

**XXVII CONGRESO ARGENTINO DE PROFESORES
UNIVERSITARIOS DE COSTOS**

**Renovando Nuestras Clases
Propuesta Curricular Basada en Competencias Laborales**

**Autor:
Cra. Fabiana Ribas**

Buenos Aires, noviembre de 2004

Renovando nuestras clases: Propuesta Curricular Basada en Competencias Laborales

INDICE

0. Resumen	2
1. Consideraciones Iniciales	3
2. El enfoque de Competencia Laboral en el mundo y en Argentina	4
2.1. Argentina: La Organización Curricular Basada En Competencias	6
3. De La Identificación de Competencias al Diseño curricular en la Universidad	6
4. Identificación de Competencias, Necesidades de Formación y Resultados Esperados	7
4.1. Identificación de las Competencias Para el Contador Público	7
4.2. Identificación De Los Elementos De Competencia De La Unidad Seleccionada.	8
5. Propuesta de Diseño Curricular	11
5.1. Objetivo General del Módulo	11
5.2. Objetivos Específicos del Módulo	11
5.3. Pre-Requisitos o perfil del alumno	12
5.4. Modalidad de Entrega	12
5.5. Carga Horaria prevista	12
5.6. Contenidos	12
5.7. Estrategias de Formación	12
5.7.1.El Aprendizaje Colaborativo	13
5.7.2. Métodos Activos de Aprendizaje	14
5.7.2.1. El método de Casos	15
5.7.3. Nuestra Propuesta	16
5.8. Cronograma	16
5.9. Evaluación	17
6. Conclusiones	17
7. Bibliografía	19

Resumen

El enfoque de competencias laborales inicia su análisis desentrañando los resultados que a lo largo de las distintas funciones de la empresa se logran, hasta llegar a los resultados que una persona es capaz de conseguir. Ese punto exactamente es el que requiere el esfuerzo de los programas de capacitación y desarrollo. Que el trabajador sepa que se espera de él y a su vez, el empresario sepa que puede esperar. Lo demás es organizar programas de formación tendientes a facilitar los logros y elevar las competencias.

Este enfoque, aparece en nuestro país ligado al concepto de educación polimodal, al que se dio paso en la Ley Federal de Educación sancionada en 1993. Esta importante modificación del sistema educativo argentino, abrió el paso a una formación polivalente, con cabida en variadas áreas de la producción y articulada con la formación profesional o vocacional. A esta última, se le da el carácter de formación específica a una determinada ocupación. Si bien se han efectuado distintos análisis que identifican la necesidad de contar con nuevas competencias en los egresados, no hay desarrollos formales en las universidades y esto se debe a la falta de un sistema nacional normalizado para la certificación de competencias.

Para que el alumno aprenda es necesario que la actividad se transforme en experiencia. La actividad la piensa el docente, pero la experiencia la realiza el alumno. El aprendizaje no es algo que uno pueda hacer por los alumnos: cada uno aprende por sí mismo, por eso cada uno aprende hasta donde puede. No todos aprenden igual.

Hay que preparar un ambiente que provoque sentimientos de seguridad, relacionar los temas con las necesidades de los alumnos, preparar actividades que alienten el éxito, programar objetivos, atractivos y alcanzables.

Todas estas teorías pasan el eje de importancia en la educación del profesor al alumno pero el docente debe acompañar a través de la didáctica y de un continuo vínculo de crecimiento e intercambio, a que el alumno pueda a través de un PROCESO CONSTRUCTIVO apropiarse de los conocimientos y lograr que cada uno de ellos logre los niveles más elevados posibles tanto en el aspecto cognitivo, operativo y social.

Basados en estos puntos es que presentamos una propuesta curricular que logra un mix entre el diseño tradicional y la formación basada en competencias laborales. Esta propuesta integra los enfoques buscando incrementar las competencias técnicas a través del desarrollo de competencias relacionales o transversales que posibilitan además la fijación de los contenidos aprendidos.

1. Consideraciones Iniciales

En los últimos años hemos escuchado, incluso en los medios de comunicación, la deficiente calidad de los conocimientos que poseen los alumnos universitarios. Nosotros, los profesores universitarios constantemente nos preguntamos cuál es el problema, y muchas veces lo hemos adjudicado a la formación que traen de los niveles anteriores o a la que recibieron en años anteriores en nuestra misma institución. En este sentido, hay que aclarar que a través de distintos programas de articulación, hemos podido comprobar que los docentes a cargo han explicado los temas que correspondían, y los alumnos han aprobado las evaluaciones correspondientes a dichas instancias. Entonces debemos ir mas allá con la indagación y preguntarnos cuales son las verdaderas causas por la que los contenidos aprendidos parecieran desaparecer a medida que los alumnos avanzan en las distintas instancias de la educación formal (nivel superior o materia correlativa)

Si nosotros mismos pensamos, que es lo que sucede con nuestros aprendizajes cotidianos, tal vez nos ayude a comprender dicha situación: cuantas veces hemos asistido a conferencias y cursos de perfeccionamiento muy interesantes; leído libros que nos parecen útiles, comprendido muy bien los conocimientos allí vertidos, y hoy, que recordamos de ellos?

Si el contenido de los cursos, conferencias y libros, lo referimos a nuestros amigos, los discutimos, hacemos argumentaciones a favor o en contra, los relacionamos con otros conocimientos adquiridos anteriormente, los utilizamos para dar clases, los usamos en algún trabajo o informe, seguramente que no los olvidaríamos tan fácilmente, pues habríamos asegurado la primera comprensión con una serie de ejercicios posteriores.

Desde este punto de vista, la propuesta pasa por elaborar experiencias y actividades que refuercen los conceptos teóricos contenidos en la asignatura logrando de esta forma que los alumnos consoliden los conocimientos adquiridos, es decir que los conceptos pasen a formar parte estable de la persona cerrando el proceso de aprendizaje.

Adicionalmente queremos mirar el problema desde otra perspectiva y que tiene que ver no solo con el bajo nivel de conocimiento que demuestran los alumnos universitarios, como mencionamos antes, sino también desde la brecha que existe entre la formación que reciben y las demandas concretas del mundo del trabajo.

Nos preocupa sobremanera presenciar la cantidad de fracasos en entrevistas laborales de estudiantes o peor aún, egresados que no reúnen con las competencias que las empresas están requiriendo, cuando por otro lado, se reconoce a la formación de grado que reciben como muy buena.

Cuando decimos competencias, no nos referimos solo a las que tienen que ver con el conocimiento (competencias técnicas), sino a aquellas que tienen que ver con aspectos transversales como la comunicación, el pensamiento crítico o analítico, la iniciativa, autonomía, por mencionar solo algunas.

Nuestros estudiantes se enfrentan hoy con un panorama nebuloso de las profesiones, con un enriquecimiento y ampliación de la gama de funciones en algunas y vaciamiento o desaparición de otras muchas. Por otra parte, observamos desde hace

algunos años, el surgimiento de un nuevo tipo de profesional que trabaja como un dependiente pero autónomo o bien, como un independiente pero asociado.

En este escenario, son los saberes contextuales los que permiten tratar los imprevistos y las innovaciones. La disposición y las virtudes personales adquieren más peso que la especificidad técnica, no basta con los conocimientos- que tienen que ser fuertes y permanentemente renovados-, se necesita sobre todo interés, motivación, creatividad.

Por lo tanto, la *manera* de movilizar y aplicar los saberes -asumiendo responsabilidad, iniciativa, reflexividad y plasticidad - es tan importante como su contenido. La medida de éxito de un programa formativo universitario y de logro de ventajas posibles para quienes tienen que desempeñarse en este marco de incertidumbre y heterogeneidad será entonces que los egresados sepan hacer uso de lo aprendido para encontrar por sí solos buenas soluciones.

Desde este punto, la propuesta es la misma, estamos convencidos que la incorporación de técnicas participativas no solo mejorarán la fijación del aprendizaje sino que permitirán a la vez el desarrollo de las competencias relacionales indispensables en el contexto laboral actual.

Dichas técnicas, han sido difundidas en el ámbito de las ciencias de la educación pero muy escasamente en otras áreas como la de las ciencias económicas, por lo cual consideramos que aquí radica el pequeño aporte del presente trabajo, adaptar una propuesta curricular basada en la formación por competencias, que incluye como estrategia de formación para la fijación de conceptos en este caso, de costos, pero replicables a cualquier tipo de contenidos de similares características, una propuesta basada en el aprendizaje activo y colaborativo.

2. El enfoque de competencia laboral, en el mundo y en Argentina.

Muchas son las definiciones y enfoques que podemos encontrar en torno del concepto de "Competencia Laboral". Hace un poco mas de 20 años que se comenzó a estudiar en el mundo las competencias que se ponen en juego para el exitoso desempeño laboral, aunque en los últimos años y debido sobre todo a factores contextuales y a la consiguiente transformación de las estructuras empresariales, es que estos estudios han tomado mayor impulso como un medio que provee de un nuevo enfoque para analizar el contenido y efectos del trabajo humano. No se trata ahora de continuar revisando insaciablemente el cúmulo de tareas y operaciones para conformar extensos manuales, se trata de crear un consenso basado en resultados, el trabajo se realiza en resultados no en permanencia.

De este modo, el enfoque de competencias laborales inicia desentrañando los resultados que a lo largo de las distintas funciones de la empresa se logran, hasta llegar a los resultados que una persona es capaz de conseguir. Ese punto exactamente es el que requiere el esfuerzo de los programas de capacitación y desarrollo. Que el trabajador sepa que se espera de él y a su vez, el empresario sepa que puede esperar. Lo demás es organizar programas de formación tendientes facilitar los logros y elevar las competencias.

Un buen nivel de capacitación del personal, ya no centrado en las tareas y operaciones de los puestos sino en los resultados de las calificaciones se centrará ahora en:

- Operación de nuevos equipos o sistemas
- Mentalidad de mejora continua, motivación y participación
- Conocimiento del proceso y del producto
- Valores de calidad, productividad, competitividad
- Trabajo en equipo
- Conocimientos teóricos de ciencias básicas (matemática, física, química), mantenimiento, seguridad e higiene
- Lectura e interpretación de gráficos, formatos de producción, planos de proceso
- Razonamiento, planteamiento y solución de problemas
- Disposición para asumir situaciones nuevas y escenarios complejos y diversificados
- Actitud abierta y favorable a los cambios

Ya no basta con que el trabajador sepa hacer, es preciso también que sepa aprender y sepa ser, ser como individuo.

Esta claro que las diferencias en competitividad y productividad, dependen ante todo de la capacidad de aprender de la organización como un todo, esto incluye obviamente a los trabajadores. En esta línea, es importante el apoyo de la gerencia para incrementar el grado de participación, mejorar el nivel de compromiso y procurar una efectiva integración de los niveles medios en el lenguaje de la participación y la gestión del cambio.

El ambiente organizacional latinoamericano y las rápidas transformaciones surgidas particularmente en la década del 90 como consecuencia de la implementación de la políticas de ajuste, apertura económica y reestructuración industrial generaron la necesidad de transformar el contenido, estructura e intensidad de los programas de formación. Como suele suceder en estos tiempos y en un mundo globalizado; la demanda no espera.

Es así como en algunos países se entendió hace varios años y en otros, varios meses, la necesidad de iniciar reformas en la forma y en el fondo de sus instituciones y modelos de educación para el trabajo. Esto en muchos casos, ha desembocado en el desarrollo de sistemas de normalización y certificación de competencias.

Las experiencias que se han conocido¹ pueden agruparse para facilitar su comprensión en tres grupos:

i. las que han sido impulsadas por el sector privado: en Venezuela, Fundamental vinculado a la industria siderúrgica; en Chile la Cámara Chilena de la Construcción; en Brasil la Asociación Brasileira de Mantenimento (ABRAMAN) y en Honduras el Centro Asesor para el Desarrollo de Recursos Humanos (CADERH)

ii. las que nacen de instituciones vinculadas a Ministerios de Trabajo: los Ministerios del Trabajo en Brasil, Chile y Uruguay están iniciando la implementación de modelos de formación y certificación. Excepto en Brasil donde se ha centrado más la discusión en la certificación que en el enfoque de competencias en sí mismo; Uruguay y más recientemente Chile han formulado proyectos de creación de sistemas de formación y certificación de competencias.

iii. las que han sido impulsadas por instituciones de formación (Argentina (INET) y Brasil)

¹ No se pretende hacer una enumeración taxativa, solo se exponen las que se han identificado sin pretender definir las como las únicas experiencias en América Latina.

La experiencia más avanzada en América Latina es el CONOCER de México (Consejo de Normalización de Competencias Laborales), de origen gubernamental y carácter tripartito, con una identidad propia y fuerte, poco identificable como institución pública y sí como un pequeño y ágil organismo directivo. Se ha basado, en la ejecución de un amplio programa de reestructuración de la oferta de formación de recursos humanos y con fuentes de financiamiento del BM y del BID en menor cuantía, ha logrado normas de competencia laboral aprobadas para 40 calificaciones ocupacionales. El CONOCER apunta a consolidar un sistema nacional de normalización, formación y certificación de competencias laborales.

2.1. Argentina: La Organización Curricular Basada En Competencias

El enfoque de competencia laboral, aparece en nuestro país ligado al concepto de educación polimodal, al que se dio paso en la Ley Federal de Educación sancionada en 1993. Esta importante modificación del sistema educativo argentino, abrió el paso a una formación polivalente, con cabida en variadas áreas de la producción y articulada con la formación profesional o vocacional. A esta última, se le da el carácter de formación específica a una determinada ocupación.

La educación polimodal, se complementa en los llamados trayectos técnicos profesionales, orientados a la formación de técnicos en áreas ocupacionales determinadas. Los trayectos técnicos, llevan implícito un nivel de competencias cuya complejidad requiere procesos formativos de larga duración y es aquí donde aparece claramente el enfoque ya que se definen a la Competencia como un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades, relacionados entre sí, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional. Dichas competencias, se desarrollan a partir de un Perfil profesional en una Área Ocupacional definida y en ámbitos de desempeño laboral establecidos.

3. De La Identificación de Competencias al Diseño curricular en la Universidad

El concepto de competencia laboral no está fuera del alcance de nuestra estructura empresarial y de educación para el trabajo. Si bien los antecedentes de este enfoque se encuentran en Estados Unidos y su mayor nivel de institucionalización en experiencias del Reino Unido, cada vez más se evidencian nuevas configuraciones en la forma de producir o generar los servicios y cada vez más en el perfil de los trabajadores se exigen nuevas características que están transformando radicalmente la forma de concebir la formación para el trabajo en su estructura institucional, en sus formas de detección de necesidades y en la estructuración de sus programas formativos. Es por este motivo que creímos en este enfoque para cerrar en parte las brechas antes mencionadas.

Se presenta a continuación la secuencia que utilizamos para el diseño del currículo propuesto.

- **Identificar las Competencias:** En el presente caso, por no existir estándares nacionales de competencias carecemos de un marco de referencia y fuente de información primaria importante, por lo cual el primer paso será la identificación de las competencias necesarias para la profesión o tarea seleccionada. Con este fin

se relevaron los antecedentes en el tema² y se procedió a identificar y clasificar las competencias para un Contador Público.

- Analizar **las necesidades de Formación**: Como segundo paso se procedió a efectuar un análisis de necesidades de formación para comprobar si la información obtenida de dicho análisis responde realmente a las necesidades detectadas al nivel de la gestión y al problema identificado en el primer paso. A partir de este punto se comenzó a trabajar con solo una Unidad de Competencia como caso piloto.
- Describir los **resultados esperados**: en tercer instancia se especifican las competencias laborales necesarias en términos de unidades y elementos de competencias que los participantes deberán poseer con el objeto de lograr niveles de desempeño compatibles con la naturaleza de las funciones que realizan o deberían realizar.
- Definir **objetivos del programa**: deberán guardar relación con los pasos anteriores y estar de acuerdo con los resultados obtenidos
- Definir los **pre-requisitos** que deben poseer los alumnos.
- Identificar **los contenidos** y definir la **estructura del programa**.
- Decidir las **estrategias de formación**. Sobre este punto vamos a hacer un resumen de las estrategias que consideramos mas apropiadas para poder desarrollar competencias técnicas y relacionales como las seleccionadas.
- Determinar las **estrategias e instrumentos de evaluación**.
- Identificar los **recursos necesarios** para su implementación.

4. Identificación de Competencias, Necesidades de Formación y Resultados Esperados

4.1. Identificación de las Competencias Para el Contador Público

Competencias Técnicas	El profesional aplicará los conceptos de Contabilidad, Auditoría e Impuestos a los trabajos profesionales que deba realizar de acuerdo con lo que marcan las incumbencias profesionales.	Preparará, presentará e interpretará Información Contable de cierre de ejercicio para usuarios externos, de acuerdo con las normas profesionales vigentes.
		Preparará, interpretará y presentará información surgida de la contabilidad gerencial apta para la toma de decisiones empresarias.
Interpretará y aplicará las normativas impositivas de acuerdo con los principios y leyes vigentes en la materia.		
Interpretará y aplicará cuestiones relevantes de la legislación comercial vinculadas a su desempeño como profesional en ciencias económicas.		
Emitirá informes de auditoría de acuerdo con las normas profesionales y legales		
Podrá preparar información y prestar asesoramiento en cuestiones relacionadas con las finanzas .		
Ética profesional.		
El profesional conocerá,	Conocerá, relacionará y aplicará a situaciones específicas conceptos básicos sobre el Contexto Mundial y Regional	

² En 1986, la American Accounting Association produjo el Informe Bedford en 1986, denominado "Future Accounting Education: preparing for the expanding profession" donde analizó el alcance, estructura y contenidos que debería tener la educación contable para satisfacer las nuevas demandas.

En 1991 se publicó en el journal of Accounting Education el artículo "Emerging Competencies for the Practice of Accountancy". Allí, sus autores (Larry A. Deppe y otros) identificaron las competencias necesarias para un profesional contador público.

En 1997 la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas, distribuyó la publicación en español de la Guía Internacional sobre Educación emitida por la Federación Internacional de Contadores. Su texto en general, coincide con los lineamientos indicados en los trabajos anteriores.

Los trabajos mencionados fueron utilizados como base de la presentación que hiciera el Dr. Luis E. Sánchez Brot a nuestra facultad bajo el título de "Propuesta De Reforma De La Estructura Curricular Para La Facultad De Cs. Económicas De La Universidad Nacional Del Centro De La Provincia De Buenos Aires", informe que sirvió de base a la identificación de competencias que propone el presente trabajo.

	relacionará y aplicará a situaciones específicas conceptos básicos sobre el Contexto y sobre generalidades de Negocios .	Aplicará a casos particulares principios de administración de organizaciones típicas. Interpretará el funcionamiento de los mercados financieros y de capitales con el fin de identificar oportunidades de negocios y financiamiento.
	El profesional podrá generar y distribuir información por medio del uso de modernas tecnologías.	Podrá adoptar, implementar y utilizar tecnologías de información . Aplicará principios de control interno en sistemas basados en computadoras . Evaluará sistemas para negocios basados en computadoras.

Competencias Relacionales	El profesional podrá mantener relaciones interpersonales en el ámbito laboral de acuerdo con los roles que deba cumplir a lo largo de su desempeño laboral.	Podrá comunicarse efectivamente con sus pares, superiores y clientes. Trabjará eficientemente con otros , en coordinación y colaboración mutua, aportando experiencia y conocimiento. Resolverá problemas diversos y no estructurados, seleccionando y asignando prioridades con la restricción de escasez de recursos. Demostrará tener habilidades directivas , desarrollando acciones de liderazgo que les permitan trabajar eficientemente con diversos grupos de personas, organizando tareas y sabiendo delegar.
	El profesional demostrará actitudes acordes con el desempeño de sus funciones como profesional de ciencias económicas.	Podrá adaptarse y trabajar efectivamente en una variedad de situaciones, personas o grupos, modificando conductas, tácticas y estrategias atendiendo las necesidades de la situación. Actuará por decisión e iniciativa propia , generando alternativas viables de solución a los problemas y desafíos que se le presenten en su desempeño profesional. Aplicará el razonamiento crítico y creativo , identificando y definiendo temáticas claves en situaciones complejas que permitan explicar y predecir satisfactoriamente causas, relaciones y efectos. Ejercerá su actividad con buen juicio y actuando de manera ética , en el mejor interés de la sociedad y de la profesión.

Competencias Instrumentales	El profesional aplicará herramientas básicas para su desempeño como información en ciencias económicas.	Matemáticas y Métodos Cuantitativos
		Metodología de Investigación
		Tecnologías de información y manejo de PC a nivel de Usuario

Competencias Lingüísticas	El profesional demostrará haber adquirido habilidades de expresión escrita y oral acordes a los requerimientos para su desempeño como profesional en ciencias económicas.
----------------------------------	---

Las que se describieron son las competencias claves que se identificaron para la formación de un Contador Público.

En este trabajo nos vamos a referir a las estrategias de formación que posibiliten en este marco contribuir al desarrollo de una unidad de competencia técnica vinculada al tema de Costos como también al desarrollo de competencias relacionales que por su carácter son transversales en todo el proceso de formación.

4.2 Identificación De Los Elementos De Competencia De La Unidad Seleccionada.

Unidad: Aplicará a distintos tipos de empresas, a partir de las necesidades detectadas, tecnologías de gestión de costos.

Elemento: Confeccionará un Diagnóstico Estratégico de Costos de la Empresa.	
Evidencias de Desempeño <ul style="list-style-type: none"> ↕ Información a analizar (Insumo) ↕ Papeles de trabajo ↕ Informe 	Criterios de Desempeño El Informe de diagnóstico deberá tener la calidad esperada para un trabajo de consultoría profesional debiendo ser coherentes las conclusiones con los datos insumos del proceso.
Evidencias de Conocimiento Relevamiento de la Información <ul style="list-style-type: none"> ↕ El Diagnóstico Previo ↕ Técnica de Diagnóstico Asistido y su aplicación en Costos ↕ El análisis FODA ↕ El Informe de Diagnóstico Estratégico de Costos 	Campo de Aplicación Definición de Tarea Trabajos de Consultoría de Costos para empresas u organizaciones de cualquier tamaño/sector como consultor externo. Equipos Según disponibilidades. Utilización de procesador de textos y planillas de cálculos. Insumos Información sobre la gestión de la empresa Información Contable / extracontable Datos de Mercado/Sector/Pais,etc. Presupuestos de la empresa Indicadores Macroeconómicos Ambiente Laboral Trabajo generalmente individual, requiriendo entrevistas con referentes claves de la empresa.
Elemento: Propondrá las adecuaciones necesarias a la estructura de la organización para una correcta acumulación y determinación de costos	
Evidencias de Desempeño <ul style="list-style-type: none"> ↕ Información a analizar (Insumo) ↕ Papeles de trabajo ↕ Informe 	Criterios de Desempeño El Informe deberá tener la calidad esperada para un trabajo de consultoría profesional debiendo ser coherentes las conclusiones con el diagnóstico previo y con los datos insumos del proceso.
Evidencias de Conocimiento (Saberes previos) Temas básicos de Estructura de las organizaciones El Proceso de acumulación y determinación de costos	Campo de Aplicación Definición de Tarea Trabajos de Consultoría de Costos para empresas u organizaciones de cualquier tamaño/sector como consultor externo. Equipos Según disponibilidades. Utilización de procesador de textos y planillas de cálculos. Insumos Información sobre la gestión de la empresa Información Contable / extracontable Datos de Mercado/Sector/Pais,etc. Presupuestos de la empresa Indicadores Macroeconómicos Diagnóstico de Gestión de Costos Ambiente Laboral Trabajo generalmente individual, requiriendo entrevistas con referentes claves de la empresa.

Elemento: Identificará los procesos productivos, por departamentos o por actividades.	
Evidencias de Desempeño ↕ Información a analizar (Insumo) ↕ Papeles de trabajo ↕ Informe	Criterios de Desempeño El Informe deberá tener la calidad esperada para un trabajo de consultoría profesional debiendo tener correspondencia la identificación de procesos efectuadas con el diagnóstico previo y con los datos insumos del proceso.
Evidencias de Conocimiento ↕ Departamentalización ↕ Costeo basado en actividades	Campo de Aplicación Definición de Tarea Trabajos de Consultoría de Costos para empresas u organizaciones de cualquier tamaño/sector como consultor externo. Equipos Según disponibilidades. Utilización de procesador de textos y planillas de cálculos. Insumos Información sobre la gestión de la empresa Información Contable / extracontable Datos de Mercado/Sector/Pais,etc. Presupuestos de la empresa Indicadores Macroeconómicos Diagnóstico de Gestión de Costos Ambiente Laboral Trabajo generalmente individual, requiriendo entrevistas con referentes claves de la empresa.
Elemento: Determinará el costo de producto, de líneas de producto o servicios de acuerdo con la metodología utilizada.	
Evidencias de Desempeño ↕ Información a analizar (Insumo) ↕ Papeles de trabajo ↕ Informe	Criterios de Desempeño Correcta determinación a partir de la coherencia y consistencia entre la metodología utilizada y los datos insumos del proceso.
Evidencias de Conocimiento ↕ Metodologías de Costeo Costos Completos e Incompletos Costos Históricos , reales Costos por orden y por procesos Costos predeterminados	Campo de Aplicación Definición de Tarea Trabajos de Consultoría de Costos para empresas u organizaciones de cualquier tamaño/sector como consultor externo. Equipos Según disponibilidades. Utilización de procesador de textos y planillas de cálculos. Insumos Información sobre la gestión de la empresa Información Contable / extracontable Datos de Mercado/Sector/Pais,etc. Presupuestos de la empresa Indicadores Macroeconómicos Diagnóstico de Gestión de Costos Identificación de procesos productivos Ambiente Laboral Trabajo generalmente individual, requiriendo entrevistas con referentes claves de la empresa.

Elemento: Aplicará herramientas de gestión de Costos	
Evidencias de Desempeño	Crterios de Desempeño
<ul style="list-style-type: none"> ↵ Información a analizar (Insumo) ↵ Papeles de trabajo ↵ Informe 	Aplicará las herramientas de gestión pertinentes a la problemática presentada en el diagnóstico previo y en la posterior determinación de costos.
Evidencias de Conocimiento	Campo de Aplicación
<ul style="list-style-type: none"> ↵ Determinación de Resultados a través del enfoque de Marginalismo ↵ Reducción de Costos ↵ Racionalización de Costos ↵ JIT ↵ ABM 	<p>Definición de Tarea Trabajos de Consultoría de Costos para empresas u organizaciones de cualquier tamaño/sector como consultor externo.</p> <p>Equipos Según disponibilidades. Utilización de procesador de textos y planillas de cálculos.</p> <p>Insumos Información sobre la gestión de la empresa Información Contable / extracontable Datos de Mercado/Sector/Pais,etc. Presupuestos de la empresa Indicadores Macroeconómicos Diagnóstico de Gestión de Costos Determinación del costo</p> <p>Ambiente Laboral Trabajo generalmente individual, requiriendo entrevistas con referentes claves de la empresa.</p>

5. Propuesta de Diseño Curricular

Sobre la base del análisis precedente se detalla a continuación el diseño curricular propuesto para el **Seminario de Costos**, materia de la Orientación en Costos en el 5º de la Carrera de Contador Público

5.1. Objetivo General del Módulo

Los alumnos al culminar el curso deberán haber podido elaborar un Trabajo sobre Costos, que integre los contenidos académicos difundidos por el área, a partir de las necesidades de la organización elegida en dicha disciplina.

5.2. Objetivos Específicos del Módulo

Al término del cuatrimestre los alumnos deberán ser capaces de:

1. Confeccionar un Diagnóstico Estratégico de Costos de la empresa
2. Armar el Plan de Trabajo
3. Proponer la estructura organizacional necesaria o su adecuación para una correcta acumulación y determinación de Costos.
4. Identificar los procesos productivos, por departamentos o por Actividades.
5. Determinar el costo de producto o líneas de productos o servicios de la organización seleccionada, de acuerdo a metodología utilizada (costos históricos, reales o predeterminados, normalizados, etc.)
6. Aplicar herramientas de gestión de costos (Marginalismo, Reducción, Racionalización, JIT, ABM)

7. Presentar y defender la propuesta.

5.3. Pre-Requisitos o perfil del alumno

Para poder alcanzar los resultados esperados son requisitos indispensables que el alumno haya acreditado:

- Manejo en la preparación y lectura de la información contable / extracontable, insumo del presente proceso.
- Saberes previos sobre estructura de las organizaciones
- Habilidades en el uso de software utilitarios y/o específicos (según el caso)

5.4. Modalidad de Entrega

Curso presencial a implementarse en el quinto año de la carrera de Contador Público en la Fac. De Ciencias Económicas de la UNICEN.

5.5. Carga Horaria prevista

15 semanas; con 6 horas de clase semanales a cargo de 2 docentes cada 20 alumnos.

5.6. Contenidos

1.- DESARROLLO DE LA INFORMACIÓN PREVIA

Se trata de enfatizar en temas que si bien algunos fueron vistos no lo han sido con el énfasis necesario para una aplicación práctica:

- 1.1.- Características de la empresa pequeña y mediana regional.
- 1.2.- Realidad de la información con que cuentan las pymes en la Argentina.
- 1.3.- Información que debe poseer la pyme para elaborar informes de Gestión.
 - 1.3.1.- La teoría del Costo
 - 1.3.1.1.- Metodologías de Costeo
 - 1.3.1.2.- El Costeo Normalizado
 - 1.3.1.3.- La contabilidad Financiera

2.- RELEVAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

- 2.1.- El Diagnóstico Previo.
 - 2.1.1.- Técnica del Diagnóstico Asistido y su aplicación en Costos
- 2.2.- La utilización del análisis FODA.
- 2.3.- El informe

3.- DISEÑO DEL SISTEMA DE COSTOS.

- 3.1.- Pasos para la implementación del sistema
 - 3.1.1.- Las entrevistas
 - 3.1.2.- La información disponible
 - 3.1.3.- Las adecuaciones a la información disponible
 - 3.1.3.1.- La Contabilidad financiera Adecuada a los fines de la Contabilidad de Gestión
 - 3.1.3.2.- La información estadística.
 - 3.1.4.- La implementación del sistema normalizado.
 - 3.1.5.- El informe de gestión y de las particularidades del sistema.

5.7. Estrategias de Formación

Queremos detenernos especialmente en este punto del diseño ya que es sumamente importante la estrategia que elijamos para poder lograr los objetivos propuestos. Así

vamos a referirnos primero a los fundamentos que hemos considerado para proponer la metodología que en el último punto de ésta parte desarrollaremos.

Para que el alumno aprenda es necesario que la actividad se transforme en experiencia. La actividad la piensa el docente, pero la experiencia la realiza el alumno. El aprendizaje no es algo que uno pueda hacer por los alumnos: cada uno aprende por sí mismo, por eso cada uno aprende hasta donde puede. No todos aprenden igual.

Hay que preparar un ambiente que provoque sentimientos de seguridad, relacionar los temas con las necesidades de los alumnos, preparar actividades que alienten el éxito, programar objetivos, atractivos y alcanzables y esto es posible si utilizamos métodos de aprendizaje activos y colaborativos.

El docente puede promover experiencias significativas utilizando técnicas grupales que permitan a los alumnos reconocer la aplicación de los contenidos teóricos utilizados en las distintas actividades y descubrir como valioso el respeto por el otro, el compartir cosas, el aceptar las opiniones ajenas, el tomar una decisión responsable, participar, comunicarse, etcétera.

Es necesario tener en cuenta que la técnica es un medio, que no es mágica y que por el solo hecho de aplicarlas se logran actitudes.

Las técnicas son solo instrumentos en un proceso de formación.

Frecuentemente se habla de “metodologías participativas” haciendo referencia por lo general a la utilización de las técnicas participativas, pero con una concepción metodológica tradicional, en la que interesa sobre todo el aprendizaje de conceptos (conductismo) y no el hacer un proceso educativo basado en una permanente recreación del conocimiento (constructivismo).

Creemos que las técnicas deben ser participativas para realmente generar un proceso de aprendizaje como el que se plantea porque permiten:

- Desarrollar un proceso colectivo de discusión y reflexión
- Permiten colectivizar el conocimiento individual, enriquecer éste y potenciar realmente el conocimiento colectivo.
- Permiten desarrollar una experiencia de reflexión educativa común
- Permiten realmente una creación colectiva del conocimiento donde todos somos partícipes en su elaboración y por lo tanto, también de sus implicancias prácticas.

Una técnica en si misma no es formativa ni tiene un carácter pedagógico. Para que sirvan como herramientas educativas, deben estar en línea con la filosofía educativa del docente, utilizarse en función de un tema específico, con un objetivo concreto e implementada de acuerdo a los participantes con los que se está trabajando.

Es necesario pasar el eje de importancia en la educación del profesor al alumno pero el docente debe acompañar a través de la didáctica y de un continuo vínculo de crecimiento e intercambio, a que el alumno pueda a través de un PROCESO CONSTRUCTIVO apropiarse de los conocimientos y lograr que cada uno de ellos logre los niveles más elevados posibles tanto en el aspecto cognitivo, operativo y social.

5.7.1. El Aprendizaje Colaborativo

La **premisa** del aprendizaje colaborativo es "***llegar al consenso a través de la cooperación entre los miembros del grupo***". Como pedagogía, el aprendizaje colaborativo comprende el espectro entero de las actividades de los grupos de estudiantes, que trabajan juntos en clase y fuera de clase. Como método, puede ser también simple e informal (como cuando los estudiantes discuten sus ideas entre ellos buscando alguna respuesta consensual, para después compartirla con sus colegas), así como muy formalmente estructurado según las actuales definiciones, como en el proceso conocido como ***aprendizaje cooperativo***.

Otra **premisa esencial** para el aprendizaje colaborativo es ***la actividad directa de cada miembro del grupo, la voluntad de hacer***. El aprendizaje colaborativo, se basa en la actividad de cada uno de los miembros, **el aprendizaje colaborativo es en primera instancia "aprendizaje activo" que se desarrolla en una colectividad no competitiva**, en la cual todos los miembros del grupo contribuyen al aprendizaje de todos, colaboran en la construcción del conocimiento.

La experiencia directa es un valor bien conocido en los ambientes formativos, especialmente en la utilización de los organizadores gráficos -y también en el hipermedia abierto- que sustenta los procesos creativos y el aprendizaje colaborativo.

El aprendizaje colaborativo ***no*** es:

- Solicitar a los estudiantes más capaces o más veloces que se hagan cargo de aquellos más lentos.
- Que los estudiantes se distribuyan las tareas de modo que cada uno haga una parte y el resto lo copie de los demás.
- Grupos de estudio en los cuales todos obtienen la misma calificación aunque haya sido uno a hacer todo el trabajo.
- Una escapatoria para los docentes que quieren hacer menos trabajo de lección o conferencia.

5.7.2. Métodos Activos de Aprendizaje

Encuadramos en esta denominación a todas las estrategias o metodologías que trasladan el centro de gravedad al estudiante o participante y que por este motivo permiten rescatar las perspectivas y la experiencia de éstos, transformando sustancialmente los roles durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

En lugar de ubicarse frente a un auditorio que acepta acriticamente lo que él expresa, el docente se transforma en un participante más, con sus propios roles, en el desarrollo del proceso. En lugar de asistir a una exposición del docente, los alumnos se transforman en protagonistas de la situación de aprendizaje, asumiendo un rol activo y comprometido en el proceso.

Existen distintos tipos de métodos activos y cada uno de ellos tienen ventajas y limitaciones que debemos conocer antes de llevar adelante su implementación.

Transcribiremos a continuación la evaluación hecha por Bohdan Hawrylshyn citada por Tesoro, J. (1992)³

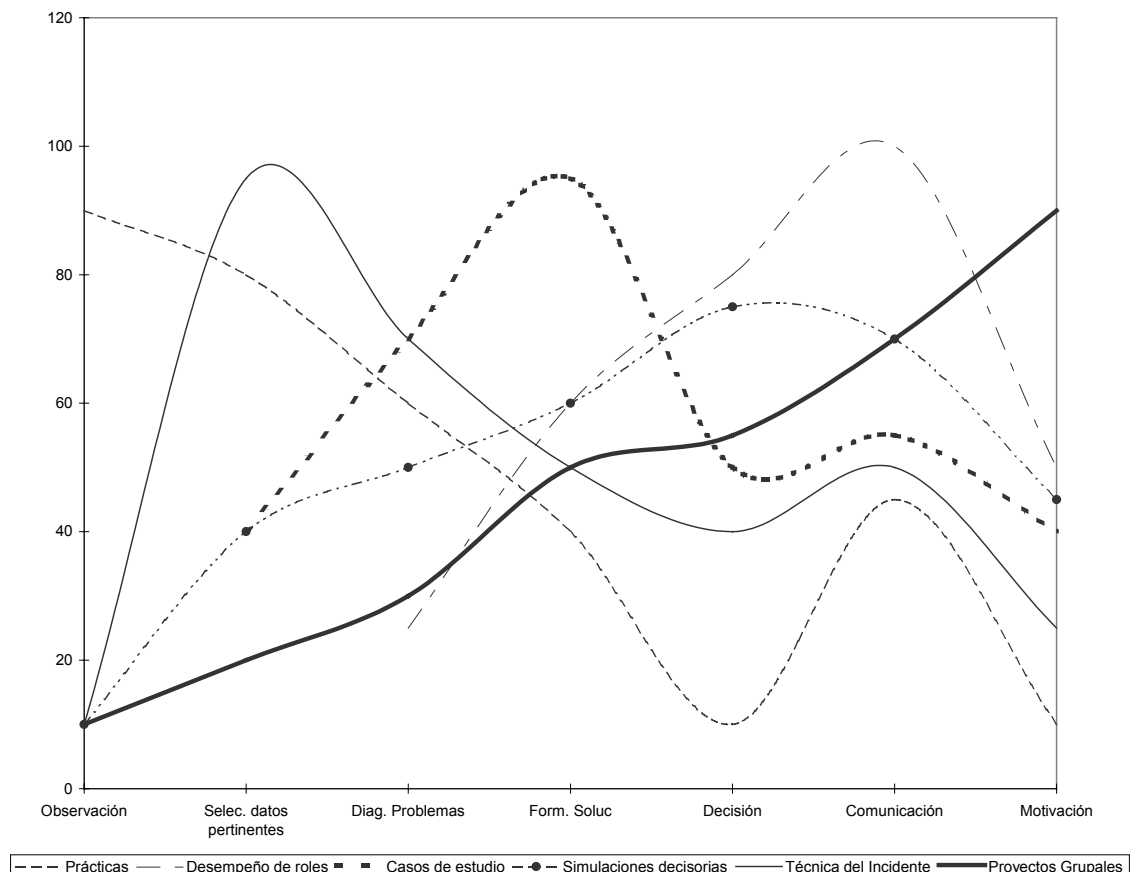
³ Tesoro José Luis; "Pautas para la utilización y elaboración de casos de estudio para actividades de formación en gerencia pública"; Red Iberoamericana de Instituciones de Formación e Investigación en Gerencia Pública; Caracas, 1992.

Las técnicas de “aprendizaje activo” contempladas en el análisis son las siguientes:

- Prácticas
- Desempeño de Roles (Dramatización – role-playing)
- Casos de Estudio
- Simulaciones decisorias (Juegos)
- Técnica del Incidente
- Proyectos Grupales

Los siete aspectos del proceso de adopción de decisiones (Factores de Análisis), evaluados son:

- Desarrollo de la capacidad de observación;
- Desarrollo de la capacidad para la selección de datos pertinentes
- Desarrollo de la capacidad para el diagnóstico de problemas
- Desarrollo de la capacidad para la formulación de soluciones;
- Desarrollo de la capacidad para la adopción de decisiones;
- Desarrollo de la capacidad de comunicación;
- Desarrollo de la capacidad de motivación;



5.7.2.1. El método de Casos

Desarrollaremos en especial el método de casos, ya que es el sustento utilizado con mayor peso en la metodología que se propone.

El método del caso, ubica al alumno en un contexto simulado de negocios y lo posiciona como gerente de área de negocios o como consultor profesional, que debe llegar a las alternativas posibles de resolución del problema planteado, para tomar la decisión correcta.

La técnica de casos resulta útil para replicar situaciones problemáticas de la realidad, de manera que los cursantes, proyectándose en tales situaciones, desarrollen su capacidad de análisis para identificar problemas, apreciar su relevancia, reunir, ordenar, relacionar e interpretar sus antecedentes, determinar las posibles opciones de solución, así como evaluar los beneficios y costos de distinto tipo asociados a cada posible opción. Permite estimular en los alumnos la habilidad para hallar significados y relaciones, la capacidad para procesar información en forma racional y objetiva, para desarrollar y emitir juicios, para informar a otros su posición, así como la capacidad para procesar información en forma racional y objetiva, para desarrollar y emitir juicios, para informar a otros su posición, así como la capacidad para adoptar decisiones en condiciones de incertidumbre. Todo ello resulta posible a través de un procedimiento democrático, participativo, dinámico y flexible de análisis sistemático de situaciones que se presentan en la realidad.

5.7.3. Nuestra Propuesta

Durante el Seminario se utilizará como metodología de trabajo principal la realización de trabajos grupales de aplicación integral de todos los conocimientos adquiridos por los alumnos en la disciplina e cuestión. Se trata de resolver un caso pero donde además la información deberán auto proveérsela.

A estos trabajos, los docentes en su función de facilitadores del proceso, pueden incorporar diversas problemáticas o situaciones de toma de decisiones al equipo, instaurando incertidumbres, que deberán resolver con trabajo de campo.

Los alumnos deberán formar equipos de no más de 5 integrantes y cada equipo, debe conseguir una empresa de mediana estructura organizacional. Dicha empresa no necesariamente debe ser industrial, puede tratarse de una empresa prestadora de servicios, tanto privados como públicos o una empresa comercial.

Semanalmente los equipos deberán efectuar entregas parciales de los avances, las que serán pautadas por los docentes.

5.8. Cronograma

PRIMER ENCUENTRO: Presentación de los docentes y de la idea del Seminario. Desarrollo de apoyatura teórica para la realización del Diagnóstico estratégico de Costos en las empresas en donde los equipos desarrollaran los Trabajos de Aplicación Integral .

SEGUNDO ENCUENTRO: Presentación por equipo de las empresas seleccionadas para el desarrollo del Trabajo de Aplicación Integral. Breve reseña de la actividad desarrollada por la empresa y su problemática.

TERCER ENCUENTRO : Desarrollo de las entrevistas en la empresa, con inicio de diagnóstico estratégico. Entrega de conclusiones, y un plan de trabajo en cuanto a la asistencia en Costos que se brindará a la empresa.

CUARTO ENCUENTRO: A partir del plan de trabajo, que responde a las necesidades detectadas en el diagnóstico, avalado por los docentes facilitadores, comienza el

desarrollo el trabajo en sí, comenzando por la determinación de costos, con todos los pasos previos que ello implica. El trabajo debe finalizar con una propuesta a la dirección de la empresa, de aplicación de tecnologías para gerenciar o gestionar los mismos con desarrollo de la metodología .

QUINTO AL ULTIMO ENCUENTRO: Entrega de avances e incorporación de distintos grados de dificultad a los equipos de trabajo.

ULTIMO ENCUENTRO : Presentación y defensa del trabajo final por equipo. Puede ser muy interesante invitar a los empresarios a la exposición final.

5.9. Evaluación

Se aplicará la escala de Lickert de 01 a 10 para la evaluación de los objetivos.

La evaluación será individual, pero para la determinación final de los créditos obtenidos por el alumno, se tendrán en consideración las actividades grupales como también la participación de cada uno de los integrantes en el funcionamiento del equipo.

El alumno individualmente debe obtener una nota superior a 6 (seis) para promocionar la asignatura.

El puntaje por alumno se calculará de la siguiente forma :

60 % del puntaje grupal
20 % presentación oral
20 % participación y asistencia

6. Conclusiones

Como ha quedado expuesto, la evolución de los negocios y su complejidad ha enriquecido el concepto mas tradicional que se requería para cubrir un puesto. Hoy, un contador, además de sus amplios conocimientos técnicos, debe poder trabajar eficientemente en equipo, comunicarse efectivamente, orientarse al cliente, aspectos sobre los que quizá no se reparaba hace algunos años.

Si coincidimos con esta idea, reconoceremos que se ha agudizado la necesidad de generar el espacio propicio para el desarrollo de las competencias relacionales o transversales. Dada su importancia y la incorporación de las mismas a los perfiles para cubrir las vacantes del mercado laboral, nos pareció oportuno diseñar un currículo que contemple este aspecto.

A tal fin y teniendo en cuenta el sesgo eminentemente practico de ciertos módulos en la formación del Contador Publico, elegimos uno para trabajar como testigo o piloto de la propuesta, en este caso el Seminario de Costos.

Si bien, como mencionamos en el presente trabajo no es posible transformar todo el proceso de formación académica de grado a un enfoque basado en la competencia laboral por carecer nuestro país de un sistema normalizado que certifique las mismas, estamos convencidos que desde ciertos lugares de la carrera universitaria podemos trabajar bajo este enfoque y contribuir a que los estudiantes desarrollen TODAS las competencias necesarias para desempeñarse en forma exitosa en el mundo del trabajo.

No podemos dejar de mencionar que es necesario, para una implementación exitosa, el total involucramiento de los equipos de gestión y de los docentes con esta filosofía ya que utilizar solo estrategias de formación basadas en métodos activos de aprendizaje sin una apoyatura desde la identificación de las necesidades de formación y por lo tanto de la propuesta curricular no tendría ningún sentido ni produciría mejoramiento alguno en la calidad del producto final del proceso, el egresado.

Estamos convencidos que hay mucho por hacer en este campo y quisimos desde nuestro lugar de docentes universitarios preocupados por la formación integral y performance excelente de nuestros graduados, aportar una idea, tal vez cuestionada y por supuesto perfectible, pero no por eso impracticable.

7. Bibliografía

MERTENS, Leonard; Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos; Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT); Montevideo, 1996.

VARGAS ZÚÑIGA, Fernando; La Formación Basada en Competencias en América Latina; Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT); Montevideo, 2000.

MAZARIEGOS, Aurora y otras; Competencias Transversales. Un reto para la formación Profesional; SURT – Associació de Dones per la Inserció Laboral – FORCEM 1998; Barcelona, 1999.

CINTERFOR / OIT, Las 40 Preguntas Mas Frecuentes Sobre La Competencia Laboral; www.cinterfor.org.uy

SÁNCHEZ BROT, Luis E; Propuesta De Reforma De La Estructura Curricular Para La Facultad De Cs. Económicas De La Universidad Nacional Del Centro De La Provincia De Buenos Aires; Inédito

TESORO, José Luis; “Pautas para la utilización y elaboración de casos de estudio para actividades de formación en gerencia pública”; Red Iberoamericana de Instituciones de Formación e Investigación en Gerencia Pública; Caracas, 1992.

KLEIN, Juan; “El método de Casos, su justificación pedagógica”; Osmar Buyatti Librería Editorial; Buenos aires; 2003.