

---

Nivel de adquisición de competencias organizacionales de los cursos Gerencia estratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública de la Corporación Universitaria del Caribe –CECAR-

Yesica Patricia Ordosgoitia Machado

Lalis Bohórquez Anaya

Víctor Gabriel Sierra Romero

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR

Contaduría pública

Sincelejo– Sucre

2023

---

Nivel de adquisición de competencias organizacionales de los cursos Gerencia estratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública de la Corporación Universitaria del Caribe –CECAR–

Yesica Patricia Ordosgoitia Machado

Lalis Bohórquez Anaya

Víctor Gabriel Sierra Romero

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Contaduría Pública

Directora

María Claudia Pachaco Barros

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR

Contaduría pública

Sincelejo– Sucre

2023

### Tabla de contenidos

Resumen .....	7
Abstract.....	10
1. Problema de investigación .....	12
1.2 Formulación del problema.....	13
2. Justificación.....	14
3. Objetivos .....	15
3.1 Objetivo general .....	15
3.2 Objetivos específicos .....	15
4. Marco referencial.....	16
4.1 Antecedentes investigativos .....	16
4.2 Marco teórico.....	22
4.3 Marco conceptual.....	27
Reseña del programa de Contaduría pública.....	29
4.3.2 <i>Misión del programa</i> .....	29
4.3.3 <i>Visión del programa</i> .....	29
4.4 Marco legal.....	30
5. Metodología .....	32
5.1 Población.....	32
5.2 Muestra.....	33

---

5.3 Instrumento.....	33
5.4 Procedimiento.....	34
Discusión.....	51
Conclusiones.....	56
Recomendaciones.....	58
Referentes.....	59
Anexo.....	64
Anexo A.....	64
Anexo B.....	66
Anexo C.....	68
Anexo D.....	75

**Lista de figura**

Figura 1 Capacidad de identificación de teorías .....	32
Figura 2 Capacidad de contextualización de teorías.....	33
Figura 3 Identificar de las etapas del proceso administrativo... ..	34
Figura 4 Distingue elementos del proceso administrativo... ..	35
Figura 5 Capacidad de aplicación de etapas del proceso... ..	36
Figura 6 Asociación de las etapas del proceso administrativo... ..	37
Figura 7 Contextualización científica de las habilidades .....	38
Figura 8 Aplicación del método científico... ..	39
Figura 9 Capacidad de relacionar las habilidades estratégicas.....	40
Figura 10 Capacidad de uso de las habilidades estratégicas .....	41
Figura 11 Comprensión de las habilidades estratégicas .....	42
Figura 12 Capacidad de uso del pensamiento gerencial .....	43
Figura 13 Capacidad de uso del pensamiento gerencial .....	44

**Nota de Aceptación**

---

---

---

---

María Claudia Pacheco Barros



Director

Engler de Jesús Ariza Gracia



Evaluador 1

Eylen Patricia Arroyo Morales



Evaluador 2

Sincelejo, Sucre, 17 de abril del 2023

---

### **Dedicatoria**

Dedicamos éste trabajo principalmente a Dios por permitirnos llegar a hasta este punto, por guiarnos durante todo este proceso, también a nuestros padres por su apoyo incondicional durante todos estos 5, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo nos han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más.

---

### **Agradecimiento**

Queremos agradecer a Dios por ser el centro de nuestras vidas, nos ha dado la sabiduría y la perseverancia para lograr cada sueño que ha puesto en nuestro corazón, sin importar las adversidades que se presenten. A nuestra padres, porque con su esfuerzo y dedicación nos ayudaron a culminar nuestra carrera universitaria y nos brindaron el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible.



### Resumen

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general, determinar el nivel de adquisición de competencias organizacionales de los cursos Gerencia estratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública de la Corporación Universitaria del Caribe –CECAR-, desde donde se abordó la problemática entorno al desarrollo de competencias organizacionales en ambos cursos y su nivel de adquisición. Para tal fin, se usó un enfoque metodológico mixto, con un diseño no experimental y de campo, seleccionando una muestra no probabilística de treinta y siete (37) estudiantes, a los cuales se les aplicó la Rúbrica de evaluación de competencias organizacionales. Como resultados y conclusiones, el estudio obtuvo un nivel “Bueno”, de apropiación de la competencia organizacional, no obstante, oportunidades de mejoras en aspectos de contextualización y aplicación de los contenidos de los cursos en el propio entorno empresarial.

*Palabra clave:* Competencias organizacionales, resultados de aprendizaje, evaluación de competencias.

---

**Abstract**

The general objective of this research work was to determine the level of acquisition of organizational competencies in the courses Strategic Management and General Administration in the students of the Public Accounting program of the Corporación Universitaria del Caribe - CECAR-, from which the problem of the development of organizational competencies in both courses and their level of acquisition was approached. For this purpose, a mixed methodological approach was used, with a non-experimental and field design, selecting a non-probabilistic sample of thirty-seven (37) students, to whom the organizational competencies evaluation rubric was applied. As results and conclusions, the study obtained a "Good" level of appropriation of the organizational competency, however, there are opportunities for improvement in aspects of contextualization and application of the contents of the courses in the business environment.

*Key word:* Organizational competencies, learning outcomes, competency assessment.

## **Introducción**

La adquisición de competencias organizacionales específicas y aplicadas al ejercicio de la contaduría pública; es hoy, más que nunca, una necesidad progresiva en la formación y desempeño laboral del profesional contable. La ampliación de su perfil profesional y ocupacional, le exigen al contador público un cambio de rol basado en el desarrollo de nuevas habilidades que en conjunto lo hacen competente de acuerdo a los actuales estándares de desempeño laboral.

Por tanto, el presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general, determinar el nivel de adquisición de competencias organizacionales de los cursos Gerencia estratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública de la Corporación Universitaria del Caribe –CECAR-, referenciado sus competencias organizacionales y resultados de aprendizaje.

Para el logro de lo anterior, se optó por un enfoque mixto, no experimental y de campo que, permitió la recolección de datos a través de la Rúbrica de evaluación de competencias organizacionales. Al igual, se seleccionó una muestra no probabilística de estudiantes para indagar sus conocimientos, habilidades y actitudes frente a los resultados de aprendizaje asociados a las necesidades organizacionales y la gestión eficiente de las mismas.

En consecuencia, el presente proyecto de investigación se estructura de la siguiente forma: una revisión de la literatura académica referente a las competencias organizacionales en el escenario actual, los antecedentes acerca de estudios realizados por otras Instituciones de Educación Superior, una propuesta metodológica mixta y descriptiva para los fines expuestos por los objetivos, la obtención de resultados de campo y el tratamiento estadístico de la información recolectada, para alcanzar conclusiones y recomendaciones estratégicas.

Por último, el estudio realiza una aproximación al diseño de estrategias de fortalecimiento para el desarrollo de competencias organizacional, destacando la necesidad de integración entre el

NIVEL DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS  
ORGANIZACIONALE



---

currículo, las acciones de formación y las demandas laborales actuales del mercado, lo cual permite la alineación de los esfuerzos institucionales por dar respuesta efectiva al mercado laboral, a donde irán los egresados del programa.

## 1. Problema de investigación

La formación profesional representa, en suma, el desarrollo de competencias genéricas, específicas y transversales que tienen como propósito el desarrollo integral de las capacidades de un individuo competente desde el ser, el conocer y el saber hacer en el ejercicio de una profesión, de allí que se busque formar en este, una misión, visión, perfil profesional y ocupacional acordes con las demandas del mercado laboral y las necesidades o vectores de desarrollo actuales. (Valero et al, 2013).

En tal sentido, el desarrollo de competencias señala uno de los propósitos estratégicos centrales de la educación superior y conecta al egresado con las exigencias del mercado laboral en proporción a su nivel de formación y compromiso con su entorno productivo. En esta dirección, Cabrera et al, (2016). En el marco de este mismo propósito, las competencias específicas juegan el papel más relevante en la apuesta del individuo por el desarrollo de habilidades y capacidades propias de su profesión y las necesidades actuales o núcleo problemáticos de ese mismo entorno, apuntando a la adquisición de los saberes, las destrezas y los valores propios de la disciplina.

Ahora bien, estas competencias específicas aplican para todos los programas de educación superior, sin embargo, es la contaduría pública una de las disciplinas que más requiere de su desarrollo y fortalecimiento, pues, su carácter práctico y normativo exige al profesional en ciencias contables un manejo preciso de dichas funciones y tareas específicas, como bien lo destacan los lineamientos curriculares del programa de la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR-, al señalar competencias específicas relacionadas con aplicar procedimientos y técnicas, asegurar confiablemente la información, aplicar la regulación y normativa contable e integrar la información y asegurarla con el uso de herramientas tecnológicas. (Cecar 2015).

En este orden de ideas, las competencias organizacionales vienen a conformar uno de los componentes de formación más importantes en la profesionalización del contador público, pues le permite un conocimiento y practica integral de la organización potencializa su capacidad para tomar decisiones. Esto se concreta en los cursos de Administración general y Gerencia estratégica, los cuales apuntan hacia una visión integral de la organización y su dirección optimaen función de los meros y objetivos propuestos.

Lo anterior apunta a un contador público competente desde lo organizacional, lo cual cobra mayor relevancia si se tiene en cuenta su necesidad en el contexto organizacional actual. No obstante, los retos cambiantes de su entorno permiten que tareas y funciones se tornen más complejas, lo que índice al contador público a evidenciar fallas en sus actividades específicas como la toma de decisiones, la gestión estratégica y el desarrollo organizacional en general, entreotras.

Por esta razón, el presente estudio, determinar el nivel de adquisición de competencias organizacionales de los cursos Gerencia estratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública de la Corporación Universitaria del Caribe –CECAR-, como parte esencial de su proceso de profesionalización hacia los vectores problèmicos del mercado laboral. Por lo anterior, se formula el siguiente interrogante:

## **1.2 Formulación del problema**

¿Cuál es el Nivel de adquisición de competencias específicas en los estudiantes del programa de Contaduría pública de la Corporación Universitaria del Caribe –CECAR-?

## 2. Justificación

El desarrollo de competencias específicas en los programas de educación superior, representa el direccionamiento de los esfuerzos sociopedagógicos hacia la consolidación de un perfil profesional y ocupacional pertinente frente a los requerimientos del mercado laboral. El estudiante en su proceso de formación apunta en mayor medida al desarrollo de habilidades particulares de su disciplina que le representen la capacidad de ser competitivo y resolver problemas de su disciplina en el mercado. (Pinilla, 2010).

En este orden de ideas, la presente propuesta de investigación representa un aporte metodológico relevante, centrado en la elaboración, validación y aplicación de una matriz o rúbrica de valoración del desarrollo de las competencias específicas del programa de contaduría pública, evaluando su nivel de adquisición en los estudiantes y asignando escalas que faciliten su análisis pedagógico y disciplinar.

En el mismo sentido, el estudio propuesto representa un aporte práctico y social, al programa de contaduría pública y su gestión desde la Corporación Universitaria del Caribe, toda vez que, retroalimenta los esfuerzos administrativos y pedagógicos tendientes hacia la renovación de su Registro calificado y su Acreditación de alta calidad, representados en evidenciar un desarrollo idóneo de competencias específicas del programa y su repercusión en el egresado y su impacto laboral.

Por último, como egresados del programa de contaduría pública de la institución, es pertinente la reflexión y el estudio de la propia formación, como un aporte a la mejora continua del programa y el fortalecimiento interno y externo de su impacto y alcance en el mercado, como parte de la responsabilidad social que compete al profesional en ciencias contables frente a su entorno.

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo general**

Determinar el nivel de adquisición de competencias organizacionales de los cursos Gerencia estratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública de la Corporación Universitaria del Caribe –CECAR-

#### **3.2 Objetivos específicos**

Caracterizar las competencias organizacionales de los cursos de Gerencia estratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública.

Analizar el nivel de adquisición competencias organizacionales en los cursos de Gerencia estratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública.

Diseñar estrategias para el fortalecimiento de las competencias organizacionales en los cursos de Gerencia estratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública.



## 4. Marco referencial

### 4.1 Antecedentes investigativos

Los estudios acerca del desarrollo de competencias en la educación superior, constituyen en esencia la cuestión por el currículo y las estrategias para alcanzar los objetivos de aprendizaje, generales y específicos; tanto a nivel nacional como internacional, la preocupación por el saber conocer, saber hacer y saber ser, está en la base de la formación integral del individuo y su inminente inmersión en el mercado laboral. En consideración a lo anterior, se presenta los siguientes antecedentes:

#### 4.1.1 Antecedentes internacionales

Silva (2020), quien desarrollo la investigación titulada “Determinación y Desarrollo de Competencias para la Formación del Administrador” donde abordó la problemática ¿cuáles son las principales competencias que se desarrollan en la formación del administrador? De esta problemática el autor asumió como objetivo general, identificar las principales competencias exigidas por el mercado de trabajo a los graduados en administración, e identificar cómo las Instituciones de Enseñanza Superior (IES) contemplan y desarrollan estas competencias en el proceso de enseñanza y de aprendizaje.

Por otra parte, el autor utilizó una metodología dividida en tres fases: investigación bibliográfica y análisis de estudios empíricos previos, método DELPHI aplicado a los expertos de los consejos de administración y por fines aplicación de un cuestionario a los coordinadores de carrera de administración. En la tercera fase implementaron un cuestionario, en el cual recogieron datos con expertos miembros de los consejos de administración, y coordinadores de carrera de administración, en IES a largo de Brasil. Como conclusión llegaron a una

Comprensión de la existencia de 12 competencias básicas de los administradores, cuales no son valoradas igualmente por los consejeros y coordinadores de carrera, lo que significa que el proceso de formación de administradores, tiene brechas entre competencias comercializables y habilidades para entrenar profesionales, se sabe que los métodos de enseñanza se utilizan para procesos de formación, pero no son óptimos para producir habilidades necesarias en el mercado laboral.

#### ***4.1.2 Antecedentes nacionales***

Tarapues (2018), quien desarrollo el trabajo de investigación titulado “Caracterización de las competencias que ofrece el programa de contaduría pública de la universidad del valle para el ejercicio profesional del contador en el sector público colombiano” el cual abordó la problemática, ¿cuáles son las competencias que ofrece el programa académico de contaduría pública de la Universidad del Valle para el ejercicio profesional del contador en el sector públicocolombiana? De allí la necesidad del objetivo general de caracterizar las competencias que ofrece el programa de contaduría pública de la Universidad del Valle.

Para tal propósito, adoptaron una metodología de tipo deductivo, para obtener un marco de investigación ya formulado sobre competencias, ofrecida en el plan de estudios del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle del Cauca. Utilizado un diseño cualitativo basado en la recolección de datos, a través de un cuestionario, aplicado a los estudiantes de la jornada diurna y nocturna, que en el periodo 2018-1 que se encontraba cursando el semestre Octavo, Noveno, Decimo y Trabajo de Grado; docentes del ADA- ética, contabilidad y finanzas públicas; y directivos del programa académico de la Universidad del Valle.

Como resultado, se encuentra que las capacidades de saber-hacer, saber-ser y saber-estar, son trabajados a lo largo de la formación, y que la competencia de saber o conceptual tiene debilidades, porque tiene menos espacio para ser desarrollada. Por lo cual, se clasifican las capacidades en cuatro dimensiones, que permite describirlos de una manera más holística, ya que incluye conocimientos y valores, así como las habilidades que todo profesional debe poseer para desempeñar una función.

Ahora bien, González y Jiménez (2022) quienes desarrollaron el trabajo de investigación titulado “Estudio analítico de las competencias blandas requeridas al contador público en la actualidad: una mirada desde el perfil de la Uniagustiniana” donde abordaron la problemática, ¿cuáles son las principales competencias blandas que en la actualidad deberían adquirir los estudiantes de contaduría pública en la Uniagustiniana, de acuerdo con las visiones empresariales actuales? De allí la necesidad del objetivo general de caracterizar las competencias blandas que requieren los estudiantes del programa de formación profesional en contaduría pública de la Uniagustiniana.

Por lo cual, utilizaron una metodología cualitativa de tipo descriptiva, para identificar los factores que hace incidencia en los estudiantes de contaduría pública. Así mismo conocer cuáles son las competencias blandas, requeridas por los empresarios de hoy, y como los estudiantes, docentes y egresados de contabilidad, evidencia de que son participantes activos en la formación profesional de los contadores. Para tal propósito construyeron un cuestionario, aplicado a 10 docentes, 10 egresados, y 30 estudiantes de programa de contaduría.

Como resultado, identificaron las 8 habilidades blandas más importantes para desempeñarse profesionalmente como contador público. Los resultados de esta investigación determinaron que estas competencias, son efectivamente las que, mejor comprenden los empresarios y participantes en el proceso de formación. Se puede concluir que las habilidades blandas más relevantes para las categorías analizadas, demuestra que, por un lado, el proceso de formación está identificando las habilidades requeridas para el desempeño profesional y, por otro lado, está identificando lo que los empleadores están considerando actualmente de sus contadores y, además, son referentes de empleabilidad

Así mismo, Castro (2020) Quien desarrollo el trabajo de investigación titulado “Efectividad de las estrategias implementadas por el programa de formación, para el desarrollo y apropiación de habilidades blandas en estudiantes de contaduría pública, durante el segundo semestre del 2020 en la Corporación Universitaria Minuto de Dios Regional Tolima y Magdalena Medio” quien estableció, como objetivo general, determinar la efectividad de las estrategias aplicadas, reconocer las fortalezas y oportunidades de mejora, con el enfoque en la calidad de la formación entregada a los estudiantes.

Para la metodología, utilizaron el método de estudio de caso, donde estudiaron a los docentes y estudiantes del programa de contaduría pública de la universidad Uniminuto, basados en datos cualitativos, en cual realizaron una encuesta dirigida a 13 docentes y 118 estudiantes.

Obteniendo como resultado que el programa de contaduría pública, demuestra facilitación desarrollar habilidades blandas en diferentes materias, trabajo en equipo, juegos de roles y trabajos en su aula virtual y agréguelos a diferentes estrategias educativas implementadas por tutores, con importante apoyo formación integral para estudiantes. Sin embargo, el desconocimiento del tema específicamente pone barreras que evitan que el estudiante dimensione la importancia de participar y realizar cada tarea planteada, no reconoce el trasfondo del objetivo de los planteados en clase para su formación.

Tarapues (2018), quien desarrollo el trabajo de investigación titulado, “caracterización de las competencias que ofrece el programa de contaduría pública de la universidad del valle para el ejercicio profesional del contador en el sector público colombiano” donde abordó la problemática, ¿cuáles son las competencias que ofrece el programa de contaduría pública, para que sus profesionales, se puedan desempeñar profesionalmente en el sector público colombiano?

El objetivo general conocer las competencias que ofrece el programa de contaduría pública, en la Universidad del Valle en la Práctica Profesional.

Para tal propósito aptaron una metodología deductiva de tipo cualitativa, en la cual les realizaron encuestas a los docentes y estudiantes de 9 y 10 semestres de contaduría, en el que busca conocer sus percepciones respecto a las competencias del currículo del programa, específicamente sobre el campo del sector público.

Como resultado, se obtuvo que un gran parte de los encuestados considera que las asignaturas que ofrece el programa de contaduría pública no cuentan con los conocimientos necesarios para llevar a cabo el reconocimiento, medición e interpretación de los hechos y operaciones en el sector público. Por lo que se puede concluir que a pesar que la universidad nacional colombiana busca formar contadores capaces de dar soluciones que impacte el desarrollo del estado, este cuenta con limitaciones en cuanto al sector público, ya que las asignaturas que ofrece el programa nos son suficientes para alcanzar las competencias conceptuales en el sector público.

#### ***4.1.3 Antecedentes locales***

García et al (2021) quienes desarrollaron el trabajo de investigación titulado “Análisis de la pertinencia curricular del programa de Contaduría Pública de la Corporación Universitaria del Caribe –CECAR” donde plantearon, la problemática, ¿cuál es la pertinencia curricular del programa de Contaduría pública de la Corporación Universitaria del Caribe –CECAR? De allí la necesidad del objetivo general de analizar la pertinencia curricular del programa de Contaduría pública de la Corporación Universitaria del Caribe –CECAR- año 2020, a partir del desempeño de sus graduados en el mercado laboral.

Por otra parte, la investigación fue de enfoque cualitativo con un diseño no experimental, de tipo descriptivo, permitiendo la descripción de los elementos que componen el entorno, basado en un diagnóstico de variables y subvariables. Para la investigación fueron encuestados 126 graduados del 2017; 88 graduados del 2018, y 104 graduados del 2019, para un total de 318 graduados.

Como resultado, obtuvieron que para los egresados del programa de contaduría pública de CECAR, el currículo ofrecido, es positiva, su contenidos dan respuesta efectiva a las necesidades y demandas del mercado laboral, pero se encentras mejoras para aplicar como la proyección social del programa, su oferta diferenciada de educación continuada frente al segmento de egresado, el seguimiento al egresado en materia de impacto laboral y la actualización tecnológica de las herramientas digitales disponibles para la formación del estudiante.

Pontes (2019), quien desarrollo el trabajo de investigación titulado “Competencias genéricas adquiridas por los estudiantes de pregrado de la Facultad de Ciencias Económicas en la Universidad Nacional de Colombia” el cual aborto la problemática sobre ¿cuáles son las competencias que debe adquirir los estudias de pregrado de la facultad de ciencias económicas de la universidad Nacional? De allí la necesidad de acuerdo al objetivo general de determinar las competencias generales adquiridas por los estudiantes de pregrado.

Por otra parte, utilizaron una metodología de enfoque cualitativo de carácter descriptivo.

En el cual se aplicó instrumento de medición de competencias genéricas, las siguientes 5 competencias genéricas: “Liderazgo y Gerencia”, “Resolución de problemas y Toma de decisiones”, “Habilidades de comunicación”, “Gestión del tiempo” y “Dominio personal”. Por medios test y encuestas, estandarizados que evalúen la competencia genérica, los test y encuestas las cuales fueron aplicados a 329 estudiantes.

Por lo tanto, los resultados de este estudio proporcionan un diagnóstico Competencias generales adquiridas por los estudiantes de pregrado, y corresponde a la capacidad de ser valorado en mercado de trabajo actual. Para ello, este estudio se dirigió a una universidad colombiana y sus estudiantes, específicas, a los estudiantes de la Facultad de Ciencias Economía en él se obtuvo que la mayoría de los estudiantes cumple con las capacidades requeridas ya que se obtuvo como resultado que la mayoría sacaba calificaciones altas y muy altas en las 5 competencias estudiadas.

#### **4.2 Marco teórico**

Las aproximaciones teóricas hacia las competencias y su desarrollo, pasan por el modelo mismo de formación actual y las demandas del entorno laboral y social acerca del individuo y su preparación desde el saber conocer, saber hacer y saber ser en contexto. Así mismo, el desarrollo de competencias específicas como las organizacionales, se constituyen como elementos transversales que permiten al contador público, una visión global e integrada de las organizaciones y su entorno.

##### *De las competencias, definición y estructura*

El concepto a competencia está ligado a la capacidad efectiva que tiene una persona para llevar a cabo una actividad exitosamente, estando estas plenamente identificadas, mientras que la competencia profesional, es un conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos teóricos y prácticos que poseen los profesionales. El ser humano tiene diferentes habilidades y capacidades que son de gran importancia por lo que se podrían evaluar las competencias a través de indicadores que señalan los pasos alcanzados por las personas en sus distintos ambientes, escolares o laborales, a lo largo de la vida. (Rodríguez 2007).

Al respecto, uno de los autores de gran envergadura en el tema es Balmes (2014), quien se aproxima a describir y concebir relevantemente la relación del capital humano que requieren las empresas y la educación brindada en las instituciones de educación superior respecto a diferentes oficios profesionales, dando así respuestas concretas a los problemas que desde años se han evidenciado en la educación.

Por otro lado, Tobón (2006) afirma que la habilidad es un proceso complejo realizado por objetos con el fin de resolver problemas o realizar actividades en un contexto dado, lo que contribuye a la construcción y transformación de la realidad. Por ello, integran el saber (implica motivación personal, iniciativa y trabajo colaborativo, con otros), el saber (incluye observación, comprensión, análisis e interpretación), y el saber ser (implícitamente en términos de desempeño, enfoque y estrategia) considerando los requisitos y necesidades ambientales Individualismo y procesos inciertos con independencia intelectual, conciencia crítica y espíritu de desafío a la asunción de consecuencias de las acciones y la búsqueda del bienestar humano.

También, Pinilla (2014), considera tres áreas: la misma ciencia de la conciencia (habilidades intelectuales) (combinando la mente y las partes mentales) y la eficiencia (valor y posición). Áreas aisladas con la hegemonía: conocimiento a través de habilidades para recordar ideas, materiales, conceptos, fenómenos, reconocimiento y síntomas; Comprender la capacidad de mejorar los objetivos, el conocimiento y los subtítulos para recibir mensajes, traducciones e interpretaciones y aplicarlos a nuevas posiciones y resolver problemas y analizarlos dividiendo documentos en componentes y determinando la relación razonable entre estas partes y su comprensión de la lógica de la Organización o la capacidad de identificar los elementos y los hechos para establecer; Las evaluaciones se relacionan con las evaluaciones de ideas, negocios y soluciones, según un propósito particular.

*De las competencias en educación superior, genéricas, específicas y misionales.*

Gonzales y Gonzales, (2008) explica que las competencias constituyen un fundamento importante en el desarrollo de cualquier actividad humana, donde se debe contar con habilidades



y conocimientos específicos para que se logre el buen desempeño en las diferentes dimensiones y ámbitos que implica la vida del ser humano en cualquier contexto, puesto que el desarrollo del ser humano abarca varias dimensiones que le permiten desenvolverse en todo el campo, pero formando un ser integrado.

Del mismo modo, los estudiantes que ingresa a la universidad pueden aprender el significado de la responsabilidad como valor moral y actuar en consecuencia; Sin embargo, la responsabilidad como valor ético no se expresa en el desempeño profesional de los contadores de la misma forma que en la medicina o los docentes, por lo que la formación de la responsabilidad profesional en un contexto universitario debe estar siempre asociada a la formación de determinadas competencias (CECAR, 2015).

Asimismo, la creatividad, la competencia investigadora, los valores y las habilidades de comunicación oral y escrita como competencias generales que son útiles a los estudiantes universitarios sólo en la medida en que se relacionen con el desempeño profesional (CECAR, 2020).

*Las competencias generales y específicas del contador público según la Organización de las Naciones Unidas FAO*

Todas las organizaciones deben cumplir con la norma estipuladas desde el 1 de enero de 2006 (Suarez, 2012), dice que la norma específica, la capacitación profesional continua y obligatoria para todos los contadores profesionales. Deja en claro que no basta con ser un buen profesional, no basta con dominar lo que aprendes en la universidad, porque si el mundo cambia, los profesionales contables también deben cambiar. Asimismo, recomienda que los organismos miembros de la IFAC brinden a los contadores profesionales oportunidades y recursos para desempeñar esta función. Este estándar suministra los requisitos de ingreso para entrar a un proyecto de formación contable

Su objetivo es que los estudiantes se capaciten para existir contadores profesionales con conocimiento globales y posibilidades viables de competir con éxito (Suarez, 2012) el 1 de enero 2005 Contrariamente a lo establecido en las declaraciones de IFAC y las mejores prácticas

internacionales generalmente aceptadas, a las personas que realizan actividades de contabilidad y auditoría en Colombia no están obligadas a recibir capacitación especializada. Esta debilidad pone de relieve las deficiencias del sistema de educación y formación profesional del país.

*Evaluación de competencias específicas en contaduría pública CECAR.*

Ruiz (2007) afirma que toda formación incluye la evaluación del yo, del otro, del entorno, de la naturaleza e incluso de su relación espiritual. Se asume que estos aspectos reconocidos son una tendencia a fortalecer la personalidad, a ser responsables, éticos, críticos, participativos, creativos, solidarios y capaces de percibir e interactuar con el entorno para construir su propia identidad cultural (p. 11).; En el mismo sentido, menciona los aspectos a considerar en el análisis de la formación de ideología integrada, epistemología, funciones básicas, métodos, formación docente, formación, expansión, vinculación y difusión.

Por otro lado, la evaluación es considerada en la institución como un proceso progresivo y en constante dinámica, el cual permite darle valor a cada desempeño a través del periodo formativo a través de distintas formas de evaluación como la autoevaluación (la hace el propio estudiante), coevaluación (se realizan entre pares) y heteroevaluación (realizada por el docente), buscando siempre alcanzar estándares de calidad que permitan un aprendizaje profundo y enriquecedor, de acuerdo con las elecciones realizadas por docentes y estudiantes dedicados a la investigación formativa o científica (CECAR, 2015).

*Los resultados de aprendizaje*

Por su parte, los resultados de aprendizaje, se centran en el estudiante, por ello, su desarrollo y evaluación debe propiciar un proceso de diseño y planeación coherente entre los contenidos, las estrategias didácticas y evaluativas, las metodologías de evaluación y los resultados que se espera logren los estudiantes, a partir del desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes en el marco de cada curso y temática.

En este sentido, los resultados de aprendizaje son una referencia para valorar la calidad del proceso educativo, y también ponen a disposición de los empleadores y de la sociedad en general, un enunciado explícito de las capacidades con que egresan los estudiantes. Asimismo, promueve que los responsables académicos evalúen y cualifiquen sus procesos de gestión curricular y tengan un sistema interno de aseguramiento de la calidad que contribuya a la mejora permanente de los procesos. (Ministra de educación Nacional, 2021).

Por lo cual, los resultados de aprendizaje deben ser descritos claramente para que sean comprensibles por los estudiantes, profesores, comunidad universitaria, empleados y sociedad en general. Ya que, los resultado de aprendizaje hacen posible el desarrollo explícito, donde el estudiante tiene que pasar por el proceso de su formación, posibilitado por diferentes acciones implementas por las instituciones, las cuales funciona para que tener un proceso adecuado a las necesidades de formación, y así pueden evaluar en momentos críticos, para determinar el desempeño del estudiante (Ministra de educación Nacional, 2021).

Por lo tanto, los resultados del aprendizaje, en términos de habilidad, se puede ver desde visión general de la formación que conforma el programa, estas habilidades de puede reflejar en la capacidad de usar los conocimientos, habilidades y capacidades personales, circunstancias sociales, profesionales y metodológicas trabajo o estudio y desarrollo profesional y personal. Las habilidades son innatas en el individuo y las desarrolla a través de sus propias habilidades a lo largo de la práctica y el aprendizaje profesional. Por lo cual, los académicos han dejado claro que no solo se les valora durante el proceso de formación, sino una vez los graduados se incorporan a la vida profesional y laboral. (Ministra de educación Nacional, 2021)

#### **4.3 Marco conceptual**

*Competencia.* Capacidad compuesta de tres dimensiones básicas, saber conocer, saber hacer y saber ser, que permite al individuo hacer explícito un saber hacer en contexto bajo un marco axiológico pertinente (López, 2016).

*Competencias específicas.* Son todas las habilidades, conocimientos, valores e ideas necesarias para desempeñar adecuadamente una tarea o puesto de trabajo. Permitiendo desarrollar actividades concretas de su profesión, relacionadas con el conocimiento especializado y técnico, siendo estas necesarias para conseguir la máxima eficiencia en las diferentes áreas de desempeño (Charria et al, 2013).

*Competencias organizacionales.* Es el reflejo de la idoneidad para realizar una tarea específica o desempeñar de manera exitosa una labor en el lugar de trabajo, son a su vez las construcciones de relaciones interpersonales y auto-aprendizaje continuo, estas denotan situaciones y experiencias vividas, es por ello, que es claro, que no todas las personas son exitosas para cualquier cargo, y en este sentido se hace necesario reevaluar el contexto y las competencias individuales (Bustamante y Mazo, 2016).

*Evaluación por competencias.* Es un proceso de recogida de evidencias a través de actividades de aprendizaje y de formulación de valoraciones sobre la medida y la naturaleza del progreso del estudiante, según unos resultados de aprendizaje esperados (Valverde et al, 2012).

*Saber conocer.* Un adjetivo sustantivado o un pronombre personal, como cuando se dice conozco los países del cono sur, conozco la complejidad del pensamiento de Wittgenstein o bien a ella aún no la conozco bien. Conocer significa, en su sentido débil, haber tenido aprehensiones inmediatas del objeto y asociadas a ciertas creencias referidas al mismo. Para conocer, en un sentido más fuerte, supone formarse un 'cuadro' general de cómo es el objeto y no sólo de cómo se muestra en apariencia. Es la diferencia que suele hacerse entre el ser o la esencia y la simple apariencia o presencia. Conocer es, en definitiva, tener la capacidad de integrar en una unidad toda experiencia y todo saber parcial de un objeto, sin importar lo diversos que éstos sean. "Conocer implica saber responder intelectualmente y tener una presunción favorable, aunque no una certeza, de saber actuar, saber tratarlo adecuadamente (Belykh, 2018).

*Saber hacer.* Es la capacidad que tiene para resolver problemas, los problemas de orden

práctico demandan soluciones prácticas; por lo tanto, un problema que es resultado de las relaciones dialógicas y plurales entre los sujetos o que es motivo de los conflictos sociales, exige soluciones que demuestren un producto concreto, tangible y satisfactorio para las partes en conflicto. En estos casos, las soluciones no pueden ser abstractas ni solamente explicativas, no pueden ser elaboraciones conceptuales y teóricas, han de ser soluciones fácticas. Para saber hacer, es imprescindible saber y conocer, es decir, la tercera función intelectual importante en los procesos de aplicación de conocimiento es el dominio de procesos para la concreción de elaboraciones teóricas y abstractas. Saber hacer es la demostración de congruencia entre lo que se dice que se sabe y lo que se hace (Belykh, 2018).

*Saber ser.* Siendo este, la suma de las características individuales, los rasgos y las actitudes de personalidad que tienen que ver, por ejemplo, con la autoimagen y la visión que tenemos de los demás y con la voluntad de entablar una interacción social con otras personas. Al establecer esta definición bastante amplia de la competencia saber ser, el Marco de referencia no va más allá de un esfuerzo por enlistar algunos rasgos de personalidad involucrados en los procesos de enseñanza-aprendizaje (Belykh, 2018).

#### ***4.3.1 Reseña del programa de Contaduría pública***

El Programa de Contaduría Pública es una oferta académica de la Corporación Universitaria del Caribe - CECAR, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. En el año 1987, CECAR ofrece a la región el programa de Tecnología en Contabilidad y Presupuesto, el cual sirvió de punto de partida para ofrecer a partir del año 1991, el Programa de Contaduría Pública ciclo profesional, que entró como programa académico oficial de CECAR a través del Acuerdo 05 de Junta Directiva del 26 de Julio de 1991 (CECAR, 1991).

#### ***4.32 Misión del programa.***

El programa propende por la formación integral de Contadores Públicos gerenciales, con sentido ético y responsabilidad social, contribuyendo desde la gestión contable y financiera al desarrollo sostenible y generación de valor en las organizaciones de la Región Caribe Colombiana,

el país y el mundo, a partir de la docencia, la investigación y la extensión.

#### ***4.3.3 Visión del programa.***

En el año 2023 el Programa de Contaduría Pública contará con acreditación de alta calidad. Ser reconocido como un programa de alta calidad, comprometido con la formación integral de Contadores Públicos con responsabilidad social y visión global, capaces de contribuir desde la gestión contable y financiera en la generación de valor de las organizaciones públicas y privadas, a nivel regional, nacional e internacional.

#### **Competencias**

1. Formar contadores Públicos con criterio profesional y valores éticos que garanticen el interés general de la sociedad.
2. Aplica procedimientos y técnicas para el registro y presentación de las transacciones económicas conforme a los estándares Internacionales de Información Financiera.
3. Planifica la administración de recursos humanos y financieros para la toma de decisiones en una organización.
4. Asegura la transparencia, la utilidad y la confiabilidad de la información para generar confianza pública en los usuarios de la misma.
5. Comprende el contexto social, empresarial, legal, económico, político e institucional en el que se inscribe el ejercicio de la profesión contable.
6. Aplica los sistemas de regulación, normalización y armonización de un ente económico para la definición de políticas económicas y sociales en una organización.
7. Utiliza sistemas de información integrados que le permitan la búsqueda, el análisis y la divulgación de informes a través de medios electrónicos.
8. Resuelve problemas, toma decisiones y ejercita su buen juicio profesional en situaciones organizacionales complejas (Cecar, 1991).

#### 4.4 Marco legal

**Ley 30 de diciembre 28 de 1992:** por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.

**Resolución 3459 de diciembre 30 de 2003:** Por la cual se definen las características específicas de calidad para los programas de formación profesional de pregrado en Contaduría Pública.

**Resolución 1036 de abril 22 de 2004:** Por la cual se definen las características específicas de calidad para los programas de pregrado y especialización en Educación.

**Decreto 1075 del 26 de mayo de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.

**Resolución 15224 de agosto 24 de 2020:** Por la cual se establecen los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de carácter institucional.

**El Decreto 230 de 2002:** Por medio del cual se valora el alcance y la obtención de logros, competencias y conocimientos por parte de los educandos.

**Decreto 1649 de 2021:** Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), instrumento que permitirá fortalecer la calidad y pertinencia de la educación y la formación del talento humano en el país y organizar las cualificaciones que obtienen las personas a través de procesos educativos, formativos y de aprendizajes a lo largo de la vida.

## 5. Metodología

El desarrollo de competencias resulta una capacidad que un individuo potencializa y concreta en un contexto con la efectividad esperada, por lo que su abordaje se realiza desde el paradigma interpretativo y el enfoque cualitativo. Es el individuo desde sus habilidades, interés y necesidades quien desarrolla dicha competencia en un contexto (Martínez, 2013).

No obstante, por su naturaleza, además, cuantitativa (en la representación gráfica de las frecuencias de los resultados obtenidos), y de acuerdo a Hernández et al (2003), como un enfoque que permite la interpretación cualicuantitativa del fenómeno estudiado, para así estimar el desarrollo de competencias organizacionales en los estudiantes del programa de contaduría.

Finalmente, el proyecto será de tipo estudio de caso y descriptivo, puesto que no se planea la intervención estratégica en el desarrollo de dicha competencia sino, mostrar metodológicamente el estado de la misma en la población objeto de estudio y sus factores asociados a tal estado de adquisición en una población puntual correspondiente a los cursos de Administración general y Gerencia estratégica del programa de Contaduría pública de CECAR.

### 5.1 Población

La presente investigación utilizó como población de estudio la totalidad de los estudiantes que cursan los cursos de Administración general y Gerencia estratégica del programa de contaduría pública matriculados en periodo 2022-2 en CECAR. Así, se tuvo para Administración general, veintisiete (27) y para Gerencia estratégica, veinticuatro (24) estudiantes, los mismos que conforman una población mixta comprendida en un rango de edades entre 18 y 21 años.



## 5.2 Muestra

En consecuencia, con el enfoque mixto, se seleccionó una muestra no probabilística, apartir de un muestreo no aleatorio, Castro (2003), donde el criterio de los investigadores fue determinante en la selección de los sujetos, de acuerdo al enfoque elegido por estudio y atendiendo los siguientes criterios de inclusión:

- Ser estudiante de los cursos Administración general y Gerencia estratégica periodo 2022-2.
- Manifiestar voluntad de participar en el presente proyecto.

De acuerdo a lo anterior, treinta y siete (37) estudiantes cumplieron los criterios de inclusión y dieron respuesta efectiva a la rúbrica aplicada en el aula de clases, distribuidos de la siguiente forma, Administración general (16) y Gerencia estratégica (21).

## 5.3 Instrumento

La presente investigación utilizará como instrumento de recolección de la información: Rúbrica de evaluación de competencias organizacionales. De esta forma se evaluaron las competencias específicas y los resultados de aprendizaje de los cursos, Administración General y Gerencia estratégica.

Así, se construyeron ocho (8) ítems derivados de los resultados de aprendizaje, los cuales se ajustaron a una escala de medición cualitativa y cuantitativa:

### Cuadro de escalas de valoración

Escala o nivel	Valoración	Conversión
<b>Nivel superior</b>	Se evidencia total manejo, conocimiento y actitud frente a los contenidos, usos y alcances.	<b>80% a 100%</b>
<b>Nivel bueno</b>	Se evidencia manejo, conocimiento y actitud frente a los contenidos, usos y alcances.	<b>60% a 80%</b>
<b>Nivel aceptable</b>	Se evidencia manejo deficiente, conocimiento y actitud frente al contenido, usos y alcances. Además, se evidencian aspectos por mejorar.	<b>40% a 60%</b>
<b>Nivel incompleto</b>	Se evidencia mal manejo, conocimiento y actitud frente al contenido, usos y alcances, se requiere un plan de mejora.	<b>20% a 40%</b>

### Validación de instrumento

El instrumento aplicado fue validado a partir de una prueba piloto realizada a 6 estudiantes, con el propósito de verificar la claridad de cada ítem y su diligenciamiento efectivo. Así mismo, se sometió a la validación por un experto (Magister en administración, Diana Álvarez Conteras), quien evaluó la congruencia, claridad y coherencia del cuestionario, por medio de una constancia de validación y una prueba de validez que concluyó con una condición de validez, aplicable.

#### 5.4 Procedimiento

Fase uno: Obtención de la base de datos de los participantes en los cursos de Administración general y Gerencia estratégica del programa de Contaduría pública año 2022-2, y caracterización de la misma de acuerdo a los criterios establecidos por los investigadores para la determinación de la muestra. Esta fase de gestión de datos permitió verificar el número de los mismos y su ubicación, así también seleccionar una muestra voluntaria de quienes querían participar en el estudio. Para ello, se contó con el apoyo de la coordinación del programa de contaduría pública y los docentes a cargo de las asignaturas.

*Fase dos:* selección de los ítems y estándares por categorías de competencias organizacionales. Una vez que se determinaron estos estándares se presentó el instrumento a 6 estudiantes (dos por cada asignatura) para verificar su claridad, al tiempo se estableció la congruencia entre el instrumento y los objetivos del proyecto de investigación por experto.

*Fase tres:* trabajo de campo y aplicación del cuestionario. Se dialoga con los estudiantes seleccionados, y una vez aceptaron su participación se indican instrucciones y se inicia el proceso de diligenciamiento del instrumento. En esta fase se debió hacer contacto con 61 estudiantes de los cuales solo aceptaron 37 de estos. Otros no fue posibles ubicarles en las aulas en el momento de la visita de aplicación.

*Fase cuatro:* en esta se realiza la sistematización y el análisis de la información obtenida con la aplicación del instrumento. Para ello se graficó la frecuencia porcentual correspondiente a cada aspecto evaluado, destacando las frecuencias de mayor valor para su posterior interpretación en un análisis de primer orden

## Resultados

Una vez valorado el desarrollo de competencias organizacionales en los estudiantes de los cursos Administración general y Gerencia estratégica del programa de contaduría pública de CECAR, por medio de la Rúbrica de evaluación de competencias organizacionales, de las cuales se destacan los resultados de aprendizaje propio de las competencias específicas del organizacional.

Por lo tanto, se busca como primer objetivo, Caracterizar las competencias organizacionales de los cursos de Gerencia estratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública, lo cual acercó el estudio a una etapa diagnóstica en función de su desarrollo en los estudiantes que cursan los cursos.

El segundo objetivo, analizar el nivel de adquisición competencia organizacionales en los cursos de Gerencia estratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública, dicho objetivo evalúa y mide bajo la escala de valoración cuantitativa y cualitativa, el desarrollo de las competencias organizacionales en los estudiantes.

El tercer objetivo, diseñar estrategias para el fortalecimiento de las competencias organizacionales en los cursos de Gerencia estratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública, donde el estudio propone estrategias a partir de los hallazgos analizados y las necesidades de desarrollo de competencias del contador público.

En síntesis, los resultados dieron cuenta del nivel de adquisición de su competencia organizacionales para los cursos de Gerencia estratégica y Administración general, lo que se traduce en su apropiación frente a las actividades académicas en proyección al campo laboral.

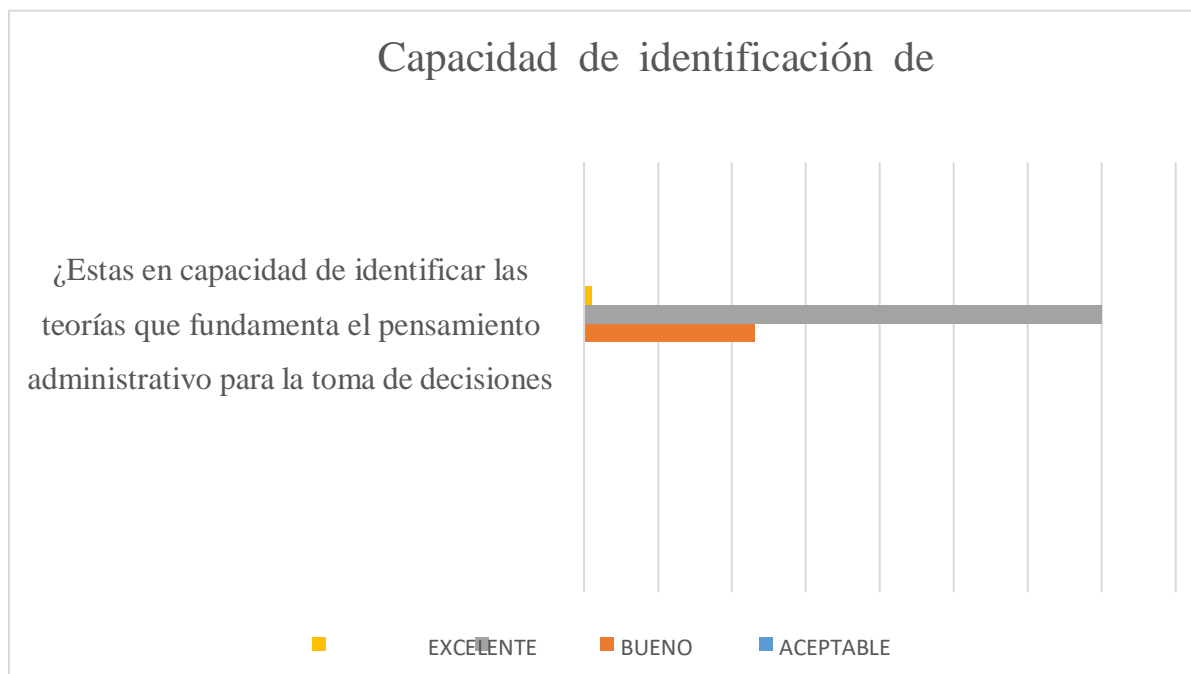
Por ello, se graficaron atendiendo a las categorías y en el orden general, a los objetivos planteados por el estudio.

### **Presentación del curso de Administración General**

Hoy en día, la administración es una de las áreas del conocimiento humano más compleja y llena de desafíos, por lo que el profesional que la utiliza como medio de vida puede trabajar en las más diversas organizaciones sociales y niveles jerárquicos o generar emprendimientos empresariales en función a las funciones administrativas, desde el nivel estratégico hasta el operativo. En este sentido, a partir de su interpretación científica, teórica e instrumental (técnica), se pretende alentar a los estudiantes a continuar en la profundización de su contenido y aplicación, con una perspectiva sistémica que provoque efectos de eficacia y eficiencia en la gestión de las organizaciones sociales y, particularmente, en el uso de instrumentos administrativos (Plan de asignatura administración general CECAR, 2021).

### Gráfico 1

#### Capacidad de identificación de teorías

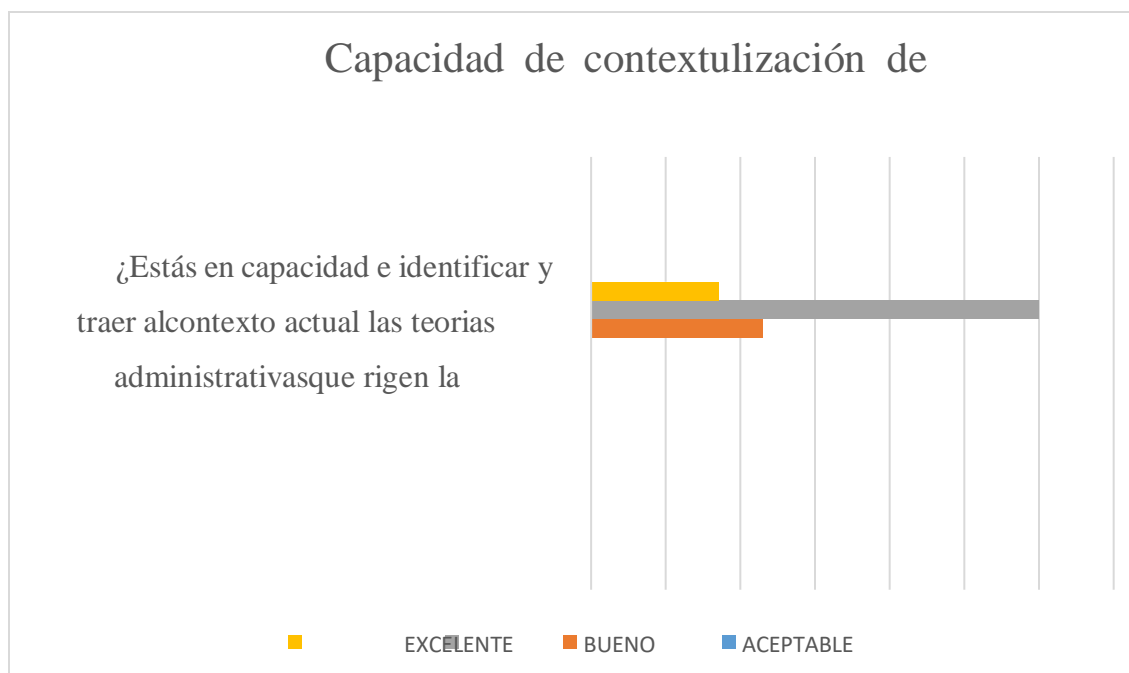


*Fuente: elaboración grupo investigador  
(2022)*

De acuerdo a la gráfica 1, Capacidad de identificación de teorías, los estudiantes miembros del curso Administración general, manifiestan estar en capacidad de identificar las teorías y fundamentos asociados al pensamiento administrativo para la toma de decisiones gerenciales, optando en un 70% por la categoría, Nivel bueno (60%-80%) de cumplimiento, el cual permite evidenciar manejo, conocimiento y actitud frente a los contenidos, usos y alcances.

## Gráfico 2

### Capacidad de contextualización de teorías

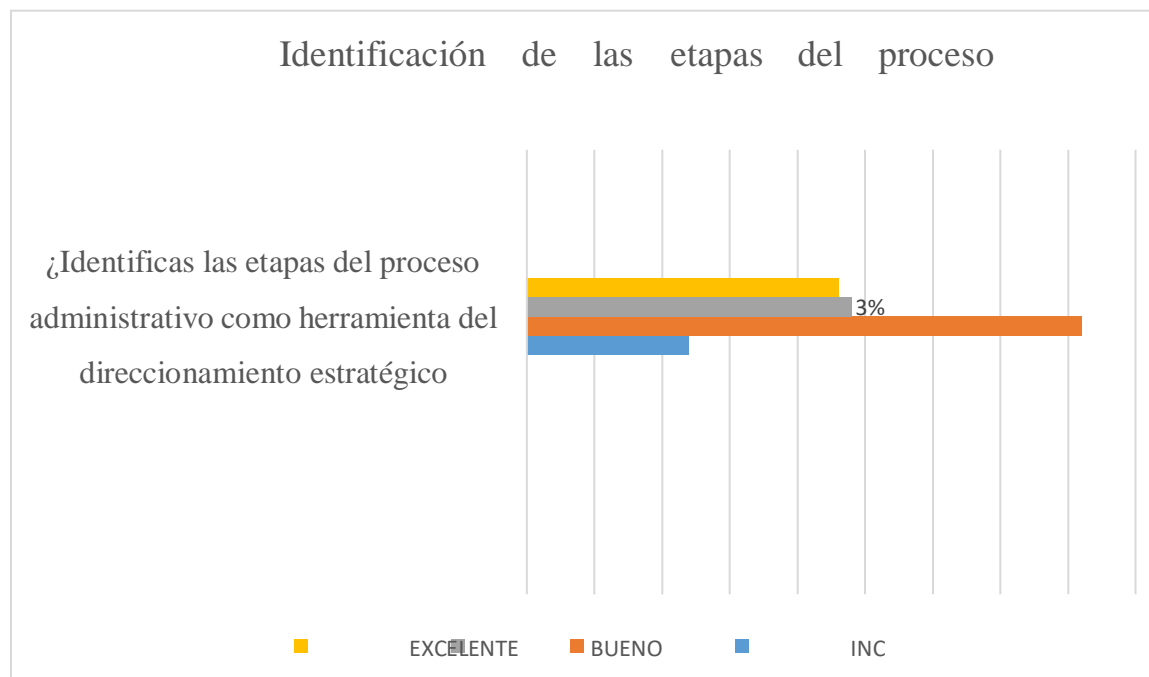


*Fuente: elaboración grupo investigador  
(2022)*

De acuerdo a la gráfica 2, Capacidad de contextualización de teorías, los estudiantes miembros del curso Administración general, manifiestan estar en capacidad de identificar y traer al contexto actual las teorías administrativas que rigen la administración de las empresas, optando en un 60% por la categoría, Nivel bueno (60%-80%) de cumplimiento, el cual permite evidenciar manejo, conocimiento y actitud frente a los contenidos, usos y alcances.

### Gráfico 3

*Identificar de las etapas del proceso administrativo*



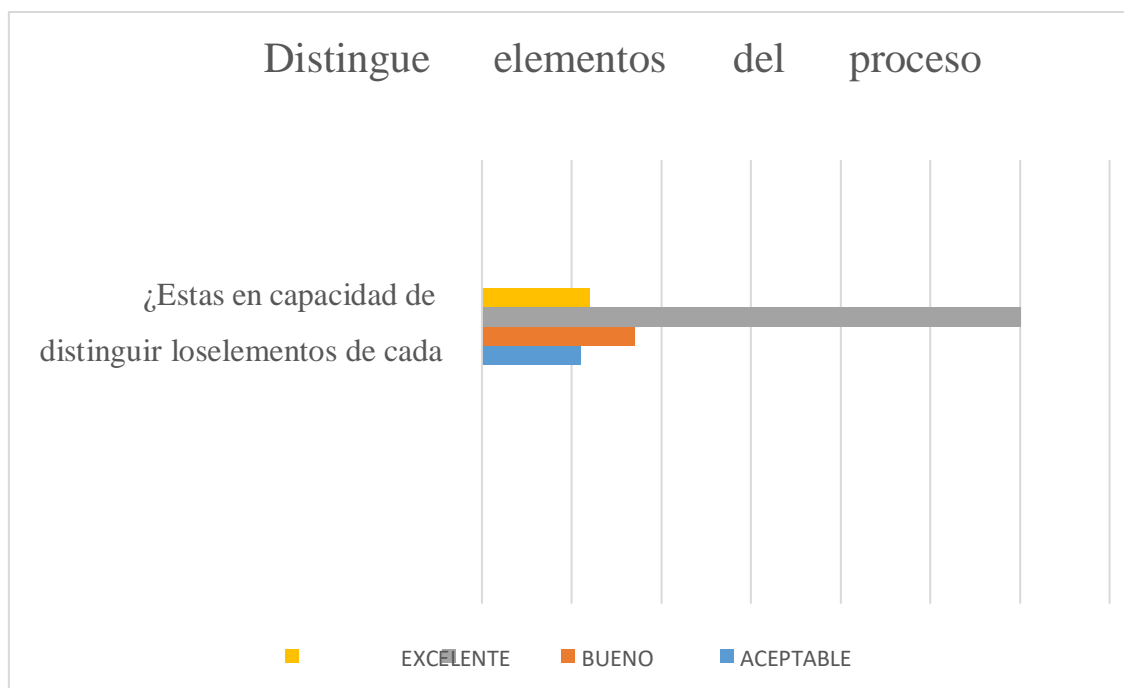
*Fuente: elaboración grupo investigador (2022)*

De acuerdo a la gráfica 3, identificar de las etapas del proceso administrativo, los estudiantes miembros del curso Administración general, manifiestan identificar las etapas del proceso administrativo como herramienta del direccionamiento estratégico organizacional, optando en un 41% por la categoría, Nivel aceptable (40%-60%) de cumplimiento. En dicho nivel se evidencia manejo deficiente, conocimiento y actitud frente al contenido, usos y alcances. Además, se evidencian aspectos por mejorar.



#### Gráfico 4

*Distingue elementos del proceso administrativo*

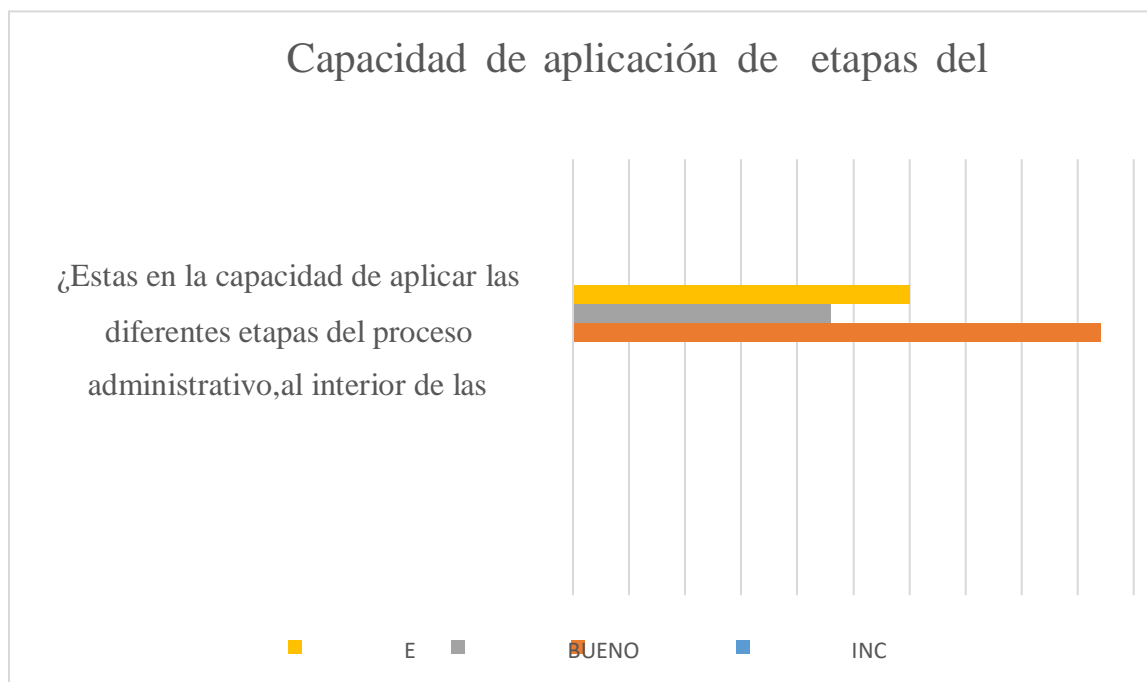


*Fuente: elaboración grupo investigador  
(2022)*

De acuerdo a la gráfica 4, Distingue elementos del proceso administrativo, los estudiantes miembros del curso Administración general, manifiestan estar en capacidad de distinguir los elementos de cada etapa del proceso administrativo y su utilidad, optando en un 60% por la categoría, Nivel Bueno (60%-80%) de cumplimiento, el cual permite evidenciar manejo, conocimiento y actitud frente a los contenidos, usos y alcances.

### Gráfico 5

#### Capacidad de aplicación de etapas del proceso



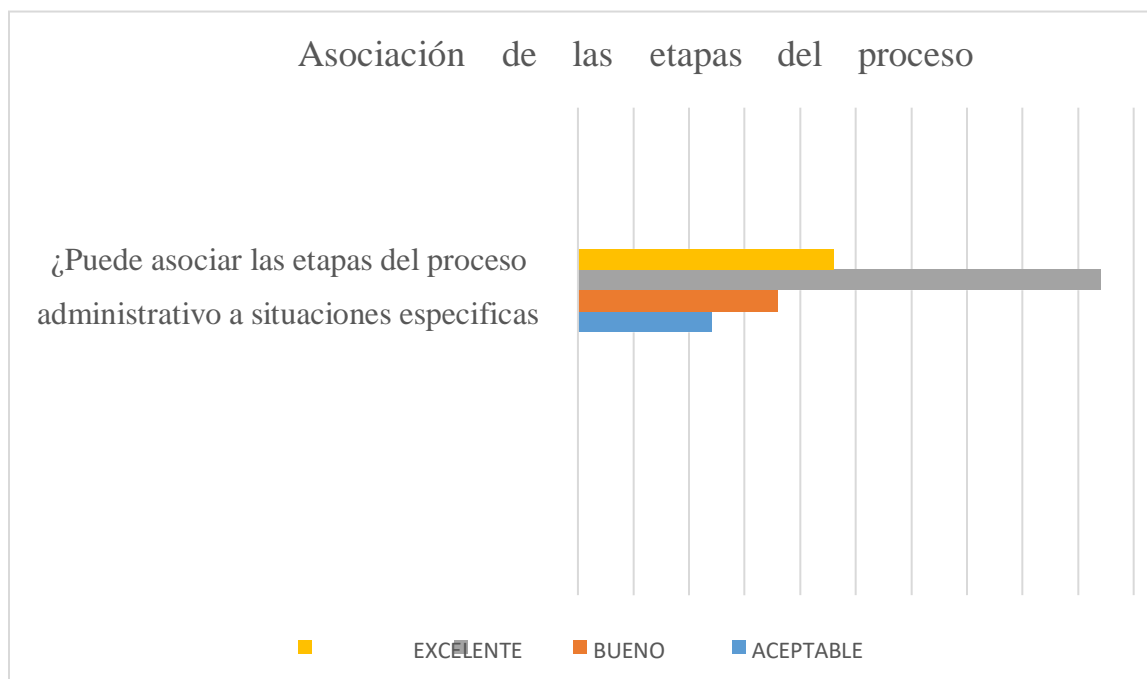
Fuente: elaboración grupo investigador

(2022)

De acuerdo a la gráfica 5, capacidad de aplicación de etapas del proceso, los estudiantes miembros del curso Administración general, manifiestan estar en la capacidad de aplicar las diferentes etapas del proceso administrativo, al interior de las organizaciones para hacer más eficientes, optando en un 47% por la categoría, Nivel aceptable (40%-60%) de cumplimiento, en dicho nivel se evidencia manejo deficiente, conocimiento y actitud frente al contenido, usos y alcances. Además, se evidencian aspectos por mejorar.

### Gráfico 6

#### Asociación de las etapas del proceso administrativo



Fuente: elaboración grupo investigador

(2022)

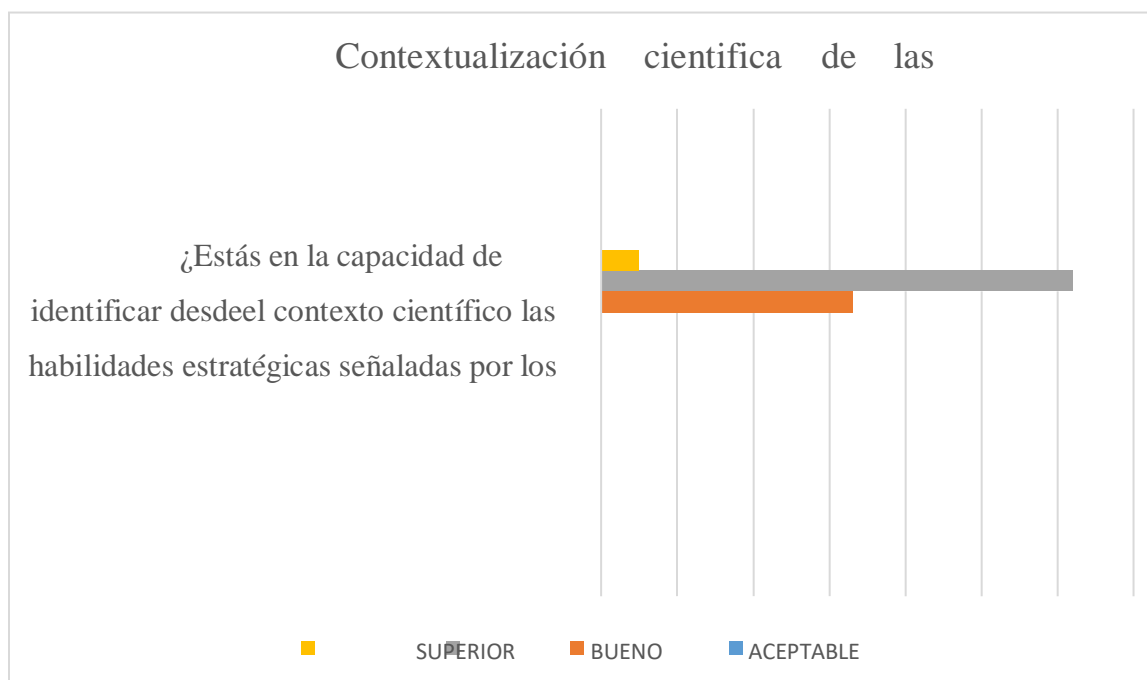
De acuerdo a la gráfica 5, asociación de las etapas del proceso administrativo, los estudiantes miembros del curso Administración general, manifiestan que puede asociar, optando en un 47% por la categoría, Nivel aceptable (40%-60%) de cumplimiento, dicho nivel se evidencia manejo deficiente, conocimiento y actitud frente al contenido, usos y alcances. Además, se evidencian aspectos por mejorar.

### Presentación del curso Gerencia estratégica

En este curso, el estudiante desarrollará el estudio académico sobre los diferentes enfoques estratégicos (Escuelas del Pensamiento Estratégico), como también la estructura y diseño de un plan estratégico, iniciando por el direccionamiento estratégico como primer elemento, luego implementado el diagnóstico estratégico, para así generar las opciones estratégicas más efectivas con el fin de que las organizaciones actuales respondan de manera competitiva a los cambios del entorno y el mercado donde participan, teniendo en cuenta las expectativas del cliente.

### Gráfico 1

#### Contextualización científica de las habilidades



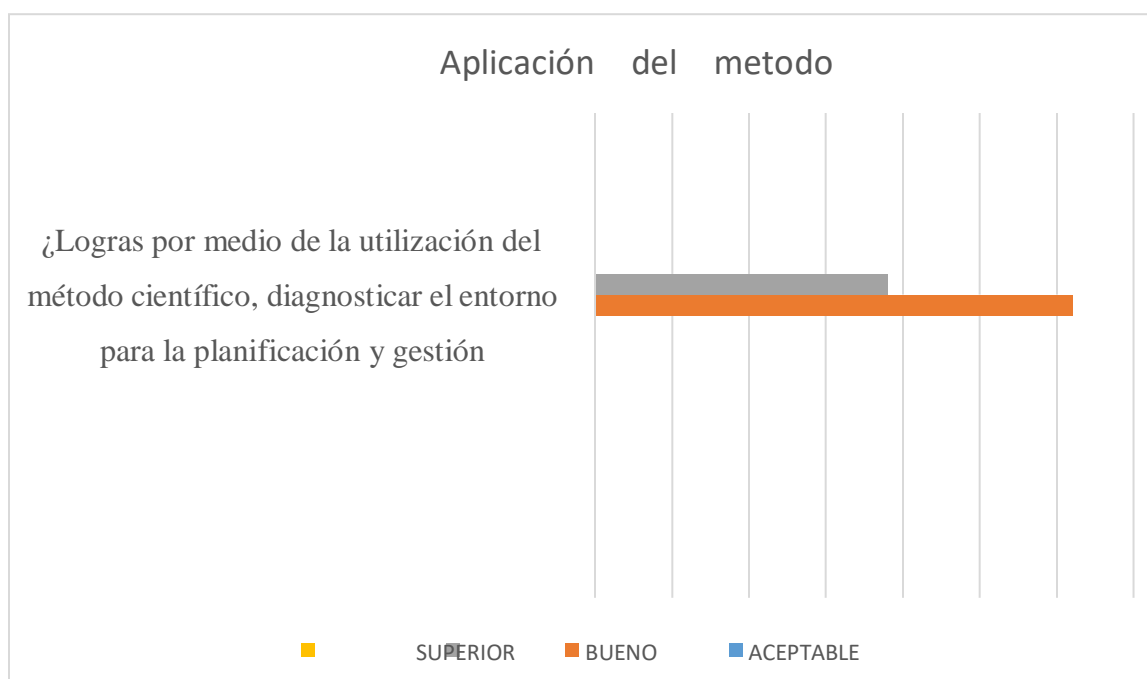
Fuente: elaboración grupo investigador (2022)

De acuerdo a la gráfica 1, Contextualización científica de las habilidades, los estudiantes miembros del curso gerencia estratégica, manifiestan estar en capacidad de identificar desde el

contexto científico las habilidades estratégicas señaladas por los contenidos del curso, optando en un 62% por la categoría, Nivel Bueno (60%-80%) de cumplimiento.

## Gráfico 2

### *Aplicación del método científico*

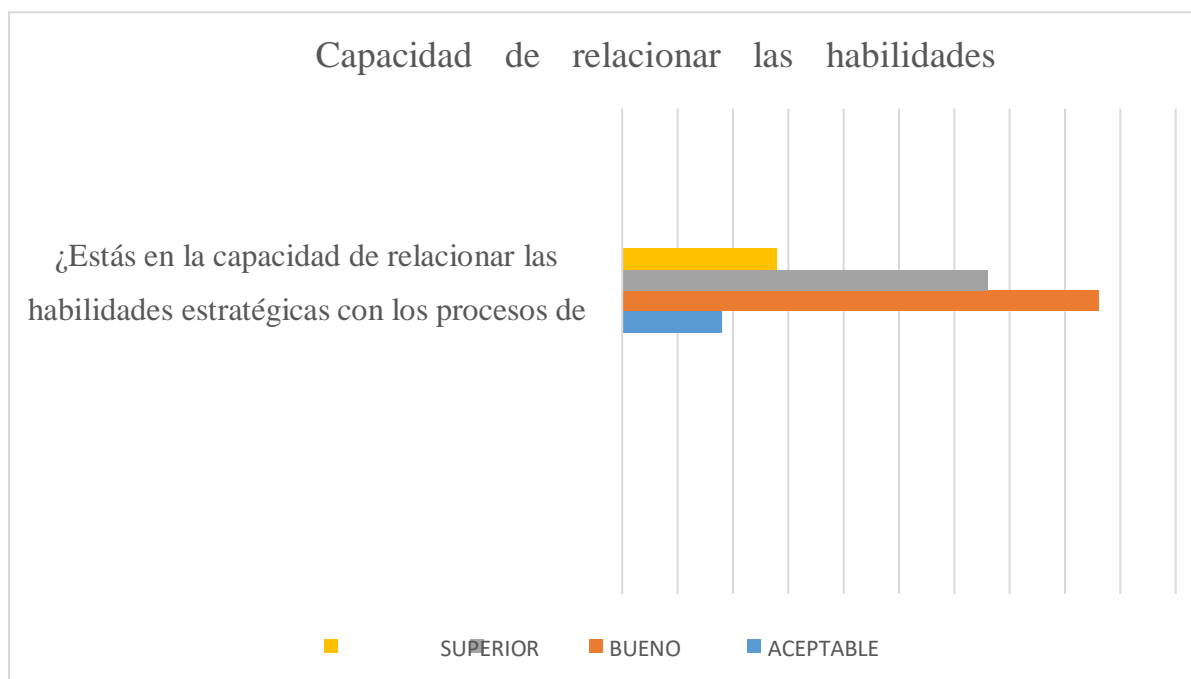


*Fuente: elaboración grupo investigador (2022)*

De acuerdo a la gráfica 2, Aplicación del método científico, los estudiantes miembros del curso gerencia estratégica, manifiestan poder lograr por medio de la utilización del método científico, diagnosticar el entorno para la planificación y gestión organizacional, optando en un 62% por la categoría, Nivel Bueno (60%-80%) de cumplimiento, el cual permite evidenciar manejo, conocimiento y actitud frente a los contenidos, usos y alcances.

### Gráfico 3

#### Capacidad de relacionar las habilidades estratégicas

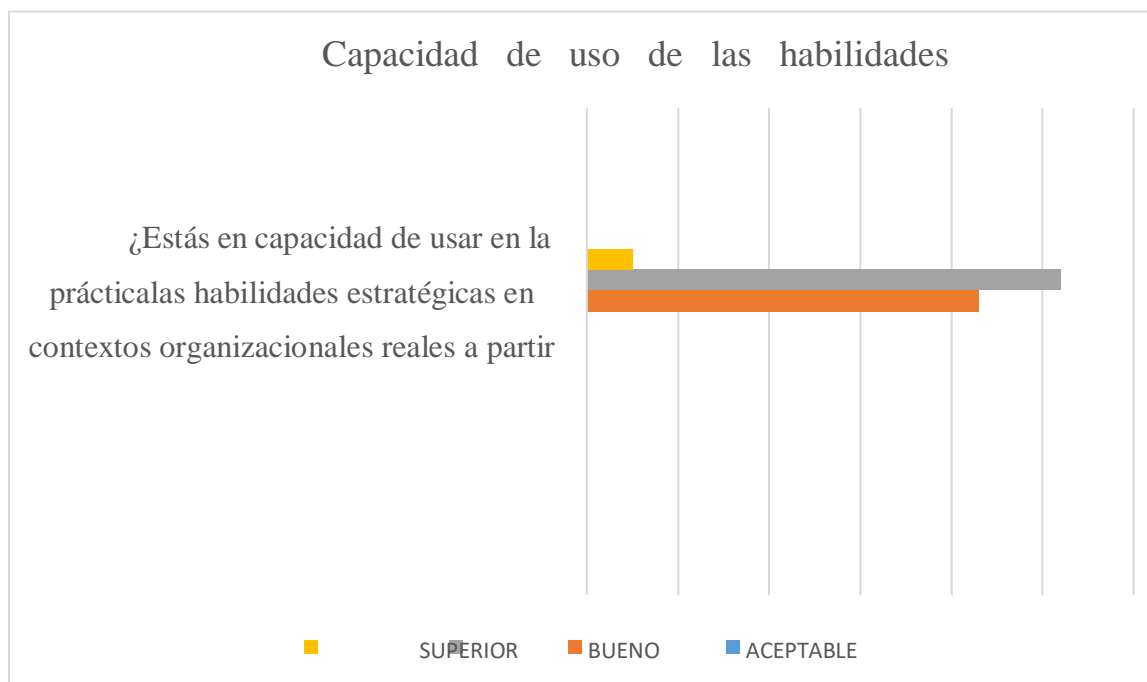


Fuente: elaboración grupo investigador (2022)

De acuerdo a la gráfica 3, Capacidad de relacionar las habilidades estratégicas, los estudiantes miembros del curso gerencia estratégica, manifiestan estar en la capacidad de relacionar las habilidades estratégicas con los procesos de planeación y la gestión organizacional, optando en un 43% por la categoría, Nivel Aceptable (40%-60%) de cumplimiento, en dicho nivel se evidencia manejo deficiente, conocimiento y actitud frente al contenido, usos y alcances. Además, se evidencian aspectos por mejorar.

**Gráfico 4**

*Capacidad de uso de las habilidades estratégicas*

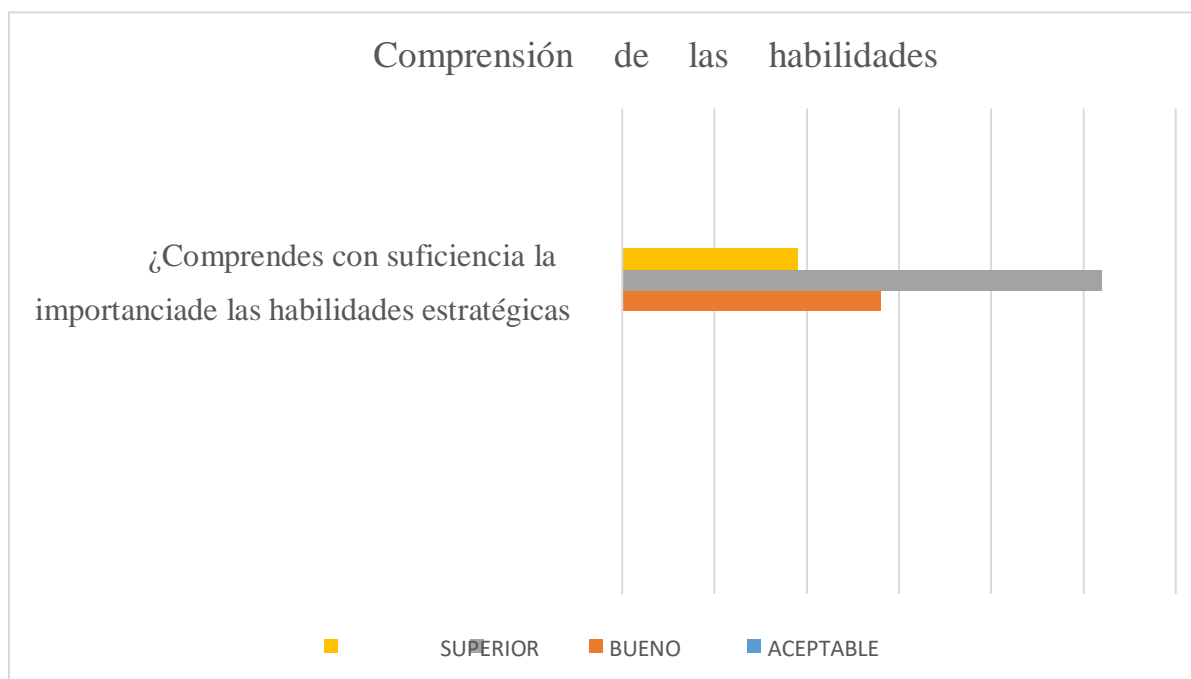


*Fuente: elaboración grupo investigador (2022)*

De acuerdo a la gráfica 4, Capacidad de uso de las habilidades estratégicas, los estudiantes miembros del curso gerencia estratégica, manifiestan estar en capacidad de usar en la práctica las habilidades estratégicas en contexto organizacional reales a partir de la identificación de problemas de gestión, optando en un 52% por la categoría, Nivel bueno, estado en la escala (40%-60%) de cumplimiento, el cual permite evidenciar manejo, conocimiento y actitud frente a los contenidos, usos y alcances.

### Gráfico 5

#### Comprensión de las habilidades estratégicas



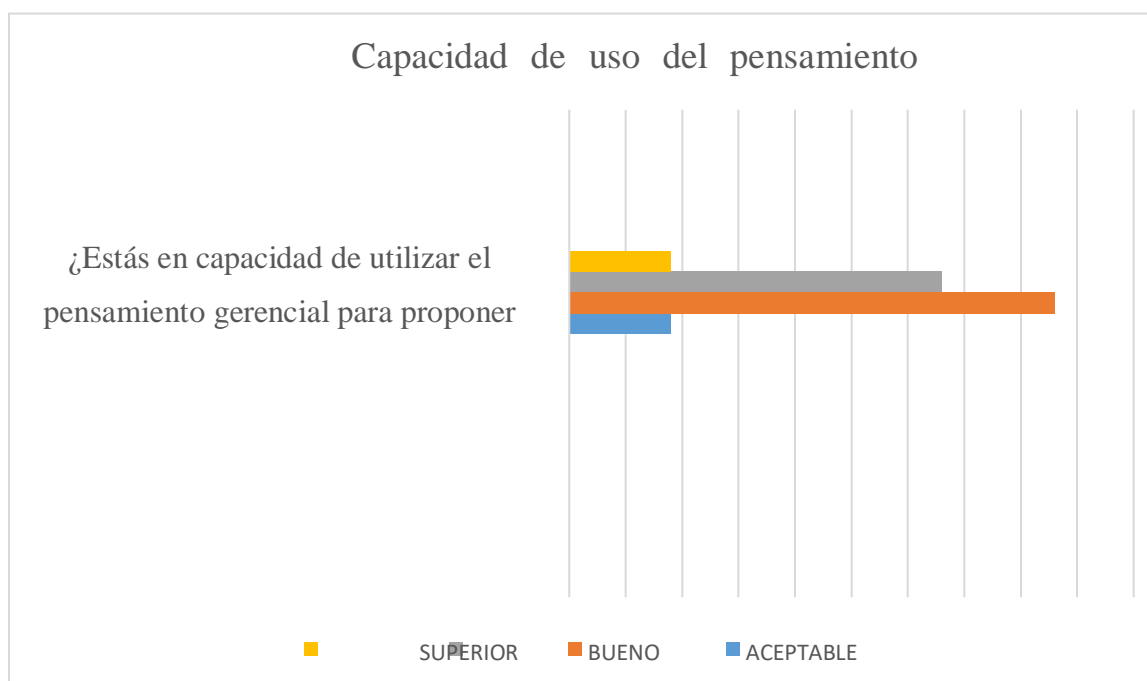
Fuente: elaboración grupo investigador (2022)

De acuerdo a la gráfica 5, Comprensión de las habilidades estratégicas, los estudiantes miembros del curso gerencia estratégica, manifiestan comprender con suficiencia la importancia de las habilidades estratégicas en la gestión de las organizaciones de tu entorno, optando en un 52% por la categoría, Nivel bueno, estado en la escala (40%-60%) de cumplimiento, el cual permite evidenciar manejo, conocimiento y actitud frente a los contenidos, usos y alcances.



### Gráfico 6

#### Capacidad de uso del pensamiento gerencial

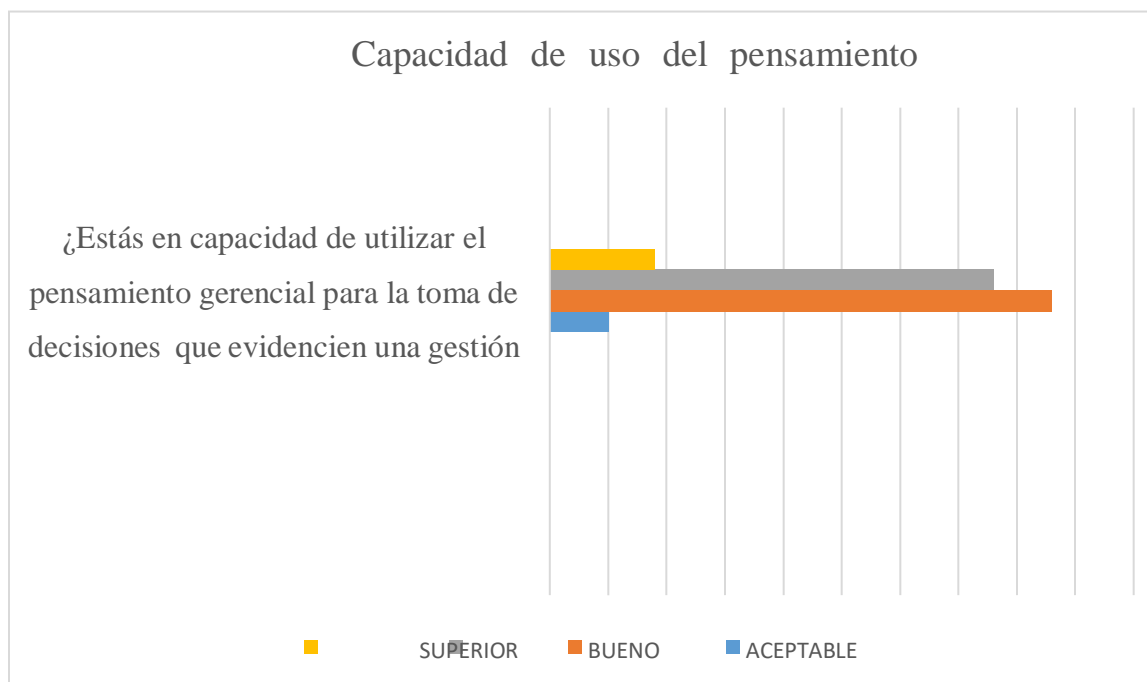


*Fuente: elaboración grupo investigador (2022)*

De acuerdo a la gráfica 6, Capacidad de uso del pensamiento gerencial, los estudiantes miembros del curso gerencia estratégica, manifiestan estar en capacidad de utilizar el pensamiento gerencial para proponer estrategias efectivas de gestión exitosa, optando en un 43% por la categoría, Nivel Aceptable, (40%-60%) de cumplimiento, en dicho nivel se evidencia manejo deficiente, conocimiento y actitud frente al contenido, usos y alcances. Además, se evidencian aspectos por mejorar.

**Gráfico 7**

*Capacidad de uso del pensamiento gerencial*



*Fuente: elaboración grupo investigador (2022)*

De acuerdo a la gráfica 7, Capacidad de uso del pensamiento gerencial, los estudiantes miembros del curso gerencia estratégica, manifiestan estar en capacidad de utilizar el pensamiento gerencial para la toma de decisiones que evidencia una gestión exitosa, optando en un 43% por la categoría, Nivel Aceptable, (40%-60%) de cumplimiento, en dicho nivel se evidencia manejo deficiente, conocimiento y actitud frente al contenido, usos y alcances. Además, se evidencian aspectos por mejorar.

### Discusión

La triangulación necesaria entre los hallazgos obtenidos tras el trabajo de campo con los estudiantes de los cursos Administración general y Gerencia estratégica, los postulados teóricos expuestos por el presente estudio y los análisis propios del grupo de investigación, conforman la discusión de resultados bajo la estructura constitutiva de la competencia organizacional y resultados de aprendizaje: Saber conocer, Saber hacer, Saber estar, como se expresa en los objetivos específicos del estudio, que sirvieron de pilares para la discusión. De acuerdo a ello, el primer objetivo, Caracterizar las competencias organizacionales de los cursos de Gerencia estratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública. El segundo objetivo, analizar el nivel de adquisición competencia organizacionales en los cursos de Gerencia estratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública. Y el tercer objetivo, diseñar estrategias para el fortalecimiento de las competencias organizacionales en los cursos de Gerencia estratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública.

Con este propósito el instrumento, Rúbrica de evaluación de competencias organizacionales, indagó acerca de las tres dimensiones y resultados de la competencia organizacional, en orden asimétrico para lograr la máxima veracidad por parte de los estudiantes, partiendo de los resultados de aprendizaje de cada competencia específica. No obstante, a continuación, se realiza los análisis por objetivo, mostrando las variantes o comportamiento de la competencia y su relación con dichos resultados de aprendizaje.

Primer objetivo, *Caracterizar las competencias organizacionales de los cursos de Gerenciaestratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública.*

Llevar un conjunto de saberes y habilidades a la estructura y dinámica de una competencia, es entender su naturaleza misma, utilidad y alcances en términos de impacto en un mercado o segmento social y su asimilación en el individuo. De allí, que el concepto a competencia está ligado a la capacidad efectiva que tiene una persona para llevar a cabo una actividad exitosamente,

estando estas plenamente identificadas, mientras que la competencia profesional, es un conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos teóricos y prácticos que poseen los profesionales (Rodríguez 2007) .

Por tanto, para el curso de Gerencia estratégica, la competencia enuncia que el estudiante, identifica las corrientes del pensamiento estratégico con el fin de relacionar su aplicabilidad en contextos empresariales de acuerdo al mercado actual, lo cual espera del mismo, la utilización de las habilidades estratégicas desde el contexto científico para el desarrollo de un proceso de planeación y gestión organizacional; esto lleva al individuo a la necesidad de saber conocer, saber hacer con el conocimiento y saber ser desde un conjunto de valores axiológicos de interacción en el mercado laboral.

En este orden de ideas, los participantes del curso Gerencia estratégica debe desarrollar la habilidad de identificar desde el contexto científico las habilidades estratégicas señaladas por los contenidos del curso, esto es, observación crítica de su entorno organizacional y el ejercicio de la etapa de dirección en función de las necesidades de la empresa en el mercado.

Así mismo, la competencia espera del estudiante que, por medio de la utilización del método científico, diagnostique su entorno para la planificación y gestión organizacional, esto es, asuma la observación crítica de su realidad organizacional, para ver los alcances y efectividad de las estrategias directivas y habilidades gerenciales de los responsables de su gestión. En otros términos, debe estar en la capacidad de relacionar las habilidades estratégicas con los procesos de planeación y la gestión organizacional, sin olvidar los factores ambientales.

En este sentido, el individuo (estudiante) logra comprender con suficiencia la importancia de las habilidades estratégicas en la gestión de las organizaciones de su propio entorno, destacando en la gerencia, más que un cargo, una responsabilidad, un rol y una oportunidad de intervenir en la organización, su desarrollo y en su entorno para mejorar los indicadores de calidad de vida de las comunidades.

Ahora bien, respecto a la competencia dirigida a que el estudiante del curso de Gerencia estratégica, elabora planes estratégicos con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales en las empresas del sector público y/o privado que contribuya al mejoramiento de la competitividad y desarrollo organizacional, remite el análisis a la capacidad de planear como etapa general del proceso administrativo, Zuin et al (2016), en dicha etapa se deben desarrollar habilidades prospectivas y organizativas esenciales para la gerencia estratégica.

Con base a lo anterior, el estudiante debe estar en capacidad de proponer estrategias efectivas utilizando un pensamiento gerencial a través de la toma de decisiones que evidencien una gestión exitosa, entrando en juego el análisis de datos, de variables micro y macroambientales y el comportamiento de indicadores de gestión en los entornos. Esto con el fin de proponer estrategias efectivas utilizando un pensamiento gerencial a través de la toma de decisiones que evidencien una gestión exitosa.

En cuanto al curso de Administración general, este se comprende desde tres competencias en el ámbito organizacional: el estudiante debe estar en capacidad de relacionar las diferentes actitudes asumidas por las personas en las organizaciones basadas en las diferentes teorías del desarrollo organizacional, esto es, el estudiante frente al bagaje teórico que corresponde a la epistemología de la administración. Por otra parte, la capacidad de evaluar el clima y la cultura organizacional mediante instrumentos de medición para desarrollar su capacidad crítica y analítica, enfrentando eficazmente la intervención en la mejora organizacional, lo cual se anuda con su capacidad de aplicar estrategias de la implantación del DO en las organizaciones, valorando la agenda del cambio organizacional, como estrategia fundamental para la construcción de ventajas competitivas.

En todo ello, los resultados giran en torno al desarrollo de habilidades superiores en el ámbito administrativo, que llaman al contador público en formación a una visión global y administrativa de la empresa y sus procesos. Casal (2011). En otros términos, conforme los mercados se hacen más competitivos y complejos, las competencias organizacionales del contador público adquieren mayor importancia, al punto de ser parte esencial de su perfil y competitividad en el mercado.

Segundo objetivo, *analizar el nivel de adquisición competencias organizacionales en los cursos de Gerencia estratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública.*

Ahora bien, la evaluación del desarrollo o adquisición de una competencia, implica su comprensión, como lo afirma Ruiz (2007), al afirmar que, toda formación incluye la evaluación del yo, del otro, del entorno, de la naturaleza e incluso de su relación espiritual, esto es, una visión integral del ser y su contexto organizacional. En este sentido, el presente estudio destaca los aspectos más relevantes productos de la evaluación de competencias organizacionales en los cursos de Administración general y Gerencia estratégicas.

Es así como se destaca, en el curso de Administración general, deficiencias claras en la identificación de las etapas del proceso administrativo, el desarrollo de esta capacidad es solo aceptable en los estudiantes, lo que marca el primer aspecto por mejorar. Junto a lo anterior, se evidencian deficiencias en la capacidad de aplicación de etapas del proceso administrativo, con un nivel de cumplimiento aceptable, se presenta como una oportunidad de mejora para el programa.

En consecuencia, de los aspectos por mejorar anteriores, se complementan con la deficiente capacidad de asociación de las etapas del proceso administrativo, derivado de la no identificación y utilización en las organizaciones, lo que limita sustancialmente el saber hacer del individuo respecto a su competencia organizacional.

Por su parte, en el curso de Gerencia estratégica, se destaca por mejorar la capacidad de relacionar las habilidades estratégicas, esto es, ponerlas en contexto como herramientas de interacción y resolución de problemas organizacionales; así mismo figuran por mejorar las capacidades de uso del pensamiento gerencial, congruente con falencias en la asociación y contextualización de estrategias y habilidades.

Finalmente, el curso muestra por mejorar en cuanto al desarrollo de competencias organizacionales, la capacidad de uso del pensamiento gerencial, pues, este como resultado de conocimientos, experiencias y cambio de actitudes frente a los hechos organizacionales, solo se hace útil y efectivo en la medida que se afianzan las demás etapas del desarrollo integral de la competencia.

El tercer objetivo, *diseñar estrategias para el fortalecimiento de las competencias organizacionales en los cursos de Gerencia estratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública.*

Una vez analizados los hallazgos, en función de los referentes teóricos y sus implicaciones prácticas, el presente estudio formula estrategias en forma de enunciados, que, a juicio de los investigadores, se corresponden las oportunidades de mejora identificadas en la discusión:

Consolidación de prácticas y acciones pedagógicas tendientes al aprendizaje significativo, que permitan a los estudiantes de ambos cursos, asociar los contenidos al contexto organizacional, y de paso expresando una actitud acorde con las responsabilidades que ello implica.

Incorporar las habilidades administrativas a las gerenciales, con el fin de crear enlaces curriculares entre áreas específicas alrededor de una competencia transversal para el contador público como la organizacional.

Fortalecer en la práctica de la formación, tanto en docentes como estudiantes, los nuevos perfiles del contador público, con la presencia de lo gerencial y organizacional como complemento, ampliando los perfiles ocupacionales en consecuencia con los nuevos roles del profesional contable en el mercado

### **Conclusiones**

Una vez determinadas las frecuencias propias del nivel de adquisición de competencia organizacional de los cursos Administración general y Gerencia estratégica del programa de contaduría pública de CECAR, se pudo realizar un acercamiento evaluativo a la competencia organizacional de dichos contadores en formación, se formulan las siguientes conclusiones:

En cuanto el primer objetivo específico, Caracterizar las competencias organizacionales de los cursos de Gerencia estratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública, se concluye que, es pertinente la formulación de las competencias organizacionales para ambos cursos, basada en los resultados de aprendizaje tendientes al saber conocer alrededor de la teoría administrativa y gerencial; saber hacer, basada en la elaboración de planes y matrices estratégicas para la acción y solución de problemas organizacionales.

La eficiencia y pertinencia del diseño y estructura de dichas competencias, facilitó su evaluación, haciendo fácilmente destacable en los estudiantes indicadores de desempeño esperados en función de los resultados de aprendizaje.

En cuanto al segundo objetivo, analizar el nivel de adquisición competencia organizacionales en los cursos de Gerencia estratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública, a partir del uso de la rúbrica de evaluación, los estudiantes demuestran un nivel “Bueno” en términos generales en cuanto al cumplimiento de los resultados de aprendizaje en los dos cursos objetos del estudio.

No obstante, en el curso de Administración general se hallaron aspectos en nivel “Aceptable” orientados a la asociación y contextualización de la teoría, concretamente a las etapas del proceso administrativo y su relación con las situaciones organizacionales del entorno mismo del estudiante, lo cual denota una oportunidad de mejora en el ámbito de aprendizaje significativo y el desarrollo de competencias.



En este orden de ideas, se identificó que los estudiantes, del curso Gerencia estratégica presenta falencias más pronunciadas en función de la utilización del pensamiento gerencial en contexto, el saber conocer no es siempre congruente con el saber hacer y el saber ser.

No obstante, la evaluación de los resultados de aprendizaje es positiva y se posiciona en un nivel categorizado como “Bueno”, pues, los estudiantes evaluados coinciden en una apropiación efectiva de los contenidos del curso y en una valoración pertinente de la importancia de la gerencia en el mundo de la organización.

Y en cuanto al objetivo tres, diseñar estrategias para el fortalecimiento de las competencias organizacionales en los cursos de Gerencia estratégica y Administración general en los estudiantes del programa de Contaduría pública, se concluye, que se debe hacer efectiva la integración coherente de las competencias organizacionales en los cursos objetos del estudio, los resultados de aprendizaje y las demandas del sector productivo, a fin de desarrollar verdaderas destrezas y conocimientos aplicados a las necesidades contables de las organizaciones, esto es, hacer de cada competencia una respuesta enfocada al mundo del trabajo o mercado laboral.

### **Recomendaciones**

Una vez se ha concluido acerca del desarrollo de competencias organizacionales, en los cursos de Administración general y Gerencia estratégica, el grupo de investigación formula las siguientes recomendaciones que tienen como propósito contribuir a la mejora de las deficiencias identificadas. Cabe anotar que las recomendaciones que el estudio formula, apuntan a las debilidades del proceso de desarrollo de competencias organizacionales.

Integrar curricularmente los cursos en cuanto a prerrequisitos y continuidad, esto es, administración general y seguido gerencia estratégica, con el fin de lograr conexiones más efectivas entre el saber conocer, el saber hacer y el saber ser.

Fortalecer las estrategias didácticas y pedagógicas desde el aprendizaje significativo, a partir de la formación y práctica del docente, para lograr resultados de aprendizaje basados en el desarrollo de competencias.

Lograr la integración curricular y práctica de los contenidos y las necesidades del contexto a través de la innovación de los cursos bajo el componente de la práctica e investigación en el aula.

Respecto a los docentes incorporar dentro de su práctica evaluativa la elaboración de planes estratégicos por parte de los estudiantes, con el fin de que estos evidencien las competencias tal como está declarado en las como competencias específicas del programa.

### Referentes

Cabreta, N., López, M. y Portillo, M. (2016). Las competencias de los graduados y su evaluación desde la perspectiva de los empleadores. *Revista estudios Pedagógicos*, vol. 43 (3), 69-87. <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173550019004.pdf>

Castro, Y. (2020). *Investigación de la efectividad de las estrategias implementadas por el programa de formación, para el desarrollo y apropiación de habilidades blandas en estudiantes de contaduría pública, durante el segundo semestre del 2020 en la Corporación Universitaria Minuto de Dios Regional Tolima y Magdalena Medio*. [Tesis de pregrado, Corporación Universitaria Minuto De Dios]. Bogotá – Colombia. [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/11567/1/CastroSutaYudyPaola\\_2020.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/11567/1/CastroSutaYudyPaola_2020.pdf)

Casal, R. (2011). De la formación disciplinar a la transdisciplinar del contador público.

*Revista Visión Gerencial*. (2), 273-282. Universidad de los Andes. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545891004.pdf>

Belykh, A. (2018). El desarrollo del saber ser. *Revistas debates en evaluación y currículum congreso internacional de educación currículum*. Universidad Autónoma de Tlaxcala. [file:///C:/Users/ledis/Downloads/E030%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ledis/Downloads/E030%20(1).pdf)

Bustamante, A. y Mazo, M. (2016). *Principales competencias organizacionales medidas en los procesos de selección realizados por veintisiete (27) consultores y/o personal de gestión humana en organizaciones públicas y privadas del municipio de Medellín y su área*

*metropolitana. (Tesis de posgrado, Universidad de Antioquia). Medellín – Colombia.*

file:///C:/Users/ledis/Downloads/BustamanteAdriana\_2016\_PrincipalesCompetenciasOrganizacionales.pdf

García, Y., Navarro, I., y Ruiz, M. (2021). *Análisis de la pertinencia curricular del programa de Contaduría Pública de la Corporación Universitaria del Caribe –CECAR.* [Tesis de pregrado, Corporación Universitaria del Caribe – CECAR]. Sincelejo - Colombia.

<https://repositorio.cecar.edu.co/bitstream/handle/cecar/2191/AN%20C3%81LISIS%20DE%20LA%20PERTINENCIA%20CURRICULAR%20DEL%20PROGRAMA%20DE%20CONTADUR%20C3%8DA%20P%20C3%9ABLICA.pdf?sequence=2>

Gonzales, V. y Gonzales, R. (2008), Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista iberoamericana de educación*, (47) 185-209. Repositorio <https://rieoei.org/historico/documentos/rie47a09.pdf>

González, F. y Jiménez, D. (2022). *Estudio analítico de las competencias blandas requeridas al contador público en la actualidad: una mirada desde el perfil de la Uniagustiniana.* [Tesis de posgrado, Universidad la Gran Colombia]. Bogotá – Colombia. [https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/7159/Jim%20C3%A9nez\\_Daladier\\_2022.pdf?sequence=1](https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/7159/Jim%20C3%A9nez_Daladier_2022.pdf?sequence=1)

Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C., y Arenas, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Revista Psicología desde el Caribe.* (28), 133-165. Universidad del Norte. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21320758007.pdf>

Hernández, Sampieri Roberto, Fernández C. Baptista L. P. (2010): “*Metodología de la Investigación*”. (5 a ed.). México: Mc Graw Hill. Disponible en:

[https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

Hernández, Sampieri Roberto, Fernández C. Baptista L. P. (2003): “*Metodología de la Investigación*”. Ed. Mc Graw Hill. Chile.  
[https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

Lineamientos curriculares. (2020), Corporación Universitaria del Caribe CECAR. disponible en:  
[https://www.cecar.edu.co/documentos/normas\\_internas/lineamientos-curriculares-2020.pdf](https://www.cecar.edu.co/documentos/normas_internas/lineamientos-curriculares-2020.pdf)

Martínez, V. (2013). Paradigmas de Investigación. Obtenido de Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctica crítica: disponible en: [http://www.pics.uson.mx/wp-content/uploads/2013/10/7\\_Paradigmas\\_de\\_investigacion\\_2013.pdf](http://www.pics.uson.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf)

Medina, E., y Tobón, S. (2010). Formación integral y competencias Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. *Revista Interamericana de educación de adultos*, 33 (2) 90-95. Repositorio <https://www.redalyc.org/pdf/4575/457545095007.pdf>

Proyecto Educativo del Programa PEP (2015). Programa de Contaduría pública, Corporación Universitaria del Caribe CECAR. Sincelejo. Disponible en: <https://cecar.edu.co/documentos/pep/PEP-CONTADURIA.pdf>

Pinilla, A. (2014), Competencias en educación universitaria. *Revista EDUCyT*, <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/7562/1.pdf?sequence=1>

- Potes, Y. (2019), *Competencias genéricas adquiridas por los estudiantes de pregrado de la Facultad de Ciencias Económicas en la Universidad Nacional de Colombia*. (Tesis de magister, universidad nacional de Colombia). Repositorio Unal <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/75737/1102822956.2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suarez, A., y Contreras, I. (2012), La formación integral del contador público colombiano desde la expectativa internacional: un análisis a partir de los estándares de educación IES. *Gestión & Desarrollo*, 9 (1), 175-186. Disponible en: [https://cev.usbcali.edu.co/sites/default/files/011\\_contadorpublico.pdf](https://cev.usbcali.edu.co/sites/default/files/011_contadorpublico.pdf)
- Tarapues, T. (2018), *Caracterización de las competencias que ofrece el programa de contaduría pública de la universidad del valle para el ejercicio profesional del contador en el sector público colombiano*. [Tesis de pregrado, universidad del valle]. Repositorio Univalle <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10893/17126/CB-0591664.pdf?sequence=1>
- Tobón, S. (2015). *Formación Basada en Competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctico*. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Disponible en: <https://www.uv.mx/psicologia/files/2015/07/Tobon-S.-Formacion-basada-en-competencias.pdf>
- Valero, G., Patiño, R. y Duque, O. (2013). Competencias para el programa de Contaduría Pública: una aproximación conceptual. *Revista Contaduría Universidad De Antioquia*, (62), 11–  
36. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/view/18910>

---

Valverde, J., Revuelta, F., y Fernández, M. (2012). Modelos de evaluación por competencias a través de un sistema de gestión de aprendizaje. *Revista Iberoamericana De Educación*. (60), 51-62. Disponible en: <file:///C:/Users/ledis/Downloads/rie60a03.pdf>

Zambrano, R. (2007), El paradigma de las competencias hacia la educación superior. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 15 (1) 145-165. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/909/90915108.pdf>

Zuin, F., Franca, C., Spers, E., Galeano, R., y Ragazzo, R. (2016). Etapas de la planificación estratégica de marketing y el ciclo de vida organizacional. Estudio en una empresa de gestión familiar. *Revista Invenio*, 19 (36), 65-87. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87745590007.pdf>

**Anexo**

**Anexo A**

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LAS NIVEL DE ADQUISICIÓN DE  
COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES DEL CURSO GERENCIA ESTRATÉGICA**

**Objetivo:** evaluar el nivel de adquisición de competencias organizacionales

**Cuadro de escalas de valoración**

<b>Escala o nivel</b>	<b>Valoración</b>	<b>Conversión</b>
<b>Nivel superior</b>	Se evidencia total manejo, conocimiento y actitud frente a los contenidos, usos y alcances.	80% a 100%
<b>Nivel bueno</b>	Se evidencia manejo, conocimiento y actitud frente a los contenidos, usos y alcances.	60% a 80%
<b>Nivel aceptable</b>	Se evidencia manejo deficiente, conocimiento y actitud frente al contenido, usos y alcances.  Además, se evidencian aspectos por mejorar.	40% a 60%
<b>Nivel incompleto</b>	Se evidencia mal manejo, conocimiento y actitud frente al contenido, usos y alcances, se requiere un plan de mejora.	20% a 40%



NIVEL DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS  
ORGANIZACIONALE

NIVEL DE ADQUISICIÓN DE  
 COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES DE LOS  
 CURSOS GERENCIA ESTRATÉGICA Y



**CURSO: GERENCIA ESTRATÉGICA**

COMPE TENCIAS DEL ÁREA DE LA INFORM ACIÓN	RESULT ADOS DE APRENDIZAJE	ÍTEMS	Nivel superio r	Nivel buen o	Nivel aceptab l e	Ni vel incomplet o
s nto o con el fin de relacionar su	Utilizar las habilidades estratégicas desde el contexto científico para el desarrollo de	¿Estás en la capacidad de identificar desde el contexto científico las habilidades estratégicas señaladas por los contenidos del curso?				
d en contextos empresar iales de acuerdo al	un proceso de planeación y gestión organizacion al.	¿Logras por medio de la utilización del método científico, diagnosticar el entorno para la planificación y gestión				

NIVEL DE ADQUISICIÓN DE  
 COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES DE LOS  
 CURSOS GERENCIA ESTRATÉGICA Y  
 mercado organizacional?

actual.		¿Estás en la capacidad de relacionar las habilidades estratégicas con los procesos de planeación y la gestión organizacional?				
		¿Estás en capacidad de usar en la práctica las habilidades estratégicas en contextos organizacionales reales a partir de la identificación de problemas de gestión?				
		¿Comprendes con suficiencia la importancia de las habilidades estratégicas en la gestión de las organizaciones de tu entorno?				

NIVEL DE ADQUISICIÓN DE  
 COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES DE LOS  
 CURSOS GERENCIA ESTRATÉGICA Y  
 ADMINISTRACIÓN GENERAL



<p>Elabora planes estratégicos con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales en las empresas del sector público y/o privado que contribuy</p>	<p>Proponer estrategias efectivas utilizando un pensamiento gerencial a través de la toma de decisiones que evidencien una gestión exitosa.</p>	<p>¿Estás en capacidad de utilizar el pensamiento gerencial para proponer estrategias efectivas de gestión exitosa?</p>				
<p>a al mejoramiento de la competitividad y desarrollo organizacional.</p>		<p>¿Estás en capacidad de utilizar el pensamiento gerencial para la toma de decisiones que evidencien una gestión exitosa?</p>				

## Anexo B

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LAS NIVEL DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES DEL CURSO ADMINISTRACIÓN GENERAL.

**Objetivo:** evaluar el nivel de adquisición de competencias organizacionales

#### Cuadro de escalas de valoración

Escala o nivel	Valoración	Conversión
<b>Nivel superior</b>	Se evidencia total manejo, conocimiento y actitud frente a los contenidos, usos y alcances.	80% a 100%
<b>Nivel bueno</b>	Se evidencia manejo, conocimiento y actitud frente a los contenidos, usos y alcances.	60% a 80%
<b>Nivel aceptable</b>	Se evidencia manejo deficiente, conocimiento y actitud frente al contenido, usos y alcances.  Además, se evidencian aspectos por mejorar.	40% a 60%
<b>Nivel incompleto</b>	Se evidencia mal manejo, conocimiento y actitud frente al contenido, usos y alcances, se requiere un plan de mejora.	20% a 40%

NIVEL DE ADQUISICIÓN DE  
 COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES DE LOS  
 CURSOS GERENCIA ESTRATÉGICA Y  
 ADMINISTRACIÓN GENERAL



**CURSO: ADMINISTRACIÓN GENERAL**

COMPE TENCIAS DEL ÁREA DE LA INFORM ACIÓN	RES ULTADOS DE APREN DIZAJE	ÍTEMS	Ex celente	B ueno	Ace ptable	Inco mpleto
Relaciona las diferentes actitudes asumidas por las personas en las organizaciones basados en las diferentes teorías del desarroll o organiza cional	Identificar las teorías que fundamentan el pensamiento administrativ o para la toma de decisiones gerencia les.	¿Estás en capacidad de Identificar las teorías que fundamentan el pensamiento administrativo para la toma de decisiones gerenciales?				
	¿Estás en capacidad e identificar y traer al contexto actual					

		las teorías administrativas que rigen la administración de las empresas?				
Evalúa el clima y la cultura organizacional mediante instrumentos de medición para desarrollar su capacidad crítica y analítica,	Identificar las etapas del proceso administrativo o como herramienta del direccionamiento organizacional? estratégico	¿Identificas las etapas del proceso administrativo como herramienta del direccionamiento estratégico organizacional?				

NIVEL DE ADQUISICIÓN DE  
 COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES DE LOS  
 CURSOS GERENCIA ESTRATÉGICA Y  
 ADMINISTRACIÓN GENERAL



enfrentando eficazmente la intervención en la mejora organizacional	organizacion al.	¿Estás en capacidad de distinguir los elementos de cada etapa del proceso administrativo y su utilidad?				
Aplica estrategias de la implantación del DO en las organizaciones, valorando la agenda del cambio organizacional, como	Aplicar las diferencias etapas del proceso administrativo, al interior de las organizaciones es para	¿Estás en la capacidad de aplicar las diferentes etapas del proceso administrativo, al interior de las organizaciones para				



a	estrategi	hacerla	eficientes?				
ental	fundam	s más	eficien				
tes	para la						
ción	construc			¿Puedes			
de	ción			asociar			
ventajas	de			las etapas			
competi	de			del			
tivas	ventajas			proceso			
	competi			administrat			
	tivas			ivo a			
				situaciones			
				específicas			
				en la			
				empresa?			

**Anexo C**

	<b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL CARIBE</b>
	<b>VICERRECTORÍA ACADÉMICA</b>
<b>PROGRAMA DE CURSO</b>	

NIVEL DE ADQUISICIÓN DE  
COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES DE LOS  
CURSOS GERENCIA ESTRATÉGICA Y  
ADMINISTRACIÓN GENERAL



<b>FACULTAD</b>	CIENCIAS ECONÓMICAS		<b>PROGRAMA ACADÉMICO</b>	Contaduría Pública	
<b>CURSO</b>	ADMINISTRACIÓN GENERAL		C	3	1
<b>ÁREA</b>	Profesional		<b>MODALIDAD</b>	Presencial	
<b>TIPO DE CURSO</b>	T teórico	<b>HORAS DE ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE SEMANALES</b>	3	<b>HORAS INDEPENDIENTES SEMANALES</b>	6
<b>DESCRIPCIÓN DEL CURSO</b>					
<p>Hoy en día, la administración es una de las áreas del conocimiento humano más compleja y llena de desafíos, por lo que el profesional que la utiliza como medio de vida puede trabajar en las más diversas organizaciones sociales y niveles jerárquicos o generar emprendimientos empresariales en función a las funciones administrativas, desde el nivel estratégico hasta el operativo. En este sentido, a partir de su interpretación científica, teórica e instrumental (técnica), se pretende alentar a los estudiantes a continuar en la profundización de su contenido y aplicación, con una perspectiva sistémica que provoque efectos de eficacia y eficiencia en la gestión de las organizaciones sociales y, particularmente, en el uso de instrumentos administrativos.</p>					
<b>COMPETENCIAS DEL PROGRAMA ASOCIADA AL CURSO</b>	<b>RESULTADO DE APRENDIZAJE DEL PROGRAMA</b>	<b>COMPETENCIA ESPECÍFICA DEL CURSO</b>	<b>RESULTADO DE APRENDIZAJE(RA)</b>		

	<b>A ASOCIADO (RAP)</b>		
Aplica los fundamentos administrativos, jurídicos, financieros, económicos, matemáticos y estadísticos a los diferentes escenarios multidisciplinares asociados al campo de la práctica profesional de la contaduría pública.	<p>Demostrar habilidad en la aplicación de métodos cuantitativos, matemáticos, lógicos, jurídicos, administrativos y financieros, para responder a las necesidades o situaciones que afrontan las organizaciones</p>	<p>• Relaciona las diferentes actitudes asumidas por las personas en las organizaciones basadas en las diferentes teorías del desarrollo organizacional</p> <p>• Evalúa el clima y cultura organizacional</p>	<p>Identifica las teorías que fundamentan el pensamiento administrativo para la toma de decisiones gerenciales.</p> <p>Identifica las etapas del proceso administrativo como herramienta del direccionamiento estratégico organizacional..</p>

	mediante	mediante	
la			
	presentac	instrume	
ión de		ntos de	
		medició	
		n para	

NIVEL DE ADQUISICIÓN DE  
 COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES DE LOS  
 CURSOS GERENCIA ESTRATÉGICA Y  
 ADMINISTRACIÓN GENERAL



	<p>alternativas de solución.</p>	<p>desarrollar su capacidad crítica y analítica, enfrentando eficazmente la intervención en la mejora organizacional</p>	
		<p>• Aplica estrategias de la implantación del DO en las organizaciones, valorando la agenda</p>	<p>Aplica las diferentes etapas del proceso administrativo, al interior de las organizaciones para hacerlas más eficientes</p>

				del cambio organiza cional, como estrategia fundame ntal para la construc ción de ventajas competit ivas	
<b>COMPETENCIAS TRANSVERSALES INSTITUCIONALES-SELLO CECAR</b>					
LECTO-03. Interpreta textos con actitud crítica y capacidad argumentativa para interactuar adecuadamente en cualquier contexto.					
TIC-01. Utiliza la tecnología de la información y la comunicación de manera crítica y apropiada en su contexto académico personal y profesional.					
SDC-03. Identifica, plantea y resuelve problemas de forma creativa a través de la toma de decisiones y el trabajo en equipo generando cambios en contextos nacionales e internacionales					
<b>CONTENIDOS NUCLEARES</b>					

#### Unidad 1. Los orígenes de la administración

- La administración y sus perspectivas, rol de la administración • Antecedentes históricos de la administración • Concepto de administración • La administración como ciencia, técnica y arte • Situación actual de la teoría general de la administración

#### Unidad 2. La empresa y su clasificación

- Tipos de empresas. • Conceptos generales de empresa. • Sentido económico de la empresa. • Carácter jurídico de la empresa. • La empresa desde el punto de vista social. • La empresa como un conjunto de elementos. • El empresario. • Responsabilidades sociales del empresario. • Objetivos y fines de la empresa. • Origen de la empresa. • Evolución de la empresa. • Clasificación de las empresas.

#### Unidad 3. La Teoría General de la Administración

##### 3.1 La administración científica.

- Análisis de la teoría científica. • Principios de la eficiencia de Emerson • Principios del fordismo • Principio de excepción • Apreciaciones finales de la teoría

##### 3.2 La teoría clásica

- Los planteamientos de Henry Fayol • Elementos de la administración según Urwick • Los principios administrativos según Urwick • Apreciaciones finales de la teoría • Elementos de la administración según Gulick

##### 3.3 Teoría humanista

- Teoría de las relaciones humanas • La civilización industrializada y el ser humano • Implicaciones de la teoría de las relaciones humanas • El experimento de Hawthorne • Influencia de la motivación humana • Liderazgo, comunicación • La organización informal • Apreciaciones de la teoría de las relaciones humanas

##### 3.4 La teoría neoclásica

- Características • La administración como técnica social • Centralización vs descentralización • Las funciones administrativas • Implicaciones de la teoría neoclásica • La departamentalización • Apreciaciones finales sobre la teoría neoclásica

##### 3.5 La teoría estructuralista

• La teoría burocrática • Ventajas y desventajas de la teoría burocrática • Origen de la teoría estructuralista • Apreciaciones finales de la teoría estructuralista

### 3.6 La teoría de los sistemas

• Principales conceptos • La teoría matemática en la administración • Origen de la teoría de sistemas • La organización como sistema abierto • Los modelos de organización de Schein, Katz y Kahn • Apreciaciones finales de la teoría de sistemas

### 3.7 La teoría de contingencia

• Orígenes • Modelo de contingencia de la motivación • Teoría de contingencia del liderazgo • Apreciaciones finales de la teoría contingencia.



#### Unidad 4: El Proceso administrativo.

##### 4.1 La Planeación

- Concepto • Planeación Estratégica • Características • Etapas • Planeación Táctica • Concepto • Características • Proceso Decisorio • Fases Del Proceso Decisorio • Implementación De Los PlanesTácticos. • Planeación Operacional • Concepto • Clases

##### 4.2 La Organización

- Concepto de organización
- Diseño organizacional
- Departamentalización
- Diseño de cargos y tareas

##### 4.3 La Dirección

- Dirección empresarial
- Estilos de dirección
- La gerencia
- La supervisión

##### 4.4 El Control

- Control de la acción empresarial
- Control estratégico
- Control táctico
- Control operacional

#### Unidad 5. Los Modelos gerenciales

- Empowerment
- Outsourcing
- Reingeniería
- Calidad Total

- Benchmarking
- La RSE (Responsabilidad Social Empresarial)

**#¿NOMBRE?**

El curso de Electiva II requiere que es el estudiante adquiera las competencias necesarias para desempeñarse como verdadero agente de cambio, para ello se aplicarán las estrategias de enseñanza- aprendizaje que respondan a este requerimiento: El aprendizaje basado en investigación y el aprendizaje basado en problema, los casos de estudio, la comprensión lectora de textos y videos en la lengua inglesa acordes a la temática de estudio, el brainstorming, el debate y la socialización de temas de previa investigación. El desarrollo de estas estrategias se lleva a cabo en tres momentos clave como lo son la iniciación que integra la aplicación de una estrategia didáctica que busca motivar e incentivar el aprendizaje en los estudiantes, para ello se usará el brainstorming y las actividades tipo cuestionario en línea. El momento de apropiación es el momento central donde el estudiante adquiere los conocimientos necesarios que le permitan alcanzar las competencias, para este momento se trabajará la comprensión de textos y estudios de casos, finalmente para el momento socialización el estudiante

debe realizar una investigación que dará respuesta al aprendizaje requerido en este tercer momento, se trata del aprendizaje basado en problemas (ABP) muy útil para este curso. Igualmente, se incentiva la participación constante, la investigación, búsqueda en base de datos y el seguimiento a las asignaciones.

### **PRÁCTICA EVALUATIVA**

El proceso de evaluación es coherente con los tres momentos que se llevan a cabo en las sesiones de clase, las asignaciones estarán acompañadas previamente de los criterios de evaluación de las mismas (rúbricas) que permiten que el estudiante conozca de forma previa qué se tendrá en cuenta para alcanzar la ponderación aprobatoria según los resultados esperados. Se distribuyen en dos cortes, la primera con un 40% que integra actividades varias y un examen de retroalimentación para la primera corte y la segunda corte con un 60% que integra la entrega del producto final y el examen de retroalimentación, entre otras actividades de seguimiento.

### **RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS**

• Weihrich, H; Mark, C & Koontz H. (2017).  
Administración: una perspectiva global. México:  
McGraw-Hill Education.

<https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/?il=3697>

• Ramírez, C., & Ramírez, M. (2016).  
Fundamentos de administración. 4ta Ed. Ecoe  
ediciones

• Munch, L., & García, J. (2015).  
Fundamentos de administración. 11ava Ed.  
Trillas.

• Munch, L. (2015). Fundamentos de administración.  
Casos y prácticas de gestión. 5ta Ed. Trillas

• Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general  
de la administración, 8va Ed. McGrawHill Education.

• Munch, L. (2014). Fundamentos de gestión

empresarial: La clave de la competitividad. 2da Ed. Trillas	
• Castillo, V. (2013). Teoría de las organizaciones, 1era Ed. Trillas	
	-
<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>	
Fueron actualizados los contenidos nucleares	ACTA



Unidad 5. Los Modelos gerenciales

COMPONENTES ASOCIADOS A LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA

ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS	SUMARIO DE PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS	AMBIENTE DE APRENDIZAJE
<p>A. <b>problemática basada en problemas</b></p> <p>B. <b>Aprendizaje basado en investigación</b></p> <p>C. <b>Aprendizaje basado en casos</b></p> <p>D. <b>educación con estudio</b></p>	<p>El gran reto de las organizaciones en las últimas décadas es lograr un acoplamiento entre su rol dentro del mercado y las dinámicas de ese mercado. La dinámica como rama de la física "estudia la relación entre las fuerzas que actúan sobre un cuerpo y los efectos que se producirán sobre el movimiento de los cuerpos" (<a href="https://www.significados.com/dinamica">https://www.significados.com/dinamica</a>). En este sentido, las organizaciones representan organismos vivos que sufren los efectos de distintas fuerzas en movimiento, estos efectos producen respuestas a su vez desde la organización al medio (mercado), habitad que da vida a las</p>	<p>A. <b>uso de casos</b></p> <p>B. <b>problemas</b></p> <p>C. <b>casos de estudio</b></p>

<p>integración de internacionalización</p> <p>otro</p>	<p>organizaciones. Con todo ello, el propósito del curso examinar de forma concreta que tipo de situaciones se producen en la interacción de las fuerzas internas y externas a las organizaciones y como estas deben asumir procesos de cambio y transformación de tal forma que puedan adaptarse y sobrevivir cuando cada vez aumentan más el número de fuerzas que opera en el entorno.</p>	<p>ambientes contextualizados e interactivos</p> <p>laboratorio</p> <p>otro</p>
--	---	---

Las distintas metodologías que la temática permite implementar son acordes con los resultados de aprendizaje de programa y los Resultados de Aprendizaje del curso de tal manera que se alcancen los objetivos y se lleve una sintonía con el modelo pedagógico institucional que sugiere el alcance de competencia y capacidad evidenciable de aprendizaje. El estudiante de electiva I es un profesional en formación inquieto, que cuestiona, simula situaciones y resuelve, tiene iniciativa, es transversal, argumentativo, resolutivo y propositivo.

Por otra parte, desde el propósito del curso se asume una responsabilidad ante la demanda de sostenibilidad que evoca el mundo entero y que se representa en los 17 ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible), así las cosas, el curso de electiva I se articula con el objetivo 4- educación de calidad porque los procesos de transformación deben estar cimentados en generación de capacidades y aprendizaje de calidad, así como con los objetivos 9, 12 y 17 que exponen la necesidad de innovar, propender por una producción sostenible y la generación de alianzas para lograr los objetivos.

PRIMER CORTE

5	Competencias específicas	contenidos nucleares	resultados de Aprendizaje	Producto	criterios de Evaluación	ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE (descripción del proceso pedagógico)			
						INDUCCIÓN /MOTIVACIÓN	PROPAGACIÓN	A	SOCIALIZACIÓN
1	Relaciona las diferentes actitudes asumidas por las personas en las	<p>Unidad 1. las</p> <p>organización de la administración</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La administración y las gerencias, rol de la administración</li> <li>Administración: función de la administración</li> <li>Conceptos de administración y la administración como ciencia, técnica y arte</li> <li> Situación actual de la teoría general de la administración</li> </ul> <p>Unidad 2. la empresa y su clasificación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tipos de empresas</li> <li>Conceptos generales de organizaciones, basadas en las diferentes</li> </ul>	<p>Identifica las teorías que fundamentan el pensamiento administrativo para la toma de decisiones gerenciales.</p>	<p>Ensayo argumentativo</p>	<p>Profundización del tema, calidad de la estructura, elementos propios del ensayo, definición del tipo de ensayo, adaptación sobre el tema.</p>	<p>Par a esta fase del proceso se trabajará con la tormenta de ideas, y el cuadro CQA</p>	<p>O</p>	<p>Pregunta contextualizada</p>	
3	Evalúa el clima y la cultura organizacional	<p>Unidad 3. la teoría general de la Administración</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El rol de la administración científica</li> <li>Análisis de la teoría científica</li> <li>Principios de la eficiencia de las empresas</li> <li>Principios del liderazgo</li> </ul> <p>Unidad 4. la teoría de la administración</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El rol de la administración científica</li> <li>Análisis de la teoría científica</li> <li>Principios de la eficiencia de las empresas</li> <li>Principios del liderazgo</li> </ul>	<p>Identifica las etapas del proceso administrativo</p>	<p>Estudio de casos</p>	<p>Entrega oportuna, planteamiento de alternativas de solución, ilustración de los asuntos del problema a investigar, arco teórico pertinente, Pronunciación, tono de voz, calidad del contenido, inactividad para la presentación, dominio juego, actividad libre dirigida por Clase magistral activa, casos de</p>	<p>uzen línea</p> <p>Q</p> <p>onversatorio y debate</p>	<p>C</p>	<p>Resolución de problemas</p>	
6	Evalúa el clima y la cultura organizacional	<p>Unidad 5. la teoría de la administración</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El rol de la administración científica</li> <li>Análisis de la teoría científica</li> <li>Principios de la eficiencia de las empresas</li> <li>Principios del liderazgo</li> </ul>	<p>Identifica las etapas del proceso administrativo</p>	<p>mediante socialización</p>	<p>del tema, claridad en las respuestas a preguntas del auditorio, material de</p>	<p>c</p> <p>ada equipo trabajo</p> <p>studio, charlas TED</p>	<p>e</p>	<p>regunta contextualizada, taller</p>	
7	para desarrollar la capacidad crítica y analítica, enfrentando eficazmente la	<p>Unidad 6. la teoría de la administración</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El rol de la administración científica</li> <li>Análisis de la teoría científica</li> <li>Principios de la eficiencia de las empresas</li> <li>Principios del liderazgo</li> </ul>	<p>Identifica las etapas del proceso administrativo</p>	<p>del tema, claridad en las respuestas a preguntas del auditorio, material de</p>	<p>apoyo, tiempo</p>	<p>estudio, charlas TED</p>	<p>e</p>	<p>regunta contextualizada, taller</p>	



NIVEL DE ADQUISICIÓN DE  
COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES DE LOS  
CURSOS GERENCIA ESTRATÉGICA Y  
ADMINISTRACIÓN GENERAL



**Anexo D**

 <b>CECAR</b> CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL CARIBE <small>Corporación Universitaria del Caribe</small>							
<b>VICERRECTORÍA ACADÉMICA</b>							
<b>PROGRAMA DE CURSO</b>							
<b>FACULTAD</b>	CIENCIAS ECONÓMICAS	<b>PROGRAMA ACADÉMICO</b>	Contaduría Pública				
<b>CURSO</b>	GERENCIA ESTRATÉGICA	<b>C</b>	<b>SEMESTRE</b>	6			
<b>ÁREA</b>	Profesional	<b>MODALIDAD</b>	Presencial				
<b>TIPO DE CURSO</b>	Teórico	<b>HORAS DE ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE SEMANALES</b>	<b>HORAS SEMANALES</b>	<b>INDEPENDIENTES</b>	6		
<b>DESCRIPCIÓN DEL CURSO</b>							
<p>En este curso, el estudiante desarrollará el estudio académico sobre los diferentes enfoques estratégicos (Escuelas del Pensamiento Estratégico), como también la estructura y diseño de un plan estratégico, iniciando por el direccionamiento estratégico como primer elemento, luego implementado el diagnóstico estratégico, para así generar las opciones estratégicas más efectivas con el fin de que las organizaciones actuales respondan de manera competitiva a los cambios del entorno y el mercado donde participan, teniendo en cuenta las expectativas del cliente.</p> <p>Se estudiarán las tres fases básicas de la planeación estratégica como son: Formulación, Implantación y Evaluación de la Estrategia.</p>							



<b>COMPETENCIAS DEL PROGRAMA ASOCIADA AL CURSO</b>	<b>RESULTADO DE APRENDIZAJE DEL PROGRAMA ASOCIADO (RAP)</b>	<b>COMPETENCIA ESPECÍFICA DEL CURSO</b>	<b>RESULTADO DE APRENDIZAJE (RA)</b>
Forma Administradores de Empresas	Interpretar de	Analizar las corrientes del	Aplicar las habilidades estrategicas desde el contextocientifico para el desarrollo de un proceso de

NIVEL DE ADQUISICIÓN DE  
 COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES DE LOS  
 CURSOS GERENCIA ESTRATÉGICA Y  
 ADMINISTRACIÓN GENERAL



<p>competentes                  , capaces de gerenciar                  organizaciones                  utilizando información                  oportuna y pertinente                  para la toma de                  decisiones en los                  diferentes escenarios                  donde                  se                  desenvuelvan.</p>	<p>m                  anera                  efectiva                  informaci                  ón                  estratégico                  a para la                  toma de                  decisio                  nes                  gerencial                  es con</p>	<p>pens                  amento                  estratégico                  con el fin de                  relacionar su                  aplicabilidad                  en contextos                  empresariales                  de acuerdo al                  m                  ercado                  actual.</p>	<p>planeación y gestión organizacional en las                  empresas de nuestro entorno.</p>			
<p>Forma                  Administradores de                  Empresas                  competentes, capaces                  de gerenciar                  organizaciones                  utilizando información                  oportuna y pertinente                  para la toma de                  decisiones en los                  diferentes escenarios                  donde se                  desenvuelvan.</p>	<p>relación                  al                  contexto                  socioecon                  ómico,                  que                  permitan                  el logro                  de                  objetivos                  organizaci                  onales en                  el ámbito                  regional,                  nacional e                  internaci                  ó                  nal.</p>	<p>Diseñ                  a planes                  estratégicos                  que permitan                  alcanzar los                  objetivos                  organizacional                  es en                  empresas del                  sector público                  y/o privado.</p>	<p>Elaborar estrategias efectivas utilizando un                  pensamiento gerencial a través de la toma de decisiones                  que evidencie una gestión exitosa en las organizaciones                  actuales.</p>			
<p><b>COMPETENCIAS TRANSVERSALES INSTITUCIONALES-SELLO CECAR</b></p>						
<p><i>LECTO-03. Interpreta textos con actitud crítica y capacidad argumentativa para interactuar</i></p>						

<p><i>adecuadamente en cualquier contexto.</i></p>
<p><i>TEC-02. Demuestra comprensión y aplicación del conocimiento, como proceso autoformativo, a partir de la utilización de diversas técnicas de aprendizaje</i></p>
<p><i>TIC-01. Utiliza la tecnología de la información y la comunicación de manera crítica y apropiada en su contexto académico personal y profesional.</i></p>
<p><i>DS-01. Reflexiona sobre las dimensiones del desarrollo sostenible como un enfoque holístico para comprender y abordar problemas desde las interdependencias para generar soluciones a largo plazo.</i></p>
<p><b>CONTENIDOS NUCLEARES</b></p>
<p><b>Naturaleza de la estrategia</b></p> <p>Concepto de estrategia y su evolución histórica. Escuelas del pensamiento estratégico. Las 5 P's de la estrategia.</p> <p><b>Tipos de estrategia</b></p>

Estrategias de integración. Estrategias intensivas. Estrategias de diversificación. Estrategias defensivas. Estrategias genéricas (Michael Porter). Nuevos paradigmas estratégicos.

**La planeación estratégica**

Marco teórico. Los estrategas. Cultura organizacional. Principios corporativos y matriz axiológica.

**Direccionamiento estratégico**

Misión corporativa. Visión corporativa. Objetivos corporativos.

**Diagnóstico estratégico**

Análisis externo (Auditoría del entorno): Matriz EFE. Análisis interno (Auditoría organizacional): Matriz EFI.

**Opciones estratégicas**

Matriz PEYEA (Posición estratégica y evaluación de la acción).

**Formulación estratégica**

Proyectos estratégicos. Plan de acción. Presupuesto estratégico.

**Monitoria estratégica**

Tipos de monitoria. Requerimientos de la monitoria estratégica. Como realizar la monitoria estratégica.

**PRÁCTICA PEDAGÓGICA**

El curso de Gerencia de procesos estratégicos pretende en el estudiante un aprendizaje que le brinde la posibilidad de ser un agente de cambio en un entorno global, es por eso que se implementarán estrategias de enseñanza que generen este proceso, partiendo del el aprendizaje basado en problema, los casos de estudio, la comprensión lectora de textos y videos, el debate y la socialización de temas de previa investigación. Dichas estrategias se darán en momentos claves como la iniciación que integra la aplicación de una estrategia didáctica que busca motivar e incentivar el aprendizaje en los estudiantes como la lectura crítica y el debate. El momento de apropiación es el momento central donde el estudiante adquiere los conocimientos necesarios que le permitan alcanzar las competencias, para este momento se trabajará la comprensión de textos y estudios de casos y la clase espejo, finalmente para el momento socialización el estudiante debe realizar una investigación que dará respuesta al aprendizaje requerido en este tercer momento, se trata del aprendizaje basado en problemas (ABP). Igualmente, se incentiva la participación constante, la investigación y búsqueda en base de datos.

**PRÁCTICA EVALUATIVA**

El proceso de evaluación es coherente con los tres momentos que se llevan a cabo en las sesiones de clase, las asignaciones estarán acompañadas previamente de los criterios de evaluación de las mismas (rúbricas) que permiten que el estudiante conozca de forma previa qué se tendrá en cuenta para alcanzar la ponderación aprobatoria según los resultados esperados. Se distribuyen en dos cortes, la primera con un 40% que integra actividades varias y un examen de retroalimentación para la primera corte y la segunda corte con un 60% que integra la entrega del producto final y el examen de retroalimentación, entre otras actividades de seguimiento.

NIVEL DE ADQUISICIÓN DE  
 COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES DE LOS  
 CURSOS GERENCIA ESTRATÉGICA Y  
 ADMINISTRACIÓN GENERAL



David, F. R. (2013). Conceptos de ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA 14° Edición. México: PEARSON.	658.4012 D249c, 658.4012 D249c, 658.4012 D249c, 658.4012 D249c.
Gómez, H. S. (2014). GERENCIA ESTRATÉGICA 11° Edición. Bogotá: 3R Editores.	658.4012 S481g.
Análisis de las estrategias empresariales y de las TIC(Proquest).	//search-proquest- com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/docview/1795935224/ BD31DAD64D6A49EDPQ/3?accountid=34487
Redefinición y tendencias del concepto de estrategiapara el gerente colombiano (Sciencedirect).	<u><a href="http://www-sciencedirect-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/science/article/pii/S0123592312701997">www-sciencedirect- com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/science/article/pii/S0123592312701997</a></u>
Evolución del pensamiento estratégico en la formación de la estrategia empresarial (Google académico).	<u><a href="http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1012-15872008000100004&amp;script=sci_arttext&amp;tlng=pt">www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1012-15872008000100004&amp;script=sci_arttext&amp;tlng=pt</a></u>
<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>	
CAMBIO	ACTA

# NIVEL DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES DE LOS CURSOS GERENCIA ESTRATÉGICA Y ADMINISTRACIÓN GENERAL



		HORAS DE ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE SEMANAL	HORAS DE ACOMPANAMIENTO INDEPENDIENTE SEMANAL	6	MODALIDAD	resencial	PERIODO		SEMESTRE
.C		NOMBRES Y APELLIDOS			ORREO ELECTRÓNICO		C		
DEL DOCENTE									

DESCRIPCIÓN DEL CURSO
<p>En este curso, el estudiante desarrollará el estudio académico sobre los diferentes enfoques estratégicos (Escuelas del Pensamiento Estratégico), como también la estructura y diseño de un plan estratégico, iniciando por el direccionamiento estratégico como primer elemento, luego implementado el diagnóstico estratégico, para así generar las opciones estratégicas más efectivas con el fin de que las organizaciones actuales respondan de manera competitiva a los cambios del entorno y el mercado donde participan, teniendo en cuenta las expectativas del cliente.</p> <p>Se estudiarán las tres fases básicas de la planeación estratégica como son: Formulación, Implantación y Evaluación de la Estrategia.</p>
RESULTADOS DE APRENDIZAJE
<p>Aplicar las habilidades estratégicas desde el contexto científico para el desarrollo de un proceso de planeación y gestión organizacional en las empresas de nuestro entorno.</p> <p>Elaborar estrategias efectivas utilizando un pensamiento gerencial a través de la toma de decisiones que evidencie una gestión exitosa en las organizaciones actuales.</p>
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL CURSO
<p>Desarrolla habilidades personales que le permitan ampliar el autoconocimiento, inteligencia emocional y la administración del tiempo.</p> <p>Reconoce la importancia del rol del administrador y director de empresas, valorando y apropiándose de los conocimientos administrativos aprendidos a lo largo de su carrera como administrador.</p> <p>Identifica y maneja conflictos basados en el cambio organizacional y estratégico empresarial.</p>

COMPETENCIAS TRANSVERSALES INSTITUCIONALES-SELLO CECAR
<p>LÉCTO-03. Interpreta textos con actitud crítica y capacidad argumentativa para interactuar adecuadamente en cualquier contexto.</p>
<p>TEC-02. Demuestra comprensión y aplicación del conocimiento, como proceso autoformativo, a partir de la utilización de diversas técnicas de aprendizaje.</p>
<p>TIC-02. Utiliza la tecnología de la información y la comunicación de manera crítica y apropiada en su contexto académico personal y profesional.</p>
<p>DS-01. Reflexiona sobre las dimensiones del desarrollo sostenible como un enfoque holístico para comprender y abordar problemas desde las interdependencias para generar soluciones a largo plazo.</p>

CONTENIDOS NUCLEARES	
<p><b>Naturales de la estrategia</b> Estrategias de integración. Estrategias intensivas. Estrategias de diversificación. Estrategias defensivas. Estrategias genéricas (Michael Porter). Nuevos paradigmas estratégicos.</p> <p>Marco teórico. Las estrategias. Cultura organizacional. Principios corporativos y matriz ovaléctica. Direccionamiento estratégico corporativo. Objetivos corporativos. Diagnóstico estratégico.</p> <p>entorno): Matriz EFE. Análisis interno (Auditoría organizacional): Matriz EFI. Formulación estratégica.</p>	<p><b>Concepto de estrategia y su evolución histórica. Escuelas del pensamiento estratégico. Las 5 P's de la estrategia.</b></p> <p>Tipos de estrategia</p> <p>La planeación estratégica</p> <p>Misión corporativa. Visión</p> <p>Análisis externo (Auditoría del</p> <p>Matriz FEVEA (Posición estratégica y evaluación de la acción).</p> <p>Monitoreo estratégico</p>

COMPONENTES ASOCIADOS A LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA		
Z STRATEGIAS PEDAGÓGICAS	ELEMENTO INMERSIVO O PROBLEMATIZADOR	A MBIENTE DE APRENDIZAJE
<p>Aprendizaje Basado en Problemas</p> <p>Aprendizaje Basado en Investigación</p> <p>Aprendizaje Basado en Reto</p> <p>Estudio de caso</p> <p>Mediación con Moodle</p> <p>Integración de internacionalización</p> <p>Otros</p>	<p>Se diseña una red de aprendizaje a través del uso de las TICs y se leen críticamente los artículos encontrados en ambientes de aprendizaje para el autoconocimiento enmarcado en debates críticos y presencia de clases en parejas, con el fin de comprender el pensamiento en trabajos en contextos globales desde la identificación de variables propias del mercado, operando desde la gestión un compromiso real con los objetivos de desarrollo sostenible desde el involucramiento y crecimiento económico, como también una producción y consumo responsable.</p>	<p>Red de clase</p> <p>Políticas pedagógicas</p> <p>Centros de preparación social</p> <p>Unidad curricular y empresarial</p> <p>Laboratorio</p> <p>Otros</p>

## PRI MER CORTE

Competencias específicas	Contenido nuclear	Resultados de Aprendizaje	Indicadores	Criterios de Evaluación	ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE (descripción del proceso pedagógico)		
					INDUCCIÓN /MOTIVACIÓN	PROPICIACIÓN	SOCIALIZACIÓN
<p>Identifica las corrientes del pensamiento estratégico con el fin de relacionar su aplicabilidad en contextos empresariales de acuerdo al mercado actual.</p>	<p><b>Naturales de la estrategia</b> Concepto de estrategia y su evolución histórica. Escuelas del pensamiento estratégico. Las 5 P's de la estrategia.</p> <p><b>Tipos de estrategia</b> Estrategias de integración. Estrategias intensivas. Estrategias de diversificación. Estrategias defensivas. Estrategias genéricas (Michael Porter). Nuevos paradigmas estratégicos.</p>	<p>Utilizar las habilidades estratégicas desde el contexto científico para el desarrollo de un proceso de planeación y gestión organizacional.</p>	<p>Exposiciones</p> <p>Trabajo escrito</p>	<p>Rubrica para sustentación y comprensión de los conceptos científicos del proceso estratégico</p> <p>Rubrica de trabajo del pensamiento crítico del pensamiento estratégico en las empresas</p>	<p>Se realizará un cuestionario en una plataforma del cual se evaluarán conocimientos previos, donde los estudiantes se clasifican según su desempeño. La clasificación será por número de respuestas afirmativas</p> <p>Se realizará una rápida dinámica de grupo donde se indagará en ¿Qué Conozco? ¿Qué quiero conocer? ¿Qué Aprendí?, las respuestas</p>	<p>Se realizará una clase magistral, acompañado de un debate.</p> <p>Se realizará una mapa mental que resuma sustancialmente y dé claro los</p>	<p>Los estudiantes realizarán presentación de informes orales</p> <p>Se realizará un informe análisis del caso estudiado mediante una bitácora que demuestre la</p>

	<p><b>La planeación estratégica</b>  Marco teórico: las estrategias, Cultura organizacional, Principios corporativos y matriz estratégica.</p>		<p>serviran para las acciones de enseñanza posteriores.</p>	<p>conceptos.</p>	<p>aplicación de conocimientos aplicado en el juego de roles.</p>
--	--	--	---	-------------------	---

E VALUACIÓN			
TIPO DE EVALUACIÓN	DE PONDERACIÓN	%	ECHA
DIAGNÓSTICO-CONTROL DE LECTURA		1	0/02/2021
UMATIVO-ENSAYO		1	5/02/2021
UMATIVO-PRUEBA OBJETIVA		2	0/03/2021

R ECURSOS BIBLIOGRÁFICOS	
Referente	F uente
David, F. R. (2013). Conceptos de ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA 14ª Edición. México: PEARSON.	658.4012 D246c, 658.4012 D246c, 658.4012 D349c, 658.4012 D349c.
Galindo, N. S. (2016). 68.40000 A 68.70000 CA 12ª Edición. Bogotá: SA. EDAPE SA.	658.4012 9481g

**SEGU**  
**NDO CORTE**

C ompetencias específicas	C onte nido nuclear	R esultados de Aprendizaje	R ecurso	C riterios de Evaluación	ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE (descripción del proceso pedagógico)		
					INDUCCIÓN /MOTIVACIÓN	PROPAGACIÓN	OCIALIZACIÓN
Elabora planes estratégicos que permitan alcanzar los objetivos organizacionales en empresas del sector público y/o privado.	<p><b>Direccionamiento estratégico</b>  Misión corporativa.  Visión corporativa.  Objetivos corporativos.</p> <p><b>Diagnóstico estratégico</b>  Análisis externo (Auditoría del entorno): Matriz EFE, Análisis interno (Auditoría organizacional): Matriz EFI.</p> <p><b>Opciones estratégicas</b>  Matriz PEYEA (Posición estratégica y evaluación de la acción).</p> <p><b>Formulación estratégica</b>  Proyectos estratégicos. Plan de acción.  Presupuesto estratégico.</p> <p><b>Monitoría estratégica</b>  Tipos de monitoría. Requerimientos de la monitoría estratégica. Como realizar la monitoría estratégica.</p>	Proponer estrategias efectivas utilizando un pensamiento gerencial a través de la toma de decisiones que evidencie una gestión exitosa.	Biblioteca Casos de estudios	Se tendrá en cuenta, la comprensión del documento a través de la identificación de los hechos, la creatividad de escoger las alternativas de solución y el análisis correcto de la solución teniendo en cuenta la temática del curso.	Debate sobre la lluvia de ideas que permita priorizarlas.	Entrega de informe correspondiente	
							<p>Se realizará una lluvia de ideas que permita evidenciar los conocimientos previos de los estudiantes de lo que significa para ellos ser un estratega exitoso</p> <p>Para evaluar el documento escrito se tendrá en cuenta la rubrica de evaluación de acuerdo al proceso de planeación estratégica en una empresa de caso</p>



