



Contabilidad y Negocios

ISSN: 1992-1896

revistacontabilidadynegocios@pucp.edu.pe

Departamento Académico de Ciencias

Administrativas

Perú

Dextre Flores, José Carlos

Los retos de la formación por competencias del contador público

Contabilidad y Negocios, vol. 8, núm. 16, 2013, pp. 35-47

Departamento Académico de Ciencias Administrativas

Lima, Perú

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281630133004>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

José Carlos Dextre Flores

Pontificia Universidad Católica del Perú
Departamento Académico de Ciencias Administrativas

Resumen

El interés de presentar esta ponencia radica en la importancia que tiene en la actualidad la formación educativa en general y la carrera de contabilidad en particular. Ello, cabe anotar, se enmarca en las tendencias de desarrollo de competencias cognitivas, habilidades instrumentales y valores que debe adquirir una persona durante el proceso de formación profesional en una entidad educativa superior, que le permita al egresar ser competente para iniciar el ejercicio profesional.

La complejidad en que se ve envuelta la carrera de contador público —tanto en su formación basada en estándares internacionales como en los atributos que debe mostrar en la calidad del desempeño— ha obligado a los especialistas en educación superior a orientar nuevas formas de acometer la estrategia educativa. Ello se lleva a cabo mediante la adopción de modelos acordes con las exigencias de la sociedad y el mercado laboral. De todos ellos, la formación por competencias se erige como uno de los modelos que mejor contribuye con el proceso de aprendizaje, pues permite al potencial profesional contable desarrollar las capacidades, habilidades y actitudes necesarias para incursionar en el mercado laboral con éxito. Por su parte, la entidad educativa —una universidad, o una unidad académica (facultad, escuela, programa)— que decide adoptar, ofrecer y asegurar una formación por competencias, debe hacerlo sobre las lineamientos que proponen las metodologías pedagógicas, la responsabilidad social y el mundo empresarial. Del mismo modo, debe basarse en la acción participativa comprometida de estudiantes y docentes, y el respeto de los valores humanos. Dentro de ese esquema, debe privilegiar la formación humanística de la persona en su proyección profesional.

Palabras clave: formación, competencias, modelo educativo, currículo, metodologías, docente.

Abstract

The interest of this paper is based on presenting the importance of educational instruction today, in general and in particular the accounting career. This, it should be noted, is part of the development trends of cognitive skills, instrumental skills and values that a person must acquire during the education period at a higher educational institution, which will allow the graduate to be competent to begin the professional practice.

The complexity that is involved in the public accountant career in both their education based on international standards like the attributes to be displayed in the quality of performance, has forced higher education experts to guide new ways of undertaking the education strategy. This is accomplished through the adoption of models consistent with the demands of society and the employment market. Of these, competencies education is one of the models that best contribute to the learning process, allowing at the potential accounting professional to develop skills, abilities and attitudes needed to join into the labor market successfully. In this sense, the college, university, or an academic unit

faculty, school, program) - they decided to adopt, provide and ensure competencies education, must do according to the guidelines proposed for teaching methodologies, social responsibility and the business world. Similarly, should be based on participatory action committed by students and teachers, and the

respect for human values. Within this scheme, it must prioritize the humanistic education of the person in their professional projection.

Keywords: education, skills, educational model, curriculum, methodologies, teaching, labor market.

1. Introducción

La educación superior se presenta como incapaz de atender las necesidades de un mercado laboral que tiende a ser cada vez más moderno y competitivo. El fuerte crecimiento económico del país en la última década, dado en un contexto de prosperidad global y precios altos de nuestros productos de exportación tradicional, ha producido un sostenido crecimiento del PBI, solidez en las finanzas públicas, disminución de la deuda, políticas estables para la inversión extranjera, entre otros. A partir de ello, ha creado fortaleza en el desempeño macroeconómico. Sin embargo, tal avance significativo no ha servido para mitigar las debilidades de un Estado con frágil institucionalidad, deficiente infraestructura, baja calidad de servicios públicos como educación y salud, división social, que indican debilidad para asegurar un crecimiento que lleve sostenidamente a la prosperidad.

En este contexto, la educación superior, en especial la del contador, toma especial relevancia, puesto que enfrenta el desafío de formar a jóvenes aptos para atender las exigencias de una profesión con elevada demanda en el mundo y en nuestro país. Asimismo, debe satisfacer los requerimientos internacionales de conocimientos, habilidades y virtudes indispensables

para competir al nivel apropiado en el campo laboral, sustentada en una formación de calidad. En este horizonte, es necesario precisar algunas definiciones de términos que usualmente se emplean en los temas vinculados con la formación profesional por competencias.

El concepto de *formación* se entiende como la acción vinculada con el desarrollo de las capacidades de la persona. Cabe anotar que la última tiene un valor en sí misma en cuanto a sus derechos fundamentales y su vinculación con otros seres humanos, más allá de las diferencias sociales, económicas y culturales. En ese sentido, la formación se vincula con las formas que uno debe emplear para lograr su objetivo, entre otros; se trata de aquella que está basada en competencias, que da lugar a la formación integral del individuo. Para Rincón¹, la *formación integral* se define como

[...] el proceso continuo, permanente y participativo que busca desarrollar armónica y coherentemente todas y cada una de las dimensiones del ser humano (ética, espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética, corporal, y socio-política), a fin de lograr su realización plena en la sociedad. Es decir, vemos el ser humano como uno y a la vez pluridimensional, bien diverso como el cuerpo humano y a la vez plenamente integrado y articulado en una unidad. La Formación

¹ Leonardo Rincón, SJ. ha sido presidente de la Federación Latinoamericana de Colegios de la Compañía de Jesús (Flacsi), y de la Asociación de Colegios Jesuitas de Colombia (Acodesi).

Integral busca desarrollar cada una de las «dimensiones» del ser humano. En este sentido, hemos de entender por dimensión el conjunto de potencialidades fundamentales con las cuales se articula el desarrollo integral de una persona; o también si se quiere, unidades fundamentales, de carácter abstracto, sobre las que se articula el desarrollo integral del ser humano (2008).

La formación está identificada con el proceso de educación. Respecto a ello, Moncada señala que «la educación en sentido activo y dinámico se puede definir como la ayuda que una persona, grupo o institución presta a otra, para que se desarrolle y se perfeccione en los diversos aspectos: materiales y espirituales, individuales y sociales de su ser, dirigiéndose así hacia un fin propio» (2011, p. 15). Para algunos especialistas, el concepto de educación comprende al de formación. En la práctica, se ha concluido que no son excluyentes; en todo caso, complementarios, dependiendo del nivel de gradualidad en que se den.

El concepto de *competencia* se entiende como la intervención eficaz en los diferentes ámbitos de la vida, mediante acciones en las que se moviliza —al mismo tiempo y de manera interrelacionada— componentes conceptuales, procedimentales y actitudinales. Para Moncada, «el uso del término competencia se ha extendido a partir de la década de 1970 en el mundo empresarial y en el relacionado con la formación profesional. Refiere a una idea de cualificación y de certificación para poder ejercer una actividad laboral. De estos ámbitos, la noción se ha desplazado al sector educativo en general» (2011, p. 8). Para Santiago Castillo y Jesús Cabrerizo, por su parte,

Las competencias están condicionadas por factores lingüísticos, sociales, históricos, culturales, etc., que las contextualizan. Por ello, las competencias deben integrar los saberes, y la aplicación práctica de esos saberes a la vida diaria de forma adecuada y en un

contexto determinado. Los elementos que integran una competencia en general, son: saber, saber hacer, y saber ser. Además, hay que saber estar (2010, p. 61).

En un contexto de formación universitaria, existe una distinción entre competencias específicas y competencias generales. Las competencias específicas son las que permiten al egresado iniciar su desempeño laboral en el ámbito profesional, mientras que las competencias generales son las que permiten el desarrollo de los estudiantes en las dimensiones personal, interpersonal y social. Frente a ello, una formación integral de contador debe estar sustentada en una metodología de enseñanza-aprendizaje que permita desarrollar y afianzar las competencias que aseguren al egresado de la carrera de contabilidad desenvolverse eficazmente en su vida personal y laboral.

Para adoptar un enfoque educativo de formación por competencias, se debe seguir un proceso en el marco combinado de los elementos que la integran. Para ello, se debe emplear la metodología recomendada para implantar la estructura de un diseño que permita su establecimiento y desarrollo.

La metodología que se plantea a continuación es el resultado de un proceso investigativo y participativo, y se enmarca en la educación y pedagogía sistemática (Maldonado, 2010, p. 31). Dentro de este esquema, los sistemas y subsistemas se relacionan entre sí, lo cual no se limita a una estructura funcional desprovista del sujeto, puesto que se vinculan docentes, estudiantes, grupos de interés y las autoridades educativas. En este marco, una estructura curricular comprende el modelo o concepción educativa, en el que se define el perfil de egreso, el currículo y los bloques curriculares, las metodologías de enseñanza-aprendizaje-evaluación y los docentes.

2. El modelo educativo con enfoque de competencias

Tiene por objetivo reconocer el contexto del proceso formativo y diseñar el perfil del egresado.

2.1. Conceptualización

Un modelo educativo responde a la concepción que tiene una entidad educativa frente a la sociedad. Ello se estructura como eje de desarrollo de las personas que la integran y la proyección de la satisfacción de las necesidades demandada por los grupos representativos de la comunidad.

Un modelo es un arquetipo o punto de referencia para imitar o reproducir (Real Academia Española, 2001) en aspectos de moral como intelectual. Según Moncada,

Los modelos educativos, son visiones sintéticas de teorías o enfoques pedagógicos que orientan a los especialistas y a los profesores en la elaboración y análisis de los programas de estudio; en la sistematización del proceso de enseñanza-aprendizaje, o bien en la comprensión de alguna parte de un programa de estudio. Se podría decir que son los patrones conceptuales que permiten esquematizar de forma clara y sintética las partes y los elementos de un programa de estudio, o bien, los componentes de una de sus partes (2011, p. 38-39).

Un centro superior de estudios o unidad educativa de formación profesional planea estratégicamente sus objetivos sobre la visión de las personas que desea formar y entregar a la sociedad para que contribuyan de forma efectiva con su desarrollo y prosperidad. Ello significa identificar un modelo que permita formar a las personas con las competencias que exige la sociedad, en particular el campo laboral. Ello, cabe anotar, condiciona a la entidad comprometida a seguir un esquema analizado y consensuado que

lleva a diseñar, establecer e implementar un modelo con sólidas bases, ética y moral para el desarrollo de capacidades competitivas. A partir de ello, se marca la tendencia educativa de los últimos años, con el fin de satisfacer las expectativas del mundo laboral, empresarial y académico.

2.2. Tipos de modelos

a. *Modelo tradicional.* Según Moncada, este tipo de modelo se refiere principalmente a la elaboración de un programa de estudio con elementos mínimos que no hacen explícitas las necesidades sociales, la intervención de especialistas, las características del educando ni las instancias de evaluación (2011, p. 39). Cabe anotar que el mismo muestra escasa influencia de los avances de la ciencia y la tecnología. Aun así, el modelo se tomó como base pedagógica para formar diversas generaciones de profesores y alumnos (2011, p. 39).

b. *Modelos elaborados.* Responde a estudios hechos por especialistas sobre la base del modelo tradicional. Moncada (2011) refiere a Ralph Tyler, que presenta como aporte fundamental el concepto de *objetivos*. Estos se convierten en el núcleo de cualquier programa de estudio, de tal forma que la elaboración de un programa o una planeación didáctica que tiene como base los objetivos cambia sustancialmente el esquema tradicional de las funciones del profesor, del método del alumno y de la información. A su vez, Popham-Baker (citado por Moncada, 2011) plantea un modelo referido particularmente a la sistematización de la enseñanza, basado en la investigación científica. A partir de ello, establece que el docente parte de un conjunto de objetivos de aprendizaje, selecciona los instrumentos de evaluación más idóneos y los métodos y técnicas de enseñanza acordes con los objetivos, los pone a

prueba en una clase o en un curso y evalúa los resultados. Este modelo incorpora una evaluación previa (prueba de entrada) de los objetivos de aprendizaje, lo que permite conocer el estado inicial del estudiante. Por su parte, Roberto Mager —sobre la base de la clasificación de objetivos generales, particulares (también llamados *intermedios*) y específicos (conocidos también como *operacionales*)— orienta un modelo educativo con referencia a *los objetivos específicos* (citado por Moncada, 2011). Estos son los que frecuentemente maneja el profesor en clase y se encuentran en su plan didáctico. Dicho modelo propicia que el docente no distinga con claridad cómo enseñar y evaluar adecuadamente los objetivos, puesto que estos últimos se presentan redactados sin hacer mención a cada una de sus partes. En cuanto a Hilda Taba, su modelo sintetiza los elementos más representativos de los otros modelos comentados (citada por Moncada, 2011). Uno de sus aportes es *la organización de contenido y las actividades de aprendizaje*. Para ella, el contenido de un programa de estudio debe presentar una organización lógica, cronológica o metodológica, que permitirá presentar al alumno información de lo simple a lo complejo, antecedente a consecuente, de la causa al efecto, etc. La importancia de ello es que producirá un mejor aprovechamiento. Por su lado, la organización de las actividades permite presentar los objetivos mediante una gama de actividades debidamente secuenciadas (Moncada, 2011, pp. 39-41).

c. *Modelo basado en competencias*. Es un modelo que alcanza a todos los niveles de la educación: básica, intermedia, técnica, superior y continua. Este se fundamenta en el aprendizaje significativo orientado a la formación integral del individuo como proyecto pedagógico. Busca integrar la teoría con

la práctica en las diversas actividades y los procesos laborales, promueve el auto aprendizaje, fortalece el propósito ético de vida, desarrolla la capacidad emprendedora como base de crecimiento personal. Trasciende el programa de estudios basado en asignaturas. Algunos autores discuten si las competencias constituyen un modelo pedagógico o un enfoque. Moncada cita a Flores (2003), quien señala que los modelos educativos por competencias están sustentados en tres ejes: la educación basada en competencias, la flexibilidad curricular y los procesos educativos centrados en el aprendizaje (2011, p. 41).

2.3. Elementos

Un modelo basado en competencias, según Moncada, debe sustentarse en los siguientes elementos:

a. Fundamentación educativa:

- Filosofía e ideario
- Situación histórica
- Relación educativa
- Presencia nacional e internacional

b. Procesos metodológicos:

- Curriculares
- Didácticos
- Docentes

c. Elementos de coordinación administrativa:

- Planeación
- Organización
- Administración

El concepto de modelo educativo, pedagógico o curricular, se entrelaza con los conceptos de paradigma, sistema y campo. De este modo, concurren en un solo concepto la identificación de la tendencia sobre el proceso de educar y formar, y el esfuerzo de cambiar y

dosificar la presencia de los elementos que intervienen en su concepción. Los últimos son la tendencia tradicional de transmitir conocimiento por parte de los docentes, las formas sofisticadas del pensamiento filosófico que pretenden regir la vida cotidiana, el orden del proceso educativo y la mediatización de los campos de poder. El modelo educativo reflejará las necesidades de educación que pretende la sociedad, en este caso, del futuro profesional contable (2011, p. 38).

2.4. El perfil de egreso

Muchos autores hacen referencia al perfil de egreso comprometido por una entidad educativa con el perfil profesional. No obstante, es difícil —casi imposible— que un recién egresado de la carrera de contabilidad cuente con los requisitos y características exigibles a un profesional en ejercicio con algunos años de experiencia. En lo que sí se compromete la academia es en formar a estudiantes en todas las competencias necesarias, que le permita —cuando egrese— iniciar con éxito el ejercicio profesional.

Según Maldonado,

El perfil define las características y rasgos de la personalidad del individuo e identifica las manifestaciones del carácter, actitudes, valores, motivaciones, comportamiento e ideales; el perfil se constituye en un elemento imprescindible en el desarrollo del currículo puesto que expresa el fin último de un proceso formativo en un marco de competencias: el diseño curricular basado en competencias parte del perfil profesional o de egreso y regresa al mismo (2010, p. 42).

Es cierto que el perfil de egreso se hace con referencia al perfil profesional, es decir, con aquellas competencias que debe demostrar un contador en ejercicio. Sin embargo, recordemos que se trata de un individuo que recién egresa y —aunque cuente con suficiente horas de prácticas preprofesionales— no ha actuado aún en

función y responsabilidad como un contador profesional con experiencia.

El perfil de egreso del estudiante de contabilidad formado en competencias es resultado de la evaluación de las exigencias del mundo profesional, del mundo del conocimiento, de la institución educativa y de la sociedad. Ello constituye el soporte de la formulación de un plan de estudios. Dichas competencias pueden agruparse de diversas maneras; entre otras, se debe resaltar las siguientes:

- *Competencias específicas*: vinculadas específicamente a la profesión contable congregadas en seis áreas: Información Financiera, Auditoría, Tributación, Contabilidad de Gestión, Finanzas y Administración.
- *Competencias generales*: vinculadas a la formación humanística construida en el modelo educativo de valoración de la persona, pueden comprenderse en los subgrupos de Comunicación, Investigación, Autoaprendizaje y Desempeño Laboral.

El egresado de la carrera de contabilidad que cuente con competencias desarrolladas durante su formación debe estar preparado para desempeñarse en ocupaciones de la profesión en espacios como empresas nacionales e internacionales, sociedades de auditoría, organismos reguladores y de control, entidades públicas, instituciones financieras, estudios contables, entre otros. Conforme a este modelo, el egresado de la carrera de contabilidad posee las competencias para iniciar el ejercicio profesional en las siguientes actividades:

- Preparación y presentación de información financiera bajo estándares internacionales
- Auditoría de la información financiera y de gestión empresarial

- Aplicación de los tributos que alcanzan a los negocios y transacciones económicas
- Manejo de los procesos y costos involucrados, y proyectos de negocios
- Gestión financiera, entre principales competencias desarrolladas

3. El currículo

El término ‘currículo’ o *currículum* (proveniente del latín) cuenta con muchas definiciones emitidas por investigadores en materia educativa, así como por organismos estatales del sector educación. Dentro de este marco, los intelectuales se basan en una búsqueda para encontrar la mejor concepción de principio y medio para contextualizar la educación en general y su contribución con el bien social.

3.1. Currículo basado en competencias

Frente a la polisemia cavilosa sobre el currículo, se cita la definición de Maldonado (2010), quien lo plantea en términos de *diseño curricular basado en competencias*. Dentro de este esquema, el autor subraya que

- (I) Es la concreción pedagógica y didáctica del Proyecto Institucional que toma como fuente principal la caracterización del mundo social, investigativo y productivo.
- (II) Es el resultado de un proceso de investigación y participativo que estructura procesos teóricos prácticos sobre la pedagogía y la didáctica, la ciencia y la tecnología, la filosofía, el trabajo y la extensión y proyección social; enmarcados en los procesos culturales.
- (III) Es una ruta coherente y sistemática en cuanto integra de modo simétrico el perfil, los contenidos, los objetivos y la evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje necesarios para la formación de un buen profesional y un ciudadano con una ética universal.
- (IV) La selección, clasificación, ordenamiento, consecución, adecuación y evaluación de los contenidos están previstos de manera

consciente coherente. (V) Propende por el desarrollo de la personalidad, el desarrollo de la eficiencia profesional y el desarrollo cognitivo, motriz, ético y afectivo del estudiante (p. 31).

Si tenemos en cuenta conceptos revisados, se esgrime la siguiente definición: el currículo es el conjunto de actividades pedagógicas organizadas dentro de un modelo educativo institucional y de la sociedad, que se basa en criterios de formación integral del saber, del hacer y del ser del individuo para la vida. Define los criterios de perfil de ingreso y de egreso como base y objetivo de las etapas de educación. Los medios que emplea para lograrlo son el plan de estudios, malla curricular, contenidos, metodologías de enseñanza-aprendizaje, sistemas de evaluación y las competencias y conocimiento docente.

3.2. Estructura

El currículo basado en el enfoque por competencias se erige como un modelo que debe contribuir en la formación del estudiante, es decir, en el desarrollo de capacidades que le permitan al egresar insertarse en la sociedad y el mundo laboral, e iniciar con éxito el ejercicio profesional. Dicho currículo se construye de acuerdo con los siguientes elementos:

- *La concepción social* se inscribe como parte de la formación del ser humano capaz de emprender la permanente búsqueda del desarrollo máximo de sus capacidades y potencialidades. Estas últimas son las que ha obtenido gracias a su dotación genética y, también, que va consiguiendo en su interacción con el medio físico y social. De este modo, se integra como agente de cambio y promotor de la humanización de la sociedad. Asimismo, el individuo se erige como capaz de construir una sociedad que concilie el crecimiento económico con el desarrollo social, y que este último se integre

y articule con el desarrollo económico, político y cultural, la ética y la moral.

- *El modelo pedagógico*, que se erige como base conceptual de diseño curricular, se sustenta en el modelo educativo de formación por competencias. En este, el aprendizaje, el desarrollo de habilidades y de actitudes van juntos.
- *Definición del perfil de egreso*, basada en la concepción de expectativa de la sociedad, de formación del ser humano en materia de ciudadanía y las características de demanda del egresado universitario en el mundo laboral.
- *Plan de estudios detallado* con actividades de enseñanza-aprendizaje más relevantes, en el cual el desarrollo de competencias debe estar presente en su esquema y aplicación.

La relación entre el plan de estudios y el perfil de egreso basado en competencias asegura la formación con relación al perfil comprometido.

4. Metodologías de enseñanza-aprendizaje-evaluación

4.1. Metodologías de enseñanza-aprendizaje

Las herramientas por emplear en el ámbito de la enseñanza de un estudiante de contabilidad, deben permitir el desarrollo de las competencias necesarias para alcanzar la idoneidad requerida en el ejercicio profesional. El docente aplica metodologías para producir aprendizaje en los estudiantes, aplica la apropiada según su criterio, pero debe identificar aquellas que benefician el objetivo de producir competencias conforme al perfil de egreso comprometido. Debido a que se trata de una formación por competencias, la selección recaerá en aquellas que permitan tal propósito. A continuación, citaremos los más identificados.

Por un lado, se encuentra el método *expositivo o clase magistral*. Este transmite conocimientos e impulsa el proceso cognitivo en el estudiante. Este método produce un margen de aprendizaje limitado a aspectos conceptuales con poca contribución al proceso cognitivo. Se limita a la acción y participación individual,

Por otro lado, se encuentra el método *activo-colaborativo*, aquel que contribuye al aprendizaje conceptual, procedimental y actitudinal. Su eficacia está en la combinación de métodos con características que cumplen el patrón para desarrollar competencias. Entre las más aplicadas, se encuentran las siguientes:

- *Estudio de casos*: permite el aprendizaje individual o grupal, mediante el análisis de casos reales o simulados, aplicando los conocimientos teóricos en situaciones que requieren solución práctica y razonada.
- *Aprendizaje basado en problemas (ABP)*: se realiza mediante el desarrollo de aprendizajes activos. Refuerza la capacidad de razonamiento.
- *Resolución de ejercicios y problemas*: funciona a través del ensayo y puesta en práctica de conocimientos previos, de forma individual o grupal.
- *Rompecabezas*: se trata de un método colaborativo que promueve la destreza para encontrar la solución grupal mediante la convergencia de soluciones individuales. Estimula el trabajo en equipo.
- *Aprendizaje orientado a proyectos*: se destina a la comprensión de situaciones (problemas) que requieren la aplicación de conocimientos para su análisis, evaluación y solución. También, se le conoce con la denominación *projeto integrador*.

Lo importante de llevar a cabo la aplicación de estos métodos de aprendizaje es que el estudiante sea el protagonista y responsable de su propio aprendizaje

para el desempeño. Estos métodos permiten el desarrollo de competencias generales y específicas. En este proceso, es importante contar con *herramientas pedagógicas* apropiadas para producir aprendizaje. Entre las principales, se encuentran las siguientes:

- *Sílabo por competencias*: este instrumento resume el fundamento del curso y la razón de constituir el bloque curricular. Comprende las competencias (que producirá el aprendizaje del curso), la estructura temática (por unidades de aprendizaje), la metodología de enseñanza-aprendizaje (y los mecanismos para llevarlo a cabo). Asimismo, abarca el sistema de evaluación (en el que se identifica claramente las dimensiones y criterios de valoración y rúbricas), la calificación (ponderación polinómica de distribución de pesos), el cronograma de actividades (en el que se detalla para cada sesión de clase los temas a tocar, la bibliografía específica, las actividades a desarrollar en aula, calendario de evaluaciones, las tareas fuera de aula y fechas de presentación, entre otras), y la referencia bibliográfica.
- *Plan de clases*: es preparado por el docente y se ejecuta en cada clase aplicando la metodología escogida. Ello permite tener definido de antemano el tema a tratar y su alcance, los niveles de logro de aprendizaje, la selección de las actividades (estudio de caso, ejercicios y solución de problemas, debates, etc.), los procesos de retroalimentación, entre los principales.
- *Exploración aplicada de temas*: algunos pedagogos lo llaman, también, *Proyecto integrador*. Este consiste en un trabajo de investigación aplicada, desarrollado en grupos de estudio (para lo cual se recomienda no más de cuatro integrantes). Dicha investigación se vincula al desarrollo temático del curso, diseñado y dirigido por el docente durante

su construcción, con tareas específicas grupales e individuales y cronograma de avances y entregas. En un semestre, es recomendable realizar uno o dos proyectos, aunque depende del diseño del docente.

4.2. Sistemas de evaluación

La evaluación de los aprendizajes de los estudiantes está en relación directa con las metodologías empleadas para producir esos aprendizajes. Si los métodos empleados para desarrollar competencias se hicieron con modalidades dinámicas y colaborativas, por ejemplo, las evaluaciones deben permitir comprobar si se están logrando. Además, cabe anotar, ello responderá a la estrategia empleada por el docente al aplicarla.

El proceso de evaluación está ligado al proceso de aprendizaje. Cubre las etapas de evaluación inicial (entrada), evaluación formativa (continua) y la evaluación sumativa (resultado). Responde a preguntas fundamentales: «¿Qué, cómo, cuándo, con qué, quién y para qué evaluar?» (Castillo & Cabrerizo, 2010, p. 23). La evaluación de formación profesional comprende la evaluación de las competencias específicas (conceptuales y procedimentales) y las competencias generales (actitudinales y valores).

4.2.1. Características

Evaluación continua: tiene por objeto valorar los avances de los estudiantes con relación a las competencias y los objetivos de formación que va adquiriendo. Ello se realiza en los niveles de aprendizaje básico, intermedio y avanzado, aplicados tanto para las materias como para los ciclos de estudios. Entre otros, destaca la técnica del Portafolio.

Evaluación de conocimientos con criterios de complejidad y dificultad: de este modo, es posible reconocer en el

estudiante el manejo comprensivo de los conocimientos, la reflexión, el análisis y la argumentación para dar solución a situaciones complejas reales o creadas. Las pruebas deben explorar esos aspectos.

Evaluación formativa: está orientada a identificar si el estudiante sabe llevar a la práctica los conocimientos teóricos y puede atender situaciones que requieren de solución práctica de los problemas, mediante el análisis, la evaluación y conclusión sobre un escenario dado. Además, permite reconocer si el alumno va desarrollando competencias generales, como comunicación o trabajo en equipo, por ejemplo.

La valoración de las competencias debe servir al docente para efectuar la retroalimentación necesaria para detectar dificultades de aprendizaje y mejorar los procesos pedagógicos. En general, la valoración de los estudiantes debe servir para mejorar la calidad de los cursos, la misma metodología de valoración y los programas formativos (Zabalza, 2003).

La evaluación de la formación por competencias específicas permite conocer el nivel de conocimiento adquirido y la calidad de las habilidades y destrezas desarrolladas. A su vez, la evaluación de competencias generales identifica el crecimiento de las cualidades de la persona en la comunicación, el trabajo en equipo, el autoaprendizaje, el liderazgo, la proactividad, entre las principales. Los resultados de las evaluaciones empleadas constituyen la evidencia de los niveles de aprendizaje, habilidades y actitudes logrados por los estudiantes durante este proceso.

Es importante resaltar que los sistemas de evaluación tradicional siempre estuvieron orientados a comprobar la capacidad memorística del estudiante. Ello se llevaba a cabo bajo la aplicación de pruebas que buscaban el conocimiento repetitivo antes que reflexivo.

Para Castillo y Cabrero, «uno de los retos que plantea en la universidad la evaluación del aprendizaje basado en competencias es ir progresando a través de los distintos niveles presentados en el siguiente cuadro, de modo que junto a los conocimientos deben evaluarse las estrategias y los resultados de la acción práctica (evaluación de desempeño)» (2010).

Figura 1. Evaluación del desempeño



Fuente: Castillo y Cabrero (2010, p. 259).

5. Los docentes

Sin lugar a dudas, los docentes son los artífices de todo proyecto educativo, máxime si se trata de liderar dentro y fuera del aula procesos curriculares para que su labor de enseñanza y aprendizaje sea el resultado de una acción planeada y sistemática (Maldonado, 2010, p. 167).

La pedagogía y la didáctica es el espacio donde actúa el docente y construye un concepto ligado al dominio disciplinar, lo que identifica el conocimiento docente ahora las competencias docentes. Las metodologías que emplea para producir aprendizaje en el plan curricular tienen mucho que ver con su capacidad pedagógica.

5.1. Roles del docente

El docente cumple básicamente el rol de profesor docente y profesor investigador. En esta oportunidad, tocaremos únicamente el rol de profesor docente en la formación de competencias profesionales de estudiantes.

El docente, como actor del proceso de formación, resulta un mediador del aprendizaje entre los contenidos y la actividad constructiva del estudiante. Además, debe orientarse a que sus alumnos se conviertan en personas autónomas, competentes para responder de manera eficaz y diligente a los cambios y versiones que le ofrezcan los contextos en los que interactúan y, en su caso, para generar su propio trabajo como profesionales autónomos (De Miguel Díaz, 2006).

En ese sentido, el docente para cumplir con su tarea debe cubrir los siguientes puntos:

- El diseño de la estructura de enseñanza-aprendizaje para lo cual debe, identificar los métodos por emplear, las competencias por desarrollar, los roles del estudiante, el programa temático, los sistemas de evaluación. Generalmente, se plasma todo ello en el sílabo del curso.
- Establecer guías o pautas para el seguimiento del desarrollo de los cursos en asuntos específicos, como trabajos de investigación aplicada (proyecto integrador), casos de estudio, tareas grupales, orientaciones para prácticas preprofesionales.
- Asesorar en el proceso de aprendizaje y autoaprendizaje de los estudiantes favoreciendo la valoración de sus necesidades y competencias orienta sobre estrategias de aprendizaje y procedimientos de trabajo.
- Motivar al estudiante durante el proceso, para lo cual se debe destacar el progreso personal y su acercamiento al perfil de egreso que lo acercará a las

capacidades necesaria para incursionar con éxito en el mundo laboral.

- Aplicar una evaluación continua de los procesos y resultados mediante los sistemas apropiados. Estos deben ser dados a conocer oportunamente a los estudiantes; de ese modo, es posible estimular el aprendizaje con criterios de valoración clara y precisa, y estrategia de retroalimentación.

5.2. Estrategia educativa

De acuerdo con lo abordado por Tobón,

[...] en los últimos años han aparecido dos tendencias. La primera consiste en el aprendizaje y en la persona que aprende, lo cual se observa en el surgimiento de una serie de conceptos tales como *enseñar a pensar, aprender a aprender, aprendizaje autónomo, aprendizaje auto-dirigido y enseñanza para la comprensión*. La segunda, enfatiza en el desempeño y no en el saber, donde lo central es la eficiencia y eficacia con respecto a metas del contexto (2005).

La primera implica que el objeto es el aprendizaje frente al abandono de la actuación. En la segunda, lo importante son los resultados medibles abiertamente; dentro de este esquema, se deja de lado la reflexión de la información. En ese sentido, la define como «una secuencia de pasos o etapas que se ejecutan con el fin de alcanzar unos determinados objetivos, a través de la optimización y regulación de los procesos cognitivos, afectivos y psicomotrices».

La tarea del docente estriba en establecer la estrategia que conduzca al aprendizaje significativo de contenidos y el desarrollo de habilidades. Ello tiene como propósito que los estudiantes se conviertan en aprendices autónomos, es decir, lograr que estos aprendan estrategias que les permita autorregular su aprendizaje. Esta es una tarea difícil, si se tiene en cuenta que tradicionalmente el estudiante ha estado siempre en

relación de dependencia con los conocimientos transmitidos por el profesor y este en un contexto cerrado —y exclusivo— de enseñanza. Por consiguiente, la estrategia del docente frente a su rol en la producción de aprendizaje en el estudiante de una carrera profesional está dada por el diseño, orientación y vigilancia de la formación del mismo. De este modo, es posible que logre mediante el autoaprendizaje, su desarrollo personal, las capacidades para insertarse al mundo laboral y el concepto de ciudadanía.

5.2. El desempeño idóneo

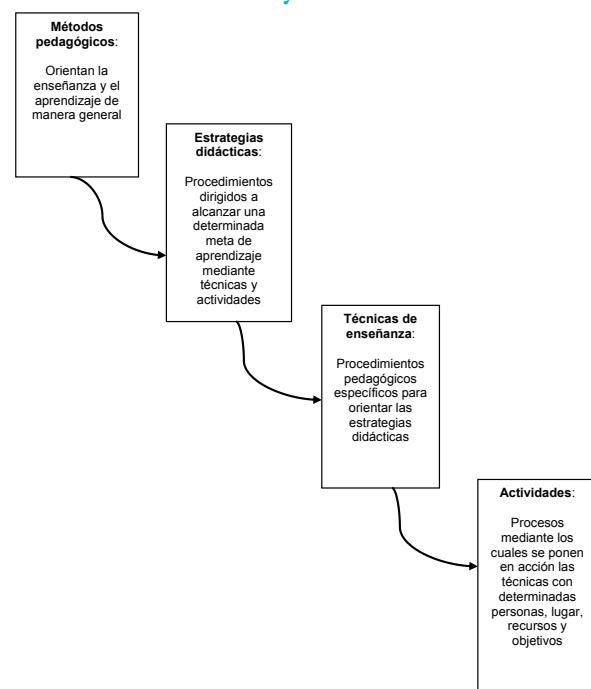
El desempeño idóneo constituye la esencia de la formación por competencias, pues establece el objetivo de su determinación y aplicación. Este tipo de desempeño se consigue cuando se alcanza —mediante las estrategias utilizadas por el docente— que el individuo logre las competencias de saber conocer, saber hacer y saber ser.

Para ello, el desempeño debe estar sustentado en un plan de trabajo que le permita lograr los objetivos de su tarea docente, empleando la estrategia que le brinde un orden en su labor y pueda seguirla. Cabe anotar que el docente elabora su estrategia de acuerdo con determinado método, técnicas y actividades de enseñanza-aprendizaje. La relación entre métodos, estrategias, técnicas y actividades, se expresa en la figura 2 (gráfico modificado, tomado de Tobón, 2005).

Conclusiones

1. La tendencia actual en el mundo académico, profesional y laboral es la demanda de una formación profesional basada en competencias. Esta se encuentra comprendida en el marco conceptual de una formación integral, en el que el desarrollo de la persona se antepone en un orden de prelación al profesional. La carrera del contador público está enmarcada en este contexto.

Figura 2. Relación entre métodos, estrategias, técnicas y actividades



Fuente: Tobón (2005, p. 201. Figura 2).

2. El desafío inicial en la formación por competencias es adoptar un enfoque educativo siguiendo un proceso armónico de los elementos que la integran. Ello se debe llevar a cabo mediante el empleo de la metodología recomendada para implantar la estructura de un diseño que permita su establecimiento y desarrollo. Dentro de este marco, es necesario el compromiso de los alumnos, docentes, autoridades académicas y la sociedad en su conjunto.
3. El modelo basado en competencias se fundamenta en el aprendizaje significativo orientado hacia la formación integral del individuo como proyecto pedagógico. Busca integrar la teoría con la práctica

en las diversas actividades y los procesos laborales. Además, promueve el autoaprendizaje, fortalece el propósito ético de vida y desarrolla la capacidad emprendedora como base de crecimiento personal.

4. La formación por competencias debe integrar los saberes y la aplicación práctica de dichos saberes a la vida diaria de manera adecuada y en un marco determinado con sólidas bases ética y moral. Los elementos que integran una competencia en general son saber, saber hacer, y saber ser.
5. Una estructura curricular implica establecer el modelo o concepción educativa, en el que se define el perfil de egreso, el currículo y los bloques curriculares, las metodologías de enseñanza-aprendizaje-evaluación y las competencias docente. La integración sistemática de estos elementos asegura una adecuada implantación. Hacerlo de manera individual —por ejemplo, centrándose solo en los bloques curriculares— no permitiría lograr una formación por competencias.
6. El perfil de egreso del estudiante de contabilidad, definido en el modelo educativo adoptado, marca la pauta para la estructura de los bloques curriculares y sus contenidos. Estos últimos comprenden las metodologías de aprendizaje y evaluación, así como las competencias que debe poseer el docente para atender y cumplir con las exigencias del nuevo modelo educativo sin resistencia al cambio.
7. El docente se constituye como un actor importante en el proceso de formación por competencias de los estudiantes de contabilidad. Este es una persona con alta capacidad profesional, cuya competencia pedagógica deberá ser sometida a capacitación de metodologías de aprendizaje significativo y evaluaciones de valoración de los resultados, entre

otros argumentos didácticos. De este modo, el modelo tendrá, en la labor del docente, un factor coadyuvante para el logro del objetivo educativo de formar contadores competitivos acorde con las actuales exigencias del ámbito laboral.

Referencias bibliográficas

- Castillo Arredondo, Santiago & Jesús Cabrerizo Diago (2010). *Evaluación educativa de aprendizajes y competencias*. Madrid: Pearson Educación.
- De Miguel Díaz, Mario (2006). *Metodología de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias*. Madrid: Alianza Editorial.
- Maldonado García, Miguel Ángel (2010). *Curriculum con enfoque de competencias*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Moncada Cerón, Jesús Salvador (2011). *Modelo educativo basado en competencias*. México D.F: Editorial Trillas, S.A.
- Real Academia Española (2001). *Diccionario de la Real Academia Española*. 22^a edición. Madrid: Espasa Calpe.
- Rincón, José Leonardo S. J. (2008). El perfil del estudiante que pretendemos en una institución ignaciana. En *Conferencia de Provinciales Jesuitas de América Latina*. Montevideo: Jesús María Pastoral Argentina-Uruguay.
- Tobón, Sergio (2005). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. 2^a edición. Bogotá: Ecoe ediciones Ltda.
- Zabalza, Miguel Ángel (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

Fecha de recepción: 06 de agosto de 2013

Fecha de aceptación: 19 de agosto de 2013

Correspondencia: jcdestre@pucp.edu.pe