

FORMACIÓN POR COMPETENCIAS EN LAS FACULTADES DE CIENCIAS CONTABLES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS EN EL PERÚ

COMPETENCY BASED TRAINING IN THE FACULTY ACCOUNTING STUDIES OF PUBLIC UNIVERSITIES IN PERU

ELSA CHOY ZEVALLOS

Docente Asociada de la Facultad de Ciencias Contables - UNMSM

[Recepción: Setiembre de 2010/ Conformidad: Octubre de 2010]

RESUMEN

Planteamiento del problema. En nuestro país, muchas universidades, tanto públicas como privadas, aún no han implementado su currículo basado en competencias profesionales.

Objetivo. Señalar la importancia de una formación por competencia en la carrera del contador público y establecer la necesidad de plantear un modelo estándar tomando como base las competencias, con la finalidad de que el currículo de la carrera profesional del contador público incremente sus niveles de pertinencia, eficacia y eficiencia, y así formar profesionales competentes que requiere actualmente el mercado laboral.

Material y método. Presenta un estudio descriptivo y de análisis, utilizando información e instrumentos legales relacionados con planes de estudio y competencias.

Resultados. Un modelo de sílabo por competencias y cómo evaluar la norma de competencia.

Conclusiones. Algunas universidades actualmente desarrollan planes de estudios por objetivos y no han contemplado una formación enseñanza-aprendizaje por competencias.

Palabras clave: Planes de estudio, Competencias profesionales, facultad de ciencias contables, carrera del contador público.

ABSTRACT

The problem in our country, many universities, both public and private, have yet to implement its skills-based curriculum

Objective. Noted the importance of competency based training in public accounting career and establish the need to establish a standard model based on skills, in order that the curriculum of career public accountant increase their level of relevance, effectiveness and efficiency, and form competent professionals currently requires the job market.

Material and methods. Presents a descriptive and analytical study, using information and legal instruments related to curriculum and competencies.

Results. A model syllabus for competence to assess the competency standard.

Conclusions. Some universities are currently developing curriculum for goals and have not seen a learning teaching skills training.

Key Words: Curricula, professional competence, School of Accounting, Career Public Accountant.

INTRODUCCIÓN

Actualmente existe una evidente y creciente demanda social por la calidad en los procesos productivos y de servicios. En muchos países se viene planteando en diferentes encuentros académicos y universitarios, el fortalecimiento, desarrollo e innovación de los componentes teóricos, metodológicos y técnicos del currículo institucional, implementando en forma gradual y progresiva el modelo curricular basado en competencias profesionales, y alcanzar las respuestas a las siguientes interrogantes:

¿El Plan de Estudio toma en cuenta el perfil académico real de los alumnos con los que tiene que aplicarlo?

¿Considera los requerimientos del mercado de trabajo?

¿Su enfoque integra los aspectos de formación profesional y los de desarrollo personal?

¿Propicia en el alumno la creatividad, la investigación, la capacidad de crear fuentes de trabajo, y la responsabilidad social?

¿Dedica la entidad y su cuerpo docente una adecuada atención a la preparación de los planes de estudio?

¿Cuál es la participación de los docentes en la formulación y evaluación del currículo?

¿Existe algún tipo de evaluación del perfil profesional de salida que permita demostrar las competencias adquiridas del egresado?

La competencia de egreso es aquella que debería lograrse en la Universidad durante la carrera profesional, sin embargo, muchas instituciones educativas no han incluido en sus planes de estudio la enseñanza-aprendizaje por competencias, así también la falta de uniformidad y la existencia de variados métodos para obtener el título profesional en cada institución, son problemas que influyen en la calidad de la formación profesional, especialmente la carrera del contador público.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

De lo descrito anteriormente nos permite plantear la siguiente problemática:

¿En que medida las universidades públicas han incluido en sus planes de estudio la enseñanza-aprendizaje por competencias como proceso formativo en la carrera profesional del contador público en el Perú?

OBJETIVOS

Señalar la importancia de una formación por competencia en la carrera del contador público.

Establecer la necesidad de plantear un modelo estándar tomando como base las competencias, con la finalidad que el currículo de la carrera profesional del contador público incremente sus niveles de pertinencia, eficacia y eficiencia, y así formar profesionales competentes que requiere actualmente el mercado laboral.

IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Se contribuye con el desarrollo de la contabilidad como ciencia y al desarrollo profesional de los contadores públicos en el Perú. Asimismo, con la profesión contable y con las Facultades de Ciencias Contables de las Universidades Públicas, que aún no han incluido en sus planes de estudios la formación por competencias, mejorando el perfil del egresado y profesional contable, elemento clave para el desarrollo del sistema empresarial en el Perú.

TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Reúne las condiciones necesarias para ser denominado como "INVESTIGACIÓN

DESCRIPTIVA”, porque los alcances de esta investigación son más descriptivos de las variables observadas: proceso formativo en la carrera del contador público y el currículo basado en competencias.

Es una investigación de nivel DESCRIPTIVO Y EXPLICATIVO.

En la presente investigación Se emplea el método descriptivo y analítico, aún cuando en el proceso de desarrollo de este trabajo, se han aplicado otros, pero en menor incidencia.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Existen investigaciones relacionadas con la variable Competencias Profesionales, entre las cuales tenemos las tesis “Competencias Pedagógicas aplicado a los Docentes Universitarios” (2002), de Mario Díaz Espinoza, y “Competencias y Calidad Educativa “ (2008), de Delia Serrano Ramirez. Ambas tesis se han desarrollado con un enfoque distinto al trabajo que se está investigando, así como plantean diferentes problemáticas y realidad.

En el ámbito internacional, como España, existen varias tesis doctorales que toman el concepto de competencia como uno de los ejes vertebradores, aplicándolo en diversos ámbitos. Los temas más próximos a esta investigación se pueden encontrar en las tesis doctorales de Navío Gámez (2001) y Prades Nebot (2005). Entre las tesis que abordan el tema de competencias en distintos contextos se encuentran: Agut Nieto (2000), Mindreau Silva (2001), Escrig Tena (2001), Aneas Álvarez (2003), Saravia Gallardo (2004), Royo Morón (2006) y Belloto (2006).

Estas investigaciones versan sobre aplicaciones en diversos ámbitos y con diferentes alcances: empresas, gerencia, banca, direc-

ción de calidad. En este trabajo se opta por seguir los referentes más próximos, como es el marco conceptual de competencias que propone Navío Gámez (2001) y la aportación de Prades Nebot (2005) que hace de las competencias en la formación superior. La detallada investigación de Navío (2001) en su capítulo “Caracterización inicial de las competencias profesionales” presenta un minucioso análisis y delimitación conceptual de la competencia y su intención se centra más en la utilidad y consecuencias para la formación profesional, se verá que no sólo es posible destacar sus aportaciones, sino que pueden ser tomadas como punto de referencia para construir un campo de fundamentación de las competencias. El itinerario planteado por Navío, atraviesa los componentes de la competencia, extrayéndolos a partir de una serie de definiciones seleccionadas que comprenden la década de los noventa.

En su síntesis, reseña lo siguiente:

Los componentes de la competencia son diversos. No obstante, podemos agruparlos en dos grandes bloques: atributos personales y elementos propios del contexto de trabajo. La utilidad principal de la competencia profesional está en la capacidad de esta para hacer frente a las características de un contexto en constante cambio.

Dos son los referentes básicos: el social, entendido como requerimientos sociales, laborales, económicos y de la organización del trabajo, y el personal o individual, entendido desde los atributos a que hacemos referencia. Se destacan otros elementos cruciales en una concepción actual de la competencia profesional: su adquisición desde planteamientos educativos y de formación, su necesaria evaluación y la evolución de la misma en tanto que está sujeta a un contexto cambiante. (Navío Gámez, 2001: 31).

Sin olvidar que el planteamiento de Navío resalta el carácter de la competencia profesio-

nal, y de las riquezas propias de esta concreción, este trabajo profundiza los fundamentos de las competencias básicas que pueden construirse en el ámbito universitario.

En este aspecto, la tesis de Prades Nebot (2005) que profundiza en la formación superior, se presenta como referente más cercano. El énfasis de la citada investigación se concentra en los resultados y persigue el diagnóstico de las competencias. En una primera síntesis, establece que los principales componentes de la competencia profesional se pueden agrupar bajo dos aspectos:

Atributos personales: capacidades, motivos, rasgos de personalidad, auto concepto, aptitudes, actitudes y valores, propiedades personales, características de la personalidad y recursos individuales.

Atributos personales que se relacionan con los contextos de trabajo: conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores, comportamientos y conductas y experiencias.

Y esboza una primera definición de la competencia profesional:

“...conjunto de elementos combinados (conocimientos, habilidades, actitudes, saberes, etc.) que se integran atendiendo a una serie de atributos personales (capacidades, motivos, rasgos de la personalidad, aptitudes, etc.), tomando como referencia las experiencias personales y profesionales y que se manifiestan mediante determinados comportamientos o conductas en el contexto de trabajo.” (Navío Gámez, 2001: 27).

Otro marco de referencia valioso se encuentra en la Tesis Doctoral de Ruiz Bueno, C. (2001). “**La evaluación de programas de formación de formadores en el contexto de la formación en y para la empresa**”, en la Universidad Autónoma de Barcelona-UAB. Barcelona. Por último el proyecto “Modalidades de enseñanza centradas en el de-

sarrollo de competencias” (de Miguel Díaz, 2005).

Algunas investigaciones refuerzan la teoría de las competencias y certificación profesional. **Benjamín Bloom (1948)** En la Convención de la Asociación Norteamericana de Psicología, realizada en Boston, surgió la idea de establecer un sistema de clasificación de competencias, dentro de un marco teórico. Se buscaba que se pudiera usar para facilitar la comunicación entre examinadores, promoviendo el intercambio de materiales de evaluación e ideas de cómo llevar esta a cabo.

Bloom formuló una Taxonomía de Dominios de Aprendizaje, conocida como Taxonomía de Bloom, que puede entenderse como los objetivos del proceso de aprendizaje. Se identifican tres dominios de actividades educativas: el cognitivo, el afectivo y psicomotor

Según Bazdresch (1998), la competencia busca adquirir una capacidad, la cual se opone a la calificación, cuando esta sólo está orientada a la pericia material, al saber hacer. La competencia combina esa pericia con el comportamiento social. Por ejemplo, se puede considerar competencia la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos. Las competencias no sólo se aprenden en la escuela; resultan también del empeño y desempeño del trabajador que por sus cualidades innatas o adquiridas subjetivas, combina los conocimientos teóricos y los prácticos que lo llevan a adquirir la capacidad de comunicarse, de trabajar con los demás, de afrontar y solucionar conflictos, de mejorar la aptitud para las relaciones interpersonales. Las competencias suponen cultivar cualidades humanas para adquirir, por ejemplo, capacidad de establecer y mantener relaciones estables y eficaces entre las personas. Competencia es algo más que una

habilidad; es el dominio de procesos y métodos para aprender de la práctica, de la experiencia y de la intersubjetividad.

Moreno (1998), encontró en la acepción más común, que los términos *capacidad, aptitud, competencia, destreza y habilidad* son manejados como sinónimos; sin embargo, existe también el planteamiento de que entre estos conceptos hay una vinculación estrecha, más no una identidad.

Para Ducci (en Arellano 2002), la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también -y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Con el modelo por competencias, la norma de competencia se convierte en un instrumento que en teoría puede cumplir la función reguladora del mercado de trabajo, al reconocer y contabilizar lo aprendido en la práctica. Se trata de la posibilidad de transformar los contenidos laborales, de la manera como se institucionaliza el aprendizaje por competencia laboral en los diversos ámbitos de formación, capacitación y educación y para el trabajo.

MARCO CONCEPTUAL

La calidad en la educación superior universitaria

Se entiende por calidad al conjunto de características inherentes a un producto o servicio que cumple los requisitos para satisfacer las necesidades preestablecidas. Así, una carrera universitaria de calidad define claramente su misión y visión en función de sus grupos de interés, estos propósitos abarcan las actividades confiadas por la sociedad.

La Declaración mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI amplía esta definición en cuanto a su evaluación, involucrando más categorías de análisis:

“La calidad de la enseñanza superior es un concepto pluridimensional que debería comprender todas sus funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios a la comunidad y al mundo universitario. Una autoevaluación interna y un examen externo realizados con transparencia por expertos independientes, en lo posible especializados en lo internacional, son esenciales para la mejora de la calidad. Deberían crearse instancias nacionales independientes, y definirse normas comparativas de calidad, reconocidas en el plano internacional. Con miras a tener en cuenta la diversidad y evitar la uniformidad, debería prestarse la atención debida a las particularidades de los contextos institucional, nacional y regional. Los protagonistas deben ser parte integrante del proceso de evaluación institucional.

La calidad requiere también que la enseñanza superior esté caracterizada por su dimensión internacional: el intercambio de conocimientos, la creación de sistemas interactivos, la movilidad de profesores y estudiantes y los proyectos de investigación internacionales, aun cuando se tengan debidamente en cuenta los valores culturales y las situaciones nacionales.

Para lograr y mantener la calidad nacional, regional o internacional, ciertos elementos son especialmente importantes, principalmente la selección esmerada del personal y su perfeccionamiento constante, en particular mediante la promoción de planes de estudios adecuados para el perfeccionamiento del personal universitario, incluida la metodología del proceso pedagógico, y mediante la movilidad entre los países y los establecimientos de enseñanza superior

y entre los establecimientos de educación superior y el mundo del trabajo, así como la movilidad de los estudiantes en cada país y entre los distintos países. Las nuevas tecnologías de la información constituyen un instrumento importante en este proceso debido a su impacto en la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos.

Según la **UNESCO**: “La calidad es la adecuación del Ser y Quehacer de la Educación Superior a su Deber ser”. Es decir, la Misión (Deber Ser), al igual que los planes y proyectos que de ella se deriven, son evaluados en cuanto a su pertinencia; el funcionamiento (Que hacer) es evaluado en términos de eficiencia; y los logros y resultados (Ser) son evaluados en cuanto a su eficacia.

DISEÑO CURRICULAR Y PROCESOS DE ENSEÑANZA

El proceso académico debe establecer la efectividad de su puesta en práctica, es decir, si la institución hace lo que promete, si lo que hace lo hace bien y si provee a sus alumnos de los elementos formativos que les permitan lograr las competencias académico-profesionales de salida postuladas; todo lo cual debiera ser **demostrable**.

En esa perspectiva, cabe examinar la intencionalidad del currículo, la pertinencia de sus contenidos y la congruencia de su estrategia formativa con el perfil profesional de salida (conocimientos, competencias y actitudes a lograr).

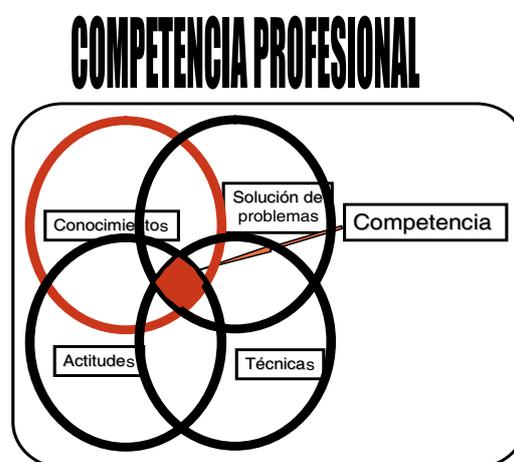
- Al examinar el currículo se debe tener en cuenta:
- La coherencia entre la propuesta académica y lo exigido para ser admitido como alumno del Programa.
- La coherencia de sus objetivos y estrategias de aprendizaje con los medios y recursos utilizados para plasmarlos.

- Mecanismos y prácticas que la Institución pone en juego para estimular o exigir a que sus alumnos cumplan con sus responsabilidades académicas.

Modalidades y plazos en que se traduce la adecuación programática a la menor disponibilidad de tiempo de los alumnos que trabajan la eficacia del control de los aprendizajes de los alumnos, la pertinencia y validez de los criterios y forma de evaluarlos y de verificar si logran las competencias profesionales establecidas en el perfil del egresado.

TRATAMIENTO CURRICULAR DE LAS COMPETENCIAS BÁSICAS Y PROFESIONALES

El tratamiento curricular de las competencias debiera aplicarse de forma obligatoria en la educación superior, las universidades deben utilizar un modelo curricular organizado en contenidos transversales, actualmente es esta la tendencia en algunas instituciones, de manera que integren los esfuerzos formativos y promuevan el desarrollo de los diferentes niveles de dominio de las competencias a lo largo de la formación profesional del estudiante. Los sílabos deben ser diseñados por Competencias y emplear la evaluación continua.



ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Las Competencias

Se entiende por competencias, la concatenación de saberes, no sólo pragmáticos y orientados a la producción, sino aquellos que articulan una concepción del ser, del saber, saber hacer, del saber convivir.¹

En la formación de profesionales, es necesario realizar cambios metodológicos, didácticos y actitudinales que promuevan la participación, cooperación y que estimulen el pensar del estudiante, en la medida que se construyen los conocimientos junto al equipo docente, con el propósito de que el estudiante desarrolle la habilidad de aprender a aprender, con una actitud crítica y capacidad de responder a los cambios.

El Proceso Educativo no puede entenderse como una relación lineal unidireccional de docente estudiante, ambos actores pueden y deben implicarse activamente en la organización y desarrollo de los contenidos educativos aportando experiencias, debate de opiniones, iniciativas, etc. El objetivo es estimular en el educando un sentido crítico, sobre la base de un conocimiento sólido, que le motive y le capacite para implicarse activamente como ciudadano en los asuntos públicos.

El concepto de competencia tiene un significado de unidad e implica que los elementos del conocimiento tienen sentido sólo en función del conjunto. Aunque se pueden fragmentar sus componentes, por separado no constituyen la competencia, ser competente implica el dominio de la totalidad de elementos y no sólo de algunas de las partes.

Desde esta visión holística e integral, se plantea que la formación promovida por la institución educativa, en este caso, las Universidades, no sólo deben considerar la función de la incorporación del sujeto a la vida productiva a través del empleo, sino más bien, partir de una formación profesional que además de promover el desarrollo de ciertos atributos habilidades, conocimientos, actitudes, aptitudes y valores, también, tareas y acciones intencionales, simultáneamente dentro del contexto y la cultura del lugar de trabajo en el cual tiene lugar la acción, y a la vez permita que algunos de estos actos intencionales sean generalizables.

De este modo, un Currículo Basado en Competencias Profesionales que articula conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales, tiene por objetivo incorporar las necesidades y problemas de la realidad. Tales necesidades y problemas se definen mediante el diagnóstico de las experiencias de la realidad social, de la práctica de las profesiones, del desarrollo de la disciplina, del mercado laboral y de la propia misión de la Institución.

La combinación de elementos permite identificar las necesidades hacia las cuales se orientará la formación profesional, cómo se identificarán las Competencias Profesionales integrales o genéricas, indispensables para el establecimiento del Perfil de Egreso del futuro profesional.²

Niveles de las competencias

En el lenguaje de las Competencias, se identifican diferentes tipos de Competencias, las cuales son clasificadas de distinta forma, por diversos autores.

1 GONZÁLEZ F, Luis Eduardo y LARRAÍN U. Ana María. Formación Universitaria por Competencias.

2 GONZÁLEZ, Luis Eduardo y LÓPEZ, Lorena. *Competencias de Egresados Universitarios*. Capítulo V, "La Sociedad del Conocimiento y la Formación de Profesionales". Chile, 2004. [En línea] [Fecha de consulta: Marzo 10 2006] Disponible en: www.cinda.cl.

La descripción de las Competencias, con un mayor grado de consenso por los investigadores, corresponde a las siguientes:

- Competencias Básicas o Instrumentales.
 - Competencias Genéricas o Transversales.
 - Competencias Específicas o Técnicas o Especializadas.
- a. Competencias Básicas o Instrumentales. Son aquellas asociadas a conocimientos fundamentales que, normalmente se adquieren en la formación general y permiten el ingreso al trabajo. Ejemplo: habilidad para la lecto escritura, comunicación oral, cálculo, etc.
- b. Competencias Genéricas o Transversales. Se relacionan con los comportamientos y actitudes de labores propias de diferentes ámbitos de producción. Ejemplo: capacidad para trabajar en equipo; saber planificar, habilidad para negociar.
- c. Competencias Específicas o Técnicas. Se relacionan con aspectos técnicos directamente vinculados con la ocupación y que no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales. Ejemplo: operación de maquinarias especializadas, formulación de proyectos de infraestructura, entre otras.

Competencias según su función

Las competencias según su función, son las siguientes:

- Competencias laborales
- Competencias profesionales
- Competencias de egreso

a. Competencias laborales

El concepto de Competencia Laboral, surgió en los años 80, en países industria-

lizados, como respuesta a la urgencia de fomentar la formación de mano de obra y ante las demandas surgidas en el sistema educativo y el productivo.

El objetivo de la Competencia Laboral es desarrollar un proceso integral de formación, que desde su mismo diseño conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general, con el mundo de la educación.

b. Competencias profesionales

Un tipo especial de Competencias Laborales son las Competencias Profesionales. Las Competencias Profesionales son consideradas como capacidades asociadas a la realización eficaz de tareas determinadas, de tipo profesional.

c. Competencias de egreso

Las Competencias de Egreso no son iguales a las Competencias Profesionales, si bien son predecesoras de estas, al adquirir el estándar de desempeño adecuado en todas las competencias que requiere un profesional altamente, resulta muy difícil. De ahí que al término de su Carrera, el estudiante no cuente con Competencias Laborales propiamente tal.³

Además, la formación universitaria no solo está ligada al ámbito laboral, sino que, como toda educación formal, debe preocuparse de la persona en su integridad, como un ser en desarrollo y como sujeto social. En este sentido si bien las Competencias Laborales garantizan un determinado desempeño del profesional, no cubren el espectro completo de la formación del egresado, que incluye además la formación personal y social.⁴

El informe del Proyecto Tuning Europeo propone las siguientes competencias

3 GONZÁLEZ F, L. E. y LARRAÍN U. A. M. op.cit.

4 *Ibíd.*

fundamentales que deben caracterizar al egresado, independiente del área disciplinaria donde se desempeña:

- Demostrar su familiaridad con las bases fundamentales y la historia de su propia disciplina de especialización.
- Comunicar en forma coherente el conocimiento (básico) adquirido.
- Colocar la información nueva y la interpretación en su contexto.
- Demostrar que comprende la estructura general de su disciplina y la conexión con sus subdisciplinas.
- Demostrar que es capaz de implementar los métodos de análisis críticos y desarrollos de teorías.
- Implementar con precisión los métodos y técnicas relacionados con su disciplina.
- Demostrar que comprende la investigación cualitativa relacionada con su disciplina.
- Demostrar que comprenden las pruebas experimentales y de observación de las teorías científicas.⁵

Se pueden expresar en términos de Competencias muchos de los comportamientos de ámbitos diferentes al laboral, pero sin duda es mucho más complejo y pueden considerarse sólo como simples aproximaciones que develan las actitudes y valores que los respaldan.

En este contexto, se consideran tres ejes fundamentales de cualquier acto educativo que se realice en la Educación Superior en general y en la Universitaria en particular.

Tipos de Competencias según el Proyecto Tuning Europeo

De acuerdo al Proyecto Tuning Europeo las competencias se dividen en dos tipos:

a. Competencias genéricas

Son independientes del área de estudio y comprenden las competencias instrumentales, interpersonales y sistemáticas.

b. Competencias específicas

Son para cada área temática, las cuales se especifican para el primer y segundo ciclo. La especificación de las Competencias Universitarias de Egreso pueden considerarse las competencias propias de cada profesión e integrándolas con los conocimientos y demás competencias (cognoscitivas, comunicativas, socio afectivas).

Reforma Curricular por Competencias

A escala internacional, la Reforma Curricular está provocando múltiples desafíos a las políticas públicas en educación con especial énfasis en los procesos de cambio que tales reformas generan.

Las exigencias que las sociedades actuales plantean respecto de la educación, en general están orientadas a la obtención de saberes más complejos y sólidos, que las personas deberían dominar al terminar la enseñanza superior.

Como consecuencia, la Reforma Curricular por Competencias establece transformaciones significativas en los procesos de enseñanza, involucrando múltiples dimensiones del quehacer docente, tales como el ámbito de la comprensión y manejo de las nuevas formas de implementar el currículo y la gestión didáctica de la enseñanza.

La Reforma Curricular, asociada a otras innovaciones o cambios del Sistema Educativo, ha detonado un conjunto de dinámicas en el campo de la implementación curricular.

5 GONZÁLEZ Julia y WAGENAAR Robert. Tuning Educational Structures in Europe, Informe Final fase uno. España. 2003. 80p.

Los desafíos de la Reforma Curricular, se plantearon en al menos dos partes. Por un lado, expresaron la intención de modificar las prácticas de enseñanza en la perspectiva de una pedagogía de base constructivista, generadora de aprendizajes en los estudiantes y por otro, en una voluntad de actualización del conocimiento en las distintas disciplinas.⁶

La importancia de diferenciar los programas tradicionales de los Programas Basados en competencias, no radica solamente en referirse a las competencias por la forma en que se identificaron los contenidos del programa. Las Competencias implican la intersección de varios conjuntos de habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes necesarias para el desempeño óptimo en una ocupación o función productiva determinada.

La Reforma Curricular por Competencias se centra en diseñar Programas de Formación que intenten desarrollar competencias en los estudiantes, no sólo en el paradigma tradicional de la educación de aula taller. Recurre a la combinación de los diferentes medios de aprendizaje a la iniciativa y capacidad de búsqueda y resolución de los problemas de los alumnos, al papel facilitador del docente.

La formación por Competencias tiene una estrategia pedagógica de alta flexibilidad que permite el aprendizaje individualizado y el avance por módulos.

En el diseño y rediseño de los Programas Educativos, es de suma importancia que las universidades tengan en cuenta las necesidades cambiantes de la sociedad, así como las exigencias laborales presentes y futuras, si bien estos no son los únicos aspectos a considerar en los Programas Educativos, son de vital importancia.

CARRERA DE CONTADOR PÚBLICO Y EL CURRÍCULO BASADO EN COMPETENCIAS

Es necesario analizar los planes de estudio en algunas universidades del país, replanteando el perfil del Contador Público y su Formación Basada en Competencias, cuyo objetivo es lograr un impacto frente a las transformaciones y demandas de un entorno altamente dinámico y competitivo, con un mercado laboral en constantes cambios, debido a los nuevos requerimientos en materia profesional y tecnológica. Además, permitirá identificar el nuevo rol del profesional Contador Auditor y/o Contador Público y Auditor en las organizaciones, tanto públicas como privadas, donde sus funciones estaban destinadas simplemente al área financiera contable, y al rol de supervisión y control.

Las experiencias en otros países, como por ejemplo Chile, ha permitido comprobar la importancia de aplicar las competencias en la enseñanza aprendizaje de nivel superior, este estudio se realizó considerando las Instituciones de Educación Superior que imparten la Carrera y cuentan con alumnos matriculados en el año 2007.

El estudio ha contribuido con las Ciencias Administrativas y Económicas, por cuanto proporciona un diagnóstico de la Carrera y analiza los avances que han experimentado los Planes de Estudios orientados a una Formación Curricular Basada en Competencias.

Además, se analizan las Competencias Laborales y Profesionales, considerado por el mercado laboral, en la evaluación del Perfil de un Profesional para el proceso de reclutamiento de recursos humanos, con énfasis en las competencias laborales y el concepto de Capital Humano en las organizaciones, el

6 Revista Diálogos, Mineduc, Abril 2005.

cual ha originado cambios de paradigmas en la alta dirección.

La denominación de Público, no está dada por alguna cercanía a las empresas públicas o del Estado, sino que por el carácter de fe pública, que el Profesional entrega a quienes asesora, como por ejemplo: Dictámenes de Auditoría, Balances General, Declaración de Impuestos, entre otros informes.

La oferta educacional de nivel superior se ha incrementado en las últimas décadas en relación al número de carreras, matrículas, instituciones y sedes. Por otro parte, las demandas por profesionales generan múltiples análisis al respecto de la cantidad, calidad y perfiles de competencias necesarios, tanto para empresas públicas como privadas.

En algunos países se han establecido criterios de evaluación, entendiéndose por criterios, instrumentos para orientar el proceso de autoevaluación y evaluación externa para las diversas áreas de desarrollo de la Carrera.

Además, establece el Perfil de Egreso del Contador Público, su perfil ocupacional, normas generales, principios, competencias y nueve criterios generales de evaluación.

Los principios y competencias de un Contador Público y/o Auditor, según la Comisión Nacional de Acreditación en Chile, son los siguientes:

- Principios Éticos
- Capacidades Intelectuales
- Capacidades para relacionarse con otras personas
- Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos

Las competencias profesionales del Contador Público y/o Auditor por área son las siguientes:

- Área de Contabilidad y Costos
- Área Tributaria
- Área de Administración
- Área de Métodos Cuantitativos

- Área de Auditoría
- Área de Sistemas de Información
- Área de Finanzas
- Área de Economía
- Área Jurídica

El Proceso de Formación Basado en Competencias de la Carrera de Contador Público, debe estar orientado hacia el ejercicio de la profesión, siendo su formación académica, una garantía de las capacidades que poseen los profesionales egresados.

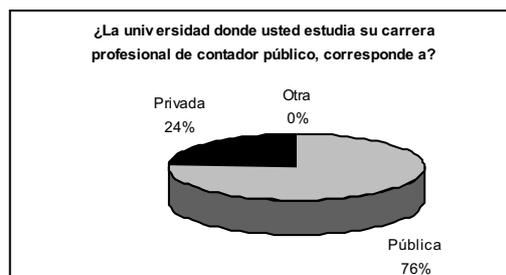
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los resultados

Se ha logrado encuestar a 500 alumnos de las Facultades de Ciencias Contables en diversas Universidades, tanto públicas como privadas, tales como: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Universidad Nacional Federico Villarreal y Universidad Particular San Martín de Porres, alcanzando los siguientes resultados:

A la pregunta **¿La universidad donde usted estudia su carrera profesional de Contador Público, corresponde a...?**

Categorías	Frecuencia simple	Frecuencia relativa
Pública	380	76
Privada	120	24
Otra	0	0
TOTAL	500	100%

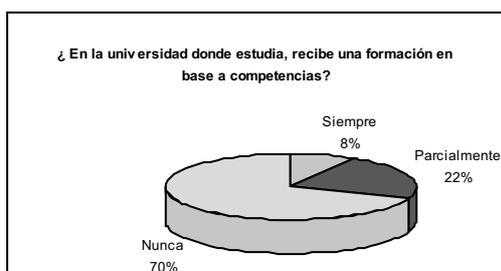


Análisis

El 76% contestó estudiar en universidades públicas y el 20% en universidades privadas, 0 porcentaje corresponde a otra alternativa.

A la pregunta **¿En la universidad donde estudia, recibe una formación en base a competencias?**

Categorías	Frecuencia simple	Frecuencia relativa
Siempre	42	8
Parcialmente	110	22
Nunca	348	70
TOTAL	500	100%



Análisis

El 70% contestó nunca haber recibido una formación en base a competencias, sólo el 8% contestó que si se aplica la formación por competencias en su universidad, en tanto el 22% señaló haber recibido este tipo de enseñanza-aprendizaje en algunas asignaturas.

A la pregunta **¿Considera importante que todas las universidades del país desarrollen un plan de estudios tomando como base las competencias?**

Categorías	Frecuencia simple	Frecuencia relativa
Importante	459	92
Poco importante	41	8
Indiferente	0	0
TOTAL	500	100%



Análisis

El 92% contestó importante que todas las universidades del Perú desarrollen un plan de estudios por competencias, un mínimo porcentaje de 8% consideró poco importante.

Contraste de los resultados

Como se ha podido observar al analizar los resultados de la encuesta aplicada a los alumnos del 4.to y 5.to año de estudios, que pertenecen a las Facultades de Contabilidad de las distintas universidades del país, puede concluirse: “Los procesos formativos basados en competencias promueven una formación integral que inciden significativamente en la carrera profesional del contador público en el Perú”. Observamos que, a pesar de que tan sólo el 8% de los encuestados manifiestan haber recibido una formación en base a competencias, el 92% consideran muy importante este tipo de formación para su desarrollo profesional.

CONCLUSIONES

El siglo XXI, considerada la era del conocimiento, evidencia un claro desfase de la universidad con la época, una de las carencias más importantes es la referida a los niveles de enseñanza e investigación, produciendo divisiones que rompen la continuidad de la formación de los estudiantes.

Las competencias profesionales representan el grado o nivel al que una persona puede utilizar sus conocimientos, aptitudes, actitudes y buen juicio asociados a la profesión, para poder desempeñarse de manera eficaz en todas las situaciones que corresponden al campo de su práctica profesional.

Las competencias de egreso son aquellas asociadas a conocimientos fundamentales que, normalmente se adquieren en la formación universitaria, están enfocadas a la comprensión y resolución de los problemas cotidianos y permiten, posteriormente, el ingreso al trabajo. Los resultados de la encuesta evidencian que el 92% de los entrevistados considera importante que las universidades desarrollen un plan de estudios por competencias. Así mismo, el 71% de ellos está de acuerdo en que un examen de competencias de egreso sea tomado a los profesionales titulados.

RECOMENDACIONES

A las autoridades de las Universidades Públicas y Privadas, se les recomienda una permanente autoevaluación interna y un examen externo realizados con transparencia por expertos independientes, en lo posible especializados en lo internacional, para la mejora de la calidad en sus programas de estudio, y un cambio enmarcado dentro del campo de la mejora continua de la calidad de la enseñanza y de la calidad de la investigación, ya que ambos constituyen la base para aspirar a la excelencia institucional.

A los docentes de las Facultades de Contabilidad, tener en cuenta que las competencias profesionales deben adquirirse durante el proceso formativo de la carrera profesional de Contador Público, lo que conlleva a un cambio radical en la forma de organizar las enseñanzas. El cambio de enfoque pasa de la Universidad “del enseñar” a la Universidad “del aprender”, de la formación por objetivos a la formación por competencias, de los métodos docentes centrados en el profesor a los métodos centrados en el estudiante, de la evaluación de los objetivos alcanzados a la evaluación de las competencias adquiridas.

Los estudiantes de la carrera profesional de Contador Público deben alcanzar un perfil de egreso de acuerdo con las exigencias del mercado laboral, para que un estudiante adquiera las competencias de egreso, tiene que aprender una serie de conocimientos, habilidades y actitudes y para que esto suceda, se requiere un cambio profundo de la metodología empleada por los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. BERNAL, J. L. (2006): *Diseño curricular de la enseñanza universitaria desde la perspectiva de los ECTS*. Zaragoza: ICE, Col. N.º 6, Universidad de Zaragoza.
2. DE ASÍS, F. (2007). *Competencias profesionales en la Formación Profesional*. Madrid: Alianza Editorial.
3. DE MIGUEL DÍAZ, M. (Coord.) (2006): *Metodologías de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias: orientaciones para el profesorado universitario ante el Espacio Europeo de Educación Superior*. Madrid: Alianza Editorial.
4. PÉREZ, A. I. (2007): *La naturaleza de las competencias básicas y sus aplicaciones*

- pedagógicas*. Santander: Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria.
5. FUENTES, H. 2007. *Fundamentos Teóricos para la Elaboración del Modelo Curricular con Base a Competencias Profesionales*.
 6. DÍAZ, F y HERNÁNDEZ, G. *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: Editorial Mc Graw Hill. 1998.
 7. GÓMEZ E., Jairo. *Lineamientos pedagógicos para una educación por competencias*. Capítulo del libro: El concepto de competencia II. Una mirada interdisciplinar. Santa fe de Bogotá. Sociedad Colombiana de Pedagogía. 2002.
 8. SALAZAR BONDY, Augusto. *Aspectos de la Reforma Educativa*. Lima: Ed. Ricchari, 1972. Lima-Perú. 1972.
 9. TEDESCO, Juan Carlos. *Educación en la Sociedad del Conocimiento*. Santiago de Chile. Ed. Hurtado, 2006.
 10. UNESCO – Ministerio de Educación del Perú. *Alcanzando las Metas Educativas*. Ed. Venus. 2002.
 11. UNESCO. *Proyecto Regional de Indicadores Educativos de la Cumbre de las Américas*. Santiago de Chile: Ed. Cumbre, 2005.

ANEXOS

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

CONTABILIDAD DE GESTIÓN I CIENCIAS CONTABLES

CONTABILIDAD DE GESTIÓN I

DATOS GENERALES

Código:
Ciclo:
Semestre Académico: 2010 I -II
Créditos:
Horas semanales: 05 (3HT y 2HP)
Pre-requisito:
Turno: Mañana – Noche
Profesor Responsable:

SUMILLA

La asignatura pertenece al área de Contabilidad de Gestión, es de naturaleza teórico - práctica y tiene el propósito de proporcionar al alumno, un conocimiento general de los costos y desarrollar su habilidad y capacidad para costear y controlar, dentro del marco de los costos empresariales. Se desarrollará en cuatro unidades de aprendizaje:

- I. Aspectos generales de los Costos
- II. Costos Comerciales y Costos de Servicios
- III. Costos Industriales
- IV. Reporte de Costos de Producción

PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

CONTENIDOS ACTITUDINALES

- Valora la importancia de los costos en las empresas.
- Aprecia la importancia de los diferentes tipos de contabilidad.
- Asume responsabilidad en la realización de los trabajos académicos.

UNIDAD I: ASPECTOS GENERALES DE LOS COSTOS

CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

- Formaliza y expresa con propiedad, los conceptos, objeto y los fines del costo.
- Define y distingue la contabilidad financiera de la contabilidad de costos.

CONTENIDOS CONCEPTUALES

Primera Semana

Sesión 1

Conceptos de Costos, Gasto y Pérdida - Objetos de Costos.

Sesión 2

Definición de la Contabilidad Financiera, Contabilidad Gerencial y Contabilidad de Costos

Segunda Semana

Sesión 3

Área de Aplicación de los Costos: Área Comercial, Industrial, Servicios e Inversiones

Sesión 4

Actividad Aplicativa.

PROCEDIMIENTOS DIDÁCTICOS

- Las sesiones de aprendizaje se desarrollarán mediante la exposición del docente con la participación activa de los estudiantes para desarrollar los contenidos y las actividades aplicativas individuales y en equipo.
- El profesor asume el rol de mediador para presentar los contenidos conceptuales y de organizador de situaciones de aprendizaje

para asegurar la participación de los alumnos en las actividades de aprendizaje.

- Los alumnos se organizarán en grupos para efectuar trabajos de investigación referentes a las unidades de aprendizaje, bajo el asesoramiento del profesor.

EQUIPOS Y MATERIALES

Para el desarrollo de los contenidos los estudiantes contarán con ayudas audiovisuales, fuentes de información específicas de obligatoria lectura y complementaria.

Equipos: retroproyector, videograbadora, computadora, ecran, proyector de multimedia.

Materiales: separatas, transparencias, direcciones electrónicas, presentaciones, y power point.

EVALUACIÓN

La evaluación del aprendizaje es un juicio de valor que refleja logros y deficiencias de la enseñanza – aprendizaje, es integral porque evalúa aprendizajes conceptuales, procedimentales y actitudinales, es continua ya que evalúa la progresión de los aprendizajes de los alumnos y acumulativa porque permite obtener resultados parciales y finales, en relación con las capacidades y competencias previstos.

Los instrumentos de evaluación se elaboran atendiendo a los criterios e indicadores de evaluación previstos en el presente sílabo.

Los rubros y procedimientos de evaluación son:

Dos prácticas calificadas, un examen parcial y un examen final y la evaluación de proceso o continua.

La evaluación continua incluye los siguientes aspectos:

- Asistencia a las sesiones de aprendizaje.
- Participación activa en las actividades aplicativas.
- Trabajos de investigación grupal.

El promedio de trabajos prácticos será determinado por las sumas de a, b, c, más las prácticas calificadas.

El promedio final se obtiene de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Promedio de Trabajos Prácticos} + \text{Examen Parcial} + \text{Examen Final}}{3}$$

3

FUENTES DE INFORMACIÓN

Bibliográficas

- Autor: SAEZ TORRECILLA, Ángel
- Título: Contabilidad de costes y contabilidad de gestión
- Pie de imprenta: Madrid: McGraw-Hill Interamericana, 2009
- Autor: BLANCO IBARRA, Felipe
- Título: Contabilidad de costes y analítica de gestión para las decisiones estratégicas
- Pie de imprenta: Bilbao: Deusto, 2003

Código: **657.42/G516//t.1/2000**

Autor: GIRALDO JARA, Demetrio

Título: Contabilidad de Costos

Pie imprenta: Lima; IFOCCOM, 2003.

Hemerográficas

Revista: En *Actualidad Empresarial*

Título: SANTA CRUZ RAMOS, Alfonso "Mediciones de Eficiencia y Cambios en el Comportamiento de los Costos"; Lima

Número: N.º 59 Marzo 2004.

Fecha: 2004

Páginas: IX-1-IX-2.

Electrónicas

www.gestopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/fn/introcostos.htm.

Introducción a la Teoría de Costos: Mariana Ivniky.

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS A TRAVÉS DEL ANÁLISIS FUNCIONAL

NORMA DE COMPETENCIA 2.2. EVALUAR EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE ACUERDO A LA ENTIDAD	
ELEMENTO DE COMPETENCIA 2.2.3. ELABORAR LA CARTA DE CONTROL INTERNO QUE INCLUYA OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES PARA LA ENTIDAD	
CRITERIOS DE DESEMPEÑO: EL EVALUADO ES COMPETENTE SI:	CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN ESENCIALES
<p>a. La carta de control interno es elaborada conteniendo observaciones y recomendaciones para la entidad.</p> <p>b. Las observaciones contenidas en la carta de control interno tienen la estructura de condición, criterio, causa, efecto y/o recomendación.</p>	<p>Conocimientos (Necesita saber acerca de...)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (NIAAS y NAGUS) 2. Técnicas de auditoría <p>Procedimientos (Necesita saber hacer...)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instrumentos de recolección de información 2. Aplicación de técnicas de auditoría 3. Técnicas de redacción <p>Conductas (Necesita ser...)</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Analítico 5. Ordenado 6. Proactivo 7. Participativo (trabaja en equipo) 8. Comunicativo
RANGO DE APLICACIÓN	EVIDENCIAS REQUERIDAS
<p>- Entidad Pública o Privada Herramientas: PC Normas legales aplicables: NICS, NIIFS, NIIAS, SIC y FAS</p> <p>- Útiles de escritorio</p>	<p>De producto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Carta de control interno 2. Papeles de trabajo <p>De desempeño:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elabora carta de control interno <p>De conocimiento: Prueba escrita de...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. NIIAS, NAGUS 2. Técnicas de Auditoría