

**CARACTERIZACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN
EDUCACIÓN POSTGRADUAL Y CONTINUADA DE LOS EGRESADOS ENTRE
EL 2000 AL 2008 DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTADURÍA PÚBLICA
DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO**

LADY NAIROBY HURTADO GARCÍA

**UNIVERSIDAD DEL VALLE, SEDE PACÍFICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTADURÍA PÚBLICA
BUENAVENTURA
2015**

**CARACTERIZACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN
EDUCACIÓN POSTGRADUAL Y CONTINUADA DE LOS EGRESADOS ENTRE
EL 2000 AL 2008 DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTADURÍA PÚBLICA
DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO**

LADY NAIROBY HURTADO GARCÍA

Trabajo de Grado presentado como requisito final para optar al título de
Contaduría Pública

Director
GEORGE GARCÉS RIVAS
Administrador de Empresa

**UNIVERSIDAD DEL VALLE, SEDE PACÍFICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTADURÍA PÚBLICA
BUENAVENTURA
2015**

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Buenaventura, 19 de febrero de 2015

DEDICATORIA

La vida está llena de metas, cada vez que se cumplen se convierten en verdaderos triunfos, los que se alcanzan con esfuerzo individual, pero especialmente con el apoyo de quienes nos aprecian.

Quiero dedicar mi trabajo de grado:

A mis padres Jesús Hurtado y Estella García
A mi hermana Gloria Stella Hurtado
A mis tios Franklin, Yaneth, Duvan, Vilma, Iris y Luz Aida
A mis amigos Marloby, Xiomara, Diana, Ingrid, Pedro y Leidy
A mis profesores

Y a todos ellos que han aportado en mi vida y me han permitido concluir este trabajo, dedico con mucho cariño este esfuerzo.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecerle a Dios por premiarme en tener la maravillosa familia que tengo, la cual me ha enseñado que cuando se quiere se puede.

Agradecer a mis maravillosos profesores los cuales fueron bendecidos con el arte de enseñar.

Agradecer a cada una de las personas que me apoyaron y que mi sueño se volvió el de ellos.

Agradecer aquellos que me apoyaron y estuvieron en ese preciso momento cuando se siente que todo está perdido.

Agradecer a Dios por la bendición que me otorgo por medio de la universidad de poder obtener el título de Contadora Pública.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCION	12
1. PPROBLEMA DE INVESTIGACION	14
1.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA	14
1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA	15
1.3 SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA	15
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	16
2.1 OBJETIVO GEMERAL	16
2.2 OBJETIVOS EPECÍFICOS	16
3. JUSTIFICACION	17
4. MARCOS DE REFERENCIA	18
4.1 MARCO CONTEXTUAL	18
4.1.1 Municipio de Buenaventura	18
4.1.2 Breve reseña histórica de la Universidad del Valle Sede Pacifico	19
4.1.3 Programa de Contaduría Pública	21
4.2 MARCO DE ANTECEDENTES	23
4.3 MARCO TEÓRICO	25
4.4 MARCO CONCEPTUAL	35
4.5 MARCO LEGAL	36
5. ASPECTOS METODOLOGICOS	41
5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	41

5.2 METODO DE IVESTIGACIÓN	41
5.3 FUENTE DE DATOS	41
5.3.1 Fuente primaria	41
5.3.2 Fuente Secundaria	41
5.4 TECNICA E INSRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	41
5.5 POBLACION Y MUESTRA	42
5.5.1 Población	42
5.5.2 Marco Muestral	42
5.5.3 Unidad de muestreo	42
5.5.4 Técnica de muestreo	42
5.5.5 Tamaño de la muestra	43
5.6 PLAN DE ANALISIS DE DATOS	44
5.6.1 Exploración de los datos	44
5.6.2 Resumen de datos	44
5.6.3 Uso de intervalos de confianza para confirmar lo que nos revelan los datos	44
6.0 PRESENTACION Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	46
6.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	46
6.1.1 Establecer las características socio demográficas de los egresado del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico	46
6.1.2 Necesidades de capacitación en el programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico	51
6.1.3 Definición del proceso detección de necesidades de capacitación	60
6.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	68

7. LIMITACIONES	72
8. CONCLUSIONES	73
9. RECOMENDACIONES	74
BIBLIOGRAFÍA	75
ANEXOS	78

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1 Base de datos de egresados del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico	42
Tabla 2 Egresados de la Universidad del Valle Sede Pacífico entrevistados por año de graduación	43
Tabla 3 Características sociodemográficas de los 96 encuestados	48
Tabla 4 Distinción de sexo de los encuestados	48
Tabla 5 Año de graduación	49
Tabla 6 Expectativa principal de los encuestados al graduarse	49
Tabla 7 Nivel de satisfacción de las expectativas al graduarse	49
Tabla 8 Situación laboral de los egresados encuestados	50
Tabla 9 Índice de egresados que ejercen su profesión como contador Público	50
Tabla 10 Ciudad en que se encuentran laborando	50
Tabla 11 Sector económico en el que se desempeñan los encuestados	50
Tabla 12 Area o departamento en el cual se desempeñan laboralmente	51
Tabla 13 Nivel de satisfaccion de los egresados con el cargo que desempeñan	51
Tabla 14 Siguió fortaleciendo sus conocimientos después de graduarse	52
Tabla 15 Mayor nivel académico alcanzado después de graduarse	53
Tabla 16 Área en la cual realizó estos estudios	54
Tabla 17 Ciudad en donde realizó estos estudios	55
Tabla 18 Razón por la cual no siguieron fortaleciendo sus conocimientos	56
Tabla 19 Seguiría fortaleciendo sus conocimientos	57
Tabla 20 Nivel académico que le gustaría obtener	58

LISTA DE GRÁFICAS

	pág.
Gráfica 1 Siguió fortaleciendo sus conocimientos después de graduarse	52
Gráfica 2 Mayor nivel académico alcanzado después de graduarse	53
Gráfica 3 Área en la cual realizó estos estudios	54
Gráfica 4 Ciudad en donde realizó estos estudios	55
Gráfica 5 Razón por la cual no siguieron fortaleciendo sus conocimientos	56
Gráfica 6 Seguiría fortaleciendo sus conocimientos	57
Gráfica 7 Nivel académico que le gustaría obtener	58
Gráfica 8 Área en la cual le gustaría obtener un título	59

INTRODUCCIÓN

La educación postgradual y continuada constituye una estrategia de formación académica y práctica fundamental, la cual es necesaria para la actualización de los profesionales en ejercicio. A su vez da una oportunidad para que los egresados y otras personas, permanezcan en contacto con la facultad, y así mejorar y fortalecer las relaciones con las organizaciones privadas y públicas, poniendo al servicio de éstas nuevos conocimientos, conceptos y aplicaciones.

La carrera de Contaduría Pública es una de las profesiones más completas, modernas y con mayor proyección en el mundo de los negocios, por ello es de vital importancia que el estudiante después de graduarse como contador público tenga una continua formación, ya que su éxito dependerá de la actualización y el amplio conocimiento que tenga.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente se busca conocer la actual situación del egresado de contaduría pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico en el ámbito académico, laboral y social.

Este trabajo de grado está elaborado de conformidad a los lineamientos de la Norma Técnica Colombiana NTC 1486¹ en su sexta actualización y cuenta con una serie de capítulos los cuales explican de manera detallada las razones que se tuvieron para realizar esta investigación.

En el primer capítulo se plantea y formula el problema de investigación, el cual responde a las preguntas de que se va a investigar, cual es la situación problemática existente y cuál es el vacío de conocimiento.

En el segundo capítulo se muestran los objetivos de la investigación, los cuales representan lo que se propone lograr con el desarrollo de esta investigación.

En el tercer capítulo se exponen de manera detallada las razones que se tuvieron para llevar a cabo esta investigación.

En el cuarto capítulo se muestra los marcos de referencia los cuales representan los distintos fundamentos de la investigación; estos especifican el lugar en donde se desarrolla la investigación, la normatividad relacionada con la investigación, las investigaciones anteriores acerca del tema de investigación, los referentes teóricos existentes sobre el problema de investigación y la definición de conceptos relevantes.

¹NORMAS TECNICAS CLOMBIANAS. Guía para la elaboración y presentación de trabajos de investigación, de acuerdo con el ICOTEC norma 1486, 5613 y 4490 6° Actualización, Bogotá. Fue ratificada por el Concejo Directivo de 2008-07-23

En el quinto capítulo se argumenta los aspectos metodológicos, es decir las estrategias que se desarrollaron para alcanzar los objetivos específicos de la investigación, el tipo de investigación, el método de investigación, las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de los datos, la población y muestra objeto de investigación y el plan de análisis de los datos.

En el sexto capítulo se muestra el desarrollo detallado del objetivo general y los objetivos específicos, los cuales jugaron un rol importante al momento de realizar las conclusiones, limitaciones y recomendaciones de este proyecto.

De acuerdo a la información que se presente, se espera que sirva como base para que la Universidad pueda analizar la posibilidad de implementar programas en educación postgradual y así determinar las áreas que le interesan a los egresados para continuar sus estudios postgraduales.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

De acuerdo a las conclusiones expuestas en la investigación realizada por Yesenia Paredes y Darling Valencia egresadas del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacifico, se pudo evidenciar que sólo el 6.2%² de los egresados del programa han seguido fortaleciendo sus conocimientos académicos; esta situación es bastante preocupante debido a que por ser esta profesión muy compleja y amplia se tiene la obligación de seguir fortaleciéndola para crecer profesionalmente y poder contribuir al mejoramiento social de la ciudad.

La principal razón que manifestaron los egresados del programa de Contaduría pública en dicha investigación es que no han continuado sus estudios, porque no se ofrecen programas en educación postgradual en la ciudad, lo cual imposibilita el crecimiento laboral, debido a esto se les imposibilita adaptarse a los continuos cambios que surjan en la profesión.

La no actualización o ampliación de los conocimientos académicos de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacifico, los deja excluidos de las nuevas ofertas laborales, ya que hacen parte primordial para aspirar a los altos cargos en las empresas en el sector privado y público.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente se busca con la ejecución del presente proyecto de investigación, identificar la situación del egresado del programa de contaduría pública de la Universidad del Valle Sede Pacifico; también exponer en qué tipo de áreas están interesados los egresados en cuanto a educación postgradual y determinar las causales que le han impedido seguir en el fortalecimiento de conocimientos.

El no continuar la educación postgradual imposibilita que la ciudad cuente con profesionales capacitados para en ejercer altos cargos y contribuir al desarrollo de la ciudad.

² VALENCIA, Darling, PAREDES, Yesenia. Hacia el perfil del egresado del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle, Sede Pacifico. Buenaventura. Monografía de Grado. Universidad del Valle, Sede Pacífico. Facultad de Contaduría Pública.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las características de las necesidades de capacitación en Educación Postgradual y Continuada de los egresados entre el 2000 al 2008 del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico?

1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las características socio-demográficas de los egresados del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico?

¿Cuáles son las necesidades de capacitación del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico?

¿Qué es el proceso de detección de necesidades en capacitación?

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 OBJETIVO GENERAL

Caracterizar las necesidades de capacitación en Educación Postgradual y Continuada de los egresados entre el 2000 al 2008 del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las características socio-demográficas de los egresados del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico.
- Identificar las necesidades de capacitación del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede.
- Definir el proceso de detección de necesidades en capacitación

3. JUSTIFICACIÓN

Una investigación como la presente se justifica por varias razones como las siguientes:

- ✓ Brindar información oportuna y relevante a la comunidad en general acerca de la opinión de los egresados del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico, sobre la necesidad de formación en educación posgradual y continuada.
- ✓ Conocer las causas por las cuales los egresados del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico no han seguido fortaleciendo sus conocimientos académicos.
- ✓ Constituirse como un punto de partida hacia la verdadera situación de los egresados del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico que permite consolidar una red de egresados, fortalecer la comunicación entre los egresados y la vida académica y cultural y promover la participación constante de los egresados en las actividades académicas de la Institución.
- ✓ Los hallazgos de esta investigación podrían servir para que las diferentes universidades de la ciudad puedan tomar decisiones acerca de la oferta de programas en educación postgradual, las cuales beneficiarían a todas las profesionales de la ciudad, cabe mencionar que estaríamos impulsando la continuación de los estudios y ofreciendo profesionales capacitados y demostrando el crecimiento de la ciudad.

4. MARCOS DE REFERENCIA

4.1 MARCO CONTEXTUAL

4.1.1 Municipio de Buenaventura³ Esta investigación se desarrolla geográficamente en el Distrito Especial de Buenaventura, en el suroccidente de Colombia, es el municipio más grande del departamento de Valle del Cauca, sus 6.078 km² de superficie representan la tercera parte del área departamental, y el segundo con más población, 324.207 habitantes, según el censo realizado por el Departamento Nacional de Estadísticas, DANE, en 2005. Fue fundada el 14 de julio de 1540, por Juan de Ladrilleros, teniente del adelantado Pascual de Andagoya, en cumplimiento de una orden de este, venido a América con Vasco Núñez de Balboa en 1515, en tierras habitadas por los indios buscajaes y noamaes en la isla de Cascajal situada en la bahía de Buenaventura, una de las más seguras para la llegada y salida de barcos de gran calado, sobre el Pacífico. El nombre se debe a que la fundación ocurrió el día de la conmemoración a San Buenaventura y a la tranquilidad de las aguas de la bahía. Desde los años 50 se le reconoce como el primer puerto marítimo del país.

El municipio de Buenaventura se localiza entre el océano Pacífico y la parte izquierda de la cordillera Occidental, sector de los Farallones que marcan el límite con los municipios de Jamundí y Cali. Limita por el norte con el departamento de Chocó por el oriente con los municipios de Jamundí, Cali Dagua y Calima, por el sur con el departamento del Cauca y por el occidente con el océano Pacífico.

A estas circunstancias naturales corresponde la rica diversidad de ecosistemas, desde la selva húmeda tropical hasta el bosque de niebla. Es una de las más ricas regiones en biodiversidad del planeta. El clima, por consiguiente, varía de los 28 hasta 0 grados centígrados. El municipio tiene los más altos niveles de humedad y precipitación del Valle del Cauca, aproximadamente 6.980 mm de precipitación media anual.

El litoral bonaverense presenta como accidentes importantes la bahía Málaga, que alberga el archipiélago de la Plata, y la bahía de Buenaventura, donde se encuentra la isla de Cascajal, donde se está el puerto, además del golfo de las Tortugas, las ensenadas de El Tigre y Guineo y las puntas Magdalena, Piedra, Soldado y Bazán. La costa está poblada de manglares y rodeada de tupida selva húmeda tropical.

³ LOZANO BATALLA, Roberto. Historiador de Buenaventura y del pacífico colombiano, En Directorio Telefónico de Buenaventura/Valle del Cauca, 2010-2011. p. 23-24

La riqueza hídrica del municipio es abundante, la conforman quebradas y corrientes menores que bajan de la cordillera, y muchos ríos caudalosos de curso corto, entre los cuales se cuenta el Anchicaya, cuyas aguas surten a la hidroeléctrica del mismo nombre, Bongo, Cajambre, Calima, Dagua, Guapi, Guapicito, La Sierpe, Mallorquín, Naya, Natita, Raposo, San Agustín, San Cipriano, San Juan, Verde y Yurumangui.

La base económica depende principalmente de las actividades portuarias, por el puerto de Buenaventura se moviliza el 60% del tráfico marítimo de caga de Colombia y el 80% de la producción cafetera se exporta por él; posee las mejores instalaciones portuarias del país y cuenta con los excelentes servicios de la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura S.A. Hay fábricas de conservas y almacenes de madera. El turismo es una gran fuente de ingresos, Buenaventura posee una importante infraestructura turística, hoteles como el Estación, riqueza natural y lugares atractivos para el desarrollo de esta actividad. En menor escala se desarrolla la pesca marítima y fluvial, aunque tiene el mayor potencial pesquero del país, la industria maderera, posee grandes recursos forestales en sus bosques tropicales y se explotan especies maderables como sajo, machare, mangle, cuangaré, mascarey y chachajo; y la minería, a pesar de que su suelo es rico en oro, platino, carbón, reservas de petróleo y bauxita aun sin explotar. Hay algunas plantaciones de palma africana, se produce caña, de triple cosecha anual en el corregimiento Bajo Calima; se cosecha chontaduro, borojó, coco, palmito y cacao; también existen grandes extensiones naturales de caucho, balata, tagua y otras especies.

4.1.2 Breve reseña histórica Universidad del Valle, Sede Pacífico⁴ Inicio labores en la modalidad a distancia, con el apoyo del SENA, quien proporciono la infraestructura física necesaria, entre los años de 1984 y 1985. En 1986 se creó La Fundación de apoyo a los Programas de la Universidad del Valle, conformada por grupos de apoyo cívicos y gubernamentales del municipio.

Su zona de influencia abarca los municipios del Litoral Pacífico colombiano, de los departamentos del Choco, Nariño, Cauca y Valle; la gran actividad del sector industrial, marítimo y de transporte; hace que la sede ofrezca programas académicos acordes para el fortalecimiento y desarrollo de las actividades.

La Universidad del Valle, Sede Pacífico está ubicada en el departamento del Valle del Cauca, Distrito Especial de Buenaventura, sobre la avenida Simón Bolívar kilómetro 9 contiguo a la Instituto Técnico Industrial Gerardo Valencia Cano, teléfonos 240 1290 240 1291

⁴ Información recopilada de los Estándares Mínimos del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle. Disponible en internet <http://www.univalle-bun.edu.co/>

Esta sede responde al interés del gobierno nacional por ofrecer estudios universitarios en el Distrito Especial de Buenaventura, así se expresa en el Decreto Presidencial número 2594 de Octubre 26 de 1979 del presidente Julio Cesar Turbay Ayala, por medio de la cual integro una comisión encargada de adelantar un estudio conjunto sobre la factibilidad de establecer en el puerto de Buenaventura programas de educación universitaria. De la cual hizo parte el vicerrector de la Universidad del Valle. Comisión que rindió el informe al Ministro de Educación en septiembre 1 de 1981 recomendado a la Universidad del Valle como la entidad más indicada para ofrecer estudios universitarios en Buenaventura.

La universidad da inicio a los programas académicos en Buenaventura en 1985 con las tecnologías en la modalidad de educación a distancia y es definitivamente en 1986 cuando formalmente se da la apertura de la Sede Pacífico con programas presenciales, en instalaciones cedidas en comodato a 50 años por el Ministerio de Educación Nacional. En la practica la sede Pacifico de la Universidad del Valle reemplazo al Instituto Nacional de Educación Media Diversificada e Intermedia Profesional – INEMDIP, siendo la primera universidad en establecerse en el Distrito Especial de Buenaventura y cuenta con excelentes instalaciones, escenarios deportivos, laboratorios de ciencias, salas de sistemas, laboratorios de electrónica, red de internet y ha proyectado su acción al litoral Pacífico.

A lo largo de su historia, la universidad, se ha constituido en el principal centro de educación superior pública, y en la principal alternativa de formación y cualificación y de desarrollo de la ciencia y la tecnología en el Sur Occidente y en el pacifico, de una parte por la pertinencia y la calidad de la formación académica que brinda a los alumnos, y de otra por la atención a la demanda, sobre todo de la población de bajos ingresos de distintos lugares del país, del Valle del Cauca y de los municipios de la región, cumpliendo así con su misión de contribuir a la construcción de una sociedad más justa, democrática y equitativa.

En la actualidad cuenta con los planes tecnológicos en electrónica, sistemas comercio exterior y alimentos; entre las carreras profesionales ofrece Trabajo Social, Administración de empresas y Contaduría Pública, además de las licenciaturas con énfasis en matemáticas, en ciencias naturales y la carrera de biología con énfasis en marina.

Misión: La Universidad del Valle, como Universidad Pública, tiene como misión educar en el nivel superior, mediante la generación y difusión del conocimiento en los ámbitos de la ciencia, la cultura y el arte, la técnica, la tecnología y las humanidades, con autonomía y vocación de servicio social. Atendiendo a su carácter de institución estatal, asume compromisos indelegables con la construcción de una sociedad justa y democrática.

Visión: La Universidad del Valle, como una de las más importantes instituciones

públicas de educación superior del país (Colombia) en cobertura, calidad y diversidad de sus servicios, aspira a consolidarse como una universidad de excelencia, pertinente, innovadora, eficiente, competitiva, con proyección internacional y de investigación científica.

4.1.3 Programa de Contaduría Pública, Sede Pacífico⁵ Inicio labores en el año de 1986. En un comienzo este programa académico fue ofrecido con la particularidad de contar con dos ciclos de formación: ciclo de fundamentación y ciclo profesional.

El ciclo de fundamentación se ofrecía en la Sede Pacífico, durante este los estudiantes recibían una formación de cuatro semestres en los cuales adquirían los conocimientos y destrezas básicas del saber contable. Al concluir este periodo o tiempo de fundamentación, los estudiantes eran trasladados a la sede principal (San Fernando) en la ciudad de Cali, en la cual se continuaba con el ciclo profesional, este comenzaba a partir del quinto semestre, tiempo en el cual se les proporcionaba la formación profesional propia de perfil del contador público egresado de la Universidad del Valle.

En la sede pacífico el programa académico de Contaduría Pública, se ofreció bajo la particularidad de ciclo profesional y ciclo fundamental hasta el año 1991.

Dadas las condiciones socioeconómicas que se presentaron en el desarrollo del Litoral Pacífico Colombiano, especialmente con el proyecto de convertir al municipio de Buenaventura en Zona Económica Especial de Exportación ZEE, se crea la necesidad de formar a los futuros profesionales de la Contaduría Pública bajo el contexto propio de las exigencias regionales, es allí, cuando a partir de 1992 se hace una nueva proyección en la forma de ofrecer el programa de Contaduría Pública en la Sede Pacífico.

Este nuevo enfoque en el ofrecimiento del programa no solo responde a las exigencias socioeconómicas de la región, también es producto de las nuevas directrices en la formación superior en el país. El enfoque consistía en le ofrecimiento tanto del ciclo fundamental, como del ciclo profesional en la Sede Pacífico; es decir, a partir de 1992 los estudiantes empezaban y terminaban sus estudios en el programa académico de contaduría pública en la Sede Pacífico.

MISIÓN El programa de Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias de la Administración tiene como misión cumplir con la misión de la Universidad del Valle en lo que respecta a la producción, difusión y transferencia de conocimientos contables, financieros y administrativos que permitan el desarrollo de los distintos sectores de la economía.

⁵ UNIVERSIDAD DEL VALLE. Disponible en internet
< <http://administracion.univalle.edu.co/Programas/Pregrados/contaduria.php?what=m> >

VISION: Ser un programa a la vanguardia de la educación contable científico-tecnológica de nivel internacional, con un alto reconocimiento regional y nacional que responde a las necesidades de formación de la región y contribuye al desarrollo sostenible a través de sus egresados, sus investigaciones y programas de extensión. Será un programa que velará por el desarrollo de las organizaciones públicas y/o privadas y de la comunidad en general teniendo en cuenta el bienestar social y el medio ambiente.

OBJETIVOS

En relación con el individuo:

Formar y educar al estudiante de tal forma que sea:

- Un profesional de altas calidades humanas e intelectuales que le permitan ser un constructor de su sociedad.
- Un respetuoso de las normas universales de la ética.
- Un profesional que promueva y defienda el reconocimiento del otro.

En relación con el conocimiento:

Formar y educar al estudiante de tal forma que sea:

- Un conocedor del entorno económico, tecnológico, cultural, político y legal en el que se produce y se interpreta la información contable-financiera y administrativa de las organizaciones.
- Un profesional capaz de desempeñarse técnicamente de una manera excelente, a la vez que conozca y comprenda las diferentes escuelas de pensamiento que propenden por el desarrollo del conocimiento contable, financiero y administrativo a través de la investigación.

En relación con el trabajo:

Formar y educar al estudiante de tal forma que sea:

- Un profesional capaz de reconocer y comprender que el trabajo es un hecho social que permite la relación consigo mismo, la relación con los demás y la relación con la naturaleza.
- Un conocedor de que su profesión tiene una relación con el desarrollo de la sociedad en tanto que ella es fuente para: la planeación, dirección y control económicos; generar confianza entre inversionistas, ahorradores y público en general; velar por el funcionamiento de las instituciones y por el uso racional de los recursos.
- Un profesional hábil para aplicar las normas, diseñar procesos para el registro, el control y el proceso de revelación de información contable financiera.

- Un profesional capaz de identificar y solucionar problemas, de trabajar en equipo, dirigir personal y proyectar la imagen de la organización.

4.2 MARCO DE ANTECEDENTES

El concepto de Educación Continua, considerada como actualización profesional, surge en el siglo XVII, centurias después de que los clérigos, primeros letrados (capacitados para preparar a otros oficialmente), instauraron en el siglo XI las primeras instituciones de educación superior para formar personal especializado con grado académico. La historia marca el siglo XVII como el principal periodo en el que se identifica la acumulación del conocimiento en el ámbito mundial. El advenimiento de la Revolución Industrial marcó una nueva etapa de cambio para la humanidad y para el desarrollo del conocimiento científico y tecnológico, y por tanto, para su adquisición y su actualización.

A finales del siglo XIX, la administración científica propuesta por Frederick Taylor impuso en muchos países un fuerte interés en el proceso de la capacitación como parte de los elementos que permitieron a las empresas mejorar su productividad (Arias Galicia, 1975).

La insuficiencia de profesionales para atender las temáticas que día a día se incrementaban en diferentes escenarios aumenta después de las dos guerras mundiales, cuando algunas naciones empezaron a requerir de trabajadores especializados para intervenir en las estrategias de defensa, de ataque, así como de la provisión de los insumos necesarios.

Con la diversificación de los medios de comunicación se promovió la instauración de nuevas opciones tanto para formar personal calificado, como para la actualización de los que estaban en ejercicio de alguna profesión. Con los avances de la ciencia y la tecnología, no paso mucho tiempo antes de que comenzaran a ser obsoletos los conocimientos que tenían estos profesionales o personal capacitado.

La idea viene de mucho tiempo atrás con el concepto de Educación Permanente, planteado como una educación libre y continua. Fue necesario que la educación formal entrara en crisis, por no poder responder a los cambios acelerados y a la necesidad de renovación y enriquecimiento del conocimiento, para que de diera una nueva concepción del ser humano, la sociedad y la educación.

A continuación se describen algunas investigaciones que han servido de referente para esta investigación debido a que abordan el tema de la necesidad en la capacitación en Educación Postgradual y Continuada.

En la investigación “Hacia el perfil de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle, Sede Pacífico”⁶ realizado por Darling Valencia Góngora y Yesenia Paredes Rodríguez, se hace énfasis en si ha continuado estudios de postgrados, cual ha sido el mayor nivel académico alcanzado después de graduarse, en que universidad, en que área, si a esta interesado en continuar su preparación académica y cuál ha sido su nivel de formación, para la cual se realizaron encuestas con el fin de saber la situación laboral profesional y socioeconómica en la que se encuentra cada egresado y así realizar un análisis y cumplir con los objetivos propuestos.

Dicha investigación trata de reflejar lo importante que es realizar un seguimiento a los egresados ya que esto puede ayudar al reconocimiento de la Universidad ante la sociedad y además aporta beneficios para ambas partes. En cuanto a las conclusiones del estudio se determinó que a pesar de que el 97% de los egresados del plan de Contaduría Pública expresaron estar interesados en continuar su preparación académica y que solo el 12% ha podido continuar estudio de postgrado.

Dentro de los resultados arrojados en este estudio se destacan: que solo el 12% de los encuestados si ha realizado estos estudios de postgrado, que el 44% de los encuestados solo ha realizado diplomados, que el 19.4% se ha especializado en el área de tributaria.

En otra investigación titulada “Caracterización del nivel de actualización del contador público en Buenaventura”⁷ realizada por Sara Leonor Sinisterra Grueso y Sandra Liliana Granja González se hace énfasis en conocer el estado actual de formación académica del contador público en Buenaventura, establecer las causas aducidas por los contadores públicos por no alcanzar cierto grado de actualización que corresponda con los requerimientos actuales.

Esta investigación constituye para el contador público un punto de referencia que permite identificar las necesidades de formación académica como aproximación a las exigencias a las que hoy apunta la globalización. También para la Universidad es una opción que incentiva el compromiso con la educación Superior, ya que orienta sus objetivos en benéfico indistintamente de los profesionales contables, sino de todos y aquellas carreras que ofrece, que deben y necesitan fundamentar en una área específica todos sus conocimientos recibidos en pregrado como especializaciones, maestrías, doctorados, además de los estudios continuados como cursos, talleres y seminarios que permitiría al profesional atar acorde con las

⁶ VALENCIA, Darling, PAREDES, Yesenia. Hacia el perfil del egresado del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle, Sede Pacífico. Buenaventura. Monografía de Grado. Universidad del Valle, Sede Pacífico. Facultad de Contaduría Pública

⁷ SINISTERRA, Sara, GRANJA Sandra. Caracterización del nivel de actualización del contador público en Buenaventura. Facultad de Ciencias de la Administración, Buenaventura. P. 108-113 Monografía de Grado. Universidad del Valle, Sede Pacífico.

exigencias de sus entorno y aportando al desarrollo de la ciudad con la calidad en sus servicios.

Con el procesamiento de la información se pudo concluir que el 48% no tiene estudios de postgrado, que el 13% de los encuestados realizo alguna especialización hace más de un año y medio, que el 50% de los encuestados solo ha participado en seminarios. También se pudo concluir las aéreas en que se han especializado alguno de los egresados.

4.3 MARCO TEÓRICO

Desde el punto de vista teórico, el estudio sobre la necesidad en la formación en Educación Postgradual y continuada ha sido abordado, estudiado y explicado por los siguientes autores:

Eva Laura García González, Monserrat E. Gamboa Méndez y Néstor Fernández Sánchez en su libro “Gestión de la Educación Continuada y la Capacitación”⁸ exponen que la Educación Continua, en su modelo más amplio, tiene entre sus funciones principales: la actualización profesional, la vinculación universidad-sociedad-empresa, la capacitación laboral, la formación y actualización de sus docentes, la difusión de las nuevas tecnologías y conocimientos de punta de las disciplinas o especialidades y , con ello, la retroalimentación de los planes de estudio del sistema escolarizado y abierto, la vinculación con los egresados. Además, abarca a la educación permanente dirigida al público en general, capacitándolo para las cambiantes necesidades en el ámbito laboral, para el autoempleo, para la reconversión ocupacional y para su desarrollo personal.

En cuanto a las características más importantes que definen a la Educación Continua se pueden mencionar la flexibilidad en cuanto a su estructura y contenidos; la respuesta rápida, expedita, aplicada, personalizada, novedosa y académicamente estructurada de manera abierta, misma que propicia la actualización profesional y el reciclaje de conocimientos.

En el ámbito internacional se encuentran múltiples denominaciones para esta actividad: Formación Continuada, Educación no Reglada, Formación de Posgrado, Masters, Extensión y, la menos aceptada Educación no Formal.

La Educación Continua recibe diversos nombres fuera del contexto universitario o de las instituciones de enseñanza superior. Cuando se le relaciona con la empresa y la formación para el trabajo se le conoce como “Capacitación”. Cuando se le vincula a programas gubernamentales, por lo general es conocida como

⁸GARCIA, Eva, GAMBOA, Monserrat, SANCHEZ, Néstor. Gestión de la Educación Continua y la Capacitación, Editorial El Manual Moderno. ISBN 970-729-098-6. 2004 pág. 1-22

“Educación a lo largo de la vida”, “Educación para el trabajo” y “Educación para la vida”. También se llama “Educación Permanente” si está dirigida al público en general y no requiere ningún grado académico o formación anterior.

En los primeros trabajos que sobre el tema se desarrollaron en la (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) en 1997, en la 29ª Conferencia General en París se abordó el tema, y se consideró como similares a la Educación de Adultos, la Educación Continua y la Educación Recurrente (UNESCO, 1997) expresando: “El conjunto de todos los procesos educativos organizados, cualesquiera sean su contenido, nivel y método, formales o no formales, independientemente de si prolongan o sustituyen la educación inicial en escuelas, facultades y universidades o en el aprendizaje de un oficio, gracias a los cuales personas consideradas adultas por la sociedad a que pertenecen mejoran su calificación técnica o profesional, perfeccionan sus destrezas y enriquecen sus conocimientos con objeto de:

- Completar un nivel de educación formal,
- Adquirir conocimientos y destrezas en un nuevo sector,
- Refrescar o actualizar los conocimientos en un sector específico ”

En esta clasificación de la UNESCO, todavía permanece, la Educación Continua se ubica dentro de la Clasificación Internacional Normalizada como “Educación no formal”. Se le considera así pues no corresponde con la Educación Formal o enseñanza impartida en el sistema de escuelas, facultades, universidades y demás instituciones de educación que conforman una “escalera” de enseñanza, con un avance progresivo y seriado de conocimientos. De modo que la educación no formal alude a programas educacionales de corta duración, y a programas de entrenamiento o capacitación que se pueden impartir adentro o afuera de un establecimiento docente, destinados a personas de cualquier edad. Según los distintos contextos nacionales, puede abarcar programas de alfabetización de adultos, educación básica no escolarizada, formación práctica, capacitación laboral y cultural general. Su operación está a cargo de organizaciones gubernamentales, particulares, universidades y colegios.

Cabe mencionar que, en adición a la educación formal y no formal, el aprendizaje de conocimientos o habilidades puede desarrollarse en otras formas a través del aprendizaje autodirigido por medio de documentos en formato impreso, de audio o video, o mediante la observación directa de actividades. A esto se le ha denominado “Educación Informal” y es precisamente debido a esta acepción por la que quienes se nos dedicamos a actividades de Educación Continua no aceptamos que se le clasifique dentro de este rubro, dada la imagen connotativa de informalidad que la primera conlleva. Por su parte, la Educación Continua tiene la formalidad, seriedad y excelencia académica que requiere cualquier actividad educativa de calidad.

La educación permanente⁹ merece una mención especial como parte integral del concepto más general de la Educación Continua. Se refiere en su sentido más amplio a la educación, incluso no dirigida, que influye en todo individuo en las diversas etapas de la vida. Bajo este panorama, se considera como la modalidad educativa que proporciona los conocimientos y habilidades diversos, esencialmente a todos los individuos, sin especificación de edad ni conocimientos anteriores, para la mejora de su calidad de vida a lo largo de su desarrollo. Para algunos surge la duda sobre el papel o la relación que tiene con la Educación Continua; desde el punto de vista de los autores de este libro, es una parte que no puede ser omitida, dado su valor social.

Al respecto, la UNESCO expresó, en el 2001: “Cada vez más, la Educación Continua se usa como una herramienta esencial para la extensión de la alfabetización para promover el desarrollo humano y mejorara el desarrollo iniciado a principios del siglo XXI. El concepto de Educación Continua se ha expandido para incluir la continuación del aprendizaje a lo largo de la vida, orientando la equidad y el desarrollo socioeconómico sustentable de la población. A fin de atender la enorme y creciente gama de necesidades de aprendizaje en grupos específicos, la Educación Continua necesitara diversificar programas educativos en algunos países para incluir a la población infantil”

Un aspecto fundamental en toda tarea académica y administrativa es la planeación. Cuando se habla de esta, específicamente en el ámbito de la Educación Continua y Capacitación, es importante identificar un conjunto de características básicas, pues debe ser: activa (para influir y propiciar un futuro deseable), innovadora (a fin de que logre hacer frente a los retos por venir), flexible (de modo que pueda adecuarse a condiciones diversas), participativa (y así represente un compromiso y un reto reales para los Centros de Educación Continua y Capacitación) y operativa (con lo que se traducirá en programas operativos que permitan la delimitación de las acciones a desarrollar al corto, mediano y largo plazo).

Educación Continua: Actividades académicas de diferentes tipos, modalidades, y duración, que ofrece la institución a través de sus dependencias académicas, las cuales están dirigidas a profesionistas, especialistas o público en general para actualizar conocimientos o habilidades relativos al ejercicio de una profesión.

Jaume Sarramona en su libro “La Formación Continua Laboral”¹⁰ expone que en el mundo laboral se entiende por formación la preparación para poder realizar un trabajo con los requisitos pertinentes de calidad. Se suele hablar de formación

⁹GARCIA, Eva, GAMBOA, Monserrat, SANCHEZ, Néstor. Gestión de la Educación Continua y la Capacitación, Editorial El Manual Moderno. ISBN 970-729-098-6. 2004 pág. 1-22

¹⁰SARRAMONA, Jaume. La Formación Continua Laboral, Editorial Biblioteca Nueva, S.L., Madrid, 2002. Pág. 19-21

inicial y de formación continuada, refiriendo la primera a la preparación básica para acceder a un ámbito concreto del mundo laboral; tal formación la suele proporcionar el sistema educativo formal, sea bajo la denominación de “formación profesional”, sea bajo la forma de una titulación universitaria de carácter profesional.

La formación continuada o continuada es la que se adquiere en el mismo ámbito laboral y su finalidad va más bien dirigida a la preparación para el ejercicio de un puesto de trabajo concreto o para actualizar las competencias laborales. La mayor parte de la formación continua actual se realiza en el marco del “Acuerdo Nacional de Formación Continua”, firmado en 1992 por las Organizaciones patronales, sindicales y el Gobierno del Estado. Los fines del acuerdo fueron:

- a) Mejorar la competitividad de las empresas,
- b) Favorecer el desarrollo profesional de los trabajadores,
- c) Adaptar los recursos humanos a los avances tecnológicos y
- d) Propiciar el desarrollo de nuevas actividades.

Para el desarrollo de la formación continua se ha contado con apoyo del Fondo Social Europeo además de la aportación del 0,7 por 100 de la masa salarial. Los fondos se gestionan a través de la “Fundación para la Formación Continua” (FORCEM), con la participación de los agentes sociales. Toda esta organización económica y legal ha potenciado la formación continua de manera evidente, puesto que el financiamiento se logra con la acreditación de diversas opciones tales como: planes de formación de las empresas (grandes), planes de empresas o de organizaciones agrupadas, planes intersectoriales y permisos personales para la formación.

En nuestro contexto aún existe un tercer campo de la formación, la denominada “formación ocupacional”, que se refiere a una preparación para una actividad laboral concreta pero con cariz de formación inicial, puesto que suele ir dirigida a personas sin empleo o a personas que están obligadas a cambiar de actividad laboral. Su realización tiene lugar fuera del marco de las Organizaciones laborales, aunque se pueda realizar de acuerdo con ellas; más bien corre a cargo de administraciones públicas, de Organizaciones sindicales y patronales, de instituciones, educativas especializadas, etc. Con todo hay que señalar que, en ocasiones, los límites entre los tres tipos de formación no resultan claros, de ahí que la tendencia sea buscar la integración de todas ellas en estructuras globales.

La formación tiene en general una perspectiva aplicativa de cariz técnico y con la finalidad de que los conocimientos y habilidades adquiridas se puedan aplicar de manera directa e inmediata; no suele pretender una formación integral de la persona, aunque sin duda los formadores se deberán preocupar de tenerla presente. Una comparación de las notas propias de la educación general y de la formación se muestra de la siguiente manera:

Diferencias entre la educación y la formación

EDUCACIÓN

- Se refiere al conjunto de la persona
- Los objetivos a lograr son de cariz general
- Los resultados se advierten a largo plazo
- La dimensión moral toma especial importancia
- La actuación pedagógica es de cariz formal, no formal e informal
- La actuación pedagógica tecnificada está a cargo de los profesionales de la educación

FORMACIÓN

- Se refiere a la preparación para el mundo laboral
- Los objetivos toman una dimensión concreta
- Los resultados se pueden valorar a corto plazo
- La dimensión técnica es la preponderante
- La actuación pedagógica es tecnificada
- La actuación pedagógica suele estar a cargo de profesionales laborales

ESTRUCTURA DE UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN PERMANENTE¹¹

La estructura de un programa, se configura a través de las siguientes dimensiones o aspectos:

- ✓ la valoración del programa,
- ✓ el propósito del programa,
- ✓ las características cognitivas de entrada,
- ✓ la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje,
- ✓ los bloques de contenido,
- ✓ las características docentes,
- ✓ los Módulos de aprendizaje,
- ✓ el diseño de las unidades Didácticas,
- ✓ el cronograma,
- ✓ la guía didáctica.

✓ **Valoración del programa**

En esta secuencia el educador o formador, ha de tratar de demostrar la importancia entitativa que tiene el programa de educación permanente de que se trate en cada caso, <<la ventaja personal>> de seguirlo y la relación con el Proyecto de educación permanente, si existiese, en el que se inscribe; y, a su vez,

¹¹LOPEZ-BARAJAS ZAYAS, Emilio, et al. UNED. El Paradigma de la Educación Continua. Madrid, España: Narcea S.A., 2009. p. 64-74. ISBN 978-84-277-1601-8.

el Plan Estratégico de educación permanente debe ser coherente por tanto con el Plan Estratégico general y con el proyecto de formación del que forma parte.

Esto permitirá identificar los respectivos procesos de aprendizaje con las políticas y estrategias de la organización en la que se desarrolla el programa, y además será coherente con los generales de los Recursos Humanos de la empresa u organización que se trate.

Este es el reto de la programación: conseguir que el programa responda al mismo tiempo a las necesidades del entorno, interno y externo de la organización, a las propias que se derivan de los empleados concretos, y, de los usuarios de los productos o servicios respectivos. Y, esto ha de ser así porque cada Proyecto de educación permanente responde, como hemos indicado, a una necesidad prioritaria de la organización, o de las personas, por lo que reiteramos que cada programa de educación permanente debe responder a una necesidad específica detectada, que se integra en la priorización de las misma.

✓ **Propósito del programa**

El propósito de la innovación a orientarse hacia un cambio valioso. Por esta razón hemos de tener presente, antes de formular las metas del programa, las directrices o políticas generales de la organización, y los objetivos generales q se señalaron en el proyecto de educación permanente. Los objetivos generales son propios de los proyectos de la educación permanente, mientras que las metas u objetivos específicos son propios de los programas. Claro que estos se integran en un objetivo general previamente definido, lo repetimos una vez más, es decir, definidos en el proyecto de educación permanente. Los objetivos específicos, por lo tanto, se derivan o nacen de los generales. Para una mejor comprensión debemos recordar algunos conceptos ya expuestos. Descendiendo en la pirámide teleológica (en la definición de objetivos de un sistema) lo hacemos desde las políticas o directrices generales, finalidades del plan estratégico, pasando por los objetivos generales de los proyectos, hasta alcanzar los específicos de los programas que también llamamos metas. Se desciende desde la mayor generalidad a la mayor concreción. Y, cuando sea posible, los objetivos operativos, es decir, es posible técnicamente evaluarlos por observación directa.

✓ **Características cognitivas de entrada**

Siempre que sea posible los educadores o formadores deben conocer las características cognitivas de entrada, es decir, la situación real de los estudiantes o usuarios de un programa con anterioridad al inicio del mismo. Han de indagar si esos alumnos concretos tienen los esquemas cognitivos, la base de aprendizaje suficiente, par abordara las dificultades del programa que van a recibir. No hay que dar ningún nivel por supuesto, ya que las sorpresas serian grandes. La información debería ser facilitada en el plan estratégico general o en los proyectos de formación que se han previsto, de tal manera que antes de iniciar el programa

se pueda conocer los posibles grupos de incidencia crítica discente. En el programa se trata de describir con detalle como son cada uno de los componentes de estos grupos, ya que siempre hay algunos rasgos psicológicos diferenciales, que es necesario tener en cuenta para alcanzar un aprendizaje valioso, permanente en los usuarios, es decir, que alcance los estudiantes el dominio de lo aprendido. Hemos dicho anteriormente que la fundamentación y los objetivos se alcanzan definitivamente si los programas de educación permanente son atractivos a las expectativas de los usuarios; ahora decimos que la calidad de los procesos depende en buena parte del conocimiento que tengan de las características psicológicas de estos usuarios.

✓ **Calidad del procesos de enseñanza-aprendizaje**

Las organizaciones no fracasan generalmente por la definición inadecuada de sus estrategias, sino por la falta de calidad de los procesos. El conocimiento de las características de los alumnos (usuarios), supone poder identificar necesidades e intereses personales a fin de desencadenar un aprendizaje integrado y significativo, y no meramente repetitivo y mecánico. Cada programación o programa debe girar alrededor de un centro de interés o experiencia que estimule el aprendizaje de los docentes. La comprensión global de las metas favorece un aprendizaje integrado y coherente. El educador debe relacionar cualquier explicación con el conocimiento anterior.

La sociedad del conocimiento demanda la participación. El <<factor humano>> sigue siendo decisivo. Sin la participación de alumno o usuario no hay aprendizaje significativo, y los grupos sociales no tienen cohesión ¿Qué es aprendizaje significativo? Señalamos lo anteriormente, exígelas adquisición de nuevos conceptos, de nuevos significados de ideas nuevas relacionadas con lo anterior no de forma arbitraria sino sustancial; es decir, el aprendizaje ha de tener la disposición adecuada para relacionar el contenido nuevo con la estructura cognitiva del que aprende, y está a su vez, con la persona del alumno en su totalidad.

✓ **Los bloques de contenido**

Los bloques de contenido soportan, según hemos sugerido, los centros de interés y experiencia, que son conglomerados de contenido y actividades en torno a cuestiones de gran significación vital para la consecución de los objetivos y competencias previstos. Son estrategias o construcciones formativas referidas a dimensiones o aspectos de la realidad. Que surgen, claro está, de necesidades vitales, humanas, sociales, intelectuales y emocionales. Lo que permite una integración de lo aprendido, y su relación con sí mismo, con su identidad, y con el medio natural y trascendente en el que vive.

La globalización metodológica encuentra aquí <<la clave del arco>> curricular para el desarrollo de competencia de calidad. El aprendizaje globalizado e

interdisciplinar se hace necesario en una sociedad compleja, como es la propia del conocimiento y la información.

Los formadores han conocer las variables que favorecen el aprendizaje significativo, y deben reflexionar para identificar las propias de cada programa. Estas variables son: la motivación, la participación, La expresión, el rigor intelectual, la iniciativa, el aprendizaje por descubrimiento, la creatividad etc.

Algunos otros centros de interés que pueden señalarse según niveles pueden ser: las posibilidades de promoción en el trabajo que se derivan de dichos aprendizajes, la mejora de la calidad de vida, la cohesión familiar o emocional, la mejor retribución económica, etc.

✓ **Las características docentes**

Hemos de concretar, en la redacción escrita de cada Programa de educación permanente, el profesorado que intervendrá en cada caso y también los monitores o tutores si los hubiere. La calidad de las competencias que un programa de educación permanente pueden alcanzar depende de cada uno de los pasos o secuencias, y de numerosas variables y factores, pero el más importante es la calidad del profesorado. Un profesorado competente capaz de comunicar con entusiasmo lo que conoce, de motivar a los alumnos, es decisivo en la construcción de un programa de educación permanente, independientemente que sea presencial, a distancia, abierto, o virtualizado.

Las características técnicas de un programa dependen de quien lo elabora, y de su competencia en los contenidos que trate. La calidad intrínseca de la programación hace referencia a su valor humanista y técnico.

✓ **Los Módulos de Aprendizaje**

Los programas se pueden estructurar en Módulos de contenido que serán conjuntos o conglomerados de contenidos, metodología, y <<procesos de aprendizaje>> que deben lograrse. Estos Módulos son en definitiva un conjunto de unidades de conocimiento general o técnico que tiene un identidad propia. En la práctica de un programa son las partes generales principales del mismo.

Conviene recordar que la explosión de los conocimientos, especialmente tecnológicos, en la sociedad del conocimiento y la globalización, supone un crecimiento de los mismos casi exponenciales, progresión geométrica. El contenido esencial de la educación es algo permanente, pero el conocimiento tecnológico de la educación permanente sufre lo que ha venido a llamarse un envejecimiento prematuro. Los programas quedan obsoletos a los pocos años de definirse, el contenido se hace provisional hasta carecer de vigencia científica en periodos muy cortos de tiempo. La función reproductora del contenido técnico, su mitificación no tiene verdadero sentido ni siquiera práctico. El contenido que se parata de la realidad, no es norte orientador de la acción didáctica. El carácter técnico del contenido, dado su carácter subsidiario, somete el contenido del

programa a una continua revisión. El contenido técnico tiene un carácter instrumental. El contenido secuencial, en la programación, es precedido de los objetivos y centros de experiencias. El contenido en educación permanente, en gran parte, como la programación, se abre hacia el desarrollo de competencias técnicas y la empleabilidad.

Los Módulos de contenido han de especificarse también en la programación. Han de ser los mínimos imprescindibles. Se han de destacar, en cada uno de ellos, las ventajas del aprendizaje para los usuarios. Los contenidos de los Módulos, además, deben ser actuales, son significación y con previsible permanencia en el futuro. Cuando sea necesario los contenidos se agruparan en bloques de contenido.

✓ **Diseños de Unidades Didácticas**

Las partes de un módulo suelen denominarse Unidades didácticas, es decir, un conjunto de varias unidades didácticas constituye o configura un módulo de contenido. Por extensión también podría decirse que un programa es un conjunto de Módulos de contenido, o de unidades Didácticas.

Cada objeto general y específico, como hemos dicho, deriva de una necesidad relevante que plausiblemente puede ser satisfecha por una acción formativa, y que se anuncia en forma de juicio en la redacción de los objetivos generales del proyecto de educación permanente. Pues bien cada unidad didáctica abarca a su vez un conjunto de procesos de aprendizaje o unidad de clase. En la práctica de las unidades didácticas se corresponderán con la secuencia que denominamos en el programa: desarrollo de los procesos de educación permanente. Las unidades didácticas, también podrías describirse como los <<núcleos o procesos temáticos con entidad propia>> del programa. Si el conjunto de unidades didácticas forman el Módulo de contenido, en el que se articulan, se puede decir que un conjunto de <<procesos de aprendizaje>> forma una unidad didáctica. De la misma manera que se reclama la unidad de los proyectos con la cultura, estrategias y políticas de la organización, de la misma forma de unidades didácticas deben tener coherencia interna y relación recíproca con las correspondientes a cada programa.

✓ **El Cronograma**

El tiempo es una variable del diseño de programa de educación permanente. El tiempo suele considerarse como un recurso muy valioso en la vida humana. La distribución de los tiempos es esencial desde el primer instante del plan estratégico general. En el marco de plan estratégico de educación permanente se habla de temporalización, en el marco del proyecto de educación permanente se habla de calendarios, ahora, en el marco propio de los programas de educación permanente hemos de hablar de horarios. Desde la perspectiva del Diseño del programa de educación permanente se puede decir, a la inversa, que los horarios han de tener en cuenta lo dicho en los calendarios (Diseño del proyecto de educación permanente), de la misma manera que estos tuvieron en cuenta lo

dicho por en la temporalización (Plan Estratégico General). Serían suficientes para la realización del proyecto de educación permanente la asignación proporcional de los tiempos previstos en los calendarios y horarios a cada una de las tareas. Operativamente se puede decir que un conjunto de calendarios abarca la temporalización del plan general.

Se ha de señalar un tiempo a cada acontecimiento, sucesos o actividad que se debe describir claramente señalando gráficamente por escrito su enlace con otros acontecimientos, tanto con el acontecimiento o situación precedente como cómo con el acontecimiento o situación posterior. A cada actividad, obviamente. Debe atribuirse además de un tiempo, un lugar, y unos recursos para llevarla a término (materiales y humanos). Los planning, de los que existen innumerables modelos en el mercado, pueden ayudar prácticamente a la distribución de tiempos. La utilización de claves permite la distribución de tiempos y los recursos.

✓ **Guía didáctica y recursos didácticos**

La guía didáctica ha de expresar algunas indicaciones o instrucciones de estudio escritas cuando se trate de la modalidad abierta, a distancia o virtual, pero también sería conveniente en la presencial para unificar criterios entre los diferentes profesores que participan en el programa. En la práctica, cuando es esencial, puede resultar suficiente que se anoten en la programación del profesor. Pero nunca debe improvisarse, ya que siempre se olvidan indicaciones que pueden ser clarificadoras en la práctica.

La Guía didáctica orienta, como su nombre indica, al alumno, usuario de un programa de educación permanente, acerca de los aspectos generales. Las observaciones o aspectos particulares, que supongan una corrección a los discentes, se comunican en privado, en cualquiera de las modalidades de educación permanente que se considere. Las advertencias y sanciones públicas <<ejemplares>> no lo son de absoluto.

Los espacios, por otra parte, son recursos importantes, que debieron preverse en el plan y los proyectos. Ahora se trata de asignar a cada programa sus lugares correspondientes, y tal como se indicó a cada actividad, si alguna de ellas requiriese una forma diferente.

El análisis del número de los potenciales de usuarios del programa de educación permanente habrá determinado, el análisis de las condiciones previas, en el plan estratégico general de la capacidad de los espacios. Ahora se trata de asignar aquellos que están disponibles a las acciones emprendidas como consecuencias del programa de educación permanente específico que se está desarrollando.

4.4 MARCO CONCEPTUAL¹²

Contaduría Pública: Puede definirse como la disciplina profesional de carácter científico que fundamentada en una teoría específica y a través de un proceso, obtiene y comprueba información financiera sobre transacciones celebradas por entidades económicas.

Doctorado: Es el grado académico universitario del nivel más alto. Tradicionalmente, la concesión de un doctorado implica el reconocimiento de un candidato como igual por parte de la facultad de la universidad en la cual ha estudiado. Quien ejerce este grado es llamado doctor.

Educación: Es un proceso de socialización y endoculturación de las personas a través del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin social (valores, moderación del diálogo-debate, jerarquía, trabajo en equipo, regulación fisiológica, cuidado de la imagen, etc.).

Educación Continuada: Proceso orientado a mantener una formación integral, en virtud que la educación no se limita a un espacio o edad determinada, ni es una actividad que se reserva a individuos o grupos privilegiados por condiciones económicas o sociales. La educación continuada constituye la Educación no formal el conjunto de actividades de enseñanza y aprendizaje debidamente organizadas, ofrecidas con el objeto de complementar, actualizar o suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, no conducente a título y sin sujeción a los niveles y grados establecidos en el Sistema de Educación Formal.

Egresado: Salir de un establecimiento de educación después de haber terminado los estudios correspondientes.

Especialización: Son los estudios que se desarrollan con posterioridad a una licenciatura, diplomatura o pregrado y posibilitan el perfeccionamiento en la misma ocupación, profesión, disciplina o áreas complementarias o afines.

Maestría: Es un grado académico otorgado a aquellos estudiantes que terminan un curso de segundo nivel de posgrado, el cual tiene entre uno y tres años de duración.

Plan de acción: Es un tipo de plan que prioriza las iniciativas más importantes para cumplir con ciertos objetivos y metas. De esta manera, un plan de acción se constituye como una especie de guía que brinda un marco o una estructura a la hora de llevar a cabo un proyecto. También se puede definir como el instrumento o la herramienta que nos permite organizarnos, prever, ejecutar, evaluar y corregir

¹²WIKIPEDIA Disponible en internet < <http://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Portada> >

las acciones que como integrantes de una organización o instancia de participación debemos desarrollar para dar cumplimiento a las responsabilidades asumidas.

Postdoctorado: Es la investigación académica o científica llevada a cabo por una persona que ha completado sus estudios de doctorado, normalmente dentro de los años siguientes a su titulación.

Postgrado: Se llama estudios de **posgrado** o **postgrado** a los estudios de especialización posteriores al título de grado, es decir que es un nivel educativo que forma parte del tipo superior o de tercer ciclo. Es la última fase de la educación formal, tiene como antecedente obligatorio la titulación de pregrado y comprende los estudios de especialización, maestría o magíster, doctorado y postdoctorado.

Pregrado: Son los estudios superiores hasta el título de grado. Son necesarios para acceder a los estudios de postgrado.

Profesión: Se puede definir como un empleo, una facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. Las profesiones son ocupaciones que requieren de un conocimiento especializado, una capacitación educativa de alto nivel, control sobre el contenido del trabajo, organización propia, autorregulación, altruismo, espíritu de servicio a la comunidad y elevadas normas éticas.

Profesional: Es toda aquella persona que puede brindar un servicio o elaborar un bien, garantizando el resultado con calidad determinada. Puede ser una persona con un título universitario o técnico para el caso de las disciplinas de la ciencia y las artes, puede ser un técnico en cualquiera de los campos de aplicación de la tecnología, o puede ser una persona con un oficio determinado. Sin embargo una persona puede ser profesional por el hecho de obtener experiencia y calidad en su trabajo, la cual se gana con trabajo arduo; pero no por eso se dirá que sea un profesionista

Título de grado: Es la titulación de educación superior que se consigue al finalizar una carrera universitaria de cuatro años.

4.5 MARCO LEGAL

A través de los años la educación continuada o postgradual ha venido evolucionando legalmente, las leyes y decretos las cuales amparan a la Educación Continua en Colombia son las siguientes.

La **Ley 30 de 1992**¹³ en Título I del Capítulo I artículo 1º señala que la Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.

En Capítulo III artículo 10 señala que son programas de postgrado las especializaciones, las maestrías, los doctorados y los post - doctorados.

En artículo 11 señala que los programas de especialización son aquellos que se desarrollan con posterioridad a un programa de pregrado y posibilitan el perfeccionamiento en la misma ocupación, profesión, disciplina o áreas afines o complementarias.

En artículo 12 señala que los programas de maestría, doctorado y post-doctorado tienen a la investigación como fundamento y ámbito necesarios de su actividad. Las maestrías buscan ampliar y desarrollar los conocimientos para la solución de problemas disciplinarios, interdisciplinarios o profesionales y dotar a la persona de los instrumentos básicos que la habilitan como investigador en un área específica de las ciencias o de las tecnologías o que le permitan profundizar teórica y conceptualmente en un campo de la filosofía, de las humanidades y de las artes. Parágrafo. La maestría no es condición para acceder a los programas de doctorado.” Culmina con un trabajo de investigación.

En el artículo 13 señala que los programas de doctorado se concentran en la formación de investigadores a nivel avanzado tomando como base la disposición, capacidad y conocimientos adquiridos por la persona en los niveles anteriores de formación. El doctorado debe culminar con una tesis.

La **Ley 115 de 1994**¹⁴ en el Título II del Capítulo II artículo 36 señala que la educación no formal es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11 de la presente Ley.

En el artículo 37 señala que la educación no formal se rige por los principios y fines generales de la educación establecidos en la presente ley. Promueve el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los

¹³ COLOMBIA.MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Ley 30. (28, diciembre, 1992). Por la cual se organiza el servicio publico de la Educación Superior. Bogotá D.C.: El Ministerio, 1992.
Disponible en internet

<http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86437_Archivo_pdf.pdf>

¹⁴ COLOMBIA.MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Ley 115. (8, febrero, 1994). Por la cual se expide la ley general de educación. Bogotá D.C.: El Ministerio, 1994.
Disponible en internet
< http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf>

valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria.

En el artículo 38 señala que las instituciones de educación no formal se podrán ofrecer programas de formación laboral en artes y oficios, de formación académica y en materias conducentes a la validación de niveles y grados propios de la educación formal, definidos en la presente Ley.

Para la validación de niveles y grados de la educación formal, el Gobierno Nacional expedirá la reglamentación respectiva.

En el artículo 41 señala que el Estado, apoyará y fomentará la educación no formal, brindará oportunidades para ingresar a ella y ejercerá un permanente control para que se ofrezcan programas de calidad.

En el artículo 42 señala que la creación, organización y funcionamiento de programas y de establecimientos de educación no formal y la expedición de certificados de aptitud ocupacional, se regirá por la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional.

En el **Decreto 114 de 1996**¹⁵ en el Capítulo I artículo 1º señala que el servicio educativo no formal es el conjunto de acciones educativas que se estructuran sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11 de la Ley 115 de 1994. Su objeto es el de complementar, actualizar, suplir conocimientos, formar en aspectos académicos o laborales y en general, capacitar para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, para la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria, a las personas que lo deseen o lo requieran.

La educación no formal hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación señalados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994.

En artículo 2º señala que la educación no formal será prestada en instituciones educativas del Estado o en instituciones privadas, debidamente autorizadas para tal efecto que se regirán de acuerdo con la Ley, las disposiciones del presente Decreto y las otras normas reglamentarias que les sean aplicables.

En el capítulo II artículo 4 menciona que la educación no formal podrá ofrecer programas de formación, complementación, actualización o supletorios de duración variable, en los siguientes campos:

- Laboral.

¹⁵ COLOMBIA.MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Decreto 114. (15, enero, 1996). Por la cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de programas e instituciones de educación no formal. Bogotá D.C.: El Ministerio, 1996.

Disponible en internet

< http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-103099_archivo_pdf.pdf >

- Académico.
- Preparación para la validación de niveles y grados propios de la educación formal.
- Participación ciudadana y comunitaria.

Los programas ofrecidos deberán tener la flexibilidad necesaria que permita su permanente adecuación a las necesidades nacionales, regionales y locales y a la competitividad.

La **Ley 1064 de 2006**¹⁶ en el artículo 1º menciona que se reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

En el artículo 2º que el Estado reconoce la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. En consecuencia las instituciones y programas debidamente acreditados, recibirán apoyo y estímulo del Estado, para lo cual gozarán de la protección que esta ley les otorga.

Parágrafo. Para todos los efectos, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano hace parte integral del servicio público educativo y no podrá ser discriminada.

En artículo 3º que el proceso de certificación de calidades de las Instituciones y programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano queda comprendido en lo establecido actualmente dentro del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

El Gobierno Nacional reglamentará los requisitos y procedimientos que deberán cumplir las Instituciones y programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano con el fin de obtener la Acreditación.

Parágrafo. A los programas de educación no formal que al momento de entrar en vigencia la presente ley se hallen reconocidos por las autoridades de educación departamentales, se les aplicarán los beneficios que ella establece, mientras el Gobierno expide la reglamentación sobre acreditación de programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de que trata este artículo.

¹⁶ COLOMBIA.MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Ley 1064. (26, julio, 2006). Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la ley general de educación. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2006. No. 46341
 Disponible en internet
 < http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-104704_archivo_pdf.pdf >

En el **Decreto 2888 de 2007**¹⁷ en el Capítulo I artículo 1º menciona que el presente decreto tiene por objeto reglamentar la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal y establecer los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

En el artículo 2º que la Educación para el trabajo y el desarrollo humano. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano hacen parte del servicio público educativo, responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5º de la Ley 115 de 1994 y da lugar a la obtención de un certificado de aptitud ocupacional.

En artículo 3º que los objetivos de la educación para el trabajo y el desarrollo humano son:

1. Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas.
2. Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno.

¹⁷COLOMBIA.MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Decreto 2888. (31, julio, 2007). Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal, se establecen los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas y se dictan otras disposiciones.Bogotá D.C.: El Ministerio, 2007.

5. ASPECTOS METODOLÓGICOS

5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de este proyecto de investigación, se utilizó un tipo de **Investigación Descriptiva**, ya que en este tipo de investigación se describen los datos y características de una población o fenómeno en estudio; la Investigación Descriptiva responde a las preguntas: quién, qué, dónde, cuándo y cómo.

5.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Durante la ejecución de esta investigación se utilizó el método cuantitativo, puesto que se ajusta de manera coherente a los propósitos que el trabajo persigue.

Al utilizar el método cuantitativo, se realizaron análisis estadísticos sobre la caracterización socio-demográfica de los egresados del programa de Contaduría Pública de la universidad del valle – sede pacifico, además de la caracterización en las necesidades de educación postgradual y continuada.

En la parte cuantitativa se utilizó la técnica tradicional de encuestas, esto con el fin de lograr una mejor perspectiva y comprensión del problema o situación estudiada, y así lograr que la universidad logre estudiar la posibilidad de ofrecer programas en educación postgradual.

5.3 FUENTE DE DATOS

5.3.1 Fuentes Primaria: Como elemento de recolección de datos relevantes del análisis planteado, se optó por realizar encuestas a los egresados del 2000 al 2008 del programa de contaduría pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico (informal, conversacional, estructura con guía y/o estandarizada); documentos como encuestas de pregunta abierta.

5.3.2 Fuente Secundaria: Las fuentes secundarias a utilizar en la presente investigación serán suministradas por la secretaria académica o el coordinador del programa de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

5.4 TECNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE LOS DATOS

Para el componente cualitativo de esta investigación se utilizará la técnica inspección de registro y observación, puesto que lo que se busca conocer las características socio-demográficas de los egresados del programa de Contaduría Pública de Universidad Sede Pacífico y saber cuáles son las necesidades en educación postgradual y continuada de los egresados del programa de contaduría pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

El otro componente de la investigación será abordado a través de consultas de fuentes secundarias, realizando un análisis de documentos existentes sobre el tema objeto de estudio.

Por otro lado, para la parte cuantitativa se utilizó, la técnica tradicional de entrevista y cuestionarios, esto con el fin de lograr una mejor perspectiva y comprensión del inconveniente o situación aprendida.

Este proceso se desarrollará por medio de un cuestionario. Esto con el ánimo de brindar posibilidades a todos los actores para exponer sus particularidades y además brindar una idea clara en torno a sus estudios y situación.

5.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

5.5.1 Población: La población objeto de estudio estará conformada por la totalidad de 275 Egresados entre el 2000 al 2008 del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

5.5.2 Marco Muestral: El marco muestral, es el total de los egresados del programa de Contaduría Pública y fue entregado por el secretario académico Mauricio Payan.

Tabla 1 Base de datos de egresados del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico

EGRESADOS DEL PROGRAMA DE CONTADURIA PUBLICA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE, SEDE PACIFICO									
AÑO	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Egresados	29	30	29	21	57	23	13	40	33
TOTAL									275

Fuente: Secretaria Académica de la Universidad del Valle Sede Pacífico

5.5.3 Unidad de muestreo La unidad de muestreo utilizada en el desarrollo de este proyecto son los egresados del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

5.5.4 Técnica de muestreo La técnica de muestreo que se utilizó en la realización de este proyecto fue la técnica de muestreo *Probabilístico*, debido a que en estos todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra.

5.5.5 Tamaño de la muestra El tamaño de la muestra para la realización de este proyecto, está representada por 96 egresados del programa académico de la Universidad del Valle Sede Pacífico los cuales fueron determinados por el desarrollo de la fórmula mencionada anteriormente.

$$n = \frac{NZ^2 PQ}{(N-1)E^2 + Z^2 PQ} \quad \text{donde,}$$

N= Tama de la población N= 275
 E= Error muestral E= 0,02
 P= Porción de éxito P= 0.02
 Q= Porción de fracaso Q= 0.98
 Z= Valor confianza Z= 1.93

$$n = \frac{275*(1.93)^2 *(0.02) (0,98)}{(275-1)* (0,02)^2 + (1,93)^2 *0,02*0,98} = 96$$

Tabla 2 Egresados de la Universidad del Valle Sede Pacífico entrevistados por año de graduación

EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACIFICO ENTREVISTADOS POR AÑO DE GRADUACION				
Año de graduación	No. egresados	%	Tamaño muestra	Egresados entrevistados
2000	29	10.55 %	96	10
2001	30	10.91 %		10
2002	29	10.55 %		10
2003	21	7.64 %		7
2004	57	20.73 %		20
2005	23	8.36 %		8
2006	13	4.73 %		5
2007	40	14.55 %		14
2008	33	12.00 %		12
TOTAL	275	100 %		96

Fuente: Secretaria Académica de la Universidad del Valle Sede Pacífico

5.6 PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS

Para el procesamiento de la información obtenida de los cuestionarios se utilizó el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 12.0 versión en español bajo Windows y las tres principales etapas¹⁸ del análisis de datos las cuales se mencionan a continuación:

- ✓ Exploración de los datos
- ✓ Resumen de los datos
- ✓ Uso de intervalos de confianza para confirmar lo que nos revelan los datos

5.6.1 Exploración de los datos Esta primera etapa consiste en la familiarización con los datos; los pasos a seguir son los siguientes:

- Iniciar el análisis de datos examinando las características generales de los datos y editando o limpiando los datos tanto como sea necesario.
- Revisar cuidadosamente los errores, tales como valores perdidos o imposibles, así como valores extremos.
- Visualizar las características generales de un grupo de datos y detectar valores extremos por medio de un diagrama.
- Resumir efectivamente los datos en forma numérica, grafica o verbalmente.

5.6.2 Resumen de los datos Consiste en resumir los datos de un modo comprensible, este resumen se puede lograr utilizando las siguientes medidas:

- Las medidas de tendencia central las cuales incluye la media, mediana y moda.
- Las medidas de dispersión o variabilidad más importantes que son el rango y la desviación estándar.
- El error estándar de la media que es la desviación estándar de la distribución muestral teórica de las medias, y es una medida de qué tan correctamente estimamos la media proporcional.
- Las medidas del tamaño del efecto ya que nos proporcionan información de la fuerza de la relación entre la variable independiente y la dependiente, independientemente de la muestra.

5.6.3 Uso de intervalos de confianza para confirmar lo que nos revelan los datos En esta tercera etapa buscamos confirmar las impresiones que nos hicimos acerca de la evidencia durante el proceso de exploración de los datos y mediante

¹⁸

HERNANDEZ, Roberto. Metodología de la Investigación, Editorial MC GRAW HILL. P. 403-414

las medidas de resumen que calculamos. Una tarea importante en el desarrollo de esta etapa es el cálculo de un intervalo de confianza para un parámetro poblacional.

6. PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

6.1 PRESENTACION DE RESULTADOS

Los objetivos presentados a continuación son el resultado de la presente investigación.

- ✓ Establecer las características socio-demográficas de los egresados del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico.
- ✓ Identificar las necesidades de capacitación del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede
- ✓ Definir el procedimiento que se debe realizar para detectar las necesidades en capacitación

6.1.1 Establecer las características socio-demográficas de los egresados del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico. Para responder o alcanzar este objetivo se incluyeron 10 interrogantes tendientes a establecer el sexo, año graduación, expectativa principal al graduarse, nivel de satisfacción de las expectativas al graduarse, situación laboral, índice de los que ejercen la profesión, ciudad en la que laboran, sector económico, área en la que se desempeñan y el nivel de satisfacción del cargo que desempeñan.

En la siguiente tabla se resumen las características sociodemográficas de los 96 egresados del programa de Contaduría Pública al momento de responder la encuesta pero es pertinente hacer los siguientes comentarios.

- ✓ Sexo de los encuestados: Durante el desarrollo de los 96 egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Pacífico encuestados 68% de los encuestados representan el sexo femenino en comparación al 32% que representa el sexo masculino, tal como se puede apreciar en la tabla No 3
- ✓ En cuanto al año de graduación de los egresados se observa que el mayor número de graduados encuestados fueron del 2008 que equivale al 26%, también que el menor porcentaje de graduados de los encuestados entrevistados fue en el año 1999 y 2004 que se representan cada uno en 4%

- ✓ El 41% de los encuestados tenía como expectativa principal ejercer su profesión de manera independiente, el 23% seguido en el sector privado y un 22% que tenía como expectativa ascender a la empresa.
- ✓ El 53% de los encuestados manifestó que no se cumplieron las expectativas que tenían al graduarse en comparación al 47% que si se le cumplieron las expectativas que tenía al momento de graduarse.
- ✓ El 90% de los encuestados que equivalen a 86 egresados si se encuentra laborando en comparación al 10% restante que no se encuentran laborando.
- ✓ De igual forma se pudo evidenciar que solo el 26% de los encuestados si ejerce su profesión como contador público en comparación al 74% de los encuestados que actualmente no la ejercen.
- ✓ La mayoría de los encuestados se encuentra laborando en Buenaventura lo que equivale a un 61%, el 15% en Cali, en otras ciudades el 14% y el 10% restante no aplica debido a que actualmente no se encuentra laborando.
- ✓ El 47% de los encuestados se encuentra vinculado en el sector privado en comparación al 43% que se encuentra en el sector público.
- ✓ Por otro lado el 41% de los encuestados se desempeñan en el área de Contabilidad en comparación al 59% restante que se encuentra en otras áreas como tesorería, finanzas, auditoria, impuestos entre otras.
- ✓ Por ultimo el 69% de los encuestados se encuentra satisfecho en diferentes porcentajes con el cargo que actualmente desempeñan en comparación al 21% que no lo está y el 10% no responde debido a que no se encuentra laborando.

Tabla 3 Características socio-demográficas de los 96 encuestados

TIPO DE CARACTERISTICA	HALLAZGOS
Tipo de sexo	68% femenino y 32% masculino
Año de graduación	Año 2008 26% 2000 20% 2007 13% el 41% entre los año 1999 2001 2002 2003 2004 2005 2006
Expectativa al graduarse	Independizarse el 41% el 23% nuevo empleo 22% trabajar en el sector publico 11% ascender en la empresa
Nivel de satisfacción de las expectativas	53% no cumplieron sus expectativas
Situación laboral	86% se encuentra laborando
Índice de ejercer la profesión	71% manifiesta que si ejerce la profesión
Ciudad donde laboral	61% se encuentra en Buenaventura
Sector económico	47% vinculado al sector privado
Área en la que labora	41% en contabilidad 18% otra 16% en tesorería
Nivel de satisfacción del cargo	Solo el 21% está muy satisfecho el 48% esta satisfecho y un 19% no está satisfecho

Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

Representación de los resultados obtenidos en cuanto a la cantidad.

Tabla 4 Distinción de sexo de los encuestados

VARIABLE	FRECUENCIA	%
F	65	68%
M	31	32%
TOTAL	96	100%

Tabla 5 Año de graduación

VARIABLE	FRECUENCIA	%
1999	4	4%
2000	19	20%
2001	5	5%
2002	6	6%
2003	4	4%
2004	8	8%
2005	7	7%
2006	6	6%
2007	12	13%
2008	25	26%
TOTAL	96	100%

Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

Tabla 6 Expectativa principal de los encuestados al graduarse

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Conseguir un nuevo empleo	22	23%
Ascender en la empresa	11	11%
Independizarse	39	41%
Trabajar en el sector publico	21	22%
Trabajar en el sector privado	3	3%
	96	100%

Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

Tabla 7 Nivel de satisfacción de las expectativas al graduarse

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si	45	47%
No	51	53%
TOTAL	96	100%

Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

Tabla 8 Situación laboral de los egresados encuestados

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si	86	90%
No	10	10%
TOTAL	96	100%

Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

Tabla 9 Índice de egresados que ejercen su profesión como contador Público

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si	71	74%
No	25	26%
TOTAL	96	100%

Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

Tabla 10 Ciudad en que se encuentran laborando

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Buenaventura	59	61%
Cali	14	15%
Otras	13	14%
No aplica	10	10%
TOTAL	96	100%

Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

Tabla 11 Sector económico en el que se desempeñan los encuestados

VARIABLE	FRECUENCIA	%
S. Publico	41	43%
S. Privado	45	47%
No aplica	10	10%
TOTAL	96	100%

Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

Tabla 12 Area o departamento en el cual se desempeñan laboralmente

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Contabilidad	39	41%
Tesorería	15	16%
Finanzas	8	8%
Auditoría	5	5%
Impuestos	2	2%
Otra	17	18%
No aplica	10	10%
TOTAL	96	100%

Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

Tabla 13 Nivel de satisfaccion de los egresados con el cargo que desempeñan

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Muy satisfecho	20	21%
Satisfecho	46	48%
Insatisfecho	18	19%
Muy insatisfecho	2	2%
No aplica	10	10%
TOTAL	96	100%

Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

6.1.2 Necesidades de capacitación en el programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle, Sede Pacífico. Para responder o alcanzar este objetivo se incluyeron más de 6 preguntas tendientes a establecer el máximo nivel alcanzado después de graduarse, el tipo de estudios que realizo, si está interesado en continuar sus estudios postgraduales, el tipo y el área que desearía realizar estos estudios postgraduales.

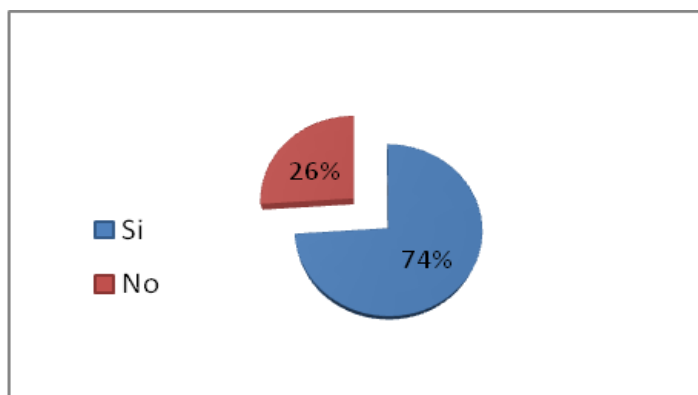
En las siguientes tablas y graficas se muestran de manera detalla el resultado de la en cuestación en relación a la necesidad que se tiene de capacitación en educación postgradual y continuada.

Tabla 14 Siguió fortaleciendo sus conocimientos después de graduarse

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si	74	77%
No	22	23%
TOTAL	96	100%

Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

Gráfica 1 Siguió fortaleciendo sus conocimientos después de graduarse



Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

El 77% de los encuestados que equivalen a 74 egresados si han seguido fortaleciendo sus conocimientos después de graduarse en comparación al 23% que no han seguido fortaleciendo sus conocimientos.

Tabla 15 Mayor nivel académico alcanzado después de graduarse

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Seminarios y actualizaciones	36	38%
Diplomados	13	14%
Otro título profesional	12	13%
Especialización	13	14%
Maestría	0	0%
Doctorado	0	0%
No aplica	22	23%
TOTAL	96	100%

Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

Gráfica 2 Mayor nivel académico alcanzado después de graduarse



Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

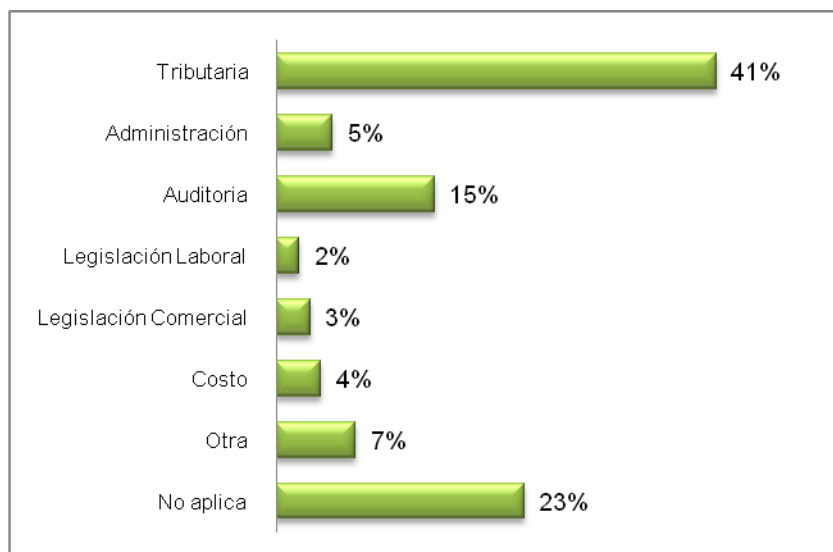
El 38% de los encuestados respondió que el mayor nivel académico alcanzado después de graduarse han sido seminarios y actualizaciones.

Tabla 16 Área en la cual realizó estos estudios

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Tributaria	39	41%
Administración	5	5%
Auditoria	14	15%
Legislación Laboral	2	2%
Legislación Comercial	3	3%
Costo	4	4%
Otra	7	7%
No aplica	22	23%
TOTAL	96	100%

Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

Gráfica 3 Área en la cual realizó estos estudios



Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

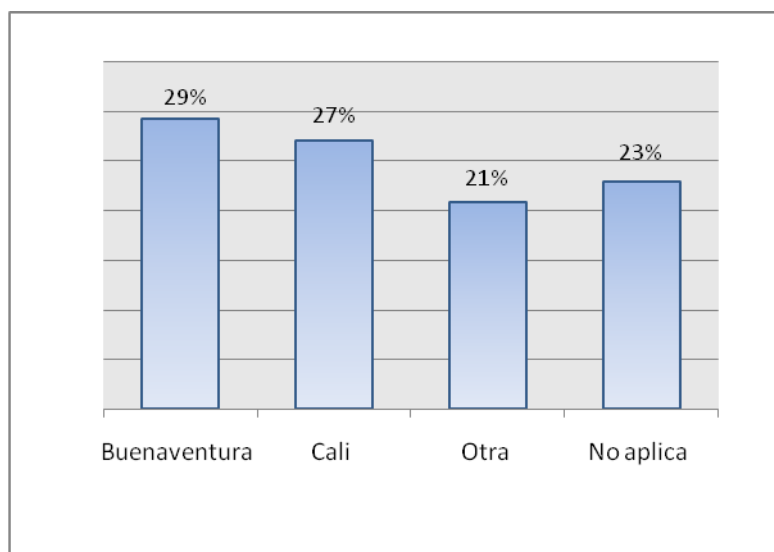
El 77% de los encuestados ha realizado sus estudios postgraduales en áreas como tributaria, administración, auditoria, legislación laboral, legislación comercial, costo y otras en comparación a un 23% que no seguido fortaleciendo sus conocimientos.

Tabla 17 Ciudad en donde realizó estos estudios

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Buenaventura	28	29%
Cali	26	27%
Otra	20	21%
No aplica	22	23%
TOTAL	96	100%

Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

Gráfica 4 Ciudad en donde realizó estos estudios



Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

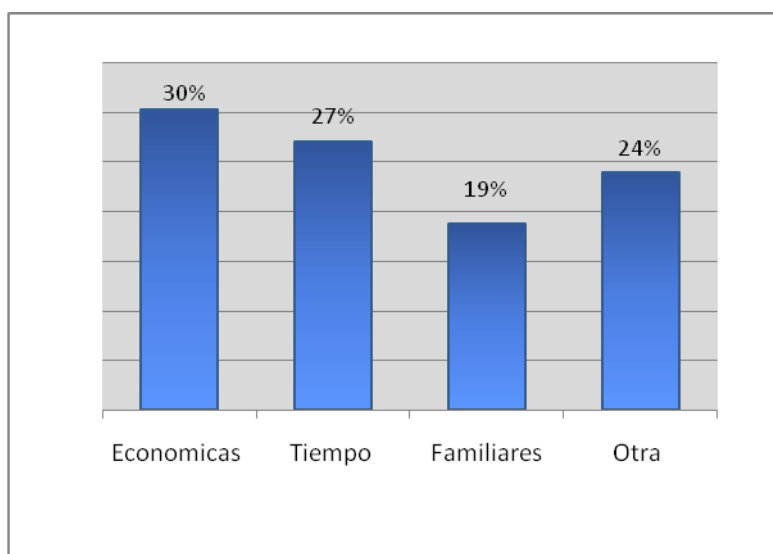
El 29% de los encuestados ha realizado sus estudios en Buenaventura, el 27% en Cali y el 21% en otras ciudades en comparación al 23% restante que no aplica esta pregunta.

Tabla 18 Razón por la cual no siguieron fortaleciendo sus conocimientos

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Económicas	29	30%
Tiempo	26	27%
Familiares	18	19%
Otra	23	24%
TOTAL	96	100%

Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

Gráfica 5 Razón por la cual no siguieron fortaleciendo sus conocimientos



Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

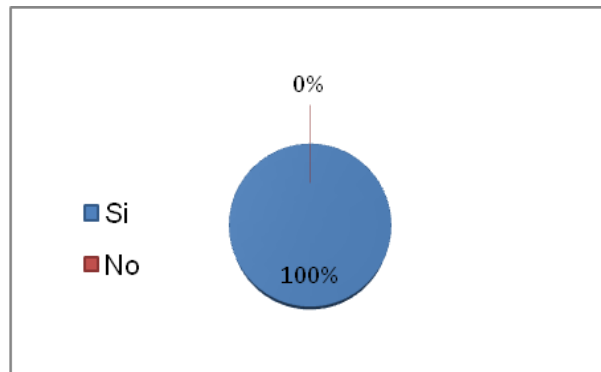
El 30% de los encuestados manifiestan que la razón principal por la cual no han seguido fortaleciendo sus conocimientos fueron económicas, el 27% por falta de tiempo, el 19% por razones familiares y el 24% por otras razones.

Tabla 19 Seguiría fortaleciendo sus conocimientos

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si	96	100%
No	0	0%
TOTAL	96	100%

Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

Gráfica 6 Seguiría fortaleciendo sus conocimientos



Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

El 100% de los encuestados si seguiría fortaleciendo sus conocimientos si tuviera la oportunidad

Tabla 20 Nivel académico que le gustaría obtener

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Diplomados	8	8%
Otro título profesional	15	16%
Especialización	37	39%
Maestría	28	29%
Doctorado	7	7%
Postdoctorado	1	1%
TOTAL	96	100%

Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

Gráfica 7 Nivel académico que le gustaría obtener



Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

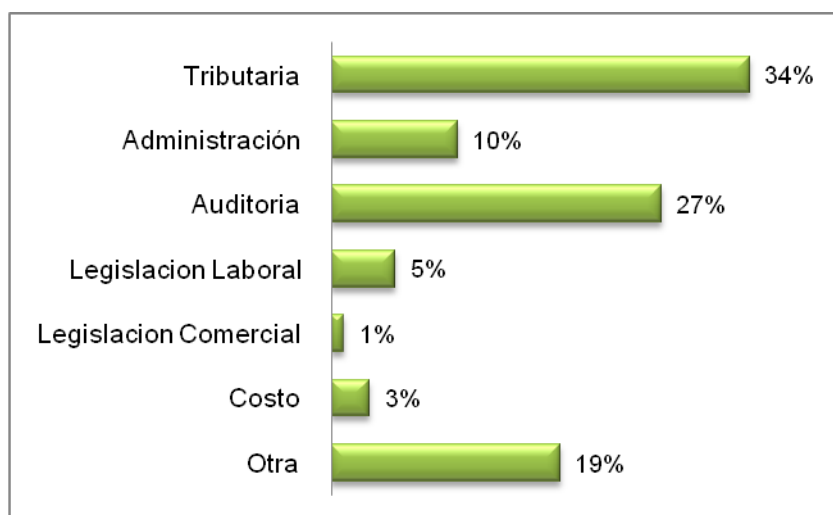
El 39% de los encuestados le gustaría obtener una especialización, el 29% una maestría, el 16% otro título profesional, 8% un diplomado, el 7% un doctorado y el 1% restante un Postdoctorado.

Tabla 21 Área en la cual le gustaría obtener un título

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Tributaria	33	34%
Administración	10	10%
Auditoria	26	27%
Legislación Laboral	5	5%
Legislación Comercial	1	1%
Costo	3	3%
Otra	18	19%
TOTAL	96	100%

Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

Gráfica 8 Área en la cual le gustaría obtener un título



Fuente: Encuestas realizadas a los 96 egresados

El 34% de los encuestados le gustaría obtener un título en tributaria, el 27% en auditoria, el 19% en otra, 10% en administración, 5% legislación laboral, 3% en costo y un 1% en legislación comercial.

6.1.3 Definición del proceso de detección de necesidades de capacitación (DNC)¹⁹ Ante la necesidad de estudiar la posibilidad de que en la Universidad del Valle Sede Pacífico se ofrezcan programas en educación postgradual se propone estudiar y realizar el siguiente proceso para detectar o diagnosticar dichas necesidades.

A fin de apoyar al proceso de planeación de la Capacitación y la Educación Continua, en los siguientes párrafos se responde a algunas preguntas frecuentes con respecto a las técnicas para el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) o para la actualización de los miembros de una organización, así como los elementos básicos de un reporte de estudio diagnóstico de necesidades.

¿Qué es el DNC?

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma.

Un reporte de DNC debe expresar en qué, a quién (es), cuánto y cuándo capacitar.

¿Cuándo hacer un DNC?

La atención hacia un DNC puede derivar de:

- a) Problemas en la organización
- b) Desviaciones en la productividad
- c) Cambios culturales, en Políticas, Métodos o Técnicas
- d) Baja o Alta de personal
- e) Cambios de función o de puesto
- f) Solicitudes del personal

A su vez, las circunstancias que imponen un DNC, pueden ser:

- Pasadas. - Experiencias que han demostrado ser problemáticas y que hacen evidente el desarrollo del proceso de capacitación.
- Presentes.- Las que se reflejan en el momento en que se efectúa el DNC.
- Futuras.- Prevención que la organización identifica dentro de los procesos de transformación y que implica cambios a corto, mediano y largo plazo.
-

¿Cuáles son las fases de acción que derivan en UN DNC?

Aunque existen diversos procedimientos para el desarrollo del proceso de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, entre las principales fases del proceso del DNC se pueden identificar:

¹⁹GARCIA, Eva, GAMBOA, Monserrat, SANCHEZ, Néstor. Gestión de la Educación Continua y la Capacitación, Editorial El Manual Moderno. ISBN 970-729-098-6. 2004 pág. 1-22

- 1) Establecimiento de la Situación Ideal (SI) que, en términos de conocimientos, habilidades y actitudes, debería tener el personal, de acuerdo su función o al desempeño laboral. Para obtener información que define la situación ideal, es recomendable la revisión de la documentación administrativa, con relación a:
 - a) Descripción de puestos
 - b) Manuales de procedimientos y de organización
 - c) Planes de expansión de la empresa
 - d) Nuevas o futuras necesidades de desempeño (cuando hay planes de cambio).
- 2) Descripción de la situación real (SR). Conocimientos, habilidades y actitudes con los que cuenta el personal, de acuerdo con su función o al desempeño laboral. Para obtener información que define la situación ideal, es recomendable obtener información sobre el desempeño del personal (para cada persona) por parte del jefe inmediato, los supervisores o el personal involucrado con el puesto. Estas personas deberán aportar datos precisos, verídicos y relevantes (en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes).
- 3) Registro de información. Es necesario contar con instrumentos (formatos) que registren la información para los fines correspondientes. A su vez, estos registros deberán permitir su clasificación y calificación futura. Se recomienda que los registros asienten información individual de las personas analizadas. Los métodos y técnicas para obtener la información son diversos, entre ellas:
 - a) Análisis de tareas por medio de lista de cotejo
 - b) Análisis documental. Expedientes, Manuales de Puesto, función o procedimientos, o reportes.
 - c) Análisis grupales
 - d) Encuesta
 - e) Escala estimativa de desempeño
 - f) Grupos binarios
 - g) Inventario de habilidades
 - h) Lluvia de ideas
 - i) Phillip's 66
 - j) Registros observacionales directos
 - k) Conferencia de Búsqueda
 - l) TKJ (Planeación prospectiva)
 - m) Cuestionario de evaluación de conocimientos
 - n) Escala estimativas de actitudes
 - o) Entrevista

A continuación se describen las últimas cinco estrategias **para el trabajo participativo**, toda vez que son las más usuales dentro del contexto que nos ocupa.

Conferencia de búsqueda

Objetivo. Alcanzar una dimensión más concreta del problema o caso a analizar y generar opciones novedosas que permitan entablar relaciones más estrechas entre quienes, a causa de una aparente incompatibilidad o conocimiento parcial, no habían podido llegar a un acuerdo.

Características. Se desarrolla en un lugar sin distractores y aislado. Tiempo sugerido: De tres a cinco días. Los participantes no necesitan ser expertos en la materia, más bien requiere que sean participantes de la situación a analizar.

Síntesis del procedimiento

- a) Los participantes comparten sus puntos de vista sobre los principales problemas y tendencias derivadas del pasado y que consideran seguirán influyendo sobre un futuro predeterminado. Se sugiere tomar como referencia de 1 a 5 años, dependiendo de las tendencias de cambio que se presentan en el entorno.
- b) Identificar nuevos problemas y tendencias que puedan surgir durante este período.
- c) Enfocar el problema específico, los participantes deben elaborar una imagen o una descripción que represente la situación actual.
- d) Elaborar un cuadro del futuro deseable.
- e) Retomar al presente y plantear las limitaciones para el logro del futuro delineado o situación ideal.
- f) Formular objetivos o situaciones concretas que servirán de plataforma alcanzar la situación ideal.
- g) Considerar las estrategias de acción que pueden apoyar el logro del futuro delineado y aquellas que pueden amortiguar o eliminar las situaciones limitantes.
- h) Determinar las políticas posibles a considerar para asegurar el logro de los objetivos.
- i) Asumir compromisos de colaboración en las diversas fases o etapas a desarrollar.

Aplicaciones

- a) Análisis del futuro probable, deseable y posible.
- b) Identificación de las variables que inciden en pro o contra de la Situación ideal
- c) Planteamiento de estrategias, programas y políticas a corto, mediano y largo plazos.

Limitaciones. Requiere de una preparación cuidadosa y una planeación conjunta entre el personal o participantes y los organizadores del proceso.

Un grupo muy heterogéneo puede inhibirse o manipular la participación la participación de los menos expertos. Para ello, debe cuidarse el trabajo con equipos equilibrados, en los que las diversas tendencias sean proporcionales; inversión económica para sufragar costos de alquiler del área, alimentos, estancia, etc.

KJ o TKJ (Team Kawajiro Jito)

Objetivo. Obtener una aproximación científica y sistemática de información que oriente la solución de problemas.

Síntesis del procedimiento

- a) Definir en forma breve el problema a investigar o analizar.
- b) Cada participante escribe en tarjetas, papeletas u hojas de papel (fichas) los factores o variables que están provocando o promoviendo el problema. Una ficha por situación.
- c) Se muestran las fichas de cada participante y se agrupan o integran – a la vista de los demás- por la relación estrecha que guardan entre sí.
- d) Buscar y expresar con flechas o líneas las relaciones existentes entre los grupos de fichas. Explicar resultados en forma escrita o verbal.
- e) Identificar los grupos de mayor incidencia de situaciones problemáticas y aquellos que deben ser atendidos con prioridad.
- f) Con los resultados de ésta experiencia se puede usar la misma técnica u otra, como la Conferencia de Búsqueda, para aportar posibles formas de atender el o los problemas identificados.

Aplicaciones

- a) Análisis de la realidad.
- b) Determinación inicial de estrategias de trabajo.
- c) Formulación de objetivos generales y particulares, así como los planes y acciones a seguir para su logro.

Limitaciones. El conductor debe estar ubicado o ser uno más de los conocedores de la situación a analizar y comportarse con imparcialidad al seleccionar la información que emane de las participaciones.

Ventajas. Permite la ubicación concreta y concisa de la problemática.

La elaboración de la hipótesis del problema es generada por quienes viven la situación a analizar, desde varios puntos de vista y reales.

Conjuga la experiencia de los participantes y su reflexión como parte del proceso que se vive.

Cuestionario de evaluación de conocimientos

Objetivo. Obtener información, en términos de opinión, sobre un asunto o tema determinado, con datos que permitan identificar las medidas de tendencia central: media (promedio), mediana y moda y la relación matemática de sus variables.

Síntesis del procedimiento

- a) Se delinean los indicadores o las variables que componen el objeto de estudio o problema.
- b) Para cada indicador se construyen preguntas cuyas posibles respuestas nos acerquen a la realidad del objeto de estudio.
- c) Elegir los reactivos más adecuados y comprensibles
- d) Con el conjunto de preguntas o reactivos se construye el instrumento o cuestionario.
- e) Aplicar el cuestionario a un grupo piloto, para depurar posibles fallas de redacción o contenido. Cuidar la consistencia interna, validez y confiabilidad.
- f) Aplicar a los participantes del estudio.
- g) Las respuestas que se obtiene de su aplicación se registran en hojas de cálculo para obtener las medidas de tendencia central.
- h) Con los datos estadísticos se formulan afirmaciones acerca de la opinión de la mayoría de los encuestados.

Aplicaciones

- a) Cuando el tamaño de la muestra impide un contacto personal como el que se da en una entrevista.
- b) Cuando se requiere una gran cantidad de información sobre opiniones diversas.
- c) Cuando se cuenta con la herramienta para el procesamiento de los datos.

Limitaciones. Tiempo para la elaboración de los reactivos y su piloteo. Requiere el apoyo de un conocedor de la aplicación de pruebas estadísticas y la interpretación de los resultados.

Ventajas. Puede aplicarse de manera colectiva, la información cualitativa se convierte en cuantitativa, se involucra a los participantes del caso y se les toma opinión.

Crear un ambiente de confianza a fin de que la gente responda sin inhibiciones pues se mantiene el anonimato. Las respuestas pueden reflejar de mejor forma lo que, en otros casos, los participantes opinan.

Escala estimativa de actitudes

Objetivo. Medir las actitudes de la población involucrada en la situación problema o caso y las tendencias de opinión que ésta tiene. Determinar la dirección e intensidad de la actitud.

Síntesis del procedimiento

- a) Similar a la elaboración de cuestionario, pero en este caso cada enunciado se expresa afirmando o negando situaciones favorables o desfavorables de las variables que se identificaron.

- b) Para cada reactivo se da la oportunidad de respuesta según su grado de acuerdo o desacuerdo Usualmente se permite responder entre cinco opciones que van desde el Total acuerdo, hasta el Total desacuerdo.
- c) Es necesario explicar claramente las instrucciones a los interrogados y asegurarse que han comprendido lo que deben hacer.
- d) Los datos se computan y se obtienen las tendencias matemáticas de las actitudes.

Aplicaciones Para medir actitudes sobre planteamientos posibles o reales.

Limitaciones. Requiere inversión de tiempo, aunque un poco menos que el cuestionario. Las actitudes no siempre representan compromisos.

Ventajas. Por su fácil elaboración no se requiere entrenamiento complejo a los diseñadores del instrumento. Puede aplicarse de manera colectiva. Crear un ambiente de confianza a fin de que la gente responda sin inhibiciones pues se mantiene el anonimato.

Entrevista

Cuando hablamos de identificar necesidades para la capacitación y la Educación Continua, es indispensable poder contar con la mayor información posible que nos permita delimitar de una manera más congruente los cursos y programas a ofrecer. No olvidemos que en la medida en que tengamos más claridad de lo que necesitan nuestros clientes potenciales, ya sea al interior de una organización, o en el caso de un Centro de Educación Continua los nichos de mercado identificados, nuestro éxito será mayor.

Es en este contexto que cobra especial atención la entrevista como una herramienta que precisamente permite optimizar el trabajo a desarrollar en el ámbito de la identificación de necesidades. Para este fin, se requiere contar con bases metodológicas para llevar a cabo una entrevista amena, atinada y que deje en el entrevistado la sensación de haber recibido a un entrevistador sensible que le orientó para analizar e identificar sus necesidades de capacitación o actualización profesional, en un marco de respeto en cuanto a sus puntos de vista y conocimientos previos. La entrevista suele ser muy socorrida en los métodos "informales" para la identificación de necesidades.

En una entrevista, -incluso en alguna que dure sólo unos cuantos minutos- se deben considerar una serie de aspectos para fortalecer el cumplimiento de los objetivos y metas del personal responsable de llevar a cabo la identificación de necesidades.

A continuación, se presentan cinco elementos a considerar – desde el trabajo previo hasta el cierre de la entrevista misma- para la realización de una entrevista

en el marco de la identificación de necesidades de capacitación, considerando que las fases de esta técnica son: El *rapport*, el desarrollo, la cima y el cierre.

Trabajo previo a la entrevista Los aspectos que el entrevistador debe considerar antes de iniciar el trabajo de la entrevista, toda vez que reflejan la importancia –y compromiso- con el proceso de identificación de necesidades son:

- a) La cultura y el compromiso de trabajo dentro de su Centro
- b) La imagen personal
- c) La imagen institucional
- d) La comunicación organizacional (intra e interpersonal entre los miembros de la organización)

Premisas para el entrevistador Los entrevistadores deberán formular una lista de puntos básicos que habrán de considerar –y acotar- para iniciar el trabajo de entrevista, a saber:

- a) El objetivo de la entrevista
- b) Centrar la atención en su entrevistado
- c) Considerar los apoyos vs. las limitaciones en antesala
- d) La idea principal
- e) El producto final
- f) La amistad

Recomendaciones para el rapport Para establecer un rapport durante la entrevista, es importante que el entrevistador refleje las actitudes de:

- a) Empatía (saber ponerse en "el lugar del otro y que el otro se ponga en mi lugar")
- b) Confort emocional (confianza)
- c) Identidad del entrevistado
- d) La transferencia

En el caso de la transferencia, cabe mencionar que al principio de una relación interpersonal, los tres primeros minutos suelen ser los más representativos para causar una impresión de quienes somos. En el contexto de la entrevista, se procura en los primeros momentos guardar una distancia (esfera emocional) que salvaguarde la integración de ambas partes. Segundos después –y a través de un buen rapport– se deben lograr acercamientos que permitan un encuentro, entre entrevistador y entrevistado, como dos personas con mutuos intereses y características similares. Habiendo establecido una adecuada empatía y confianza, el entrevistado suele transmitir mensajes al entrevistador transfiriendo sus inquietudes o requerimientos, sean estos encubiertos o abiertos. Durante el proceso de la entrevista, se desarrolla un trabajo interactivo de "toma y daca" de información donde el entrevistador debe guiar la orientación hacia el logro del objetivo. Antes de terminar la entrevista, es recomendable reubicar los roles individuales iniciales para evitar una codependencia.

Puntos importantes para facilitar la cima Es de suma importancia comprender la relevancia de la fase de cima y los elementos para orientarla hacia los intereses del estudio de identificación de necesidades de capacitación. Lo anterior implica considerar:

- a) La autoestima de la persona
- b) La necesidad de logro
- c) La retroalimentación y comunicación bilateral
- d) El reforzamiento diferencial y,
- e) El cierre

El momento crucial de la entrevista, la cima, requiere haber realizado una fase de desarrollo inicial eficaz, lo cual implica la detección de las necesidades del entrevistado, —principalmente las de logro, que incluyen a las profesionales—. En suma, en la fase de cima se debe reflejar el logro del objetivo buscado.

Importancia del cierre Para lograr un efectivo cierre de entrevista, los entrevistadores deberán tener en cuenta los siguientes elementos:

- a) El cierre global (al concluir la entrevista)
- b) El cierre parcial (dejando un espacio para retomar más adelante una comunicación)
- c) La evaluación
- d) El seguimiento (continuidad en los objetivos)

El cierre no es sólo una despedida cordial, es el resumen de una interacción cordial, efectiva y objetiva entre el entrevistador y el entrevistado. Debe procurarse un cierre parcial para evidenciar una continuidad futura. Como parte del trabajo integral, se debe realizar una evaluación inmediatamente. En esta se realiza el listado de errores y aciertos generales y los específicos con el entrevistado. Las notas obtenidas permitirán entonces hacer un seguimiento objetivo por parte del entrevistador o por quien le sustituya o supervise. El compromiso es seguir ofreciendo alternativas al entrevistado (colaboradores del Centro o en general usuarios potenciales de la capacitación) para generar una "cultura" para la identificación de necesidades de capacitación y Educación Continua.

¿Se aplican por igual los procedimientos y técnicas para la obtención de información que lleven al DNC?

La selección de los métodos o técnicas para la obtención de información se aplican considerando:

- a) Nivel ocupacional al que se va evaluar: Directivo, gerencial o mandos medios, administrativo, operativo.
- b) Número de personas
- c) Recursos humanos, temporales, materiales y financieros que se tienen para el estudio.
- d) Requerimientos del personal, en términos de nivel del manejo de la información, donde el colaborador:
 - ✓ Tiene conocimiento de la información

- ✓ Comprende la información
- ✓ Utiliza la información
- ✓ Es capaz de capacitar a otros sobre el tema que domina
- ✓ Contribuye a la ampliación de la información.

Con base en los objetivos planteados se podrá hacer la jerarquía de los grupos a atender y las prioridades.

¿Qué elementos contiene un DNC?

Un reporte detallado del DNC debe contener:

- Nombre de la organización o empresa
- Título del estudio
- Fecha de elaboración
- Responsable principal y colaboradores en el estudio (con firmas de responsiva)
- Índice o capitulario del documento, con la paginación respectiva
- Introducción. Antecedentes o Estado del Arte que dio motivo al DNC
- Justificación
- Resumen del documento
- Método de trabajo.
- Características del personal del que se obtuvo información
- Escenario(s) en los que se obtuvo la información
- Apoyos materiales. Formatos e instrumentos
- Procedimiento
- Resultados
- Prioridades de conocimientos, habilidades o actitudes a atender
- Un cuadro integrador de información que defina áreas, personas y necesidades de capacitación.
- Problemas identificados que no pueden atenderse por medio de la capacitación y posibles áreas que pueden intervenir para su solución
- En su caso, limitaciones u obstáculos para la realización del estudio
- Recomendaciones para próximos estudios
- Anexos de toda evidencia que permita el análisis del estudio

6.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para discutir los resultados obtenidos en la tabulación de la encuesta se tomó como referencia el trabajo de grado realizado por la egresadas del programa de Contaduría Pública Darling Valencia Góngora y Yesenia Paredes Rodríguez “Hacia el perfil de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle sede Pacífico” realizada en el año 2007.

En la pregunta cuál era su expectativa principal después de graduarse, se muestra que el 43% de los encuestados tenían como expectativa conseguir un empleo y ascender, pero en los resultados obtenidos en el presente trabajo el 41% de los

encuestados tenían como expectativa independizarse, la cual no tuvo los resultados que esperaban es decir el 53% de los encuestados no se le hizo realidad los sueños que tenían al graduarse.

Después de haber comparado los resultados de ambas investigaciones se pudo evidenciar que los egresados no tenían como expectativa principal fortalecer sus estudios académicos sino el de independizarse laboralmente o conseguir un empleo; lo que nos da a conocer el poco interés por el fortalecimiento académico, esto se da, ya que ninguna de las universidades ubicadas en Buenaventura ofrece programas de educación postgradual y continuada. Se puede concluir que los egresados no tenían la expectativa de fortalecer sus conocimientos por qué no tenían la conciencia de que si se fortalecen los estudios universitarios son más competitivos.

Desde una perspectiva política se pudo evidenciar que el no fortalecimiento de los conocimientos no contribuye al desarrollo de nuestro municipio, ya que se debe contar con un personal competente para administrar cargos públicos y privados. Son los egresados de este municipio los idóneos para ejercer estos cargos aunque actualmente los cargos más relevantes como la Secretaría de Hacienda y la Contraloría están ocupados por contadores, estos manifiestan que sus estudios postgraduales fueron realizados fuera de la ciudad. Actualmente los contadores que ejercen su profesión representan el 74% de los encuestados los cuales se encuentran vinculados en el sector público y privado pero cabe mencionar que no como un trabajador independiente sino en una área o departamento específico, ya sea en el departamento de contabilidad, tesorería entre otras, esto sucede por el poco conocimiento en áreas tan importantes como auditoría, revisoría fiscal, finanzas, entre otros.

Entre 1999 hasta 2008 se graduaron como contadores públicos 270 de los cuales se encuestaron 96 y que el 77% de los encuestados fortaleció sus conocimientos años después de graduarse, aunque la mayoría realizó estos estudios el mayor nivel académico Postgradual alcanzado fue Especialización que equivale al 14% lo que evidencia que no se cuentan con profesionales competentes para ejercer cargos gerenciales.

Desde una perspectiva económica el puerto de Buenaventura a futuro será el puerto más importante en vías de acceso, es decir que se generara mucho más trabajo, para lo cual se debe contar con un personal que desarrolle de manera eficaz y eficiente cualquier cargo que se le otorgue. Se debe de empezar a concientizar al profesional de la importancia de que contribuir al desarrollo del puerto para disminuir los altos índices de pobreza en el municipio, no es solo terminar una carrera universitaria sino el hecho de ser parte del progreso del municipio.

El sistema de educación en Colombia ha tenido una evolución importante tanto como en la cobertura de diferentes carreras profesionales, como en sus estudios pos gradual. La implementación de estudios pos graduales es ofrecido con el fin de que sus estudiantes amplíen de modo significativo sus conocimientos académicos profesionales, y a su vez brindar respuestas eficaces a los cambios del sistema laboral. Por lo tanto, en la actualidad una carrera universitaria no es

suficiente para obtener un buen puesto profesional ni para mantenerse en la competencia del mismo, es decir que la carencia de estos estudios de profundización podría conllevar al estudiante a enfrentar diferentes problemas tales como; problemas sociales, económicos y políticos.

Frente a esta importante revelación de realizar estudios postgraduales, Miguel Miguel López de Silanes, Magíster en la Universidad de Harvard, Gerente UBS Chile y empresario sostiene que: “La realización de postgrados es importante, porque permite una mejor comprensión de las áreas profesionales, además te habilita para brindar mejores soluciones a los problemas. La principal falencia de las carreras del pregrado es que es muy general e impide profundizar en temas específicos”.

Teniendo en cuenta lo dicho por el magister Correas, se podría establecer que la falta de estudios postgraduales minimiza la oportunidad de empleo a los estudiantes que solamente han realizado estudio de pregrado. Por ejemplo: un estudiante de contaduría pública de la Universidad del Valle, Sede Pacífico se encuentra ejecutando labores de servicios varios en el muelle de Buenaventura esto se ha dado por que su estudio de pregrado no es suficiente como para obtener un empleo de mejor calidad de acuerdo a su perfil profesional. Su labor de servicio varios le brinda unos salarios por debajo de lo necesitado para poder sostener a su familia, con llevándolo a sufrir problemas sociales como la desintegración familiar.

No obstante a esta problemática de desempleo por no haber realizado estudios postgraduales, los autores, Rosaura Ruiz Gutiérrez, Sara Rosa Medina Martínez, José Aquiles Bernal Moreno, y Aideé Tassinari Azcuagade, Revista de la Educación en Línea. En el artículo Posgrado: Actualidad y Perspectivas especifican que “El posgrado representa el más alto nivel del sistema educativo formal, constituye la estrategia principal para la formación de los profesionales altamente especializados que necesita un país”. De acuerdo a lo subrayado por estos expertos, los estudiantes profesionales que por cualquier condición no realicen estudios postgradual serían de poca utilidad en el campo laboral de su comunidad. Esto podría crear problemas culturales, políticos, como el de desplazamiento laboral. Esto es debido a que el ciudadano con estudios solamente de pregrado no pueda prestar su servicio laboral a su comunidad por alta competencia de profesionales con un nivel académico profesional mucho más elevado. El cuál es el caso de muchos egresados de la Universidad del Valle Sede Pacífico de la carrera de Contaduría Pública que se encuentran en otras ciudades trabajando en oficios diferentes a su profesión; esta decisión es tomada por la poca oportunidad que enfrentaba por su poca competencia laboral de acuerdo a sus estudios realizados.

Por otra parte, se tiene el caso de la doctora Rosa Belisa Góngora Gaviria la cual se ejerce el cargo de Contralora Distrital en la ciudad de Buenaventura.

Actualmente disfruta de tan prestigioso empleo por sus estudios postgraduales los cuales fueron realizados en la ciudad de Cali, lo cual representó un choque cultural, político, social y económico. Esta distancia representaba una barrera que no le permitía una dinámica social constante llevándola a una desconexión parcial con su entorno y brindándole desventaja al momento de su regresar en busca del mercado laboral.

En conclusión, el no ejercer estudio postgraduales conlleva al estudiante a enfrentar desventajas laborales como: sociales, culturales y políticos. Por lo tanto se podría establecer que los egresados de contaduría pública de la Universidad Valle, Sede Pacífico se ven obligados a realizar estudios postgraduales para así poder entrar a la gigantesca competencia laboral de acuerdo a los cambios del sistema productivo. Teniendo en cuenta el bajo nivel de capacitación postgraduales de los estudiantes profesionales de buenaventura ¿cómo sería la participación de ellos en este mundo globalizado, lo que determina que su competencia no es solamente con estudiantes de países tercermundista sino con una economía globalizada?

7. LIMITACIONES

La realización del presente trabajo de grado no estuvo exento de dificultades, a continuación se mencionan los obstáculos más relevantes que aunque fueron difíciles no impidieron el desarrollo de los objetivos del presente trabajo.

- La universidad no cuenta con una base de datos con información suficiente acerca de la ubicación de los egresados del programa de Contaduría pública de la Universidad del Valle, Sede Pacífico.
- Se evidenció el poco de interés de los egresados en el momento de diligenciar la encuesta.
- El poco interés de los egresados por informarse sobre la situación de la universidad.

8. CONCLUSIONES

Al desarrollar el objetivo general de esta investigación el cual consistía en la caracterización de las necesidades de capacitación en educación postgradual y continuada de los egresados del programa de contaduría pública en la Universidad del Valle sede pacifico es pertinente expresar las siguientes conclusiones:

- De acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas realizadas se pudo determinar la importancia de proveer a los egresados del programa de contaduría pública de la Universidad del Valle, Sede Pacífico, capacitación en educación postgradual y continuada en el área de tributaria, seguida de auditoria
- La implementación de carreras de estudios de postgrado no solamente es una ventaja para los estudiantes egresados de la Universidad del Valle sino también para toda la comunidad de Buenaventura, ya que esto permite el desarrollo de la ciudad y contar con personal con los perfiles adecuados.
- Aunque en la actualidad la universidad del valle Sede Pacifico cuenta con un área extensión a la comunidad en la cual se ofrecen diplomados se recomendaría que ampliaría su portafolio ya que se pudo evidenciar el gran interés de los egresados por continuar con sus estudios. También vale la pena aclarar que los actuales diplomados y cursos que ofrece la universidad no constituyen formación postgradual
- Que la universidad mejore el proceso de información y comunicación entre egresados y la misma que permita estar al tanto de sus necesidades formativas e impacto de los mismos en la región en el ámbito profesional.

9. RECOMENDACIONES

Al finalizar esta investigación se dan a conocer las siguientes recomendaciones:

- Teniendo en cuenta las características de este proyecto se desea que se le realice un mejoramiento al mismo. Además que los estudiantes desarrollen el plan de acción de una manera significativa y lo ejecuten, para así contar con datos que sirvan de soporte en decisiones acerca de las nuevas carreras en la universidad.
- Incentivar a los estudiantes de la Universidad del Valle, Sede Pacífico a fortalecer sus estudios de pregrado teniendo en cuenta el gran índice de competitividad que estos se enfrentan en el mundo laboral.
- Es necesario que la universidad tenga en cuenta los resultados de este proyecto para el mejoramiento en la educación postgradual de Buenaventura.

BIBLIOGRAFIA

GARCIA, Eva, GAMBOA, Monserrat, SANCHEZ, Néstor. Gestión de la Educación Continua y la Capacitación, Editorial El Manual Moderno. 2004. ISBN 970-729-098-6.

HERNANDEZ, Roberto. Metodología de la Investigación, Editorial MC GRAW HILL.2003

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS Y CERTIFICACION. Trabajos escritos: Presentación y referencias bibliográficas de tesis. 6ª Actualización. Bogotá D.C.ICONTEC, 2008.

LOPEZ-BARAJAS ZAYAS, Emilio, et al. UNED. El Paradigma de la Educación Continua. Madrid, España: Narcea S.A., 2009. ISBN 978-84-277-1601-8.

RENGIFO, Darling, SANCLEMENTE, Onna. Análisis del desarrollo profesional laboral y socioeconómico del contador público egresado de la Universidad del Valle, Sede Pacífico desde el año 2004 al 2008. Buenaventura. Monografía de Grado. Universidad del Valle, Sede Pacífico. Facultad de Contaduría Pública

SARRAMONA, Jaume. La Formación Continua Laboral, Editorial Biblioteca Nueva, S.L., Madrid, 2002. ISBN 84-9742-078-0

SINISTERRA, Sara, GRANJA Sandra. Caracterización del nivel de actualización del contador público en Buenaventura. Buenaventura. Monografía de Grado. Universidad del Valle, Sede Pacífico. Facultad de Contaduría Pública

VALENCIA, Darling, PAREDES, Yesenia. Hacia el perfil del egresado del programa de Contaduría Pública del Universidad del Valle, Sede Pacifico. Buenaventura. Monografía de Grado. Universidad del Valle, Sede Pacífico. Facultad de Contaduría Pública

ARTICULOS Y OTRAS COLABORACIONES

GARCES RIVAS, George. Guía para elaborar una propuesta de investigación: un enfoque práctico. Universidad del Valle Sede Pacífico, 2006. Documento inédito

GARCES RIVAS, George. Guía resumida para formulación de anteproyecto de investigación versión 1.0. Universidad del Valle Sede Pacífico, 2006. Documento inédito

LOZANO BATALLA Roberto. Historiador de Buenaventura y del Pacífico Colombiano, En Directorio Telefónico de Buenaventura/Valle del Cauca 2010-2011 p. 23-24

WEBGRAFIA

COLOMBIA.MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 114. (15, enero, 1996). Por la cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de programas e instituciones de educación no formal. Bogotá D.C.: El Ministerio, 1996.Disponible en internet < http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-103099_archivo_pdf.pdf >

COLOMBIA.MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 2888. (31, julio, 2007). Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal, se establecen los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas y se dictan otras disposiciones.Bogotá D.C.: El Ministerio, 2007.
Disponible en internet < http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-130244_archivo_pdf.pdf>

COLOMBIA.MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Ley 30. (28, diciembre, 1992). Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Bogotá D.C.: El Ministerio, 1992.
Disponible en internet <http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-86437_Archivo_pdf.pdf>

COLOMBIA.MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Ley 115. (8, febrero, 1994). Por la cual se expide la ley general de educación. Bogotá D.C.: El Ministerio, 1994.

Disponible en internet < http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf>

COLOMBIA.MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Ley 1064. (26, julio, 2006). Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la ley general de educación. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2006. No. 46341 Disponible en internet < http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-104704_archivo_pdf.pdf >

CONTADURÍA PÚBLICA Disponible en Internet
http://pdf.rincondelvago.com/contaduria-publica_1.html

EDUCACIÓN CONTINUADA Disponible en internet
http://www.odont.ucv.ve/educacion_continua/

EDUCACIÓN CONTINUADA Disponible en internet
http://economia.uniandes.edu.co/es/programas/cursos_cortos_y_de_educacion_continuada

UNIVERSIDAD DEL VALLE Disponible en Internet
<http://www.univalle.edu.co/acercauv.html>

WIKIPEDIA Disponible en internet
<http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n>

ANEXOS

MODELO DE LA ENCUESTA REALIZADA



SECCIÓN I: IDENTIFICACIÓN DEL ENCUESTADO

NOMBRE DEL EGRESADO (A): _____

EDAD: _____ SEXO: F _____ M _____ ESTADO CIVIL: SOLTERO _____ CASADO _____
OTRO _____

AÑO DE GRADUACION: _____

LUGAR DE NACIMIENTO: DEPARTAMENTO _____ MUNICIPIO _____

ZONA: RURAL _____ URBANA _____

SECCIÓN II: PRESENTACIÓN DE LA ENCUESTA

Buenos días/ tardes o noches, soy Lady Nairoby Hurtado García estudiante del Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle, Sede Pacífico, la cual me encuentro adelantando el trabajo de Grado denominado Caracterización de la necesidades de capacitación en Educación Postgradual y Continuada de los egresados del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle, Sede Pacífico, requeridas para desempeñar exitosamente el rol de Contador Público.

Diligenciar este instrumento le tomará sólo de 10 a 15 minutos y todas las respuestas se mantendrán en estricta confidencialidad, serán analizadas de manera agregada, sin especificar el nombre de la persona encuestada y se utilizará con fines netamente académicos.

SECCIÓN III: INFORMACION ACADEMICA

1. HA SEGUIDO FORTALECIENDO SUS CONOCIMIENTOS DESPUES DE GRADUARSE?

Si _____ No _____

2. CUAL HA SIDO SU MAYOR NIVEL ACADEMICO ALCANZADO DESPUES DE GRADUARSE?

a. Seminarios y actualizaciones _____

b. Diplomado _____

c. Otro título profesional _____

d. Título de especialización _____

e. Título de maestría _____

f. Título de doctorado _____

3. EN QUE AREA REALIZO ESTOS ESTUDIOS?

a. Tributaria _____

b. Administración _____

c. Auditoria _____

d. Legislación Laboral _____

e. Legislación Comercial _____

g. Costo _____

h. Otra _____

4. EN QUE CIUDAD REALIZO ESTOS ESTUDIOS?

a. Buenaventura _____

b. Santiago de Cali _____

c. Otra _____

5. EN QUE UNIVERSIDAD REALIZO ESTOS ESTUDIOS?

- a. Universidad del Valle, Sede Pacifico _____
- b. Universidad de Santiago de Cali _____
- c. Universidad Libre _____
- d. Universidad ICESI _____
- e. Universidad Javeriana _____
- f. Universidad San Buenaventura _____
- h. Otra _____

6. POR CUAL DE LAS SIGUIENTES RAZONES NO HA SEGUIDO FORTALECIENDO SUS CONOCIMIENTOS?

- a. Económicas _____
- b. Falta de tiempo _____
- c. Familiares _____
- d. Otra _____

7. SI TUVIERA LA OPORTUNIDAD DE SEGUIR FORTALECIENDO SUS CONOCIMIENTOS EN BUENAVENTURA LO HARIA?

Si _____ No _____

8. CUAL DE LOS SIGUIENTES TITULOS LE GUSTARIA OBTENER?

- a. Diplomado _____
- b. Otro título profesional _____
- c. Especialización _____
- d. Maestría _____
- e. Doctorado _____
- g. Post doctorado _____

9. EN CUAL DE LAS SIGUIENTES AREAS LE GUSTARIA OBTENER SU TITULO?

- a. Tributaria _____
- b. Administración _____

- c. Auditoria _____
- d. Legislación Laboral _____
- e. Legislación Comercial _____
- g. Costo _____
- h. Otra _____

SECCIÓN IV: INFORMACION LABORAL
--

10. ACTUALMENTE SE ENCUENTRA LABORANDO?

Si _____ No _____ En caso negativo, por qué? _____

11. ACTUALMENTE EJERCE SU PROFESION COMO CONTADOR PUBLICO?

Si _____ No _____ En caso negativo, por qué? _____

12. EN QUE CIUDAD SE ENCUENTRA LABORANDO?

13. ACTUALMENTE CUAL ES SU OCUPACION?

- a. Asalariado _____
- b. Independiente _____

14. EN QUE SECTOR SE DESEMPEÑA?

- a. Sector Público _____
- b. Sector Privado _____

15. EN CUAL DE LAS SIGUIENTES AREAS SE DESEMPEÑA?

- a. Contabilidad _____
- b. Tesorería _____
- c. Finanzas _____
- d. Auditoría _____
- e. Impuestos _____
- f. Otra _____
- g. No aplica _____

16. SE ENCUENTRA SATISFECHO CON EL CARGO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?

- a. Muy satisfecho _____
- b. Satisfecho _____
- c. Insatisfecho _____
- d. Muy insatisfecho _____

17. ACTUALMENTE SU SALARIO SE ENCUENTRA ENTRE?

- a. Un salario mínimo _____
- b. Entre 650.000 a 800.000 _____
- c. Entre 800.000 a 1.000.000 _____
- d. Más de 1.000.000 _____

SECCIÓN V: INFORMACION PERSONAL
--

18. CUAL ERA SU EXPECTATIVA PRINCIPAL AL GRADUARSE?

- a. Conseguir un nuevo empleo _____
- b. Ascender en la empresa _____
- c. Independizarse _____
- d. Trabajar en el sector público _____
- e. Trabajar en sector privado _____

19. Se cumplieron satisfactoriamente sus expectativas?

Si _____ No _____

20. CUAL CREE USTED FUE LA RAZON POR LA CUAL NO SE CUMPLIERON SUS EXPECTATIVAS?

- a. Falta de experiencia
- b. Falta de conocimiento
- c. Otra _____

21. LA UNIVERSIDAD HA TENIDO COMUNICACIÓN CON USTED?

Si _____ No _____

22. SE MANTIENE ENTERADO DE LA SITUACION DE LA UNIVERSIDAD?

Si _____ No _____

23. HA SIDO INVITADO POR LA UNIVERSIDAD PARA DAR CHARLAS SOBRE SU EXPERIENCIA LABORAL?

Si _____ No _____

24. SI TUVIERA LA OPORTUNIDAD DE REALIZAR ESTAS CHARLAS LO HARIA?

Si _____ No _____

25. HA RECIBIDO ALGUNA INVITACION POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD?

Si _____ No _____

26. CREE USTED QUE LA UNIVERSIDAD ACTUALMENTE CUMPLE CON LA NECESIDADES DE LOS EGRESADOS EN EL AMBITO ACADEMICO?

Si _____ No _____

27. CREE USTED NECESARIO LA OFERTA DE NUEVAS CARRERAS UNIVERSITARIAS?

Si _____ No _____

GRACIAS POR SU TIEMPO