



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y
TECNOLOGÍA**

Decreto ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004

Acreditada mediante Resolución N.º 15 del 31 de octubre de 2012

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

**Propuesta para el mejoramiento del programa tecnológico en
contabilidad y finanzas del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
regional Córdoba, con base en trabajo de campo 2012-2017.**

Trabajo presentado como requisito para optar al grado de Magíster

Autores: Causil García Sujey del Carmen

Piñeres Gómez Carmen Alicia

Tutor: Benjamín Losada Posada

Panamá, junio, 2018

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo de investigación, a Dios por darnos la fortaleza y entereza para llevarlo a término, a nuestra familia por su apoyo y comprensión durante todo el tiempo en que tuvimos que estar ausentes de ellos, a nuestros compañeros de estudio por alentarnos y darnos ánimos cuando nos sentíamos agotados y vencidos.

A todos ellos dedicamos este trabajo con cariño y agradecimiento

Agradecimiento

Tutores, coordinadores, compañeros y familiares, a cada uno de ellos les agradecemos por su apoyo, a los egresados del Sena y empresas filiales que nos permitieron tomar sus experiencias para poder llevar a cabo este trabajo investigativo.

Gracias

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	ix
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I	1
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA	2
1. Descripción de la problemática	2
2. Formulación de la pregunta de investigación	7
3. Objetivos de la investigación.....	8
3.1. Objetivo General.....	8
3.2. Objetivos específicos:.....	8
4. Justificación e impacto	9
CAPITULO II.	11
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN	12
1. Antecedentes investigativos, Bases teóricas, conceptuales y legales	12
1.1. Antecedentes Investigativos	12
1.2. Bases teóricas	17
1.2.1. Diseño curricular.....	18
1.2.2. Modelo Pedagógico Institucional SENA	19
1.2.3. Impacto laboral.....	19

1.2.4. Competencias	21
1.2.5. Competencias laborales	22
1.3. Bases conceptuales	23
1.4. Bases legales	25
2. Sistema de variables.....	31
3. Operacionalización de variables	32
CAPITULO III	33
ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
1. Enfoque y método de investigación	34
2. Tipo de investigación.	34
3. Diseño de la investigación	35
4. Población y Muestra	35
4.1. Población.....	35
4.2. Muestra.....	36
5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	38
6. Validez y confiabilidad del instrumento	39
7. Técnicas de análisis de datos	40
CAPITULO IV	41
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	42
1. Procesamiento de los datos.....	42
1.1. Análisis de los datos.....	48

CAPITULO V	65
propuesta	66
1. Denominación de la propuesta	66
2. Descripción	66
3. Fundamentación	67
4. Objetivos	68
4.1. General.....	68
4.2. Específicos	68
5. Beneficiarios	69
6. Productos.....	69
7. Localización	70
8. Método.....	70
9. Cronograma.....	71
10. Recursos.....	72
11. Presupuesto.....	72
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES	74
BIBLIOGRAFÍA	76
ANEXOS	79

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Aprendices matriculados año por año.....	7
Cuadro 2. Competencias.....	22
Cuadro 3: Cuadro de variables.....	32
Cuadro 4. Curva normal	37

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Conocimientos adecuados para el desempeño laboral	42
Tabla 2. Horas establecidas adecuadas.....	42
Tabla 3. Fortalecimiento de competencias del programa	42
Tabla 4. Omisión de competencias en el desarrollo académico.....	43
Tabla 5. Actualización del programa	43
Tabla 6. Oportunidad de contrato de acuerdo al perfil.....	44
Tabla 7. Conocimiento del programa de seguimiento a egresados SENA	44
Tabla 8. Contacto por parte del SENA	44
Tabla 9. Tiempo de recepción de aprendices SENA	45
Tabla 10. Contratación de egresados al término de las prácticas	45
Tabla 11. Contratación de Tecnólogos en Contabilidad SENA	45
Tabla 12. Preferencia hacia el egresados SENA	45
Tabla 13. Conocimientos de egresados acordes con el área en que laboran.....	46
Tabla 14. Aportes significativos a la empresa por parte del egresado .	46
Tabla 15. Formación integral del egresado	46
Tabla 16. Formación pertinente frente al perfil	47

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Conocimientos adecuados para el desempeño laboral	48
Gráfico 2. Horas establecidas adecuadas	49
Gráfico 3. Fortalecimiento de competencias dentro del programa	50
Gráfico 4. Omisión de competencias en el desarrollo académico	51
Gráfico 5. Actualización del programa	52
Gráfico 6. Oportunidad de contrato de acuerdo al perfil	53
Gráfico 7. Conocimiento del programa de seguimiento a egresados SENA	54
Gráfico 8. Contacto por parte del SENA	55
Gráfico 9. Tiempo de recepción de aprendices SENA	56
Gráfico 10. Contratación de egresados al término de las prácticas.....	57
Gráfico 11. Contratación de tecnólogos en Contabilidad SENA.....	58
Gráfico 12. Preferencia hacia el egresado SENA.....	59
Gráfico 13. Conocimientos de egresados acordes con el área en que laboran.....	60
Gráfico 14. Aporte significativo a la empresa por parte del egresado .	61
Gráfico 15. Formación integral del egresado.....	62
Gráfico 16. Formación pertinente frente al perfil	63

RESUMEN

La investigación titulada propuesta para el mejoramiento del programa tecnológico en contabilidad y finanzas del servicio nacional de aprendizaje “SENA” regional córdoba, con base en trabajo de campo 2012-2017, tiene como objetivo principal determinar el aporte de dicho programa en el sector productivo de la ciudad de Montería.

Por otra parte, la teoría relacionada con dicha investigación estuvo enmarcada en cuatro aspectos fundamentales, que son el diseño curricular, el Modelo Pedagógico Institucional SENA, impacto laboral y competencias laborales, ajustados de acuerdo con las políticas y requerimientos para su ejecución. Así mismo, las competencias profesionales constituyen la base para lograr la formación integral del estudiante universitario.

La metodología utilizada para llevar a cabo dicho estudio estuvo enmarcada en un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, donde la técnica de recolección de datos para su respectivo análisis fue la encuesta, usando como instrumento el cuestionario, de 16 preguntas, 8 de ellas dirigidas a los egresados del programa de Tecnólogo en Contabilidad y Finanzas y los 8 restantes dirigidas a empresas del sector productivo con las que el SENA, regional Córdoba tiene convenios.

Los resultados obtenidos a través del análisis arrojaron datos precisos, entre los cuales se pueden mencionar que el 93% de los egresados encuestados no saben del seguimiento que realiza el SENA a sus egresados, estos sostienen que se debe actualizar el programa, fortalecer competencias fundamentales como costos y contabilidad. Esto lo muestran los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a empresas, quienes coinciden en que a los graduados del mencionado programa (tecnólogo en contabilidad y

finanzas) les hacen falta conocimientos básicos contables y manejo de herramientas tecnológicas. Por todo lo anterior se propone actualizar el currículo, teniendo en cuenta incluir la elaboración de hojas de vida, y protocolo de entrevistas.

Causil y Piñeres, 2018

Palabras claves: pertinencia, currículo, tecnólogo, sector productivo

ABSTRACT

The research entitled proposal for the improvement of the technologist program in accounting and finance of the national learning service "SENA" regional córdoba, based on fieldwork 2012-2017, has as main objective to determine the contribution of this program in the productive sector of the city of Monteria.

On the other hand, the theory related to this research was framed in four fundamental aspects, which are the curricular design, the Institutional Pedagogical Model SENA, labor impact and labor competencies, adjusted in accordance with the policies and requirements for its execution.

Likewise, the professional competences constitute the base to achieve the integral formation of the university student.

In accordance with the methodology used to carry out this study, it was framed in a descriptive, quantitative approach, where the technique of collecting cows for their respective analysis was the survey, using as instrument the questionnaire, which consists of 16 questions, 8 of them addressed to graduates of the Technologist in Accounting and Finance program and the remaining 8 directed to companies in the productive sector with which SENA, regional Córdoba has agreements.

The results obtained through the analysis yielded precise data, among which it can be mentioned that 93% of the graduates surveyed do not know of the follow-up that SENA does to its graduates, they maintain that the program must be updated, fundamental competences must be strengthened as costs and accounting. This is shown by the results obtained from the surveys of companies, who agree that the graduates of the aforementioned program lack

basic accounting knowledge and the use of technological tools. For all the above, it is proposed to update the skills of the technologist program in Accounting and Finance.

Keywords: relevance, curriculum, technologist, productive sector.

INTRODUCCIÓN

En el desarrollo de este trabajo se determinará la pertinencia del programa Tecnólogo en Contabilidad y Finanzas del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Regional Córdoba, en el sector productivo de la ciudad de Montería. El concepto de pertinencia hace referencia a las diversas maneras como las Instituciones de educación Superior se relaciona con su entorno, desde lo político, lo social y lo económico. Se debe tener claridad que en este caso específico la investigación analiza la percepción del sector productivo frente a los aportes de los egresados en su etapa productiva en la ciudad de Montería.

La Investigación está estructurada de la siguiente manera:

CAPÍTULO I, comprende la **contextualización del problema**, contiene: planteamiento del problema, descripción del problema, proyecciones y limitaciones, formulación del problema, el objetivo general y los específicos, y la justificación e impacto. En este capítulo se sintetiza el trabajo investigativo y se vincula la variable que van a servir de eje para el proceso de investigación.

CAPÍTULO II, se desarrolla el **marco teórico**, empezando con los antecedentes históricos e investigativos, bases teóricas, conceptuales y legales, sistema de variables y operacionalización de variables. Es la parte de la investigación donde se determina la orientación filosófica que guiará la investigación, además de construir la fundamentación científica.

CAPÍTULO III, compuesto por la **metodología**, con naturaleza y alcance de la investigación, tipo y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

CAPÍTULO IV, se encuentra el **análisis e interpretación de resultados**, este capítulo sirve para comprobar o rechazar la hipótesis planteada con el análisis de los resultados, interpretación de datos y verificación de la hipótesis.

CAPÍTULO V, se encuentran las **conclusiones y recomendaciones**, de acuerdo con los resultados presentados en el capítulo anterior.

CAPÍTULO VI, contempla la **propuesta** y consta de título, datos informativos, los antecedentes de la propuesta, la justificación, los objetivos, fundamentación científica, el plan de acción, la administración y la evaluación de la propuesta. En este capítulo se presenta una alternativa de solución al problema planteado durante la investigación.

CAPÍTULO I

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

1. Descripción de la problemática

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, creado en 1957 como resultado de la iniciativa conjunta de los trabajadores organizados, los empresarios, la iglesia católica y la Organización Internacional del Trabajo, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Colombia. (OIT, 2011).

Así mismo, el SENA está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

Además, la formación gratuita que ofrece el SENA, se caracteriza por ser un proceso educativo teórico-práctico mediante el cual las personas adquieren, mantienen y mejoran conocimientos técnicos y tecnológicos, destrezas, aptitudes y valores que les permiten desarrollar sus capacidades para actuar crítica y creativamente en la actividad productiva, contribuyendo así a su propio desarrollo personal, a la competitividad de la economía y al ejercicio pleno de la ciudadanía. (OIT, 2011, pág. 1).

Por otra parte, de los programas de formación que ofrece el SENA, se ha tomado el programa Tecnólogo en Contabilidad y Finanzas para realizar la

presente investigación, puesto que el objetivo es determinar la pertinencia de este, en el sector productivo de la ciudad de Montería.

El mismo se integra por empresas, empresarios, en las que participan egresados activos laboralmente mediante competencias adquiridas y puestas en práctica, además, los egresados para el SENA son testimonio del proceso de formación impartido que pueda cumplir con las expectativas de la sociedad y en particular, el sector productivo local.

Por ello, es importante fortalecer las relaciones entre el SENA y sus egresados, para retroalimentar a la institución sobre el desempeño de estos, y la respuesta del programa no solo a las expectativas del egresado, sino también a las del sector productivo que, desde las mesas sectoriales y el sistema nacional de formación para el trabajo, ha demandado dicha formulación, para potenciar el desarrollo del sector y por ende la economía del país. (SENA, 2013).

Por otra parte, se pretende fortalecer los lazos entre los mismos egresados, conocer las experiencias exitosas, desarrollar alianzas oportunas entre ellos, continuar redefiniendo el perfil de acuerdo con el mercado y comunicar constantemente la oferta educativa del SENA, que les permita seguir con su proceso de cualificación, bien sea con las especializaciones técnicas, los cursos complementarios o la posibilidad de articularse con otros niveles de formación en la educación superior colombiana. En efecto, el SENA desarrolla varias acciones estratégicas con la perspectiva de alcanzar dichos propósitos, así:

- ✓ Seguimiento trimestralmente a egresados de formación profesional de nivel técnico y tecnológico para determinar el nivel de empleabilidad y

la relación de las actividades que desempeñan frente a lo aprendido en el SENA.

- ✓ Durante el 2008 el SENA inició la evaluación de impacto de los egresados de formación técnica y tecnológica a través del Convenio de Cooperación No 0053 suscrito entre SENA y FEDESARROLLO. Se determinó la propuesta metodológica para evaluar el impacto en la empleabilidad, la movilidad laboral de nuestros egresados, la mejora en las condiciones de vida y el efecto de los cambios en la metodología de formación del SENA. (SENA S. N., Proyecto Educativo Institucional, 2013, pág. 20).

Actualmente, la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo (DPDC), institucionaliza de manera descentralizada el seguimiento a egresados en cada uno de los Centros de Formación y Regionales del país, para generar información oportuna y estandarizada que permita orientar decisiones que mejoren el quehacer misional del SENA.

Esto se realiza a través de la implementación de metodologías y estrategias en los centros de formación para establecer líneas de base para el seguimiento de egresados, evaluaciones de impacto, conformar marcos muestrales, seleccionar muestras representativas, realizar seguimiento a los aprendices en la etapa práctica y consolidar la información relacionada con la evolución y desempeño de los egresados de los centros de formación.

Los aprendices que participan en pasantías internacionales de alto componente tecnológico son considerados prioritariamente para vinculación como monitores o como instructores en los programas de formación afines a las tecnologías objeto de la pasantía. (SENA S. N., 2013).

A partir del mes de agosto de 2009, la Dirección de Formación Profesional y el Centro de Gestión Administrativa, de la Regional Distrito Capital iniciaron el proyecto “Punto de contacto Egresados SENA” de los programas de formación titulada en el marco del “SENA es uno solo” en todo el país. Esta iniciativa busca establecer un vínculo permanente con los egresados del SENA a nivel nacional, para apoyar el desarrollo y crecimiento socio laboral de los egresados.

El proyecto Punto de Contacto Egresados, Iniciativa SENA, es administrado por los aprendices Tecnólogos en Gestión Empresarial, quienes cuentan con el apoyo y asesoría de un grupo de instructores especializados en el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, al mismo tiempo con la orientación y coordinación del sistema de liderazgo adscrito al grupo de bienestar al aprendiz de la Dirección General del SENA.

El objetivo general que enmarca este proyecto es establecer una red de egresados SENA a nivel nacional, con el fin de ejecutar programas de interacción permanente y sostenible, que permita gestionar conocimiento y orientar a los egresados para el crecimiento y fortalecimiento de su perfil profesional. El proyecto alimenta constantemente una base de datos y gira en torno a tres (3) condiciones de funcionalidad:

- Actualizable trimestralmente de acuerdo con los reportes del aplicativo institucional que para la actualidad corresponde a 21425 registros a nivel nacional, de los cuales 738 son en la regional Córdoba con las variables pertinentes como (Identificación, ubicación geográfica, domicilio, programa de formación, contacto, tipo de población).
- Proporciona información a los egresados de oferta de formación actualizada tanto virtual como presencial, sobre oportunidades de

empleo que se identifican a través del SENA, participación en eventos, campañas de orden ambiental y cultural, e información institucional.

- Se envía información a los egresados sobre la cadena de formación dentro del SENA y homologaciones en las universidades de acuerdo al título obtenido, así como cursos complementarios.

El proyecto se sustenta en los principios institucionales de autonomía, trabajo en equipo, excelencia, calidad y aprendizaje permanente.

En consecuencia, la normatividad que rige el proyecto, esta soportada en la circular 00023 del 21 de enero de 2010, en la cual se implementó como estrategia de formación la selección de monitores exclusiva para atender el Punto de Contacto Egresados SENA en cada Centro de Formación del país. (SENA, 2013). Teniendo en cuenta esta publicación del SENA podremos documentar durante la investigación los resultados de estos principios con la red de egresados que desarrolla en SENA en el programa de egresados.

También, el SENA ofrece los servicios a través de una sede administrativa ubicada en la ciudad de Montería, capital del departamento de Córdoba y dos centros de formación: Centro de Comercio, Industria y Turismo de Córdoba, ubicado en la calle 24 y 27 av. circunvalar Montería – Córdoba y el Centro Agropecuario y de Biotecnología El Porvenir, ubicada en el Km 42 vía a Tierralta-Córdoba, corregimiento Santa Isabel, tiene una subsede de formación y de emprendimiento del Bajo Sinú, establecida en el municipio de Santa Cruz de Lorica. La Regional hace presencia en los 30 municipios del departamento de Córdoba – Colombia a través de alianzas y convenios con instituciones públicas y privadas para impartir formación pertinente, de gran empleabilidad que

respondan a las necesidades de los sectores productivos de las subregiones. (SENA, 2018).

En ese sentido, de acuerdo a los requisitos que exige el Ministerio de Educación Nacional, el programa Tecnólogo en contabilidad y finanzas que ofrece el SENA regional Córdoba, es impartido a partir del año 2008 solamente en la ciudad de Montería, con una intensidad de dos (2) cohortes por año, con un promedio de ingresos de 53 aprendices y una deserción del 3% anual. (Gómez, 2018)

Así pues, el siguiente esquema muestra un conglomerado de los aprendices matriculados en el SENA regional Córdoba año por año, desde que se inició dicho programa:

Cuadro 1. Aprendices matriculados año por año

Año Ingreso	Número de Aprendices
2008-2010	250
2011	NO
2012	85
2013-2014	NO
2015	141
2016	150
2017	112
Total	738

Fuente: SENA, Regional Córdoba, 2018

2. Formulación de la pregunta de investigación

La situación que se describe conduce a plantear el problema de la siguiente forma: *¿Cuál es la pertinencia del programa Tecnólogo en*

Contabilidad y Finanzas del SENA Regional Córdoba, en el sector productivo de la ciudad de Montería?

3. Objetivos de la investigación

3.1. Objetivo General

- Determinar la pertinencia del Programa Tecnólogo en Contabilidad y Finanzas del SENA Regional Córdoba, en el sector productivo de la ciudad de Montería.

3.2. Objetivos específicos:

- Precisar la percepción de los egresados del programa tecnólogo en Contabilidad y Finanzas del SENA, regional Córdoba.
- Analizar la percepción del sector productivo frente a los aportes de los egresados en su etapa productiva en la ciudad de Montería.
- Proponer un plan de mejora para el programa Tecnólogo en Contabilidad y Finanzas del SENA, Regional Córdoba.

4. Justificación e impacto

La educación debe ir de la mano con el sector productivo, esto hace que cada institución se apersone de tomar las iniciativas necesarias que le permitan cumplir con esos objetivos, para establecer un cambio en la educación a escala mundial que garantice la excelencia y que satisfaga las necesidades de la práctica laboral contemporánea. Este estudio pretende alcanzar el objetivo general, determinar la pertinencia del Programa Tecnólogo en Contabilidad y Finanzas en el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA” Regional Córdoba, en el sector productivo de la ciudad de Montería.

Lo anterior, con el fin de buscar una mayor comunicación entre las directivas y el programa de tecnólogo en Contabilidad y Finanzas del SENA, Regional Córdoba, articulando los procesos administrativos y operativos del SENA, con el sector productivo de la ciudad de Montería, los cuales hasta la fecha vienen operando de forma común. Cabe mencionar, que no existe un convenio totalmente definido entre el SENA y las empresas, sino que la operatividad es manejada a través de mesas sectoriales o de trabajo, dónde cada empresario da sus opiniones acerca del perfil que deben tener las personas que quieran hacer parte de la organización, esto con el fin de potencializar el currículo y la productividad del egresado dentro de las mismas.

También, estas alianzas están apoyadas por la ley 789 de 2002 para desarrollar formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa. Para ello hay que conocer la percepción de los egresados frente

a su formación en la Institución SENA; son ellos quien luego de pasar de la academia a la etapa productiva pueden ofrecer una opinión de sus experiencias frente a lo aprendido versus lo puesto en práctica. El programa en referencia es área fundamental en el engranaje de la institución. Debe ser uno de los programas que mejor conozca y represente su cultura a través de los egresados en el proceso de enseñanza aprendizaje frente a las necesidades del contexto empresarial. Puesto que es uno de los más demandados desde sus inicios, y cuenta con un número muy pequeño de selección por corte.

UNMEECT

CAPITULO II.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

1. Antecedentes investigativos, Bases teóricas, conceptuales y legales

1.1. Antecedentes Investigativos

Tamayo (2012, p. 144) manifiesta que, “el marco teórico nos amplía la descripción del problema. Integra la teoría con la investigación y sus relaciones mutuas.” Se puede deducir que el marco teórico es el marco de referencia del problema. Allí se estructura un sistema conceptual integrado por hechos e hipótesis que deben ser compatibles entre sí en relación con la investigación. Con la finalidad de sustentar los diferentes aspectos investigativos relacionados con el proyecto se realizó una revisión bibliográfica, a partir de la cual se obtuvo información relacionada con el estudio de pertinencia del Programa Tecnólogo en Contabilidad y Finanzas en el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA” Regional Córdoba, en el sector productivo de la ciudad de Montería.

El Marco Teórico, tiene como finalidad ofrecer al investigador una serie de enfoques, proposiciones y conceptos que permitan orientar la investigación.

Según Sabino, C. (2002), “el cometido que cumple el marco teórico es el de situar a nuestro problema dentro de un conjunto de conocimientos, de tal modo que permiten orientar la búsqueda que ofrezca una conceptualización adecuada a los términos que utilizamos” (p. 69).

En primer lugar, en noviembre de 2006, fue presentado por Casal de Altuve, Rosa para la Facultad de Humanidades y ciencias sociales de la Universidad Nacional de entre Ríos, Argentina titulado **Universidad, docencia**

e investigación en Venezuela: Departamento de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de Los Andes.

Altuve (2006), tiene como objetivo primario fungir de base comparativa para otros estudios de países latinoamericanos que podrían estar considerando síntomas similares en el área de la investigación contable. El punto de partida lo representa un estudio de caso de los profesores del Departamento de Contabilidad y Finanzas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de los Andes. El artículo analiza la relación entre investigación y enseñanza y si el departamento está o no cumpliendo con sus objetivos.

Un objetivo secundario consiste en la determinación de los posibles factores que han tenido una influencia significativa en el desempeño de la investigación y de la enseñanza por parte de los investigadores. Basándose en entrevistas y recolección directa de datos, se consideran las estrategias institucionales para fijar los objetivos de las actividades de investigación.

Brevemente, la presente investigación aporte parámetros de acción en lo referente a la investigación y la enseñanza, en cuanto a estrategias de tipo institucional que permitirán orientar el desarrollo de la investigación en el Departamento de contabilidad y finanzas, como son: la formación de investigadores noveles, la creación de un centro de investigación y la inclusión en los planes de estudios de los tecnólogos en contabilidad y Finanzas, de la investigación como eje curricular.

También se consultó el trabajo especial de grado, en diciembre de 2014 fue presentado en la Facultad de Ciencias de la Educación de la universidad del Tolima-Colombia, el trabajo especial de grado titulado **Pertinencia del programa de Tecnología Gestión Turística y Hotelera de la Universidad**

de Cundinamarca, en el sector productivo de la ciudad de Girardot año 2014 por Carvajal Celis, como requisito para optar el título de magister en Educación.

Celis, (2014), señala que el objetivo de la elaboración de dicho trabajo es el de determinar la articulación entre el programa de Tecnología en Gestión Turística y Hotelera de la Universidad de Cundinamarca en la ciudad de Girardot, con las necesidades de su entorno próximo y de la región, con el propósito de identificar la pertinencia del programa a las necesidades reales en su esfera socio económica y su participación en la solución de problemas. De igual manera, el programa se diseñó teniendo en cuenta un currículo, con sus respectivos macro y micro currículos, procesos de enseñanza para formar seres humanos con conocimientos en áreas específicas de formación:

Conocimiento y manejo de los sistemas de información, investigación de operaciones, sistemas de producción, calidad y normas técnicas y gestión tecnológica, habilidades empresariales y gerenciales, desarrollo de medios y métodos de trabajo estas áreas, sus líneas y sus áreas apropiadas y ajustadas a su realidad actual; de tal manera que sus egresados sean profesionales capaces de transformar el entorno en una sociedad globalizada inmersa en un modelo de desarrollo social y económico, donde se imponen intereses particulares del sector productivo.

Aunque el concepto de pertinencia hace referencia a las diversas maneras como las Instituciones de educación Superior se relaciona con su entorno, desde lo político, lo social y lo económico, se debe tener claridad que en este caso específico el estudio apunta a establecer la relación que tiene el programa con sus egresados y los empresarios del sector turismo en la ciudad y la Región, y con ellos obtener información que permita identificar la

pertinencia con respecto al programa de Tecnología en Gestión Turística y Hotelera y proponer sugerencias que propendan por su mejoramiento.

Cabe decir que, este estudio le aporta a la presente investigación mantener el desarrollo de las competencias que presentan una mayor incidencia sobre la pertinencia del programa y observar la relación entre la calidad del programa académico y la probabilidad de ser empleado por ser graduado de la institución, pues indica para el caso, que mientras se observe que el programa cumple con la visión que se tiene de él, la sociedad recompensará mejor a los graduados de este programa.

En esta misma labor de investigación y consulta, se encontró el trabajo especial de grado titulado: **“La nueva normatividad en ciencia, tecnología e innovación según ley 1286 del 2009 y su pertinencia con los grupos de investigación contable reconocidos por Colciencias en la convocatoria 2008”** presentado en junio de 2009, por Rubio Herrera, Nadya Vanessa en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Pontificia Universidad Javeriana, como requisito para optar el título de Contador Público.

Herrera, (2009), permite identificar la intencionalidad de las nuevas propuestas normativas en ciencia, tecnología e innovación (CT+I), con el fin de identificar cuáles son las características que los grupos de investigación contable deben mejorar para cumplir con la intencionalidad de la ley. Está compuesto por dos capítulos; en el primer capítulo describe de forma general la normatividad actual de Colciencias en cuando a la ley 1286 del 2009 y el documento CONPES 3582 y documento Modelos de Medición de Grupos de Investigación, Tecnológicos o de Innovación, para finalmente realizar una correlación entre la más reciente convocatoria del 2008 y la intencionalidad del nuevo marco regulatorio.

Y en el segundo capítulo, se identifican todos los aspectos generales de la caracterización de los grupos de investigación en ciencias contables reconocidos por el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación ScienTI, describiendo cual fue el procedimiento de selección de los grupos de investigación en Ciencias Contables en las base de datos de Colciencias, los parámetros de clasificación de la información, los criterios de diligenciamiento de la base de datos construida y los indicadores utilizados para interpretación de la información.

Por último, se verán los resultados de los indicadores utilizados para el presente trabajo y se interpretan los resultados obtenidos con base a la intencionalidad de la nueva propuesta normativa en ciencia, tecnología e innovación según ley 1286 del 2009.

En efecto, los aportes que le deja a la investigación en curso están enfocados en realizar cambios tales como: en los productos de nuevo conocimiento (NC) y los de divulgación (D) el modelo debería identificar y medir el sector de aplicación con el fin de determinar si estos están aplicados a los tres sectores (productivo, ambiental y socio político).

También se consultó el artículo que, en marzo de 2009, fue presentado por Valera Fernández, Lisbel para la revista Cuadernos de Educación y Desarrollo titulado **“Propuesta de competencias profesionales para los estudiantes de la carrera de Contabilidad y Finanzas.”**

Para Fernández (2009), las competencias profesionales constituyen la base para lograr la formación integral del estudiante universitario, al ser la representación de los conocimientos, habilidades, valores y actitudes que deben reunir los egresados de Educación Superior.

De forma general, la propuesta realizada en este trabajo permite unificar las características que debe reunir el profesional de esta rama del saber para su desenvolvimiento en las distintas esferas en que actuará una vez graduado, y resalta la necesidad de perfeccionar su profesión utilizando la investigación científica.

En otras palabras, el aporte significativo a la actual investigación se apoya en emprender un proceso de definición de prioridades que trascienda la pugna entre diversos temas que deben enseñarse, hacia competencias y habilidades más generales, que lleven a utilizar los conocimientos adquiridos.

La concepción de una formación basada en competencias constituye un enfoque integrador cuyo punto de partida es el análisis de la “realidad” misma, el conocimiento específico de las tareas a cumplir, el desarrollo de aptitudes y actitudes comportamentales generales, en fin, una transformación radical de las prácticas tradicionales de la enseñanza-aprendizaje formal hacia el aprendizaje de por vida.

Tomando como base lo anterior, esta investigación estuvo dirigida proponer las competencias profesionales que deben los estudiantes de la carrera de Contabilidad y Finanzas del Centro Universitario de Las Tunas

1.2. Bases teóricas

Según Bavaresco, A. (2006), las bases teóricas tienen que ver con las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio, es decir, cada problema posee algún referente teórico, lo que indica, que el investigador no puede hacer abstracción por el desconocimiento, salvo que sus estudios se soporten en investigaciones puras o bien exploratorias.

Así mismo, Arias (2012, p. 107.) afirma que “Las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”.

1.2.1. Diseño curricular

Díaz Barriga (1993, p.8.), se refiere a la estructuración y organización de una serie de elementos orientados a la solución de problemas detectados previamente, donde es preciso considerar el conjunto de fases o etapas que se debe integrar en el proceso conducente a la conformación de un proyecto o propuesta curricular particular. El punto central, la concreción de este proyecto, se vislumbra en su praxis, debiendo ser flexible, adaptable y en gran medida, originada por los principales actores del acto educativo.”

El diseño curricular, nos permite organizar el proceso de enseñanza y aprendizaje en la institución. Para tal efecto, éste hace una adecuada articulación entre los componentes del Proyecto Educativo Institucional PEI, para llegar a definir los aspectos concernientes al componente pedagógico. Por otra parte, el diseño curricular le permite a la institución educativa superior, tener claro el desarrollo que pueda alcanzar tanto en lo intelectual de sus estudiantes como en lo intelectual de sus docentes.

Dado a la importancia del diseño curricular y a la implementación del PEI, dentro de una institución educativa, definiendo la enseñanza a los estudiantes y programa de enseñanza y aprendizaje, será una herramienta importante en la conclusión de la investigación, donde se pretende formular una propuesta de mejora.

1.2.2. Modelo Pedagógico Institucional SENA

Es un constructo teórico- formal que, fundamentado científicamente y contextualizado en una realidad cultural concreta, que identifica, caracteriza, representa y articula sistémicamente las variables más representativas del acto educativo. Así mismo, un modelo pedagógico describe, explica y orienta la práctica pedagógica de una comunidad educativa en función de un propósito u objetivo propuesto. En este sentido, él tiene como objetivo el diseño, divulgación y puesta en práctica de una estructura conceptual, metodológica y operativa de carácter sistémico que, desde la perspectiva pedagógica, posibilite incrementar los niveles de pertinencia, efectividad, calidad, coherencia y Unidad técnica de todos los procesos institucionales en particular del proceso de formación profesional integral FPI. (SENA, 2012).

Teniendo en cuenta la importancia que cumple el SENA, en la sociedad colombiana, para formar ciudadanos íntegros y competentes, una mirada de uno de sus programas le permitirá realizar los ajustes necesarios que le permita tener programas cada día más competentes y actualizados.

1.2.3. Impacto laboral

El impacto de un proceso docente - educativo se traduce en sus efectos sobre una población amplia: comunidad, claustro, entorno, estudiante, administración, identificando efectos científico - tecnológicos, económico - social - cultural - institucional, centrado en el mejoramiento profesional y humano del hombre y su superación social. Algunos autores incluyen el impacto educacional dentro de los criterios generales utilizados para definir la calidad de la dirección educacional. Estos criterios son: la eficiencia educativa, la funcionalidad, el desarrollo del claustro y la eficacia directiva operativa. (Aguilar, 2000).

Por otra parte, con más de seis décadas de historia, el SENA se ha convertido en el activo máspreciado para los colombianos. Su relación con el sector productivo ha sido una de las estrategias más efectivas desde su creación, si se tiene en cuenta que la entidad ha ido capacitando y formando un recurso humano acorde con las necesidades del empresariado colombiano. Su expansión, basada en el envío de formación, empleo y emprendimiento a los lugares más apartados del territorio nacional, a través de sus 33 sedes regionales y sus 117 centros de aprendizaje, son una buena muestra de la capacidad con la que el SENA interviene con pertinencia en cada una de sus áreas para aportarle con contundencia al desarrollo del país. (Colombia, 2017).

Por otro lado, el Observatorio Laboral para la Educación Superior “OLE” confirma que hoy el país cuenta con una mayor proporción de capital humano calificado. A pesar del incremento del 120% en el número de graduados, se mantiene el crecimiento del mercado laboral. En 2016 hubo cerca de 417.000 graduados frente a 189.000 en 2007 y aún, bajo este panorama, las tasas de vinculación laboral superan el 76% para personas con pregrado y el 90% para personas con posgrado. Así pues, para la regional Córdoba se encontró que el 44% de los que ingresan al programa de Tecnólogo en Contabilidad y Finanzas, se gradúan satisfactoriamente, con una tasa de vinculación laboral que supera el 60%. (SENA regional Córdoba, 2017).

El programa Tecnólogo en contabilidad y finanzas del SENA, es uno de los más demandados en la regional Córdoba, Conocer su impacto en el sector productivo será un gran determinante en la

investigación, pues proporcionará elementos de juicio para la propuesta que se desea presentar.

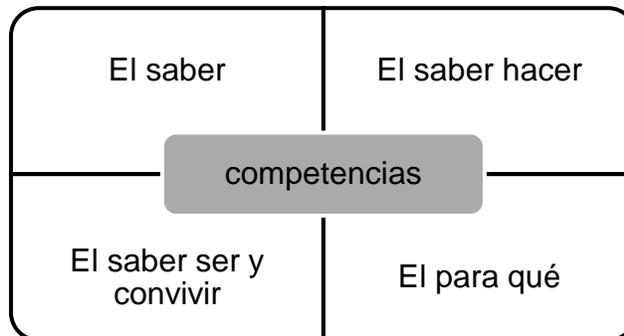
1.2.4. Competencias

Es asunto de la motivación para manejar el entorno. Bruner (1960), afirma que la tendencia de aprender del ambiente es un ansia de competencia. También, en 1960 Alexander R. Luria menciona los desempeños en donde se evidencia el auto control y autorregulación entre pensamiento y lenguaje. Después en 1965 Noam Chomsky, toma el concepto para relacionarlo con la capacidad de comprender y producir el lenguaje de acuerdo con reglas y convenciones sociales.

En 1973, David MacClelland define la competencia como la capacidad emocional y motivacional para realizar un trabajo. (Herrera , 2012). Es así que, el conjunto de conocimientos, capacidades, destrezas, valores y actitudes no son componentes aislados ni separados, sino que en conjunto forman un engranaje que se pone en ejecución durante el desempeño de una persona en una tarea determinada. Esto quiere decir que los conocimientos no son suficientes para salir con éxito de una situación problema. En otras palabras, en una competencia encontramos: el saber, el saber hacer, el saber ser y convivir y el para qué. (Huamán, 2011, pág. 174).

Conocer le experiencia del egresado en su vida laboral las destrezas y capacidades adquiridas en las competencias vistas en el programa, permitirá seleccionar las de mayor impacto en el sector productivo para el planteamiento de la propuesta.

Cuadro 2. Competencias



Fuente: Huamán, 2012

1.2.5. Competencias laborales

Desde el año 2008, el Ministerio de Educación Nacional emprendió acciones tendientes a la formulación de competencias genéricas o transversales a todos los núcleos de formación en educación superior, que posibiliten un monitoreo de la calidad de la Educación Superior en el país y que puedan constituirse en el elemento articulador de todos los niveles educativos: inicial, básica, media y superior. La apuesta por competencias genéricas que sean transversales a todos los niveles educativos y a los diferentes énfasis y programas de formación es una respuesta a las necesidades de la sociedad actual.

El aprendizaje para toda la vida, la comprensión de contextos y situaciones que exige la toma de decisiones argumentada, las posibilidades de análisis y de crítica ante diversos enunciados, se han identificado como competencias que deben ser fuertemente desarrolladas ante el cambiante estado de las tecnologías de la información y la comunicación y el vertiginoso avance de los conocimientos sobre aquellos aspectos que demanda la sociedad de los futuros profesionales, universitarios, técnicos o tecnólogos. (Bernal, 2011).

La vida laboral es a lo que se enfrenta el egresado; si se cuenta con personas capacitadas y comprometidas, se le estará brindando a la sociedad mejores oportunidades de ser competente local e internacional mente, lo cual obliga al ciudadano capacitarse en todas las áreas que pueda. Lo que genera un compromiso como miembros de una sociedad.

1.3. Bases conceptuales

Aprendiz: Persona que aprende algo, especialmente un oficio manual, practicándolo con alguien que ya lo domina. (Oxford, 2015).

Competencias: Capacidad para el desarrollo de algo. Función, responsabilidad u obligación que compete o corresponde a alguien. (Oxford, 2015).

Contabilidad: es la parte de las finanzas que estudia las distintas partidas que reflejan los movimientos financieros de una empresa o entidad. Es una herramienta clave para conocer en qué situación y condiciones se encuentra una empresa y, con esta documentación, poder establecer las estrategias necesarias con el objeto de mejorar su rendimiento económico. (Gil, 2013).

Desarrollo económico: capacidad de países o regiones para crear riqueza a fin de mantener la prosperidad o bienestar económico y social de sus habitantes. (Chávez, 2013).

Desarrollo social: Implica una evolución o cambio positivo en las relaciones de individuos, grupos e instituciones en una sociedad. (Ecured, 2017).

Diseño Curricular: es el proceso mediante el cual se estructuran programas de formación profesional, con el fin de dar respuesta adecuada a las necesidades de formación de las diferentes poblaciones a través de la transformación de un referente productivo en una orientación pedagógica. (SENA S. N., 2014).

Egresado: es aquel sujeto que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango universitario. (Lexicoon, 2017).

Empresarios: es aquella persona que, de forma individual o colectiva, fija los objetivos y toma las decisiones estratégicas acerca de las metas, los medios, la administración y el control de las empresas y asume la responsabilidad tanto comercial como legal frente a terceros. (Vera, 2011).

Empresas: Bueno Campos define la empresa como “la unidad económica que combina los distintos factores productivos, ordenados según una determinada estructura organizativa, y dirigidos sobre la base de cierta relación de propiedad y control, con el ánimo de alcanzar unos objetivos, entre los que destaca el beneficio empresarial”. (Ujaen, 2012).

Entorno: Conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, profesionales, etc., que rodean una cosa o a una persona, colectividad o época e influyen en su estado o desarrollo. (Oxford, 2015).

Finanzas: Conjunto de actividades que tienen relación con el dinero. (Meza, 2012).

FPI: Formación Profesional Integral, es el proceso mediante el cual la persona adquiere y desarrolla de manera permanente conocimientos,

destrezas y aptitudes, e identifica, genera y asume valores y actitudes para su realización humana y su participación en el trabajo productivo y en la toma de decisiones sociales. (SENA, 2013. P. 25).

FTDH: Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. (Mineducación, 2017).

Necesidades: Una necesidad es aquello que resulta indispensable para vivir en un estado de salud plena. (SENA, 2013, pág. 23).

Pertinencia: es la oportunidad, adecuación y conveniencia de una cosa. Es algo que viene a propósito, que es relevante, apropiado o congruente con aquello que se espera. (Definiciones, 2013).

Sector productivo: son las distintas regiones o divisiones de la actividad económica, atendiendo al tipo de proceso que se desarrolla. (SENA, 2014, pág. 24).

Tecnólogo: persona con un título superior al técnico, pero inferior al ingeniero. (SENA, 2014, pág. 24)

1.4. Bases legales

En Colombia, la educación está regida por el Ministerio de Educación Nacional, quien comanda las directrices y parámetros que rigen el servicio público educativo al que tiene derecho la sociedad en general. Las instituciones educativas públicas cuentan con autonomía para llevar a cabo los procesos educativos y administrativos dentro de sí, pero las Secretarías de Educación Municipales y las Departamentales tienen la autoridad de intervenir

de manera directa en los servicios que las instituciones brinden de ser necesaria una interposición, cambio o investigación.

La Ley General de Educación: Ley 115 de 1994 señala en su artículo 1º: “La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos, y de sus deberes.” Así mismo, en el artículo 5º se establecen los fines de la educación en Colombia, entre los cuales se pueden destacar: La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados, humanísticos, históricos, sociales, geográficos, y estéticos, mediante la apropiación de hábitos intelectuales, adecuados para el desarrollo del saber.

El estudio y la comprensión crítica de la cultura nacional, y de la diversidad étnica y cultural del país, como fundamento de la unidad nacional y de su identidad. El acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y demás bienes y valores de la cultura, el fomento de la investigación y el estímulo a la creación artística en sus diferentes manifestaciones. La promoción en la persona y en la sociedad de la capacidad para crear, investigar, adoptar la tecnología que se requiere en los procesos de desarrollo del país y le permita al educando ingresar al sector productivo.

Ley 119 de 1994, por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones.

ARTÍCULO 2º. MISIÓN. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el

desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

ARTÍCULO 4o. FUNCIONES. Son funciones del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, las siguientes:

1. Impulsar la promoción social del trabajador, a través de su formación profesional integral, para hacer de él un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales éticos, culturales y ecológicos.
2. Velar por el mantenimiento de los mecanismos que aseguren el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, relacionadas con el contrato de aprendizaje.
3. Organizar, desarrollar, administrar y ejecutar programas de formación profesional integral, en coordinación y en función de las necesidades sociales y del sector productivo.
4. Velar porque en los contenidos de los programas de formación profesional se mantenga la unidad técnica.
5. Crear y administrar un sistema de información sobre oferta y demanda laboral.
6. Adelantar programas de formación tecnológica y técnica profesional, en los términos previstos en las disposiciones legales respectivas.
7. Diseñar, promover y ejecutar programas de formación profesional integral para sectores desprotegidos de la población.
8. Dar capacitación en aspectos socios empresariales a los productores y comunidades del sector informal urbano y rural.
9. Organizar programas de formación profesional integral para personas desempleadas y subempleadas y programas de readaptación profesional para personas discapacitadas.

10. Expedir títulos y certificados de los programas y cursos que imparta o valide, dentro de los campos propios de la formación profesional integral, en los niveles que las disposiciones legales le autoricen.
11. Desarrollar investigaciones que se relacionen con la organización del trabajo y el avance tecnológico del país, en función de los programas de formación profesional.
12. Asesorar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la realización de investigaciones sobre recursos humanos y en la elaboración y permanente actualización de la clasificación nacional de ocupaciones, que sirva de insumo a la planeación y elaboración de planes y programas de formación profesional integral.
13. Asesorar al Ministerio de Educación Nacional en el diseño de los programas de educación media técnica, para articularlos con la formación profesional integral.
14. Prestar servicios tecnológicos en función de la formación profesional integral, cuyos costos serán cubiertos plenamente por los beneficiarios, siempre y cuando no se afecte la prestación de los programas de formación profesional.

ARTÍCULO 15. REGIONALES. Con el objeto de facilitar la prestación de los servicios en todo el territorio nacional, el SENA contará con Regionales según disponga la estructura orgánica de la entidad, racionalizando los esfuerzos para la prestación del servicio y atendiendo a criterios de unidades regionales geográficas, sociales, económicas y culturales.

PARÁGRAFO. En ningún caso podrán crearse regionales cuyos ingresos proyectados sean inferiores al 1% del total de los ingresos ordinarios de la

entidad. Se entiende por ingresos ordinarios los provenientes de los aportes previstos en el numeral 4o. del artículo 30 de la presente Ley.

ARTÍCULO 16. DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN REGIONAL. La dirección y administración de las regionales de la entidad estará a cargo de un Consejo Regional y un Director Regional.

Artículo 30 de la ley 789 de diciembre 27 de 2002

Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financieros propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente. Durante la fase práctica, el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24

horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Parágrafo. Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

2. Sistema de variables

Sampieri (2008), menciona que una variable es una propiedad que puede variar (adquirir diversos valores) y cuya variación es susceptible de medirse. Ejemplos de variables son el sexo, la motivación intrínseca hacia el trabajo, el atractivo físico, el aprendizaje de conceptos, el conocimiento de historia de la Revolución Mexicana, la religión, la agresividad verbal, la personalidad autoritaria y la exposición a una campaña de propaganda política.

Es decir, la variable se aplica a un grupo de personas u objetos, los cuales pueden adquirir diversos valores respecto a la variable; por ejemplo, la inteligencia: las personas pueden clasificarse de acuerdo con su inteligencia, no todas las personas poseen el mismo nivel de inteligencia, varían en ello. La ideología de la prensa: no todos los periódicos manifiestan a través de su contenido la misma ideología.

3. Operacionalización de variables

La medición de una variable se refiere a su posibilidad de cuantificación o cualificación. (Segura, 2017). Con referencia a lo anterior, el siguiente cuadro muestra la medición de la variable en este estudio, la cual permitirá alcanzar los objetivos propuestos en esta investigación.

Cuadro 3: Cuadro de variables

Objetivo General: Determinar la pertinencia del Programa Tecnólogo en Contabilidad y Finanzas en el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA” Regional Córdoba, en el sector productivo de la ciudad de Montería.			
Objetivos específicos	Variable	Dimensión	Indicador
Precisar la percepción de los egresados del programa tecnólogo en contabilidad y finanzas del SENA, regional córdoba.	Pertinencia del programa	Percepción de los egresados	Nivel de desarrollo de competencias
			Cualidades personales desarrolladas
			Utilidad de los conocimientos recibidos
			Satisfacción con la formación recibida
			Adecuación del plan de estudios
			Impacto del período de adiestramiento
Identificar el grado de aceptación de los egresados del programa tecnólogo de Contabilidad y finanzas del SENA, regional Córdoba en el sector productivo de la ciudad de Montería.	Grado de aceptación		Contratación del recién egresado
			Competencias de los egresados
			Pertinencia de la educación
Proponer un plan de mejora para el programa tecnólogo en contabilidad y finanzas del SENA, regional córdoba.			

FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

CAPITULO III

ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Enfoque y método de investigación

La metodología de un trabajo de investigación es un elemento clave para el logro efectivo de la misma, debido a que se establecen los procedimientos y herramientas necesarias para el cumplimiento del objeto planteado como es determinar la pertinencia del Programa Tecnólogo en Contabilidad y Finanzas en el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA” Regional Córdoba, en el sector productivo de la ciudad de Montería. En este sentido, se definen las estrategias metodológicas, la naturaleza de la investigación, la población, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como las técnicas y procedimiento para el análisis de datos.

De acuerdo con ello, en la presente investigación por su naturaleza asume que es posible establecer las causas de los hechos; se orienta bajo un modelo descriptivo, con un enfoque positivista cuantitativo. La metodología cuantitativa de acuerdo con Tamayo (2007), consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio.

2. Tipo de investigación.

En esta parte se indica la metodología empleada en la realización de la investigación para determinar aspectos primordiales concibiendo la investigación como un sistema y sustentada bajo un enfoque sistémico cuantitativo de tipo descriptivo. Dadas las condiciones que anteceden, la investigación es de tipo descriptivo, dado que los estudios descriptivos

permiten detallar situaciones y eventos, es decir, como es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. (Sampieri, 1998, p. 60)

3. Diseño de la investigación

Según la particularidad propia que tiene el proyecto y sus objetivos, sigue un diseño de tipo campo, al fundamentarse en la solución de hechos actuales, buscando datos en campo, análisis de estos y aplicación de una metodología sistemática de resolución de problemas. Lo anterior, se basa en lo planteado por Sabino 41 (1994:94), “los diseños de campo se basan en datos primarios obtenidos de la realidad”.

Según la particularidad propia que tiene el proyecto a desarrollar, desde el punto de vista de los objetivos, el diseño metodológico se basa en aproximación de la realidad desde un acercamiento a la teoría formal a partir de un diseño documental la cual según Baena (1985), es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos, material bibliográfico.

4. Población y Muestra

4.1. Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2003): “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 204). La población objeto de estudio es de 365 egresados tomados entre los años 2012 a 2017 del programa tecnólogo en contabilidad y finanzas del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Regional Córdoba y 25 empresas de la región, con las cuales SENA regional Córdoba tiene convenios para prácticas profesionales.

4.2. Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2003, p. 302) la define como “subgrupo de la población del cual se recolectan datos y debe ser representativo de dicha población”. Por tal motivo, para efectos de esta investigación la muestra con respecto a los egresados son 187. Luego de hacer el cálculo de la muestra, se procedió a escoger de manera aleatoria a las personas que participarían de la encuesta, es decir, al ser estos egresados desde el año 2012 hasta 2017, se escogieron de la siguiente forma: 31 del año 2012, 31 del año 2013, 31 del año 2014, 31 del año 2015, 31 del año 2016 y 32 del año 2017.

Para las empresas se tomó el total de la población, que en este caso son 25, por lo que es una población finita. Para el cálculo del tamaño de la muestra de egresados, se utiliza la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z^2) \times (N) \times (P) \times (Q)}{(e^2) \times (N - 1) + (Z^2) \times (P) \times (Q)}$$

Dónde:

Población o universo (N): Todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

Coefficiente de confianza (Z): Basado en la inferencia estadística, el nivel de confianza de una medida de la calidad de la estimación realizada a partir de estadísticos muestrales mediante la cual se aprueba una cierta hipótesis planteada como correcta. Este coeficiente generalmente es del 95%.

Cálculo de Z:

$$Z = \frac{\text{Coeficiente.de.confianza}}{2}$$

$$\rightarrow Z = \frac{95\%}{2}$$

$$\rightarrow Z = 47.5\% \rightarrow \frac{47.5\%}{100\%} = 0,475$$

En las tablas de la curva normal encontramos que el valor de la variable que deja por debajo una probabilidad de 0,475 es $Z = 1.96$

Cuadro 4. Curva normal

Nivel de confianza	75%	80%	85%	90%	95%	97,5%	99%
Valor de Z	1,15	1,28	1,44	1,65	1,96	2,24	2,58

Fuente: Diseño del autor

Margen de error (e): Probabilidad de rechazar una cierta hipótesis siendo que esta era correcta. Este margen generalmente es del 5%.

Porcentaje de favorabilidad (P): Proporción de personas que poseen en la población la característica de estudio. La opción más segura es $P = 50\% = 0,5$.

Porcentaje de des favorabilidad (Q): Proporción de personas que no poseen esa característica, es decir: $Q = 1 - P \rightarrow Q = 1 - 0,5 = 0,5$. (Guzmán, 2015).

Aplicando la anterior fórmula, para obtener la muestra de los egresados, tenemos que:

$$n = \frac{(1,96)^2 x(365)x(0,5)x(0,5)}{(0,05)^2 x(365 - 1) + (1,96)^2 x(0,5)x(0,5)} \rightarrow$$

$$n = \frac{(3,8416)x(365)x(0,25)}{(0,0025)x(364) + (3,8416)x(0,25)} \rightarrow$$

$$n = \frac{350,546}{1,8704} \rightarrow n = 187 \text{ Egresados}$$

5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

En la investigación se utilizará la técnica de encuesta o cuestionario; esta técnica consiste en recopilar la información sobre una parte de la población denominada muestra, por ejemplo: datos generales, opiniones, sugerencias o respuestas que se proporcionen a preguntas formuladas sobre los diversos indicadores que se pretenden explorar a través de este medio.

La información recogida podrá emplearse para un análisis cuantitativo con el fin de identificar y conocer la magnitud de los problemas que se suponen o se conocen en forma parcial o imprecisa. Los instrumentos que pueden emplearse para levantar una encuesta son el cuestionario o la cédula de entrevista. (INEGI, 2005, pág. 62).

Para elaborar el instrumento, se tomaron en consideración el objetivo general y específicos, la variable, dimensiones e indicadores, a través de una matriz, en los cuales se mostró una relación coherente con el propósito de medir la variable pertinencia del programa y sector productivo, se aplicó a los

egresados del programa tecnológico en Contabilidad y Finanzas SENA y a empresarios de la ciudad de Montería

6. Validez y confiabilidad del instrumento

Es aplicar la validez por el método de contenido a través del juicio de expertos teóricos. Desde de la perspectiva de Hernández, Fernández y Baptista (2010), se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas”. En este orden de ideas; el juicio estuvo a cargo de cinco (5) versados de diversas Universidades, tales como:

Álvaro Augusto Luna Villalba, cc 6889118 de Montería (Córdoba), profesión Administrador de Empresas, Especialista en Administración Financiera, Magister en Administración de Negocios, y ejerciendo actualmente como Docente en la Corporación Unificada Nacional de Educación Superior “CUN”.

Fadid Teresa Bayter López, cc 50908734 de Montería (Córdoba), profesión Administradora de Empresas, Especialista en Gerencia de Marketing, Magister en Desarrollo Empresarial, y ejerciendo actualmente como Asesora Empresarial SENA.

Jones Llanos Ayola, cc 11002364 de Pueblo Nuevo (Córdoba), profesión Ingeniero Agroindustrial, Magister en Administración de Empresas, cursando Doctorado en Ciencias de la Educación en la Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología UMECIT, actualmente se desempeña como Docente - Investigador de la Universidad Cooperativa de Colombia.

Altagracia Bravo de la Ossa, cc 50853153 de pueblo Nuevo (Córdoba), profesión Enfermera Profesional, Especialista en salud Familiar y Salud Ocupacional, Magister en Desarrollo Social, cursando Doctorado en Ciencias de la Educación, y actualmente se desempeña como Instructora del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Aura Esther castillo lozano, cc 50.907.993 de Montería, profesión Contadora Pública, especialista en políticas y legislación tributaria, también especialista en docencia universitaria, magister en Contabilidad y Auditoría de gestión, candidata a doctora en ciencias de la educación.

7. Técnicas de análisis de datos

El procedimiento de datos incluye la función de edición y codificación, la edición comprende la revisión de los formatos de datos en cuanto a la legibilidad, la consistencia y totalidad de los datos; la codificación implica el establecimiento de categorías para las respuestas o grupos de respuestas (Kinnear y Taylor, 1993).

Dado que la investigación es cuantitativa, se procederá a realizar la matriz de datos, utilizando la herramienta Excel, luego la información será trasladada a un archivo de programa de análisis y luego ser representada en gráficos y tablas.

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

1. Procesamiento de los datos

El procesamiento de datos incluye las funciones de edición y codificación. La edición comprende la revisión de los formatos de datos en cuanto a la legibilidad, consistencia y totalidad de los datos. La codificación implica el establecimiento de categorías para las respuestas o grupos de respuestas (Kinnear y Taylor, 1993).

Encuesta aplicada a egresados

Tabla 1. Conocimientos adecuados para el desempeño laboral

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	82	44%
GENERALMENTE	53	28%
OCASIONALMENTE	35	19%
NO	17	9%
TOTAL	187	100%

FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Tabla 2. Horas establecidas adecuadas

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	96	52%
GENERALMENTE	66	35%
OCASIONALMENTE	12	6%
NO	13	7%
TOTAL	187	100%

FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Tabla 3. Fortalecimiento de competencias del programa

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	124	66%
NO	63	34%
TOTAL	187	100%

FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Tabla 4. Omisión de competencias en el desarrollo académico

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	41	22%
NO	146	78%
TOTAL	187	100%

FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Tabla 5. Actualización del programa

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	93	49%
NO	94	51%
TOTAL	187	100%

FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Tabla 6. Oportunidad de contrato de acuerdo al perfil

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	163	87%
GENERALMENTE	8	4%
OCASIONALMENTE	2	1%
NO	14	8%
TOTAL	187	100%

FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Tabla 7. Conocimiento del programa de seguimiento a egresados SENA

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	48	26%
NO	139	74%
TOTAL	187	100%

FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Tabla 8. Contacto por parte del SENA

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	7%
NO	173	93%
TOTAL	187	100%

FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Encuesta aplicada a empresas

Tabla 9. Tiempo de recepción de aprendices SENA

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 AÑO	2	8%
2 AÑOS	1	4%
4 AÑOS	5	20%
5 AÑOS	4	16%
MÁS DE 5 AÑOS	13	52%
TOTAL	25	100%

FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Tabla 10. Contratación de egresados al término de las prácticas

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	4%
GENERALMENTE	9	36%
OCASIONALMENTE	10	40%
NO	5	20%
TOTAL	25	100%

FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Tabla 11. Contratación de Tecnólogos en Contabilidad SENA, regional Córdoba

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	36%
NO	16	64%
TOTAL	25	100%

FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Tabla 12. Preferencia hacia el egresado SENA

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	24%
GENERALMENTE	10	40%
OCASIONALMENTE	9	36%
NO	0	0%
TOTAL	25	100%

FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Tabla 13. Conocimientos de egresados acordes con el área en que laboran

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	20%
GENERALMENTE	14	56%
OCASIONALMENTE	6	24%
NO	0	0%
TOTAL	25	100%

FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Tabla 14. Aportes significativos a la empresa por parte del egresado

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	4%
GENERALMENTE	13	52%
OCASIONALMENTE	11	44%
NO	0	0%
TOTAL	25	100%

FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Tabla 15. Formación integral del egresado

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	20%
GENERALMENTE	9	36%
OCASIONALMENTE	10	40%
NO	1	4%
TOTAL	25	100%

FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Tabla 16. Formación pertinente frente al perfil

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	28%
GENERALMENTE	10	40%
OCASIONALMENTE	8	32%
NO	0	0%
TOTAL	25	100%

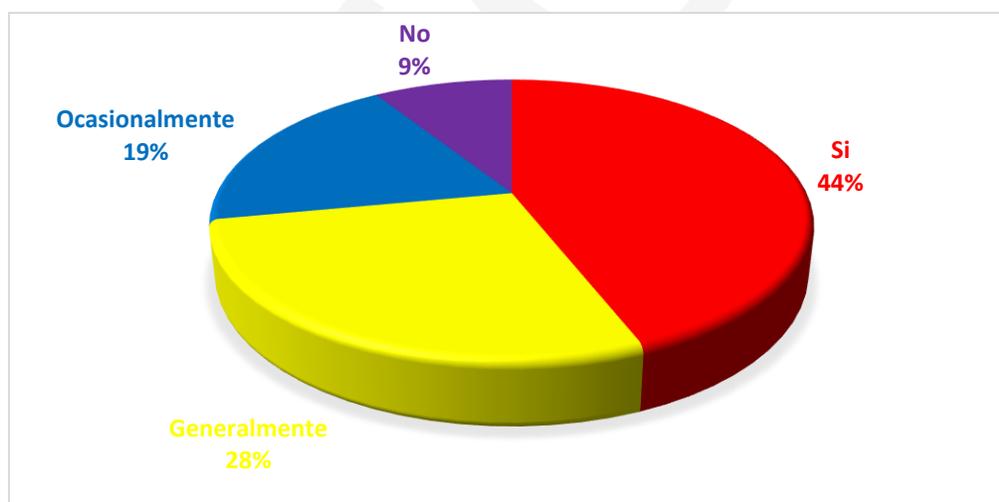
FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

1.1. Análisis de los datos

El propósito del análisis es establecer los fundamentos para desarrollar opciones de solución al factor que se estudia, con el fin de introducir las medidas de mejoramiento en las mejores condiciones posibles (Franklin, 1998).

ANÁLISIS DE ENCUESTA REALIZADA A EGRESADOS

Gráfico 1. Conocimientos adecuados para el desempeño laboral



FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

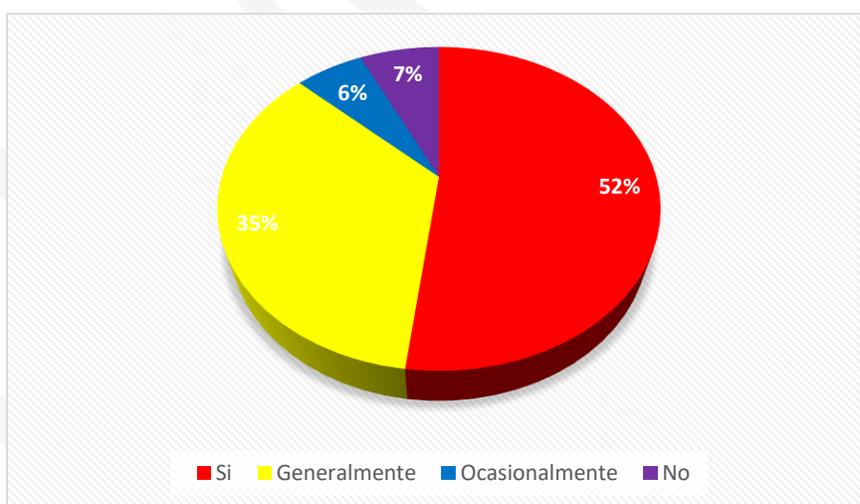
Al aplicar la encuesta para obtener la información requerida, con respecto al primer interrogante se presentaron los siguientes resultados: Con un porcentaje del 44%, los egresados contestaron que los conocimientos impartidos por el SENA para su desempeño laboral si son adecuados; así mismo, el 28% considera que generalmente son adecuados; por el contrario, el 19% afirma que sólo en ocasiones sienten que esos conocimientos son

adecuados para el desempeño laboral; también, el 9% restante afirma que esos conocimientos no son adecuados.

En ese sentido es correcto afirmar que el SENA, regional Córdoba debería actualizar el diseño curricular que está manejando actualmente en el programa tecnólogo en contabilidad y finanzas, puesto que, aunque un gran porcentaje de los encuestados coincidió que los conocimientos son adecuados, existen vacíos en aquellos últimos egresados que al llegar al puesto de trabajo encuentran que no están capacitados para ejercer todas las funciones que el cargo amerita.

Por otra parte, al tomar muestras de todos los 6 años, es oportuno anotar que el SENA realizó una actualización del diseño curricular del programa tecnólogo en contabilidad y finanzas en el año 2012, haciéndose efectiva para los egresados de la segunda cohorte del año 2014. Por lo que se puede deducir que dicha actualización no fue suficiente para abarcar las necesidades del programa.

Gráfico 2. Horas establecidas adecuadas

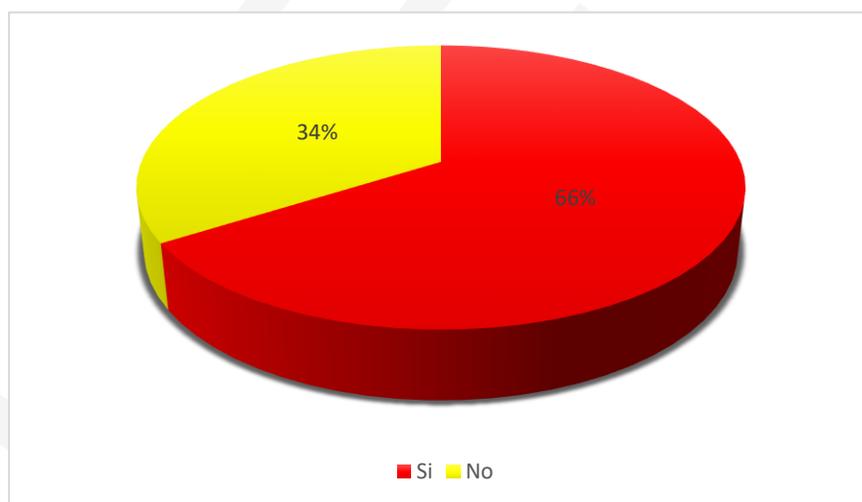


FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Para dar respuesta al interrogante planteado en esta gráfica, el 52% de los encuestados coincidió en que las horas establecidas por programa para la formación, son adecuadas; del mismo modo, el 35% de ellos considera que en general son adecuadas esas horas; mientras que, el 6% asegura que sólo ocasionalmente son adecuadas y el 7% restante afirmó que no son adecuadas las horas para la formación.

Por lo anterior, se puede afirmar que la gran mayoría de los encuestados, es decir, el 87% concuerdan en que las horas son adecuadas para el desarrollo del programa, pero, aunque un porcentaje mínimo considera que no son adecuadas, se hace necesario mencionar que se podría establecer una intensidad horaria más acorde con las necesidades del programa.

Gráfico 3. Fortalecimiento de competencias dentro del programa



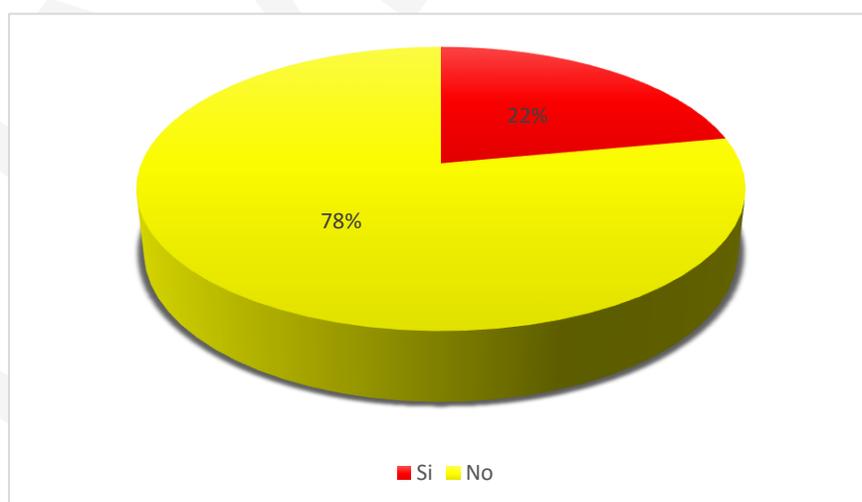
FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Como respuesta a este interrogante, de los 187 encuestados, el 66% manifestó que era necesario fortalecer algunas competencias dentro del programa, mientras que el 34% restante coincidió que no era necesario.

Por lo que se puede concluir que la gran mayoría de los egresados encuestados considera que se deben incluir o fortalecer competencias, de las cuales manifiestan que se debe fortalecer la competencia de contabilidad puesto que por ser el eje fundamental del programa debe ser un contenido amplio y coherente a las necesidades del perfil al que se aspira. También, mencionan el manejo de herramientas tecnológicas, como impartir conocimientos sobre el manejo contable de Excel y software contable, además, costos, presupuesto e inglés. Al llegar a las prácticas empresariales y posteriores a laborar en una empresa con contratación, los egresados expresan tener dificultades, con competencias necesarias en desempeño laboral, por lo que se hace necesario realizar un ajuste al plan curricular de este programa en las competencias débiles.

Los egresados son la muestra más tangible de un buen programa académico, los hace más competitivos y apetecidos en el mercado laboral, mejorar estas competencias sin duda será de muchos beneficios a todos los actores (Sena, egresados, sector productivo)

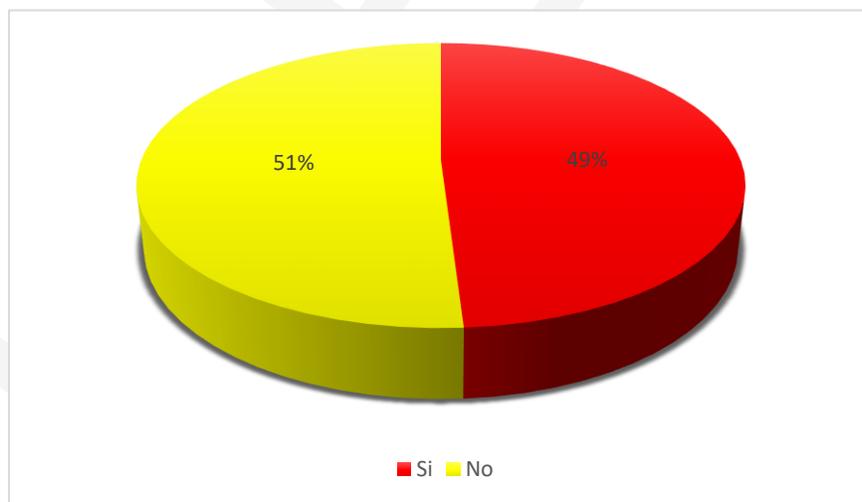
Gráfico 4. Omisión de competencias en el desarrollo académico



FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Para el 22% de los encuestados, si se omitieron competencias en el desarrollo académico del programa, mientras que el 78% restante considera que no se omitió ninguna competencia. Con respecto a estos resultados y basados en los resultados del gráfico 3, es correcto afirmar que a pesar de que el 78% de los encuestados considera que no hubo omisión de ninguna competencia por parte del SENA, las contrataciones empresariales y los bajos rendimientos en el desempeño dentro de las empresas encuestadas, demuestran que si hay falencias dentro del programa y que definitivamente si se omitieron ciertas competencias, que juegan papeles determinantes dentro del ejercicio laboral, como lo es la contabilidad sistematizada, con la utilización de software contable, nómina, costos, presupuesto y distribución de valores.

Gráfico 5. Actualización del programa



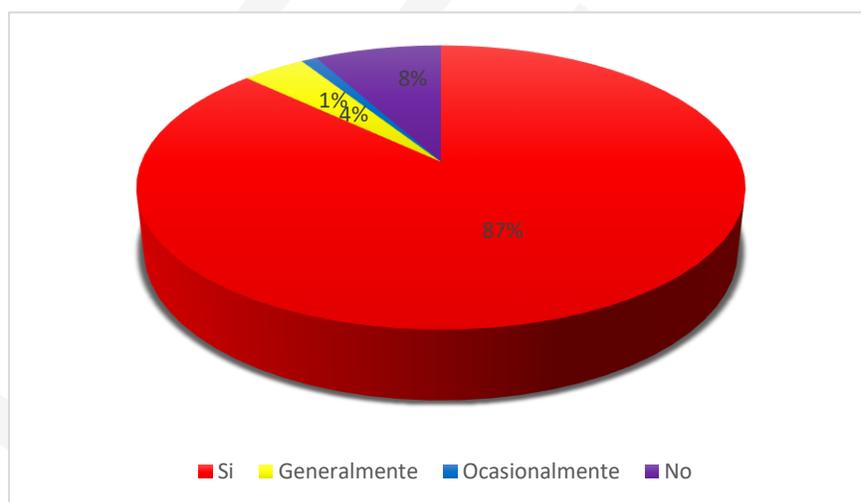
FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

De acuerdo con los resultados arrojados por la encuesta aplicada, el 49% de los egresados, considera que, si se debe realizar una actualización al programa tecnológico en contabilidad y finanzas del SENA, en oposición a eso,

el 51% sostiene que no se debe actualizar dicho programa. Por lo anterior, se puede inferir que casi la mitad de los egresados encuestados se siente inconforme con lo que aprendió durante el desarrollo del programa, por lo que manifiestan que se le deberían agregar temas al currículo, de tal forma que abarque todo lo que el medio laboral les exige.

Este resultado, nos reafirma la importancia de proponer al Servicio Nacional de aprendizaje Sena, la importancia de revisar el plan curricular del programa Contabilidad y finanzas, incorporando las competencias mencionadas que enuncian los egresados, deben ser incorporadas, tales como: manejo contable de Excel y software contable, además, costos, presupuesto e inglés. Contraste a ello, la otra mitad se encuentra conforme con lo aprendido,

Gráfico 6. Oportunidad de contrato de acuerdo al perfil



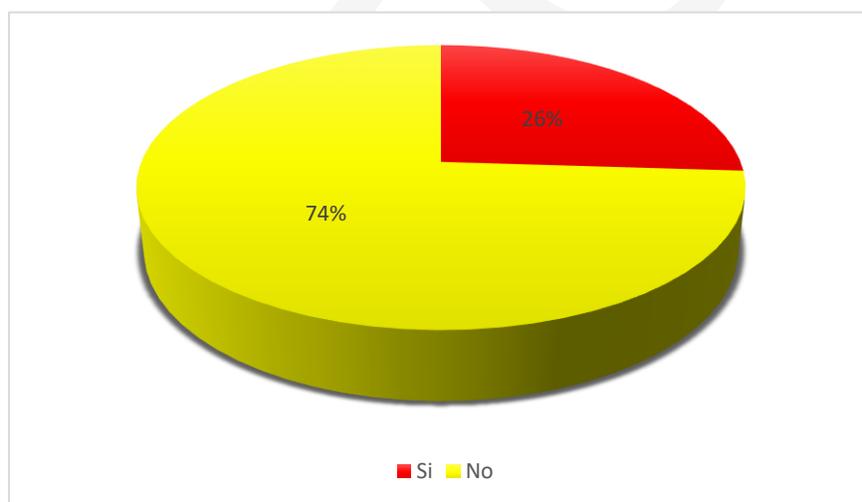
FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Para el 87% del total de los encuestados, el perfil con el cual egresan del SENA regional Córdoba les da la oportunidad de ser contratados en el medio laboral, el 4% sostiene que generalmente son contratados de acuerdo a ese perfil, mientras que el 1% de ellos afirma que sólo ocasionalmente son

contratados y el 8% restante dice que definitivamente no tienen la oportunidad de ser contratados.

De lo anterior se puede inferir que, la gran mayoría de los encuestados, es decir, por encima del 90% coinciden en que el perfil de egreso del programa de contabilidad y finanzas del SENA, regional Córdoba, les brinda oportunidades laborales, aunque existe un 9% que sostiene no tener oportunidad laboral, y que ésta obedece a poca preparación en herramientas básicas de manejo de la contabilidad.

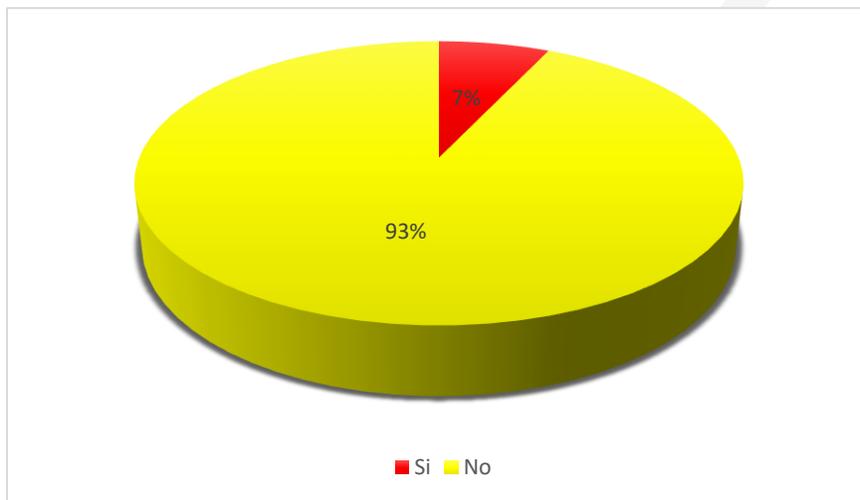
Gráfico 7. Conocimiento del programa de seguimiento a egresados SENA



FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Del total de los encuestados, el 26% respondió que, si tenía conocimiento del programa que creó el SENA para hacerle seguimiento a los egresados, por el contrario, el 74% sostuvo no tener conocimiento de que el anteriormente mencionado programa existiera. Por lo que se puede deducir que, aun cuando el programa existe no se ha logrado el impacto deseable, al no haber difusión entre los egresados, que manifiestan no ser contactados en su gran mayoría, como se muestra en la gráfica siguiente.

Gráfico 8. Contacto por parte del SENA



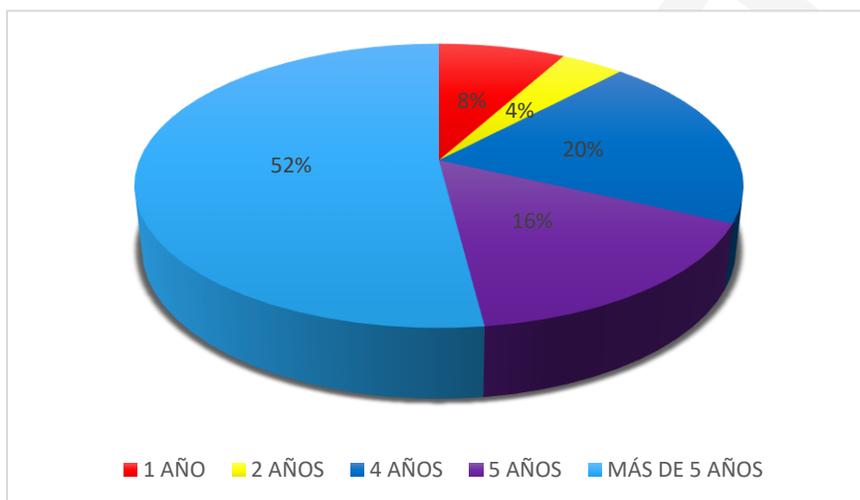
FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

El anterior gráfico muestra que un 7% del total de los encuestados, afirma que ha sido contactado por parte del SENA, para conocer su estado laboral actual, en cambio, el 93% sustenta que nunca ha sido contactado por parte del SENA.

Lo anterior confirma claramente lo mencionado en el análisis del gráfico 7, donde casi todos los egresados encuestados ratifican el hecho de que la institución no se preocupa por conocer la vida laboral de sus egresados, dejando vacíos en la actualización de currículos, suprimiendo oportunidades que puedan debilitar considerablemente las posibles amenazas que limiten o puedan limitar su crecimiento intelectual y/o laboral.

ANÁLISIS DE ENCUESTAS REALIZADAS A EMPRESAS

Gráfico 9. Tiempo de recepción de aprendices SENA



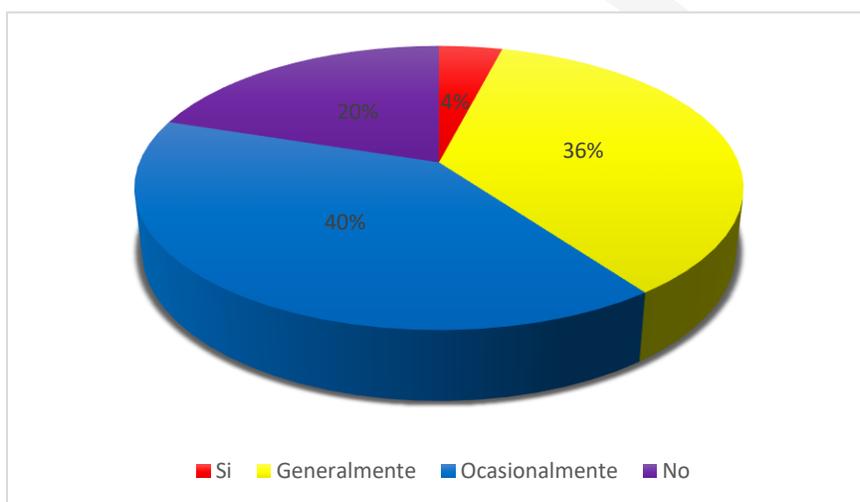
FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Al realizar el conteo de las encuestas realizadas, se encontró que el 8% de las empresas hace tan solo un año que reciben aprendices SENA, un 4% lleva realizando esta práctica desde hace dos años, el 20% lo lleva haciendo por 4 años, el 16% lo hace desde hace 5 años y el restante 51% ejecuta dicha práctica desde hace más de 5 años.

Con base en lo anterior, se puede concluir que el SENA regional Córdoba, ha ejecutado convenios desde hace más de 5 años con las mismas empresas del sector con el fin de que sus egresados puedan realizar sus prácticas para situar los conocimientos adquiridos durante la etapa de aprendizaje, y, en segundo lugar, tener más oportunidades de acceder al campo laboral. También, se puede afirmar que el SENA ha procurado aumentar el número de empresas con las cuales realizar convenios, pero por ser entidad estatal, los requisitos exigidos para las empresas son mayores y son pocas las que los cumplen. Por otra parte, es correcto decir que las

empresas reciben ayudas por parte del estado al recibir aprendices SENA, para realizar allí sus prácticas.

Gráfico 10. Contratación de egresados al término de las prácticas



FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

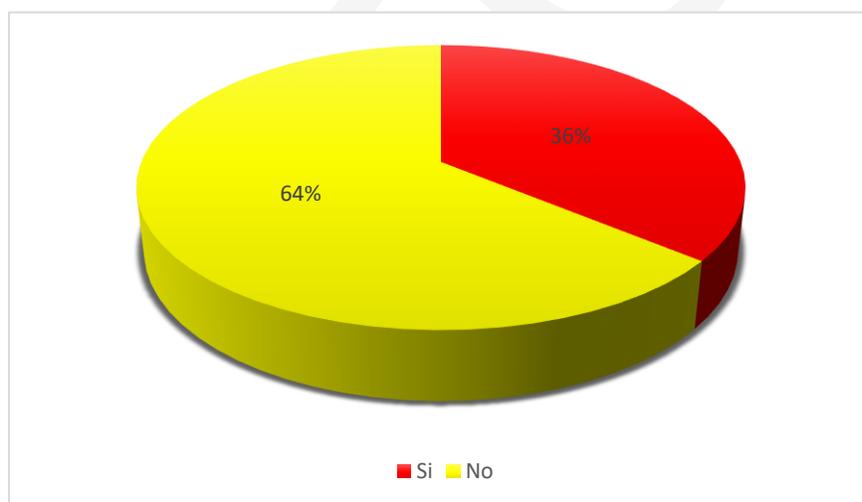
Con relación a esta pregunta, el 4% de las empresas reconoció que contrataba a los egresados SENA luego de que éstos realizaran allí sus prácticas, el 36% afirmó que generalmente eran contratados por la empresa; por otro lado, el 40% del total de empresas encuestadas, contestó que sólo ocasionalmente contrataban a los egresados luego de haber realizado las prácticas profesionales dentro de la misma, y el 20% restante sostuvo que definitivamente no contrataba a esos egresados.

De lo anterior se deriva que tan sólo el 40% de las empresas encuestadas, reconoce contratar a egresados SENA luego de que éstos realicen sus prácticas; algunas de ellas reconocen el esfuerzo y dedicación de los egresados hacia la labor que realizan, y otras aluden que la preparación

con la que llegan a asumir las responsabilidades dentro de las organizaciones hace que se conviertan en piezas claves para el fortalecimiento de las mismas.

Por otra parte, el 60% de empresas reconoce no contratar a los egresados por motivos tales como, que dejarían de recibir aprendices para prácticas, aunque reconocen que hacerles un contrato ahorraría costos en la etapa de capacitación para el puesto; también aluden que les falta preparación para el cargo, y otras afirman que no está dentro de sus políticas este tipo de contrataciones.

Gráfico 11. Contratación de tecnólogos en Contabilidad SENA regional Córdoba



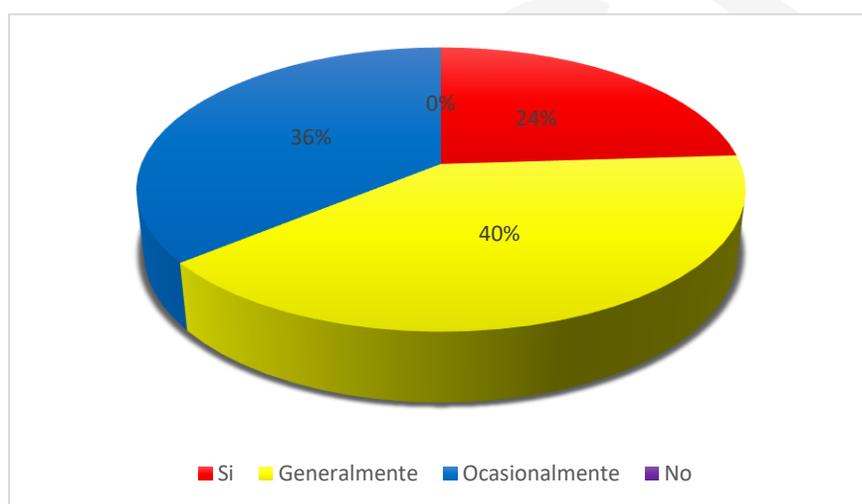
FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Con un porcentaje del 36%, los empresarios respondieron que, si han contratado egresados del programa tecnólogo en contabilidad y finanzas del SENA regional Córdoba, mientras que el 64% restante afirma no haberlos contratado.

Por lo anterior, es correcto afirmar que la mayoría de las empresas no contrata tecnólogos en contabilidad y finanzas, también por varias razones,

dentro de las cuales se pueden mencionar las siguientes: el convenio establecido con el SENA no incluye dicho programa, al egresado le falta preparación en aspectos fundamentales del manejo de la contabilidad y finalmente que la empresa no acordó contratar, sino que solamente los recibe como practicante.

Gráfico 12. Preferencia hacia el egresado SENA



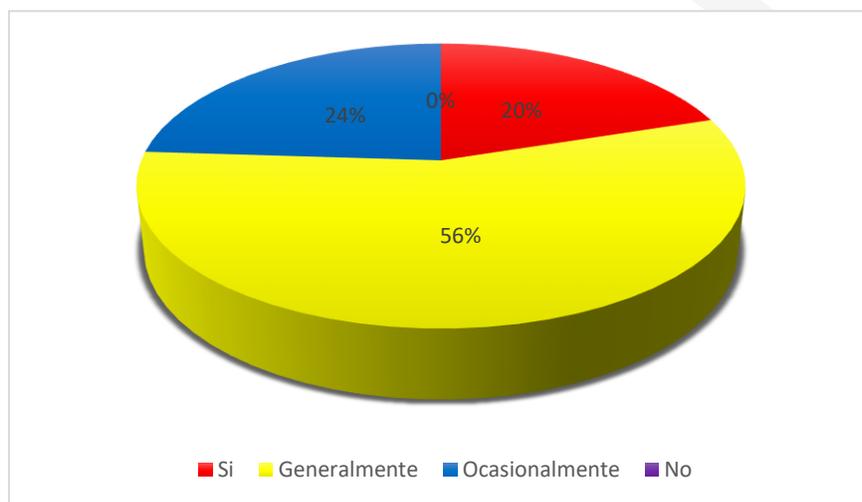
FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

De acuerdo con este interrogante, los empresarios contestaron con un 24% que, si preferían a los egresados del SENA, el 40% de ellos reconoció que generalmente preferían al egresado SENA con respecto al de otras instituciones, mientras que el 36% restante afirmó que sólo en ocasiones prefieren al egresado SENA.

Por lo anterior es correcto afirmar que de acuerdo a las percepciones de los empresarios, quienes representan al sector productivo de la región, la preferencia al egresado SENA ha disminuido en los últimos años de un 89% a un 62% por que en primer lugar no están cumpliendo con lo que el puesto le exige, es decir, las competencias del egresado no satisfacen los

requerimientos de la empresa, y en segundo lugar aluden que aunque pueden llegar bien preparados, la solicitud de aprendices ante la oficina de relaciones corporativas del Sena es muy lenta, por lo que recurren a otra instituciones en la solicitud de aprendices.

Gráfico 13. Conocimientos de egresados acordes con el área en que laboran



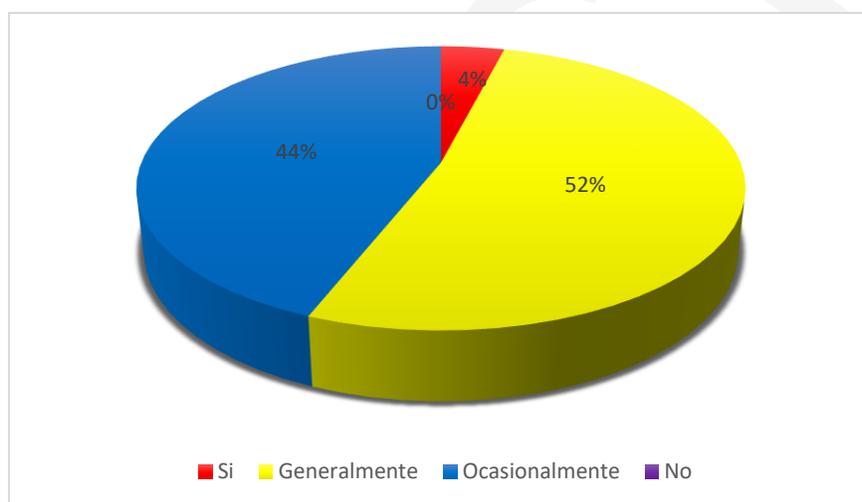
FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

De acuerdo con el anterior gráfico, el 20% de las empresas considera que los conocimientos de los egresados del programa tecnológico en contabilidad y finanzas del SENA regional Córdoba, son acordes al área en que laboran, así mismo el 56% afirma que generalmente esos conocimientos son acordes y el 24% restante asegura que ocasionalmente son acordes.

Por lo anterior, es correcto afirmar que para las empresas en su mayoría los conocimientos son adecuados, pero se debe tener en cuenta que muchas de ellas han recibido egresados desde antes de realizar la actualización pertinente al currículo del programa, por lo que se puede asegurar que a pesar de esa actualización continúan habiendo ciertas falencias que han llevado al 24% de las empresas a considerar que los conocimientos no son acordes con

el área en que esos egresados laboran. Lo cual apunta a mantener una sinergia entre las exigencias del mercado plasmado en el sector productivo, el Sena y en última instancia los egresados, quien llega a transmitir las destrezas adquiridas en la academia y son ellos quien a través de un buen programa jalonan el crecimiento empresarial de la región.

Gráfico 14. Aporte significativo a la empresa por parte del egresado



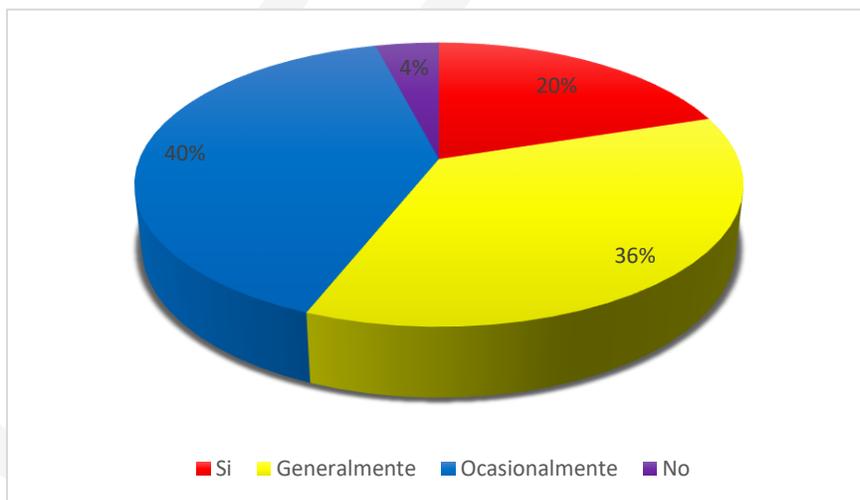
FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

De acuerdo con el gráfico anterior, el 4% de los encuestados considera que el egresado, dentro de su desempeño, si le ha generado un aporte significativo a la empresa, el 52% afirma que generalmente esos egresados realizan aportes significativos a la empresa, mientras que el 44% restante afirma que sólo en ocasiones el egresado le ha dado algún tipo de aporte a la organización.

En ese sentido, es correcto afirmar que aunque la mayoría de las empresas a las cuales se les aplicó la encuesta, las cuales fueron contestadas por las respectivas personas encargadas y capacitadas para tal fin, el vacío que deja reflejado el 44% de las empresas que sostiene no recibir aportes muy

significativos a la misma, deja al descubierto las falencias con las que egresan los aprendices SENA en cuanto a generar propuestas de desarrollo organizacional dentro del área contable y financiera, que agilicen los procesos, o en su efecto que puedan generar algún tipo de beneficio a la empresa. O bien se puede indagar sobre las razones por lo que los egresados no realizan aportes significativos, que bien pueden estar enmarcados en debilidades académicas de o criterio personal, algunas personas por timidez o falta de confianza en ellos mismos deciden ser una pieza más, y no logran ser parte del equipo, por lo cual es importante establecer mecanismos de participación en el sector productivo mediante competencias adquiridas en la academia sobre el empoderamiento del individuo.

Gráfico 15. Formación integral del egresado



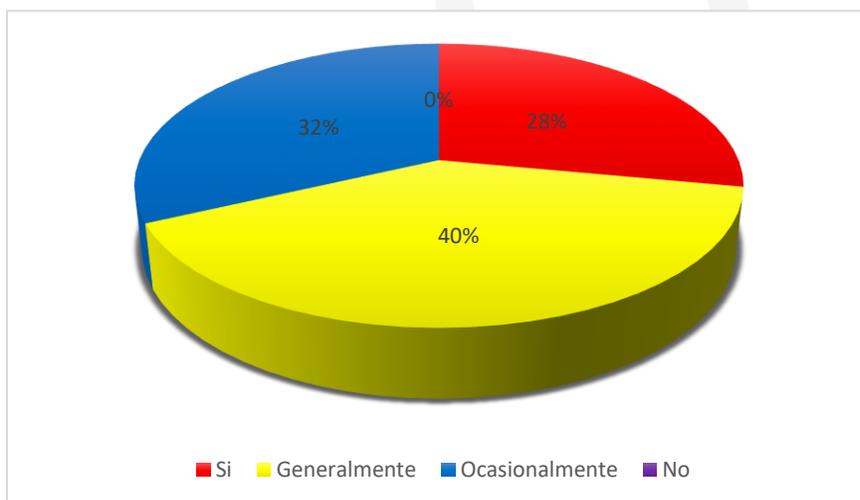
FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

En relación a lo contestado por parte de los representantes de cada empresa, el 20% considera que el egresado si tiene una formación integral, así mismo, el 36% considera que generalmente llegan formados integralmente, en contraste a ello, el 40% considera que sólo en ocasiones el

egresado muestra dicha integralidad, mientras que el 4% restante considera que definitivamente no son formados integralmente.

Por lo anterior, se puede inferir que a pesar de que el 56% de las empresas considera que la formación que imparte el SENA a sus aprendices y que se refleja a través de los egresados es integral, el 44% considera que no, por lo que hacen énfasis en procurar mejorar la aplicación de planes de integralidad dentro del currículo de los distintos programas.

Gráfico 16. Formación pertinente frente al perfil



FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Con un porcentaje del 28%, los empresarios contestaron que la formación que muestran los egresados a la hora de emplazar sus conocimientos en práctica dentro de la empresa si es pertinente, otro 40% sostuvo que generalmente era adecuado el conocimiento frente al perfil que exigía la empresa, en tanto que el 32% argumenta que no es totalmente pertinente.

De lo anterior se puede inferir que de acuerdo con lo que manifiesta el 32% de los empresarios encuestados, a la formación de los egresados SENA

del programa tecnólogo en contabilidad y finanzas le hace falta uno o varios componentes, como son el manejo de los programas contables y de las herramientas de office como lo es Excel.

UNMEECT

CAPITULO V

PROPUESTA

1. Denominación de la propuesta

Propuesta para mejorar el programa tecnológico en contabilidad y finanzas del servicio nacional de aprendizaje (Sena) regional córdoba, derivada de trabajo de campo en Montería, período 2012-2017.

2. Descripción

Con la puesta en marcha de la presente propuesta es importante fortalecer las relaciones entre el SENA y sus egresados, mediante la retroalimentación de la institución sobre el desempeño y la respuesta del programa no solo a las expectativas del egresado, sino también a las del sector productivo quienes, desde las mesas sectoriales y el sistema nacional de formación para el trabajo, potencializan el desarrollo de la región y por ende la economía del país.

Así mismo, se busca una mayor comunicación entre las directivas y el programa tecnológico en contabilidad y finanzas del SENA, Regional Córdoba, articulando los procesos administrativos y operativos del SENA, con el sector productivo de la ciudad de Montería, los cuales hasta la fecha vienen operando de forma común. También, se requiere que la educación valla de la mano con el sector productivo, esto hace que cada institución se apersona de tomar las iniciativas necesarias que le permitan cumplir con esos objetivos, para establecer un cambio en la educación a escala mundial que garantice la excelencia y que satisfaga las necesidades de la práctica laboral contemporánea.

Con la realización de la presente propuesta ejecutada en esta investigación permite unificar las características que debe reunir el aprendiz, de esta rama del saber para su desenvolvimiento en las distintas esferas en que actuará una vez graduado, y resalta la necesidad de perfeccionar su aprendizaje utilizando la investigación científica.

Cabe destacar, que para realizar el plan de mejoramiento se debe entre otras cosas: superar los hallazgos identificados, acompañar los procesos de Autoevaluación y alinear la gestión de la institución con sus planes de desarrollo institucional.

3. Fundamentación

La presente propuesta se realiza con el fin que el SENA, regional Córdoba realice una actualización al currículo Tecnólogo en Contabilidad y Finanzas en el año 2018, haciéndose efectiva para los egresados de la segunda cohorte del año 2019, puesto que la actualización vigente del programa no fue suficiente para abarcar las necesidades del programa. Así mismo, la necesidad de realizar dicha actualización mejorará los procesos en cuanto a las competencias que deben adquirir los aprendices y que deben ser puestas en práctica en el sector productivo.

Así pues, cabe mencionar las siguientes competencias: aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral, asumir una cultura de convivencia, trabajo en equipo, comunicación clara, utilización eficiente de herramientas informáticas, identificar, planear y resolver problemas, adaptarse a los cambios, comprender la realidad que lo rodea, capacidad de abstracción, análisis y síntesis, creatividad e innovación, capacidad de generar y desarrollar ideas creativas para el desarrollo de oportunidades de mejora en el sector

productivo, identificar oportunidades y recursos en el entorno, buscar, analizar y compartir información y asumir riesgos.

Por otro lado, esta propuesta busca fortalecer las competencias específicas adoptadas para el programa anteriormente mencionado, como son, la contabilidad sistematizada, la utilización de software contable, manejo de nómina, costos, presupuesto y distribución de valores, con el fin de mejorar el desarrollo del programa para de esta forma los egresados tengan mayores oportunidades de contratación en el sector productivo, tanto a nivel local como nacional.

4. Objetivos

4.1. General

- Ejecutar un plan de mejoramiento para el programa tecnológico en contabilidad y finanzas del Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA” Regional Córdoba.

4.2. Específicos

- Estimar las competencias adquiridas por los egresados del SENA, regional Córdoba, con el fin que éstas generen un mayor impacto para el sector productivo.
- Establecer mecanismos de participación de los egresados en el sector productivo.
- Diseñar los mecanismos e instrumentos efectivos de seguimiento y evaluación permanente del egresado del SENA, regional Córdoba.

5. Beneficiarios

Al implementar esta propuesta en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, regional Córdoba, se verán beneficiados directamente los aprendices de la institución, al retroalimentar las competencias, impartir conocimientos actuales y abrirle mayores oportunidades en el campo laboral y/o productivo al convertirse en egresados. Por otra parte, la institución también se ve beneficiada, al tener un programa de alta calidad, al fortalecer todas sus competencias.

Del mismo modo, las empresas se benefician de manera indirecta, ya que el SENA, regional Córdoba, al ofrecer egresados mejor preparados, serán más productivos, creativos e innovadores, generarán y desarrollarán oportunidades de mejora continua en la empresa.

6. Productos

A continuación, se distinguen los productos a entregar:

- Plan curricular ajustado a los requerimientos empresariales, sociales y normativos actuales.
- Revisión y ajuste al programa punto de contacto egresado SENA.
- Evaluación y seguimiento continuo al programa punto de contacto egresado SENA.
- Escenarios de prácticas académicas con nuevos convenios empresariales.
- Alianzas estratégicas y convenios para la investigación, desarrollo e innovación (I +D + E).

7. Localización

La propuesta de eficiencia y mejoramiento del programa tecnológico en contabilidad y finanzas se pretende llevar a cabo en el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA” Regional Córdoba, ubicado en la Calle 24 y 27 Av. Circunvalar, Montería, Córdoba, Colombia.

8. Método

Para llevar a cabo la puesta en marcha de dicha propuesta se tendrán en cuenta las siguientes acciones:

Cuadro 5. Elementos del Plan de Mejoramiento

Hallazgo	Causa	Acción	Actividad
Insatisfacción en algunas competencias por parte de los egresados del programa	Falta de continuidad en los procesos curriculares del programa de Contabilidad y Finanzas	Realizar revisión periódica de los procesos formativos y laborales dentro del sector productivo.	Planificar con la coordinación del programa la logística y presupuesto de la actividad
No hay retroalimentación entre sector productivo, egresados y la institución	No uso del programa “punto de contacto a egresados”	Reabrir canales de comunicación.	Coordinar con el área financiera y talento humano el funcionamiento del programa de “punto de egresados”

FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

- Plantear mecanismos de trabajo colaborativo que potencien la actividad investigativa en el Programa Curricular, a través del seguimiento continuo a los egresados.
- Apoyar la ejecución de las actividades programadas, por medio de capacitaciones a instructores.

- Fortalecer las relaciones entre dependencias e instituciones con el fin de generar convenios en pro de la contratación de los egresados del Programa de tecnólogo en Contabilidad y Finanzas, usando como estrategia las mesas sectoriales del entorno empresarial.

9. Cronograma

En el siguiente cronograma, se estipulan las acciones a realizar durante la puesta en marcha de la propuesta para el mejoramiento del programa de Tecnólogo en Contabilidad y Finanzas del Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA” Regional Córdoba, con base en estudio de pertinencia del programa y el perfil de egresado de cara al sector productivo local periodo 2012-2017.

actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiemb	Octubre	Noviemb	Diciembr
Actualización del currículo				■	■	■	■					
Seguimiento a egresados	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Capacitaciones a instructores	■						■					
Evento de mesas sectoriales											■	
Alianzas estratégicas	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

10. Recursos

Los recursos necesarios para llevar a cabo la presente propuesta son discriminados a continuación:

- Humanos: las personas que hacen parte del proceso de actualización y ejecución del currículo, además de los instructores involucrados en el desarrollo de las competencias.
- Físicos: equipos tecnológicos como computadores, video vean, grabadoras, cámaras, y espacios adecuados para la realización de reuniones.
- Financieros: la financiación estará a cargo de la institución SENA, el cual está relacionado en el presupuesto.

11. Presupuesto

El presupuesto constituye una de las principales herramientas de planeación y control, por lo tanto, es importante conocer cuál es la estimación total de la ejecución de la propuesta; para ello se hace la siguiente estructura presupuestal:

Concepto	Costo Unidad	Cantidad	Total, en \$	Porcentaje (%)
Actualización del currículo	\$10'525,328	1	\$10'525,328	19%
Seguimiento a egresados actualizado	\$5'200,000	1	\$5'200,000	10%
Capacitaciones a instructores	\$9'400,000	2	\$18'800,000	34%
Evento mesas sectoriales	\$5'000,000	1	\$5'000,000	9%
Alianzas estratégicas	\$15'000,000	1	\$15'000,000	28%
Total			\$54'525,328	100%

FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

CONCLUSIONES

Como respuesta a la pregunta de investigación y de acuerdo con los resultados obtenidos durante la investigación, se plantean las siguientes conclusiones. Para determinar si la oferta del programa tecnólogo en contabilidad y finanzas del SENA, regional córdoba, cumple con las necesidades y expectativas del sector productivo.

Así pues, para determinar la pertinencia del programa tecnólogo en contabilidad y finanzas del SENA, regional Córdoba, en el sector productivo de la ciudad de Montería, se procedió a indagar sobre la percepción de las competencias recibidas en el periodo formativo de los egresados versus lo que perciben las empresas. En consecuencia, es oportuno afirmar que el sector productivo requiere de personal altamente capacitado, tanto en lo técnico, es decir, lo referente al área (aptitudes), como en lo personal, es decir, las actitudes frente al cargo y los demás funcionarios de la empresa.

El SENA no está colocando en funcionamiento el programa de seguimiento al egresado, el cual hace parte de la logística interna de la institución, con el que se busca indagar, conocer y precisar la tasa de actividad o inactividad de los egresados y su vinculación al mercado laboral, ya sea a través de empresas con las que tiene convenio o distintas a estas, o también si ha sido de manera independiente.

Este estudio servirá como herramienta de percepción para la institución SENA, por cuanto tendrá bases sólidas para desarrollar un plan de mejora en beneficio de los aprendices y aumentar positivamente la imagen frente a los ciudadanos.

Por otra parte, un porcentaje de los encuestados afirmaron que el programa tecnólogo en contabilidad y finanzas si es pertinente en el sector productivo de la ciudad de Montería; pero se deben hacer ajustes al diseño curricular, de forma tal que fortalezca las competencias que se imparten dentro del desarrollo de este, con el fin que los egresados alcancen un mayor grado de preparación que les permita desenvolverse de manera eficiente y eficaz en el campo laboral y productivo.

Finalmente, se encontró que casi todos los egresados que hicieron parte de la encuesta coincidieron en que no tenían conocimiento del programa punto de contacto del egresado, que ofrece el SENA, regional Córdoba, de seguimiento al egresado, siendo este una herramienta fundamental para el crecimiento y desarrollo de la formación.

RECOMENDACIONES

Dado que el estudio realizado dio como resultado que, si es factible llevar a cabo el proyecto propuesto, sería conveniente tomar en cuenta algunos puntos a mejorar con el propósito de optimizar los beneficios. En este sentido, se recomienda:

- ✓ Conducir el funcionamiento del programa punto de contacto egresado SENA, con el fin de saber y actualizar la base de datos de la tasa de actividad de los egresados SENA. la aceptación del egresado en el mercado laboral y conocer su ubicación y las experiencias posteriores a su etapa académica.
- ✓ Actualizar el currículo, teniendo en cuenta las competencias débiles tales como, manejo de herramientas tecnológicas, manejo contable en

Excel, software contable, costos, presupuestos e inglés, y la realización de talleres en la elaboración de hojas de vida, y protocolo de entrevistas.

- ✓ Ampliar el número de empresas con las cuales se pueda realizar nuevos convenios, con el fin de darle más oportunidades laborales a los tecnólogos egresados.
- ✓ Tener en cuenta la información del análisis de los resultados obtenidos de las empresas y los egresados del programa de contabilidad y finanzas del SENA regional Córdoba, con el fin de actualizar las competencias.
- ✓ Revisar la dinámica que presenta el sector productivo, en el perfil profesional del tecnólogo para ajustarlo a las exigencias de su entorno laboral, en lo local, regional, nacional e internacional, para que de esta manera sea más competitivo.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, M. A. (2000). *El Impacto de la carrera de economía de la BUAP en el mercado laboral: la visión de los egresados de la generación 1995-2000*. Bogotá.
- Altuve, R. A. (2006). Universidad, docencia e investigación en Venezuela: departamento de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de Los Andes. *Redalyc*, 47.
- Bernal, H. (2011). *PROPUESTA DE LINEAMIENTOS PARA LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS EN EDUCACIÓN SUPERIOR*. Bogotá: Luis Amigó.
- Celis, O. C. (Diciembre de 2014). *Pertinencia del programa de Tecnología Gestión Turística y Hotelera de la Universidad de Cundinamarca en el sector productivo de la ciudad de Girardot año 2014*. Obtenido de <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/1476/1/RIUT-BHA-spa-2015-Pertinencia%20del%20programa%20de%20tecnolog%C3%ADa%20gesti%C3%B3n%20tur%C3%ADstica%20y%20hotelera%20de%20la%20Universidad%20de%20Cundinamarca.pdf>
- Chávez, R. B. (2013). *El concepto de Desarrollo Económico Sostenible desde la óptica de los Derechos Humanos*. Obtenido de aise.surestegc.org/documentos/des_sostenible.doc
- Colombia, P. d. (2017). *El poderoso impacto de la pertinencia del SENA en el desarrollo del país*. Bogotá.
- Ecured. (13 de Noviembre de 2017). *Desarrollo Social*. Obtenido de https://www.ecured.cu/Desarrollo_Social

- Fernandez, L. V. (2009). Propuesta de competencias profesionales para los estudiantes de la carrera de contabilidad y finanzas. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*.
- Gil, S. (17 de Noviembre de 2013). *Contabilidad*. Bogotá: Economipedia.
- Herrera, J. (2012). *Una mirada al concepto de competencia en la educación*. Bogotá: Pedagogoviva.
- Herrera, N. V. (29 de Diciembre de 2009). *La nueva Normatividad en ciencia, tecnología e innovación según Ley 1286 de 2009 y su pertinencia con los grupos de investigación contable reconocidos por Colciencias en la convocatoria 2008*. Obtenido de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/economia/tesis140.pdf>
- Huamán, D. R. (Diciembre de 2011). *EL “NUEVO” ENFOQUE PEDAGÓGICO: LAS COMPETENCIAS*. Obtenido de <file:///C:/Users/INESCOJ3/Downloads/5426-18780-1-PB.pdf>
- INEGI. (15 de Junio de 2005). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <http://www.inegi.org.mx/inegi/spc/doc/INTERNET/22-%20CURSO%20DE%20METODOLOG%3%8DA%20DE%20LA%20INVESTIGACI%3%93N.pdf>
- Lexicoon. (Enero de 2017). *Egresado*. Obtenido de <http://lexicoon.org/es/egresar>
- Mineducación. (2017). *Se reduce brecha salarial entre hombres y mujeres recién graduados en Colombia*. Bogotá.
- OIT. (2011). *Indicadores socioeconomicos de Colombia*. Bogota: Cinterfor.

Oxford. (Enero de 2015). *Oxford Living Dictionaries*. Obtenido de <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/aprendiz>

SENA. (2012). *Modelo Pedagógico Institucional del SENA*. Bogotá: SENA.

SENA, S. N. (1 de Enero de 2013). *Plan de Acción 2013 “Aprendiz Siglo XXI”*. Obtenido de <https://lineabase.SENA.edu.co/transparencia/gestion-de-planeacion/Documents/PLAN%20DE%20ACCION%202013%20APRENDIZ%20SIGLO%20XXI%20-%20CDN%20SEP%205%20-2013.pdf>

SENA, S. N. (1 de Enero de 2013). *Proyecto Educativo Institucional*. Obtenido de http://repositorio.SENA.edu.co/bitstream/11404/3253/1/pei_sena.pdf

SENA, S. N. (Abril de 2014). *Sofía Plus Diseño curricular*. Obtenido de <http://portal.senasofiaplus.edu.co/index.php/ayudas/procesos-sena/funcionario/planeacion-de-la-formacion/diseno-curricular>

SENA, s. n. (13 de Enero de 2018). *Región Caribe Córdoba SENA*. Obtenido de <http://www.sena.edu.co/es-co/regionales/zonaCaribe/Paginas/cordoba.aspx>

Ujaen. (Junio de 2012). *LA EMPRESA Y EL EMPRESARIO* . Obtenido de <http://www4.ujaen.es/~cruiz/diplot-1.pdf>

Vera, A. R. (Enero de 2011). *Empresario*. Obtenido de <https://es.calameo.com/books/0045895373bea527be549>

ANEXOS

Anexo 1. ENCUESTA APLICADA A EGRESADOS

Objetivo General: Determinar la pertinencia del Programa de Tecnólogo en Contabilidad y Finanzas del SENA Regional Córdoba, en el sector productivo de la ciudad de Montería.

AÑO__17__MES__09__ DIA__19__

EGRESADOS EN EL AÑO _____

NOMBRE DEL ESTUDIANTE _____

DIRECCION _____

MOVIL _____

CORREO _____

FECHA DE GRADUACIÓN _____

ENTIDAD DONDE LABORA _____

CARGO _____

JEFE IMEDIATO _____

COMPETENCIA: Compatibilidad de conocimientos vs ejecución de ellos en su puesto de trabajo

1. ¿Son adecuados los conocimientos impartidos por el SENA para su desempeño laboral?

SI__ GENERALMENTE __ OCASIONALMENTE__ NO__

2. ¿Considera que las horas establecidas por el programa son las adecuadas para su formación?

SI___ GENERALMENTE___ OCASIONALMENTE___ NO___

3. ¿Es necesario fortalecer alguna competencia dentro del programa?

SI___ NO___ CUAL_____

4. ¿Considera que se omitió alguna competencia en el desarrollo académico de su formación?

SI___ NO___ CUAL_____

5. ¿De acuerdo a su experiencia laboral cree que se debe actualizar el programa de contabilidad y finanzas de acuerdo a las exigencias del medio?

SI___ NO___

6. ¿Considera que su formación le brinda la oportunidad de ser contratado de acuerdo a su perfil profesional?

SI___ GENERALMENTE___ OCASIONALMENTE___ NO___

7. ¿Sabe usted que el SENA tiene un programa de seguimiento a los egresados?

SI___ NO__

8. ¿Alguna vez se ha contactado el SENA con usted con el fin de conocer su estado laboral actual?

SI___ NO__

Anexo 2. ENCUESTA APLICADA A EMPRESARIOS

Objetivo General: Determinar la pertinencia del Programa de Tecnólogo en Contabilidad y Finanzas del SENA Regional Córdoba, en el sector productivo de la ciudad de Montería.

COMPETENCIA: Analizar la percepción del sector productivo en la contratación de los tecnólogos en el programa de contabilidad y finanzas de servicio nacional de aprendizaje SENA.

AÑO. ____ MES. ____ DIA ____

RAZON SOCIAL _____

NIT. _____

DIRECCION: _____

TELEFONO _____

E-MAIL: _____

SECTOR PRODUCTIVO _____

JEFE INMEDIATO _____

FECHA DE VINCULACIÓN DEL EGRESADO _____

NOMBRE DEL EGRESADO. _____

CARGO: _____

TIEMPO LABORADO POR EL EGRESADO. _____

RESPONSABLE DIRECTO DEL EGRESADO _____

9. ¿Hace cuánto tiempo recibe en su empresa a los egresados del programa tecnólogos en contabilidad y finanzas del SENA regional Córdoba?

AÑOS_____ MESES_____

10 A contratado estudiantes luego de realizar las prácticas en su empresa?

Si general mente_____ ocasionalmente ____ no _____

11 A Contratado egresados del programa tecnólogos en contabilidad y finanzas del Sena regional Córdoba?

Si ____ _ no _____

12 ¿Prefiere usted a los egresados del programa tecnólogo en contabilidad y finanzas del SENA con respecto a otras instituciones educativas?

SI _____ GENERALMENTE_____ OCASIONALMENTE_____ NO_____

13 ¿Los conocimientos puestos en práctica por los egresados son acordes con las necesidades del área en que labora?

SI_____ GENERALMENTE_____ OCASIONALMENTE_____ NO_____

14 ¿Considera que el desempeño de los egresados genera aportes significativos a su empresa?

SI _____ GENERALMENTE_____ OCASIONALMENTE_____ NO_____

15 ¿Cree usted que el egresado del programa tecnólogo en contabilidad y finanzas del SENA tiene una formación integral en lo técnico como en lo humanístico y social?

SI___ GENERALMENTE___ OCASIONALMENTE___ NO___

16 ¿La formación de los egresados es pertinente frente al perfil de su título?

SI___ GENERALMENTE___ OCASIONALMENTE___ NO___

Anexo 3: Imágenes

Imagen 1. Fachada del SENA



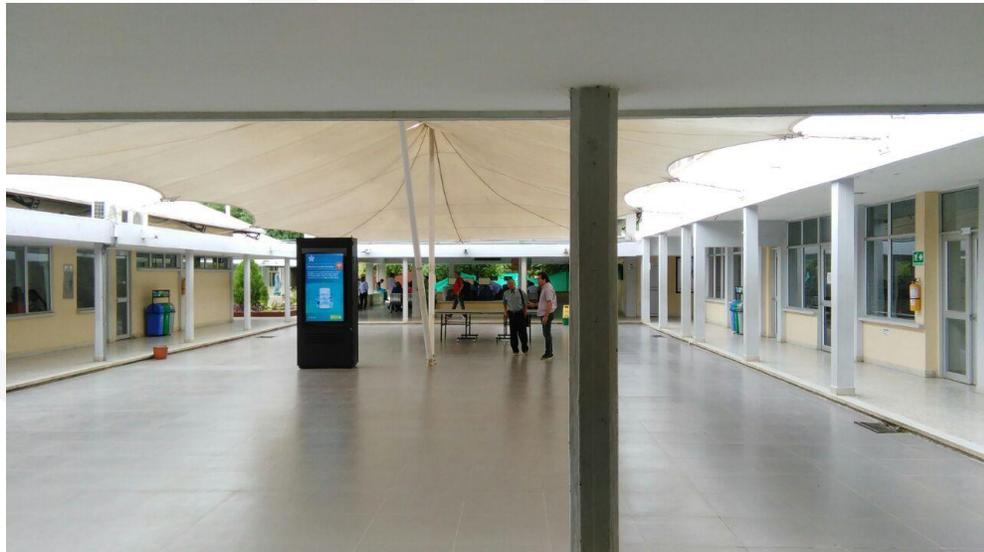
FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Imagen 2. Oficina Fondo Emprender SENA



FUENTE: Causil & Piñeres, 2018

Imagen 3. Instalaciones internas SENA



FUENTE: Causil & Piñeres, 2018