, en su programa de Contaduría Pública) y que la conjugación de competencias inherentes al desarrollo de la carrera, las teorías y modelos contables y la esencia del ser del sujeto, serían un mejor complemento para lograr tener profesionales contables más idóneos en la sociedad.

Luego, en un segundo momento y con el fin de solidificar las bases que serían los argumentos para dar desarrollo a la problemática identificada, fueron las lecturas dadas por la psicóloga organizacional y docente Bibiana Gómez (incluso mencionada más adelante en la lectura y escritura) junto con la orientación metodológica recibida por el docente Carlos Mario O. Zapata, de ellos se resalta un texto básico para el tratamiento de la problemática: *Recreando el Currículo*, en el que se encuentra un amplio estudio sobre el contenido curricular ofrecido a los estudiantes de Contaduría Pública de la Universidad de Antioquia.

Con estas fuentes iniciales, se empezó a dimensionar, cuestionar y orientar lo que al final se concluiría con todo el trabajo realizado, logrando consolidar hacia un mismo objetivo, lecturas de textos y teorías contables y psicológicas, experiencias de estudiantes y

profesionales, momentos de asesorías con profesionales especializados en diferentes áreas, contables, estadísticas y psicológicas, trabajos de investigación históricos, entre otros pequeños y grandes hallazgos.



RUTAS SEGUIDAS Y SUS DIFICULTADES

Es normal que el recorrido diseñado inicialmente en el cronograma presentado en la etapa de planeación no se hubiera cumplido, debido a las grandes variables que obstaculizaban el camino, es así como salen a relucir las diversas dificultades que por la condición de estudiantes podríamos tener.

Entre ellas, la principal dificultad era clara y se trataba del tiempo que, debido a variables adicionales como la carga académica de los demás proyectos de aula y los compromisos laborales siempre estuvo jugando en nuestra contra; esto hacía que las reuniones programadas por el equipo se viera en la necesidad tener momentos de encuentro en horarios poco agradables, 6, 7 y 8 de la noche, incluyendo además, las madrugadas de los domingos en espacios diferentes al campus de la Universidad de Antioquia y las amanecidas por cuenta propia o en la casa de alguno de los integrantes.

La presión de la familia, por querer ver culminado un proceso que al principio pareciera que no tuviera fin, las dificultades de salud, que hicieron que el proceso de investigación tuviera un receso obligatorio, las negativas que recibimos de algunos, pero todo esto sólo nos ayudó a tomar más fuerza, a comprometernos más con lo que esperábamos realizar, y aquí presentamos el fruto de nuestro trabajo, nuestra vivencia desde una perspectiva de nuestro rol como investigadores.

Gracias a la Universidad de Antioquia que siempre se preocupó por inculcar en nosotros un espíritu investigador. Todo esto lo dedicamos a nuestras familias que siempre nos apoyaron y nos impulsaron a tomar este viaje de hacer realidad nuestro sueño de formarnos como buenos profesionales porque fueron conscientes de que la mejor herencia para los hijos es una educación de calidad.

LA LECTURA Y LA ESCRITURA

En la exploración de bibliografía contamos en un primer momento con la asesoría de la psicóloga organizacional y docente Bibiana Gómez, quien nos recomendó leer teóricos que se han especializado en el tema de competencias y se destacan por su gran aporte investigativo, estos son autores como: Martha Alles, Clade Levy Leboager, McClelland, Bunker.

Recolectamos bibliografía al realizar una búsqueda exhaustiva en los sistemas bibliotecarios de diferentes establecimientos de Medellín como en las bibliotecas adscritas a Comfenalco, Comfama, EPM, Universidad de Antioquia entre otras; en las cuales pudimos obtener materiales como libros, revistas, folletos informativos, etc. También hicimos uso de las bases de datos a las que se tiene acceso a través de la universidad y desde allí pudimos descargar documentos referentes al tema, otras investigaciones similares hechas al respecto y modelos de conceptualización y clasificación de competencias.

También nos sirvió para recolectar información el buscador Google Académico, donde encontramos diferentes artículos relacionados. Respecto al proceso de lectura siempre procuramos hacer una distribución equitativa para leer la información recolectada. El responsable de una lectura debía hacer una ficha de contenido que constaba de: título del texto, frases o citas textuales que posiblemente sirvieran para referenciar y argumentar el trabajo, un comentario explicativo o de cuestionamiento que haya generado la lectura, la referencia bibliográfica y las palabras clave del texto. Las fichas de contenido fueron propuestas por el profesor Carlos Mario Ospina en el proyecto Trabajo de Grado I. Esto nos permitió tener un control de lectura y de esta forma un proceso más ágil para la realización de la parte escrita.

Cada integrante del quipo leía las fichas que realizaban los demás, si se presentaba alguna inquietud o se quería saber más sobre lo que el otro compañero había leído, conversábamos en las reuniones de equipo realizando una especie de socialización sobre el tema particular.

De esta forma obtuvimos muchas fuentes de referencia para el marco teórico y conceptual, ya que para el marco de referencia consultamos toda la normatividad que regula la educación superior en materia de formación en competencias a nivel general y también específicamente en la carrera de contaduría.

Fue un proceso de lectura muy enriquecedor, pudimos encontrar gran variedad de autores y modelos de definición y clasificación de las competencias, la forma de identificarlas, definir las, y potenciarlas a través de una formación que se enfocara no solo en el conocimiento sino desde una perspectiva más amplia a nivel cognitivo, metodológico, conductual y personal.

En la segunda parte también con la asesora temática debimos realizar lecturas para tener más claridad sobre cómo identificar las competencias y cómo definir las, es decir, sobre ese proceso de gestión por competencias. Para ello encontramos información en la página de CINTERFORD, en diccionarios sobre competencias, en diferentes páginas en internet, en revistas de psicología organizacional que hablaran específicamente de este tema y en otras investigaciones que la asesora nos recomendó revisar que servirían como punto de referencia.

También para la aplicación de los instrumentos, como se tuvo que rediseñar los instrumentos, se consultó literatura sobre cómo diseñar una encuesta, y la entrevista y cómo debe aplicarse a la población objetivo. También consultamos literatura sobre cómo se debe escribir un informe de investigación y todo lo que tenía que ver con recolección y análisis de la información, para esta parte contamos con la asesoría metodológica de Ricardo Robles, que nos referencia lecturas y autores al respecto.

Ya en el proceso de escritura siempre tuvimos en cuenta ceñirnos a los requisitos establecidos para la presentación del informe final, esto nos dio la orientación sobre el orden que debíamos tener en el artículo y de qué forma debíamos desarrollar el contenido para mostrar de manera contundente los resultados obtenidos, dejando claro el modelo teórico sobre el cual basamos toda la investigación, procurando presentar exactamente los hallazgos obtenidos, no cayendo en juicios de valor u opiniones propias de cada uno, sino reflejando fielmente los resultados sin exagerar u omitir información relevante obtenida.

Cuando se escribe es difícil expresar fielmente en palabras lo que tenemos en nuestra mente, a veces resulta limitado explicar en unas cuantas letras todo lo que interpretamos. Procuramos ser congruentes en escribir dentro de los parámetros, del alcance de los objetivos establecidos, sin desorientarnos de lo que realmente se había buscado desde un principio. Decidimos dar al trabajo en un primer momento una estructura de como abordaríamos el problema y como mostraríamos los resultados obtenidos. Así que dividimos el artículo en 4 capítulos. En el capítulo 1 desarrollamos lo relacionado con el problema de estudio, su fundamentación de por qué es preciso diseñar un perfil de competencias para el contador público de la Universidad de Antioquia. En un segundo capítulo abordamos toda la fundamentación teórica sobre la que se cimenta la investigación para presentar una propuesta con argumentos sólidos. En un tercer capítulo tuvimos en cuenta la metodología aplicada en la investigación es decir, la ruta que se siguió para obtener los resultados que contenía tipo de investigación, instrumentos, muestra, forma de recolección y cómo se analizaron los datos. Y en un cuarto capítulo mostramos el análisis de los resultados hallados en cada uno de los instrumentos y finalmente las conclusiones a las que llegamos a través de al proceso realizado durante el análisis de la información recolectada.

El proceso de escritura es el más complejo, pero es el que en última instancia refleja la contundencia o no del trabajo investigativo realizado por el equipo, es por ellos que nos esmeramos en presentar a quienes tengan la oportunidad de leer el artículo, un texto escrito en un lenguaje sencillo, de fácil comprensión y agradable lectura.



LOS ASESORES

Queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a todos los que nos guiaron, orientaron y dieron su valiosa opinión al pedirles una respuesta cuando la consultamos, a los profesores de la facultad, a profesores del programa de psicología de la universidad, a los que consultamos temática y metodológicamente.

Todos fueron de gran apoyo en especial Alexandra María Valencia, nuestra asesora temática, que cumplió una excelente función de orientación y acompañamiento, fue un total acierto haberla escogido como nuestra asesora ya que sobrepasó nuestras expectativas de lo que deseábamos encontrar en las asesorías y sin cuyo esfuerzo y cuya dedicación no hubiera sido posible llegar a estos resultados. Siempre se preocupó por darnos orden, dar el máximo provecho para avanzar en el corto tiempo de las asesorías y aterrizarlos en los alcances de la investigación.

Muchas gracias también al señor Ricardo Robles, quien nos dio asesoría en la segunda etapa del trabajo de grado con su aporte en las correcciones del diseño metodológico empleado, al profesor Carlos Mario Ospina, como asesor metodológico, que nos corrigió en varias ocasiones el anteproyecto de investigación y quien sin su asesoría no hubiéramos podido diseñar una investigación viable.

Agradecimiento profundo a los jueces porque a través de su trabajo que es una responsabilidad grande y un compromiso de que en la institución se desarrollen buenas investigaciones y nos forjemos como los mejores investigadores y nos exigen para que mejoremos cada vez más.

Muchas gracias a todos los que no alcanzamos mencionar y que nos colaboraron de manera directa e indirecta. Gracias a nuestros encuestados y entrevistados sin cuyo tiempo que dedicaron en respondernos tampoco hubiera sido posible hacer nuestro trabajo, sus opiniones fueron nuestra materia prima.

Y FINALMENTE...

Es evidente que los buenos resultados del trabajo realizado, incluso en cualquier otro espacio, dependerán de la disciplina, compromiso, empeño y dedicación que se le ponga a todas las actividades que se asignen en durante el desarrollo del trabajo, además, de tener la plena convicción que lo la problemática que se va a investigar es de total agrado para el equipo de trabajo. Sólo esto generará efectos positivos durante todo el camino, de lo contrario, serán evidentes las fallas presentadas

En sintonía con lo anterior, es grato poder decir que se logró alcanzar con satisfacción lo que al principio parecía imposible, por lo menos queda naciente la idea de saber que los procesos de investigación hacen parte integral de la formación de las personas y que el trabajo en equipo es vital para darle sinergia a la lluvia de ideas que se van desglosando por todo el camino.

De otra parte, el hecho de cuestionarse y cuestionar a los demás, puede transformar el mundo o por lo menos sembrar el beneficio de la duda en las personas, para crear cambios de pensamiento y evolucionar en pro al mejoramiento continuo de la sociedad. En este caso, se logró ver que la formación del Contador Público no está ligado a las simples teorías que son repetidas casi como retahílas en los momentos de clase del currículo profesional y que existen otros agentes inherentes a las personas que las hacen más competitivas en el desarrollo de su profesión.

Y por último, se resalta que pese a las dificultades que se puedan presentar en la planeación, en la metodología empleada, en la puesta en marcha del proyecto, en general de todo el trabajo, es posible alcanzar buenos resultados, pero éstos dependerán en esencia de la buena planeación y constante evaluación y retroalimentación que se haga en el camino.

Es pues que, con este proyecto se puede dar fe que, aunque inicialmente hubo una orientación e interés hacia el análisis de posturas psicológicas para estudiantes de Contaduría Pública, finalmente y gracias al buen proceso de aprendizaje, se pudo reorientar lo que se quería.

ANEXOS

ANEXO A: ACTAS

PRIMERA FASE: PLANEACIÓN

ACTA DE REUNIÓN N° 1

FECHA: 12 DE AGOSTO DE 2011

LUGAR: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

PARTICIPANTES: JAQUELINE BETANCUR, JULIETH PAULINE CARVAJAL

ASUNTO: SELECCIÓN DEL PROBLEMA DE ESTUDIO

Problema: muchos de los estudiantes de Contaduría Pública no entran convencidos de lo que quieren, no es por vocación (apreciación personal del equipo).

1. Diseñar un proceso de selección para profesionales contables que evalúe las capacidades, competencias, valores.

¿Por qué se da esto? Debido a la crisis de valores, a los fraudes.

¿Por qué no atacar el problema desde la formación?

- No sólo laboral, sino educación e investigación.
- Motivación: en el campo de la investigación y la educación nuestra labor no está tan bien remuneradas
- Los estudiantes eligen la profesión por motivos sociales, económicos, por ser una profesión común y altamente demandada.
- Todo esto se ve reflejado en la falta de unión gremial

2. Plantear como trabajo el desarrollo de una técnica de medición de la orientación profesional.

Actualmente se miden las preferencias, pero no hay una técnica solo para la contabilidad, que permita confirmar si la persona es apta o no para emprender un estudio contable.

No es posible realizar esta técnica porque es sólo competencia de los psicólogos, aunque podríamos buscar otros métodos para medir esa orientación vocacional.

3. Desarrollar un perfil pero surgió una inquietud es Perfil profesional? O perfil ocupacional? Si no podemos desarrollar la herramienta, entonces vamos a definir competencias, habilidades y principios.

TAREAS

1. Consultar con el asesor su opinión sobre la viabilidad del tema de investigación
2. Leer bibliografía del tema seleccionado, para tener una mejor comprensión.

ACTA DE REUNIÓN N° 2

FECHA: 15 DE AGOSTO DEL 2011

LUGAR: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

PARTICIPANTES: JAQUELINE BETANCUR, JULIETH PAULINE CARVAJAL

TEMA: FORMULACION DEL PROBLEMA

Luego de indagar y darnos cuenta que no podíamos desarrollar esa técnica, nos asesoramos con el profesor Carlos Mario Ospina, nos dijo que podíamos hacerlo por el lado de las competencias, pero que debíamos definir si eran competencias, habilidades, o principios porque eran elementos diferentes.

Pensamos en que ya no eran unas competencias, sino unas características de entrada y unos elementos vocacionales y principios morales que favorecen la formación en contaduría pública, pero el profesor Carlos Mario nos dio otras luces y nos dijo que podíamos trabajar en eso o en las competencias, porque no estaban definidas en la Universidad de Antioquia en Contaduría Pública para el perfil profesional, y que sí estaba definido eran unos propósitos de formación.

Empezamos a plantear posibles formulaciones de problemas.

¿Qué competencias básicas debe desarrollar el estudiante de Contaduría Pública en la U de A?

¿Qué competencias debe desarrollar el Contador Público para una práctica profesional?

Definición de competencias del Contador Público.

TAREAS

1. Buscar y leer bibliografía que nos den más fundamentos teóricos sobre el problema a abordar.

ACTA DE REUNIÓN N° 3

FECHA: 17 DE AGOSTO DEL 2011

LUGAR: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

PARTICIPANTES: BIBIANA GÓMEZ, JAQUELINE BETANCUR, JULIETH PAULINE CARVAJAL

TEMA: ASESORIA TEMATICA CON LA PROFESORA DE ADMINISTRACIÓN Y PSICOLOGA BIBIANA GÓMEZ

Identificamos qué era más fácil trabajar para el proyecto de acuerdo a asesoría con profesores de Psicología, nos dio propuestas de trabajar por competencias, nos habló de la manera de desarrollarlo, a través de una caracterización de estudiantes, las expectativas de los estudiantes de primer semestre a través de cuestionarios o entrevistas.

Para el trabajo nos planteó que era necesario:

- * Definir competencias, buscar la definición a partir del ministerio de educación.
- * Construcción del marco de competencias
- * Identificar en cuáles competencias nos forman en la actualidad.

ACTA DE REUNIÓN N° 4

FECHA: 19 DE AGOSTO DEL 2011

LUGAR: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

PARTICIPANTES: MARIA ISABEL DUQUE, JAQUELINE BETANCUR, JULIETH PAULINE CARVAJAL

TEMA: ASESORIA TEMATICA CON LA PROFESORA DE CONTADURIA MARIA ISABEL DUQUE

Conversamos de la situación del problema que podíamos abordar, como no podíamos desarrollar una herramienta para evaluar la vocación de las personas que querían ingresar a estudiar Contaduría pública, nos propuso que lo que podíamos hacer era evaluar las competencias de los estudiantes de primer semestre y los de último semestre para mirar si se cumplía con los objetivos planteados por el Departamento.

Nos dijo que podíamos buscar a partir de dinámicas universitarias, a través de la inclusión de las competencias en los micro currículos, comparar planes de estudio y mirar el grado de cumplimiento de las competencias, podía ser con contrastación empírica.

En conclusión hacer:

- * Estudio comparado
- * Evaluar a los que entran y salen
- * Definición de competencias, tipos de herramientas.

ACTA DE REUNIÓN N° 5

FECHA: 26 DE AGOSTO DEL 2011

LUGAR: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

PARTICIPANTES: CARLOS MARIO OSPINA, JAQUELINE BETANCUR, JULIETH PAULINE CARVAJAL

TEMA: ASESORIA TEMATICA CON ASESOR METODOLOGICO CARLOS MARIO OSPINA

Después de tener claro el enfoque hacia las competencias, fuimos a la asesoría con el profesor Carlos Mario, y nos planteó que podíamos formular en forma de pregunta o en enunciados, y que como se trataba de definir y evaluar, podían ser dos preguntas o dos enunciados.

Los propuestos eran:

1. Definición de competencias para el profesional contable
2. Evaluación del logro de dichas competencias

A partir de eso empezamos a trabajar, y el trabajo del anteproyecto se hizo en línea, la formulación, descripción, objetivos y delimitación del problema, justificación.

ACTA DE REUNIÓN N° 6

FECHA: 21 DE SEPTIEMBRE DEL 2011

LUGAR: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

PARTICIPANTES: JAQUELINE BETANCUR, JULIETH PAULINE CARVAJAL, JOHAN GÓNZALEZ FONNEGRA

TEMA: DELEGACIÓN DE TAREAS PARA AVANZAR EN LA PRIMER ENTREGA DEL ANTEPROYECTO

Para esta fecha se unió a nuestro grupo el compañero Johan González, quien había estado en otro grupo que no pudieron continuar con su investigación y a él le agrada nuestro tema además nos hemos entendido bien para trabajar. Entonces nos dividimos las tareas para avanzar individualmente en la primera fase del trabajo y luego corregirlo en grupo en una próxima reunión.

ACTA DE REUNIÓN N° 7

FECHA: 21 DE SEPTIEMBRE DEL 2011

LUGAR: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

PARTICIPANTES: JAQUELINE BETANCUR, JULIETH PAULINE CARVAJAL, JOHAN GÓNZALEZ FONNEGRA

TEMA: DELEGACIÓN DE TAREAS PARA AVANZAR EN LA PRIMER ENTREGA DEL ANTEPROYECTO

Para esta fecha se unió a nuestro grupo el compañero Johan González, quien había estado en otro grupo que no pudieron continuar con su investigación y a él le agrada nuestro tema además nos hemos entendido bien para trabajar. Entonces nos dividimos las tareas para avanzar individualmente en la primera fase del trabajo y luego corregirlo en grupo en una próxima reunión.

ACTA DE REUNIÓN N° 8

FECHA: 19 OCTUBRE DEL 2011

LUGAR: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

PARTICIPANTES: JAQUELINE BETANCUR, JULIETH PAULINE CARVAJAL, JOHAN GÓNZALEZ FONNEGRA

TEMA: CORRECCIONES EN LA ESCRITURA EN LA PRIMERA PARTE DEL ANTEPROYECTO

Nos reunimos a unir y corregir para que quedara a gusto de todos los integrantes lo que habíamos escrito, además para que tuviera coherencia todo el trabajo para que no tuviera inconsistencias todo el trabajo apuntara en una misma dirección.

ACTA DE REUNIÓN N° 9

FECHA: 1 DE FEBRERO DEL 2012

LUGAR: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

PARTICIPANTES: JAQUELINE BETANCUR, JULIETH PAULINE CARVAJAL

TEMA: DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES

Después de un largo tiempo en el que nuestro trabajo se vio interrumpido debido a un paro estudiantil vinimos trabajando en los antecedentes y los marcos legal e histórico. Y tuvimos algunos elementos para hacer el primer intento en la definición de las variables a tratar. De esta manera obtuvimos el primer cuadro de variables.

ACTA DE REUNIÓN N° 10

FECHA: 23 DE FEBRERO DEL 2012

LUGAR: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

PARTICIPANTES: BIBIANA GÓMEZ, JAQUELINE BETANCUR, JULIETH PAULINE CARVAJAL

TEMA: REFERENCIAS TEORICAS PARA EL MARCO TEORICO

Nos dio posibles autores para encontrar información y definiciones de competencias, coordinamos una cita para el día 2 de marzo de 2012 en horas de la mañana y compartimos correos para seguir en contacto.

AUTORES: Martha Alles, Clade Levy Leboager, McClelland, Bunker

ACTA DE REUNIÓN N° 11

FECHA: 2 DE MARZO DEL 2012

LUGAR: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

PARTICIPANTES: BIBIANA GÓMEZ, JAQUELINE BETANCUR, JULIETH PAULINE CARVAJAL

TEMA: DISEÑO DE LA METODOLOGIA PERMITA CUMPLIR EL OBJETIVO

El perfil profesional debe de ser más específico.

Las competencias son un conjunto de conocimiento, motivaciones, habilidades, capacidades, y cada uno corresponde al ser, al saber, al hacer, al estar. Esta es una clasificación por dimensiones para evaluar las competencias.

Dentro del perfil profesional del contador público que define el programa se mezclan muchas cosas, unas competencias de trabajar en equipo, habilidades, funciones y objetivos o retos. Falta claridad conceptual para esta definición

Las dimensiones de las competencias podemos definirlas por medio de definiciones de diccionarios, o nosotros mismos con ayuda de académicos y expertos.

El título del proyecto se debe modificar, porque está direccionado al perfil profesional que hay, pero ese perfil es deficiente.

Para poder definir un perfil profesional, o competencias es necesario realizar un análisis interno y externo.

Análisis interno: Universidad, Facultad, Departamento.

Análisis externo: Empresas, Sociedad, Normatividad.

Cómo desarrollar esto? Con revisión bibliográfica, fuentes secundarias, con entrevistas, con grupos focales.

ACTA DE REUNIÓN N° 12

FECHA: 9 DE MARZO DEL 2012

LUGAR: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

PARTICIPANTES: JOHAN GÓNZALEZ, JAQUELINE BETANCUR, JULIETH PAULINE CARVAJAL

TEMA: ASIGNACION DE RESPONSABILIDADES EN LOS PENDIENTES

Para este momento nos hacía falta el marco teórico y de referencia y escribir el diseño metodológico que nos habíamos propuesto realizar. Así que cada integrante se hizo responsable de los pendientes, discutimos lo que íbamos a hacer para que no fuera un trabajo individual sino lo que colectivamente acordábamos y en una próxima reunión, pulir y corregir el escrito.

ACTA DE REUNIÓN N° 13

FECHA: 21 DE MARZO DEL 2012

LUGAR: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

PARTICIPANTES: JOHAN GÓNZALEZ, JAQUELINE BETANCUR, JULIETH PAULINE CARVAJAL

TEMA: CORRECCIÓN Y DETALLES FINALES DEL ESCRITO DEL ANTEPROYECTO

Nos reunimos para dar los toques finales a nuestro escrito y realizar la entrega el lunes 26 de marzo de 2012

SEGUNDA FASE

ACTA DE REUNIÓN N° 1

FECHA: 27 DE MAYO DE 2012

LUGAR: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

PARTICIPANTES: JAQUELINE BETANCUR, JOHAN GÓNZALEZ, JULIETH CARVAJAL

TEMA: PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES MEDIANTE CRONOGRAMA Y FORMULACIÓN DE PREGUNTAS ASESORA

1. Aclaración Sobre la clasificación de competencias que será tomada como referencia para el trabajo
2. Hablar sobre la profesión contable y perfil ocupacional
3. Filtrar información de micro currículos
4. Diseño del instrumento

TAREAS

1. Leer el anteproyecto y las pautas para el artículo y memoria metodológica.

ACTA DE REUNION N° 2

FECHA: 28 DE MAYO DE 2012

LUGAR: VILLA FLORIDA, BARRIO CALAZANS

PARTICIPANTES: JOHAN GÓNZALEZ, JULIETH CARVAJAL, ALEXANDRA VALENCIA

TEMA: DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS, CICLO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Competencias de los estudiantes o del egresado?



Ciclo de Gestión Por Competencias



1. **Identificar y normalizar** las competencias: es saber cuales competencias se requieren para un puesto específico. Se hace a través de talleres, referenciación bibliográfica. Normalizar es estandarizar. No se sugiere definir más de 10 competencias.
2. **Valorar** las competencias: no se miden, se valora el potencial del individuo frente a las competencias definidas en la primera etapa. Se valora a través de instrumentos como la entrevista por competencias. El resultado es una brecha que hay entre lo que el individuo es y lo que exige el cargo. Evaluar es cuando se mide el desempeño en el puesto de trabajo.
3. **Fortalecer** las competencias: acciones de formación, capacitación o entrenamiento para disminuir la brecha.
4. **Certificar:** Una autoridad competente avala el desarrollo de las competencias del empleado. En Colombia se certifica a través del SENA.

TAREAS

1. Ajustar los objetivos y realizar las correcciones del anteproyecto
2. Desarrollar conceptualmente el ciclo de gestión por competencia (CINTERFOR y libros adicionales)
3. Desarrollo conceptual de las instrumentos, encuesta, entrevista y grupo focal (Pág. 159-168 Tesis CUBA)

ACTA DE REUNION N° 3

FECHA: 3 DE JUNIO DE 2012

LUGAR: BIBLIOTECA COMFENALCO HÉCTOR ABAD GONZÁLEZ

PARTICIPANTES: JOHAN GÓNZALEZ, JULIETH CARVAJAL, JAQUELINE BETANCUR

TEMA: CICLO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Teóricamente las competencias tienen cuatro momentos

1. Identificar y normalizar las competencias son dos actividades, pero es una sola etapa. Identificar es saber cuáles son las competencias que se requieren de un empleado en la empresa, según su cargo. Esto se puede hacer por medio de referencias bibliográficas, consultores, gráficas, entrevistas y grupo focal. Cuando se identifican se tienen que normalizar, esto quiere decir estandarizar, definir el concepto como se entenderá en la empresa. A esta lista de competencias se debe poner un límite, se sugiere no más de 10 competencias. Es importante tener en cuenta en esta lista de competencias cuales son las más deseables o estrictamente necesarias y pertinentes para el cargo, se debe tener solo lo necesario, para este caso sólo tomaremos las exclusivas del contador público.
2. Una vez identificadas y normalizadas se deben valorar las competencias, no es medirlas ni evaluarlas, son conceptos diferentes. Se mide es el resultado la utilización de una habilidad en el puesto de trabajo. Valora por el contrario es reconocer en una persona que potencial tiene frente a las competencias que se definen en la primer etapa, se valora la competencia por medio de pruebas, entrevistas, centros de evolución o por la combinación de todas ellas. El resultado de la valoración es una brecha, que es la distancia entre un individuo y el cargo o puesto al que aplica. Cuando se realiza un proceso de selección se escoge al aspirante con la menor brecha, el que está más cerca del ideal del cargo.
3. Fortalecer las competencias: son acciones de formación, capacitación y entrenamiento que ayudan a disminuir la brecha.
4. Certificar las competencias: reconocimiento de una autoridad formalmente que avala las competencias desarrolladas por un individuo. Las competencias en Colombia las certifican el SENA, a través de las mesas de concertación, a través de las normas laborales.

ACTA DE REUNION N° 4

FECHA: 13 DE JUNIO DE 2012

LUGAR: VILLA FLORIDA, BARRIO CALAZANS

PARTICIPANTES: ALEXANDRA VALENCIA, JOHAN GÓNZALEZ, JULIETH CARVAJAL, JAQUELINE BETANCUR

TEMA: IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

1. Experticia Profesional (o técnica): habilidad de hacer algo con los mejores estándares posibles
2. Experiencia: sumatoria de años haciendo algo
3. Conocimiento del entorno
4. Competencia en investigación
5. Integridad (humanas)

TAREAS

1. Verificar fechas de entrega del artículo y memoria
2. Muestro
3. Investigación descriptiva o cualitativa
4. Hacer guía de análisis
5. Diseño de los instrumentos
6. Comenzar artículo

ACTA DE REUNION N° 5

FECHA: 15 DE JUNIO DE 2012

LUGAR: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

PARTICIPANTES: JOHAN GÓNZALEZ, JULIETH CARVAJAL, JAQUELINE BETANCUR

TEMA: MUESTREO ALEATORIO SIMPLE

Universo: 857 estudiantes de Contaduría en total matriculados en el semestre 2012-1.

Población: 62 estudiantes de noveno y 53 estudiantes de décimo en promedio para un total de 115 estudiantes.

Muestra: 33 estudiantes, con un nivel de confianza del 97% y margen de error del 0,05.

Muestreo Aleatorio Simple, se distribuye así:

Noveno:	62 estudiantes
Décimo:	53 estudiantes
Total:	115 estudiantes

Ahora bien, para seguir el procedimiento de la selección de la muestra a partir de datos estadísticos de orden cualitativo, fue necesario hacer una estimación de la varianza poblacional a partir del error de estimación, definido así:

$$n = \frac{\tilde{n}}{1 + \tilde{n}/N} \quad \text{De forma tal, que: } \tilde{n} = S^2 / \sigma^2$$

Siguiendo el modelo, se definen los datos así:

$N = 115$ *Estudiantes*, Población

$e = 2,5\%$, Error de estimación

$(1 - \alpha) = 97\%$, Nivel de confianza

Donde $\sigma = (e)^2 = (0,025)^2 = 0,000625^2 =$, Varianza poblacional, y

Donde $S^2 = \alpha(1 - \alpha) = 0,97 * 0,03 = 0,0291 =$, Varianza de la muestra

Remplazando en $\tilde{n} = 46,56$

Y finalmente $n = 33$, estudiantes de Contaduría de los niveles noveno y décimo es la muestra óptima que por lo menos se debe seleccionar para llevar a cabo el proyecto de investigación. (Toro & Parra, 2006)

TAREAS

1. Diseñar preguntas para encuesta y entrevista
2. Mirar documento de metodología de la investigación de la página web de la Universidad Autónoma de las Américas

ACTA DE REUNION N° 6

FECHA: 17 DE JUNIO DE 2012

LUGAR: BIBLIOTECA COMFENALCO HÉCTOR ABAD GONZÁLEZ

PARTICIPANTES: JOHAN GÓNZALEZ, JULIETH CARVAJAL

TEMA: ESTRUCTURACIÓN DEL ARTÍCULO

Introducción: contextualización del tema

CAPÍTULO I: fundamentación teórica del concepto competencia, autores en los que nos vamos a basar, ciclo de gestión por competencias, clasificación que tomaremos de competencias. Hacer precisiones para dar claridad.

CAPÍTULO II: el perfil profesional existente. Marco legal, ley 43 de 199. Integralidad interdisciplinaria, el currículo, los micro currículos, documentación del programa.

CAPÍTULO III: fundamentación metodológica

CAPÍTULO IV: análisis de resultados y hallazgos.

CONCLUSIONES

REFERENCIAS

TAREAS

1. Averiguar si el perfil profesional actual surgió de una investigación, una discusión o una propuesta de alguien.
2. Consultar documentación del programa.

ACTA DE REUNION N° 7

FECHA: 26 DE JUNIO DE 2012

LUGAR: VILLA FLORIDA, BARRIO CALAZANS

PARTICIPANTES: ALEXANDRA VALENCIA, JULIETH CARVAJAL, JAQUELINE BETANCUR

TEMA: CORRECCIONES AVANCE DELARTICULO

La contaduría es una ciencia que aporta a la sociedad...

La Universidad de Antioquia a través de su departamento de ciencias contables hace que se caracterice un perfil...

TAREAS

1. Realizar correcciones del avance del articulo
2. Leer el libro de metodología de la investigación de Sampieri

3. Asesoría Metodológica el miércoles 3 de julio de 2012 a las 5:00 pm en el Colegio Mayor de Antioquia, oficina 204, Señor Ricardo Robles Director de Extensión y Proyección Social.

ACTA DE REUNION N° 8

FECHA: 28 DE JUNIO DE 2012

LUGAR: BIBLIOTECA COMFENALCO HÉCTOR ABAD GONZÁLEZ

PARTICIPANTES: JOHAN GONZÁLEZ, JULIETH CARVAJAL, JAQUELINE BETANCUR

TEMA: DISEÑO DE INSTRUMENTOS

Hicimos un avance de las preguntas para la encuesta

TAREAS

1. Diseñar más preguntas para la encuesta y entrevista

ACTA DE REUNION N° 9

FECHA: 30 DE JUNIO DE 2012

LUGAR: BIBLIOTECA COMFENALCO HÉCTOR ABAD GONZÁLEZ

PARTICIPANTES: JOHAN GONZÁLEZ, JULIETH CARVAJAL, JAQUELINE BETANCUR

TEMA: DISEÑO DE INSTRUMENTOS

Terminamos el cuestionario para aplicar la encuesta

TAREAS

1. Mandar entrevista a la asesora para corrección

ACTA DE REUNION N° 10

FECHA: 3 DE JULIO DE 2012

LUGAR: COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

PARTICIPANTES: JOHAN GONZÁLEZ, JULIETH CARVAJAL

TEMA: ASESORÍA METODOLÓGICA

Se trata de una investigación cualitativa, también de corte descriptivo. Es transversal porque se están midiendo unas variables en un momento dado de evolución. Las longitudinales en cambio son las que se miden a lo largo del tiempo.

Hay que realizar una prueba piloto del cuestionario para validar las preguntas, que haya seguridad de que son claras.

Correo: rrobles@colmayor.edu.co

TAREAS

1. Qué es caracterizar
2. Qué manejo metodológico han tenido estudios similares
3. Propuesta de aplicar los un mismo instrumentos a las tres poblaciones
4. Normalizar competencias?
5. Asesoría para el próximo sábado 7 de julio a las 10:00 am

ACTA DE REUNION N° 11

FECHA: 7 DE JULIO DE 2012

LUGAR: COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

PARTICIPANTES: JOHAN GONZÁLEZ, JULIETH CARVAJAL

TEMA: ASESORÍA METODOLÓGICA 2

No trabajemos con hipótesis. Ventajas frente a la formación actual y ventajas frente a la formación por competencias, qué enfoque.

Identificar: es reconocer las competencias, la identidad de algo

Normalizar: estandarizar, redacción y aprobación o ¿qué es? Aclarar, precisar mejor

Roles que juega el contador público

Perspectiva teórica en la que se marca el proyecto

Coincidencia de identidad de cada uno de los grupos que se van a consultar.

Definir solo 2 objetivos específicos. Cuáles son las competencias laborales que caracterizan o debe tener un profesional en contaduría de la Universidad de Antioquia.

El artículo de investigación se debe hablar en tercera persona, decir exactamente lo que se logró y que el título diga realmente lo que es.

TAREAS

1. Consultar con un estadístico sobre estadística descriptiva medidas de tendencia.
2. Realizar las correcciones pertinentes al anteproyecto.

ACTA DE REUNION N° 12

FECHA: 10 DE JULIO DE 2012

LUGAR: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

PARTICIPANTES: ALEXANDRA VALENCIA, JAQUELIEN BETANCUR

TEMA: CORRECCIÓN DE LA ENCUESTA Y DISEÑO METODOLOGICO

TAREA

1. Realizar correcciones de la encuesta y aplicarla.

TEMA: ACTA DE REUNION N° 13

FECHA: 14 DE JULIO DE 2012

LUGAR: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

PARTICIPANTES: JOHAN GONZÁLEZ, JULIETH CARVAJAL

TEMA: AVANCE DEL ARTÍCULO Y LA MEMORIA METODOLOGICA

Distribución de tareas para avanzar con el artículo y con la memoria metodológica, realización de las preguntas de la entrevista.

TAREA

1. Avanzar con el capítulo II del artículo y en la memoria metodológica.

ACTA DE REUNION N° 14

FECHA: 23 DE JULIO DE 2012

LUGAR: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

PARTICIPANTES: JOHAN GONZÁLEZ, JULIETH CARVAJAL, JAQUELINE BETANCUR

TEMA: APLICACIÓN DE ENCUESTA

TAREAS

1. TABULACION DE LA ENCUESTA

ACTA DE REUNION N° 15

FECHA: 8 DE AGOSTO DE 2012

LUGAR: VILLA FLORIDA, BARRIO CALAZANS

PARTICIPANTES: ALEXANDRA VALENCIA, JOHAN GONZÁLEZ, JULIETH CARVAJAL, JAQUELINE BETANCUR

TEMA: INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS, CORRECCIÓN DE AVANCES DEL ARTÍCULO

Realizar gráficas de los resultados con corte de edad, sexo, nivel y por componente.

Realizar una ficha de datos iniciales de la encuesta, fecha técnica. Se hacen análisis con esos cortes.

La graficas puede hacerse en diagrama de barras o de tortas, los datos de confianza

TAREAS

1. REALIZAR GRAFICAS
2. REALIZAR INTERPRETACION DE RESULTADOS
3. CONSULTAR FECHA DE SUSTENTACIÓN

ACTA DE REUNION N° 16

FECHA: 21 DE AGOSTO DE 2012

LUGAR: BIBLIOTECA COMFENALCO HÉCTOR ABAD GONZÁLEZ

PARTICIPANTES: JULIETH CARVAJAL, JAQUELINE BETANCUR

TEMA: REVISIÓN DE PENDIENTES PARA LA PRIMER ENTREGA DEL ARTÍCULO Y LA MEMORIA METODOLOGICA

TAREAS

ACTA DE REUNION N° 17

FECHA: 22 DE AGOSTO DE 2012

LUGAR: VILLA FLORIDA, BARRIO CALAZANS

PARTICIPANTES: ALEXANDRA VALENCIA, JOHAN GONZÁLEZ, JULIETH CARVAJAL, JAQUELINE BETANCUR

TEMA:REVISIÓN LA PRIMER ENTREGA DEL ARTÍCULO Y LA MEMORIA METODOLOGICA

ANEXO B: ENCUESTA

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS DEPARTAMENTO DE CIENCIAS CONTABLES
Caracterización de las competencias laborales del contador público de la Universidad de Antioquia
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LOS DOS ÚLTIMOS SEMESTRES DE 2012-1 DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA
Fecha:
Sexo: M ___ F ___
Edad:
Semestre:
A continuación encontrará una serie de preguntas que nos permitirán conocer su opinión sobre las competencias laborales en las que se debe formar como estudiante de Contaduría Pública de la Universidad de Antioquia, para ejercer su profesión en el mercado laboral, con altos estándares de calidad y legalidad.
OBJETIVO: Conocer la percepción que los estudiantes tienen sobre las competencias en las que se deben formar para ejercer su profesión en el mercado laboral.

a	COMPONENTE DEL SABER
1	Enumere de 1 a 7, siendo 1 el más importante, las competencias que usted considera que <u>debe desarrollar</u> , de acuerdo al enfoque formativo del departamento de ciencias contables.
	Nro.
	Interdisciplinariedad
	Análisis numérico
	Conocimiento técnicos y profesionales
	Pensamiento Analítico
	Análisis de problemas
	Planificación y organización
	Otra, ¿Cuál? _____

2 En cuál de los siguientes aspectos le recomendaría profundizar al departamento de ciencias contables para que la formación en competencias del contador público sea más eficiente en el mercado laboral.

Interdisciplinariedad	<input type="checkbox"/>
Conocimiento técnicos y profesionales	<input type="checkbox"/>
Pensamiento Analítico	<input type="checkbox"/>
Planificación y organización	<input type="checkbox"/>
Análisis numérico	<input type="checkbox"/>
Otra(s), ¿Cuál(es)?	

3 De las siguientes competencias, señale en cuales de ellas sobresale el programa de contaduría pública de la Universidad

Conocimientos técnicos y profesionales	<input type="checkbox"/>
Manejo de tecnologías contables	<input type="checkbox"/>
Pensamiento Analítico	<input type="checkbox"/>
Planificación y organización	<input type="checkbox"/>
Análisis numérico	<input type="checkbox"/>
Interdisciplinariedad	<input type="checkbox"/>
Otra(s), ¿Cuál(es)?	

b	COMPONENTE DEL HACER
----------	-----------------------------

4 Enumere de 1 a 7, siendo 1 el más importante, las competencias que usted considera que debe desarrollar, de acuerdo al enfoque formativo del departamento de ciencias contables.

Precisión	<input type="checkbox"/>
Atención al detalle	<input type="checkbox"/>
Experticia profesional	<input type="checkbox"/>

Actualización permanente	<input type="checkbox"/>
Investigación	<input type="checkbox"/>
Credibilidad técnica	<input type="checkbox"/>
Otra, ¿Cuál? _____	<input type="checkbox"/>

5 En cuál de los siguientes aspectos le recomendaría profundizar al departamento de ciencias contables para que la formación en competencias del contador público sea más eficiente en el mercado laboral.

Precisión	<input type="checkbox"/>
Atención al detalle	<input type="checkbox"/>
Actualización permanente	<input type="checkbox"/>
Investigación	<input type="checkbox"/>
Experticia profesional	<input type="checkbox"/>
Credibilidad técnica	<input type="checkbox"/>
Otra(s), ¿Cuál(es)? _____	<input type="checkbox"/>

6 De las siguientes competencias, señale en cual(es) de ella(s) sobresale el programa de contaduría pública

Precisión	<input type="checkbox"/>
Atención al detalle	<input type="checkbox"/>
Experticia profesional	<input type="checkbox"/>
Actualización permanente	<input type="checkbox"/>
Investigación	<input type="checkbox"/>
Credibilidad técnica	<input type="checkbox"/>
Otra, ¿Cuál? _____	<input type="checkbox"/>

--

c	COMPONENTE DEL ESTAR
----------	-----------------------------

7	<i>Enumere de 1 a 5, siendo 1 el más importante, las competencias que usted considera que <u>debe desarrollar</u>, de acuerdo al enfoque formativo del departamento de ciencias contables.</i>
	Comunicación Asertiva <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Tolerancia a la presión <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Relaciones Interpersonales <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Trabajo en equipo <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Otra, Cuál _____ <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>

8	<i>En cuál de los siguientes aspectos le <u>recomendaría profundizar</u> al departamento de ciencias contables para que la formación en competencias del contador público sea más eficiente en el mercado laboral.</i>
	Tolerancia a la presión <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Trabajo en equipo <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Comunicación Asertiva <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Relaciones Interpersonales <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Otra(s), ¿Cuál(es)? _____

9	<i>De las siguientes competencias, señale en cual(es) de ellas <u>sobresale</u> el programa de contaduría pública</i>
	Comunicación Asertiva <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Tolerancia a la presión <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Relaciones Interpersonales <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Trabajo en equipo <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>
	Otra, ¿Cuál? _____

--	--

d	COMPONENTE DEL SER	
<p>10 Enumere de 1 a 6, siendo 1 el más importante, las competencias que usted considera que <u>debe desarrollar</u>, de acuerdo al enfoque formativo del departamento de ciencias contables.</p>		
Integridad (ética profesional)		<input type="text"/>
Independencia		<input type="text"/>
Confidencialidad		<input type="text"/>
Compromiso institucional		<input type="text"/>
Transparencia		<input type="text"/>
Otra, Cuál _____		<input type="text"/>

<p>11 En cuál de los siguientes aspectos le <u>recomendaría profundizar</u> al departamento de ciencias contables para que la formación en competencias del contador público sea más eficiente en el mercado laboral.</p>		
Integridad (ética profesional)		<input type="text"/>
Independencia		<input type="text"/>
Confidencialidad		<input type="text"/>
Compromiso institucional		<input type="text"/>
Transparencia		<input type="text"/>
Otra(s), ¿Cuál(es)?		<input type="text"/>

<p>12 De las siguientes competencias, señale en cual(es) de ella(s) <u>sobresale</u> el programa de contaduría pública</p>		
Integridad (ética profesional)		<input type="text"/>
Independencia		<input type="text"/>
Confidencialidad		<input type="text"/>

Compromiso institucional	<input type="checkbox"/>
Transparencia	<input type="checkbox"/>
Otra(s), ¿Cuál(es)?	
<hr/>	
<hr/>	

13 *Considera usted que la definición de un perfil de las competencias necesarias para los contadores públicos de la Universidad aporta al grado de desarrollo de la profesión en el entorno?*

Grado bajo 1-3	<input type="checkbox"/>
Grado medio 4-7	<input type="checkbox"/>
Grado alto 8-10	<input type="checkbox"/>

ANEXO C: GLOSARIO COMPETENCIAS (Utilizados como anexo en la encuesta)

Competencia: conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer), actitudes y valores (saber ser), y conductas (saber estar) que sirven para desempeñar un trabajo o ejercer una profesión satisfactoriamente, de acuerdo a unos estándares requeridos (necesidades del entorno).

Las competencias se clasifican de acuerdo a las dimensiones del saber, el hacer, el estar, y el ser, según Leyva & Jornet, se estructuran de la siguiente manera:

Tipología de competencia	Definición de la categoría
Competencia conceptual (<i>Saber</i>)	Se refiere a la comprensión de los antecedentes, evolución y fundamentos teóricos de su ámbito profesional
Competencia metodológica (<i>Saber hacer</i>)	Se refiere al conjunto de habilidades necesarias para realizar de manera apropiada las tareas y actividades implicadas en el desempeño de las funciones laborales con un dominio o “maestría” en la metodología propia y de su aplicación en ámbitos específicos.
Competencia Social (<i>Saber estar</i>)	Se refiere a la comprensión del contexto político, social, económico y cultural en el que se lleva a cabo un proceso laboral, referido no solo al escenario de trabajo, sino a ambientes más amplios, tanto sociales como naturales.
<ul style="list-style-type: none"> • Competencia contextual • Competencia en comunicación interpersonal 	Se refiere al uso efectivo de la comunicación oral y escrita de manera empática y responsable con los clientes, participantes, informantes y usuarios del producto laboral
Competencia personal (<i>Saber ser</i>)	Implica la capacidad de combinar la teoría y las habilidades técnicas en una práctica laboral ética y responsable.
<ul style="list-style-type: none"> • Competencia interrogativa • Competencia adaptativa 	Requiere del desarrollo y consolidación del juicio profesional mediante no sólo la integración de la teoría y la práctica, sino de las experiencias del ejercicio profesional en los diversos ámbitos en que se practica.
	Implica la capacidad de anticiparse y adaptarse a cambios importantes en el ejercicio profesional. Requiere de: a) habilidades para ajustarse a nuevas condiciones, muchas de ellas inherentes a los cambios tecnológicos, b) una actitud de actualización permanente en todos los campos de interés de su profesión, y c) un interés por la investigación y los procesos de mejora que desarrollan los profesionales de su ámbito profesional.

Fuente: (Jornet, González, Suárez, & Peraless, 2011)

COMPETENCIAS CONCEPTUALES O DEL SABER

- **Interdisciplinariedad:** conocimientos y capacidades en relación con otras áreas y disciplinas del saber.
- **Análisis numérico:** Capacidad para analizar, organizar y presentar datos numéricos de manera exacta. Competencia propia de quienes tiene que desempeñar cargos relacionados con el área contable y/o financiera de una organización.
- **Conocimientos técnicos y profesionales:** Lograr un nivel satisfactorio de habilidades o conocimientos en las áreas relacionadas con el puesto, mantenerse al día de los sucesos y las tendencias actuales en el área de la experiencia.
- **Pensamiento Analítico:** Es la capacidad de entender una situación, desagregándola en pequeñas partes o identificando sus implicaciones paso a paso. Incluye el organizar las

partes de un problema o situación de forma sistemática, al realizar comparaciones entre diferentes elementos o aspectos y el establecer prioridades de una forma racional.

- **Análisis de problemas:** Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.
- **Planificación y organización:** Capacidad para determinar eficazmente las metas y prioridades de su área, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.
- **Manejo de tecnología contable:** se relacionan con la búsqueda y el manejo de información a través de las tecnologías de la información y la comunicación especializadas en el área contable y con la generación y aplicación del conocimiento.

Ejemplos de Competencias Conceptuales o del Saber

- **Capacidad para aprender**
- **Capacidad crítica**
- **Conocimiento organizacional**
- **Pensamiento estratégico**
- **Toma de decisiones**

COMPETENCIAS METODOLÓGICAS O DEL HACER

- **Precisión:** Es la habilidad para realizar las tareas asignadas con alto grado de fidelidad. Implica una insistencia por la exactitud en cada área que involucre la labor a realizar.
- **Atención al detalle:** Capacidad que tiene una persona para elaborar detalladamente cualquier información, de tal forma que los resultados reflejen una excelente calidad del producto final.
- **Experticia profesional:** Entiende y aplica los conocimientos profesionales del área de desempeño, con los mejores estándares posibles.
- **Actualización permanente:** Tener conciencia de las condiciones específicas del entorno de trabajo. Dominar información actualizada sobre el entorno del negocio, de la actividad profesional.
- **Investigación:** Es la habilidad que para presentar recursos, ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones.
- **Credibilidad técnica:** Implica generar credibilidad en otro, teniendo como base los conocimientos técnicos de su especialidad.

Ejemplos de Competencias Metodológicas o del Hacer

- **Capacidad de negociación**
- **Orientación al logro**
- **Capacidad de gestión**

COMPETENCIAS DEL ESTAR

- **Comunicación Asertiva:** Es la competencia que posee el líder para escuchar, entender y valorar empáticamente información, ideas y opiniones que su equipo le comunique, siendo capaz de retroalimentar asertivamente el proceso comunicativo.

- **Tolerancia a la presión:** Mantenimiento firme del carácter bajo presión y/o oposición. Se traduce en respuestas controladas en situaciones de estrés.
- **Relaciones Interpersonales:** Capacidad para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contacto con distintas personas.
- **Trabajo en equipo:** Implica la intención de colaborar y cooperar con otros, formar parte del grupo, trabajar juntos, como opuesto a hacerlo individual o competitivamente

Ejemplos de Competencias Sociales o del estar

- **Adaptación al cambio**
- **Liderazgo**
- **Solución de conflictos**
- **Orientación al servicio**

COMPETENCIAS PERSONALES O DEL SER

- **Integridad (ética profesional):** Actuar conforme a las normas éticas y sociales en las actividades relacionadas con el trabajo. Es la habilidad para mantenerse dentro de unos determinados parámetros de comportamiento ético, aun cuando existan oportunidades para no hacerlo y no se disponga de mecanismos de detección de tales irregularidades o bien estos mecanismos sean fácilmente evitables.
- **Independencia:** No dejarse influenciar por las presiones de los clientes. Defender los intereses de la propia organización.
- **Confidencialidad:** Velar por la confidencialidad de los datos, información sensible y/o personal que pueda comprometer la organización. Sensatez para formar juicio y tacto para hablar u obrar.
- **Compromiso institucional:** Capacidad y voluntad de orientar los propios intereses y comportamientos hacia las necesidades, prioridades y objetivos de la compañía.
- **Transparencia:** Conducta honesta y honrada, dispuesta a revisión o cuestionamiento.

Ejemplos de Competencias Personales o del Ser

- **Sentido de Pertenencia**
- **Objetividad**
- **Responsabilidad**

ANEXO D: ENTREVISTA

Encuadre: Saluda – Presenta - Finalidad de la entrevista – Utilización de la información - Confidencialidad

1. Cuáles considera usted deben ser las competencias que caractericen al profesional de Contaduría Pública de la Universidad de Antioquia?
2. De las siguientes competencias mencione en orden de importancia las que deben caracterizar al Contador Público de la Universidad de Antioquia según la formación recibida?

COMPETENCIA CONCEPTUAL (SABER)	COMPETENCIA METODOLÓGICA (SABER HACER)	COMPETENCIA SOCIAL (SABER ESTAR)	COMPETENCIA PERSONAL (SABER SER)
<ul style="list-style-type: none">• Interdisciplinariedad• Experticia profesional• Análisis numérico• Pensamiento Analítico	<ul style="list-style-type: none">• Precisión (atención al detalle)• Conocimiento del entorno• Investigación	<ul style="list-style-type: none">• Comunicación Asertiva (Asertividad)• Tolerancia a la presión• Credibilidad técnica	<ul style="list-style-type: none">• Integridad (ética profesional)• Independencia

3. De las competencias por usted propuestas en la primera pregunta, ¿cuáles considera que el proceso formativo de la universidad le facilitó? ¿Cuáles se le dificultaron por esta misma razón?
4. Desde su perspectiva profesional qué valor agrega al proceso formativo de los estudiantes de contaduría pública de la Universidad de Antioquia contar con un perfil de formación por competencias?
5. Recomendaciones y/o sugerencias que pueda tener frente al tema de un perfil de competencias para un contador público