

IIIas. Jornadas Universitarias Internacionales de Contabilidad

ÁREA II: PEDAGÓGICA Y DE INVESTIGACIÓN

1. ENSEÑANZA

1.1 Herramientas pedagógicas en la enseñanza de la contabilidad para las carreras de Contaduría Pública, Administración y Economía.

TÍTULO DEL TRABAJO:

Competencias en las Ciencias Económicas:

La elaboración de un modelo pedagógico

AUTORES:

CRA. LILIANA B. FREIRE (lfreire@econo.unlp.edu.ar)TE54221-4822805

CRA. GRACIELA M. NEIRA (graciellaneira@scdplanet.com.ar)TE542223-443832

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA

PAÍS AL QUE REPRESENTAN:

República Argentina

U
R
U
G
U
A
Y
U
R
U
G
U
A
Y
2
0
0
8
2
0
0
8

Competencias en las Ciencias Económicas: la elaboración de un modelo pedagógico

SUMARIO

1 – INTRODUCCION

2 – LA ENSEÑANZA EN COMPETENCIAS

- Novísimos alcances de las competencias

3 – UN DESAFÍO EN LA GESTIÓN DE LOS COSTES

- a.- ¿cómo optimizamos el diseño curricular?
- b.- ¿cuáles son las normas emitidas?
- c.- ¿cómo los docentes damos respuesta a las nuevas tendencias?

4 – CONCLUSIÓN

ANEXO I

- Las IES

CITAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFIA GENERAL

Resumen

“...El conocimiento del pasado es importante, pero quien no conozca el presente difícilmente esté preparado para afrontar el futuro...”

Dr. Mario César Vecchioli

Nuestra inquietud en el presente trabajo, y como lo manifestamos en el título del mismo, es tratar de identificar las competencias en las Ciencias Económicas y visualizar a través de un ejemplo las herramientas pedagógicas dentro de las nuevas tendencias en el desarrollo del currículo.

Y teniendo en cuenta los objetivos de estas IIIas. Jornadas Universitarias Internacionales de Contabilidad, es que propiciamos un replanteo en base a la convocatoria del lema “Contabilidad y Universidad: nuevos desafíos”, para develar tanto los avances alcanzados en el mundo, y en nuestra zona “el MERCOSUR”, como el sin número de metas que aún nos queda por lograr; e intentando debatir sobre las capacidades a desarrollar en los futuros profesionales, es que hoy nos interesamos particularmente por la elaboración de un modelo pedagógico en términos de competencias, en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata.

Se puede afirmar un uso cada vez mayor de la noción de competencias, inclinada a las nociones de rendimiento y de eficacia tanto en los ámbitos educativos como los de trabajo. En los últimos años, las direcciones de empresas, elaboraron nuevos procedimientos de solución laboral, promoción y remuneración basados sobre las “competencias”.

El sistema desarrollado es un intento por acercarnos al modelo propuesto en el “Proceso Bolonia”. Este modelo es factible de desarrollar en la dimensión teórica, pero como docentes e investigadoras, no somos ajenas a las limitaciones que contiene para su aplicación en la realidad Latinoamericana.

Nuestra región se encuentra atravesada por una realidad social, económica y política diferente a la de la Comunidad Económica Europea. La segmentación, la falta de equidad y de inclusión social impactan sobre las acciones a tomar en la educación en general y en las herramientas pedagógicas en particular.

El modo que tuvimos de acercarnos a la herramienta pedagógica, es través de nuestra experiencia, intentando evaluar la competencia dentro de la práctica profesional y dentro de una empresa en marcha, pasando a formar parte del quehacer cotidiano en la vida de las universidades, y demostrando que pasamos de un currículo basado en contenidos a uno basado en la competencia.

1- INTRODUCCIÓN

Nuestra inquietud en el presente trabajo, y como lo manifestamos en el título del mismo, es tratar de identificar las competencias en las Ciencias Económicas y visualizar a través de un ejemplo las herramientas pedagógicas dentro de las nuevas tendencias en el desarrollo del currículo.

Y tomando en cuenta los objetivos de estas IIIas. Jornadas Universitarias Internacionales de Contabilidad, propiciando un replanteo, para develar tanto los avances alcanzados en el mundo, y en nuestra zona “el MERCOSUR”, como el sin número de metas que aún nos queda por lograr, e intentando debatir sobre las capacidades a desarrollar en los futuros profesionales, es que hoy nos interesamos particularmente por la elaboración de un modelo pedagógico en términos de competencias, en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata.

Se puede afirmar un uso cada vez mayor de la noción de competencias, inclinada a las nociones de rendimiento y de eficacia tanto en los ámbitos educativos como los de trabajo. En los últimos años, las direcciones de empresas, elaboraron nuevos procedimientos de solución laboral, promoción y remuneración basados sobre las “competencias”.

Al considerar a la Universidad en su conjunto, y en particular la Universidad Nacional de La Plata, como una estructura educativa, con su triple función: socializadora, orientadora y formadora, es en su función formadora, donde nuestra Facultad de Ciencias Económicas tiene los elementos para comprenderla en su amplia dimensión y es concordante con las características y propósitos que debe tener el currículo para hacer posible la formación así entendida desde la Cátedra de Contabilidad (Costos para la Gestión).

Es por ello, que pretendemos analizar particularmente *la enseñanza basada en competencias*, para lo cual necesitamos definir las “capacidades”, tanto las “técnicas” como las “no técnicas”. Siendo necesario que analicemos la noción de competencias que comúnmente tiende a sustituirse con la de “saberes” y “conocimientos” en el campo educativo con la calificación en la esfera empresarial, desde el punto de vista sectorial y mundial.

2- LA ENSEÑANZA EN COMPETENCIAS:

- **Novísimos alcances de las competencias**

En investigación, los cuestionamientos y los desafíos en mejora de la enseñanza y de la calidad aparecen constantemente, es por ello, que esta Conferencia Internacional, nos da la posibilidad de contar con un espacio de reflexión, en el cual debatir sobre las capacidades a desarrollar en los futuros profesionales y en especial sobre las capacidades técnicas.

En el análisis de la problemática de las capacidades y competencias, partimos de la definición de las capacidades como atributos requeridos para que los individuos puedan demostrar competencia, y estas son: los valores, los conocimientos y las habilidades. (1)

Y por definiciones de competencia:

“...Conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver los problemas de forma autónoma y creativa, y estar capacitado para colaborar en el entorno laboral y en la organización del trabajo...” (Bunk,1994)

“...Combinación de conocimientos, habilidades intelectuales, manuales, sociales, etc....actitudes y valores que capacitaran a un titulado para afrontar con garantías la resolución de problemas o la intervención en un asunto en un contexto académico, profesional o social determinado...” (Directrices MEC, 21 diciembre 2006)

Lo que expresan documentos institucionales de organizaciones profesionales, entidades educativas, profesionales en actividad, selectores de personal es que se requieren ciertas cualidades o capacidades en las personas además de sus conocimientos técnicos (a aquéllas las denominamos “capacidades no técnicas”, que incluyen los valores), de ellas hemos hablado en otros trabajos de investigación. Hoy nos convocan las capacidades técnicas y hacemos especial hincapié en las habilidades.

Al analizar las opiniones de docentes y profesionales españoles, sus resultados indican que ambos colectivos consideran las capacidades de comunicación, interpersonales y de resolución de problemas, como muy importantes, detectando serias carencias de formación en las mismas. (2)

Es por ello, que nuestro planteo pretende analizar particularmente *la formación por competencias*, por eso debemos saber: cuáles deberían ser las “capacidades técnicas” a desarrollar en los profesionales, cuáles son los medios posibles y los responsables en el desarrollo de ese tipo de capacidades.

La formación por competencias consiste en la capacidad de vincular los conocimientos teóricos de los estudiantes (el saber), con ciertas destrezas prácticas (el hacer), buscando acercar el mundo de la educación superior y el mercado laboral.

Consideramos a las capacidades como el poder para realizar un acto físico o mental, ya sea innato o alcanzable por el aprendizaje.

La variedad de las mismas es mucha: motrices, cognitivas, de relación, etc. ... y será labor de la unidad académica y del profesor potenciar todo en función de las características personales y del contexto. En forma general podríamos partir de la siguiente clasificación de las capacidades:

- 1) *Capacidad cognitiva*: que se relaciona con el saber pensar;
- 2) *Capacidad interactiva*: son aquellas que nos permiten relacionarnos con los demás, trabajar en equipo, etc.;
- 3) *Capacidad metacognitiva*: son aquellas que nos permiten conocer el proceso por el cuál aprendo para gestar procesos de aprendizajes durante toda la vida;
- 4) *Capacidad ética*: son aquellas que nos permiten reconocer y diferenciar lo que está bien de lo que está mal...”(3)

Por último, resumimos que el concepto *competencia* otorga un significado de unidad e implica que los elementos del conocimiento sólo tiene sentido en su función del conjunto. En efecto, aunque se pueden fragmentar sus componentes, éstos por separado no constituyen la competencia: ser competente implica el dominio de la totalidad de elementos y no sólo de algunas de las partes. Un rasgo esencial de las competencias es la relación entre teoría y práctica, es decir, si los conocimientos teóricos se abordan en función de las condiciones concretas del trabajo.

Como podemos apreciar tras este breve recorrido por la concepción de las competencias, por nuestra realidad educativa y teniendo en cuenta e investigado los distintos enfoques de aprendizaje, hace necesario que debamos comprender el proceso de aprendizaje de los estudiantes, y coadyuvar con el planteamiento a nivel europeo, que en este momento se encuentra en *pleno debate*.

En los tiempos que corren, en Europa se debate un complejo proceso de reformas, enmarcado en tendencias que a las claras marcan una redefinición de los roles y responsabilidades institucionales en un contexto de libertad académica, que tiende al menos en su propuesta formal, a la integración de los sistemas nacionales, en pos de desarrollar un sistema de Educación Superior europeo para el año 2010, que tenga incidencia en Latinoamérica y por ende en nuestro país.

El proceso de reforma más conocido como el «Proceso de Bolonia» se expresa en la Declaración de la Sorbona de 1998 y un año después con la Declaración de Bolonia, para continuar con la Convención de Instituciones de Educación Superior en Salamanca en 2001, con la convención de Estudiantes en Goteborg y el encuentro de Ministros con representantes de la comunidad de educación superior en Praga.

Dicho proceso que marca una nueva etapa, que evidentemente impactó como guía a la oferta universitaria, en pos de la búsqueda de mayor competitividad internacional con el planteo del rol central de las universidades para desarrollar las dimensiones culturales europeas con un énfasis en la creación del área de educación superior como instrumento para promover la movilidad, según se infiere de los cambios instrumentados por distintos gobiernos, identificándose como objetivos básicos de la Declaración:

- a) la adopción de un sistema de grados con menor grado de complejidad que permite su comparación, incluyendo la implementación del «Diploma Supplement»;
- b) la adopción de un sistema de dos ciclos (grado y posgrado) con calificaciones profesionales;
- c) el establecimiento de un sistema de créditos (que destaca la importancia de la formación continua en general, además de la promoción de la cooperación europea en pos de lograr calidad).

Por último en dicho modelo el desarrollo curricular, la cooperación interinstitucional, los esquemas de movilidad y los programas integrados de estudio, desarrollo e investigación, se realiza para mejorar el control de calidad en una dimensión europea a partir de la creación de nuevas agencias nacionales y la formulación de nuevos estándares. Planteándose un Mecanismo de Acreditación de la calidad cuyos pilares principales son: la mutua aceptación de las decisiones de calidad; respeto de las diferencias y la necesidad de evitar sobrecargas en aquellas universidades que cuentan con otro sistema de evaluación.

Las características principales de este proceso son:

- a) Transparencia
- b) Dedicación de tiempo completo de los estudiantes
- c) Movilidad
- d) Calidad

Para el logro de este Proceso deben involucrarse diferentes agentes, estos pueden clasificarse en:

- Agentes educativos:
 - Estudiantes
 - Profesores
 - Universidades
- Agentes sociales:
 - Instituciones Públicas
 - Instituciones privadas
 - Colegios profesionales

A las claras, la realidad latinoamericana recibe el impacto de los cambios acontecidos en los sistemas educativos mundiales. Por un lado, la creciente homogeneización de los parámetros de desempeño, evaluación y organización curricular, además del desembarco de la llegada de universidades extranjeras, la captación de docentes calificados y la oferta de cursos de posgrados en el exterior

De esta forma, el punto de partida del proyecto estaría en la búsqueda de puntos de referencia comunes, centrándose en las competencias y en las destrezas (basadas siempre en el conocimiento).

Siguiendo su propia metodología, Tuning- América Latina tiene cuatro grandes líneas: competencias (genéricas y específicas de las áreas temáticas); enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación; créditos académicos; y calidad de los programas.

Otro proyecto que comparte con el anterior algunos objetivos es el proyecto “ **6x4 UEALC**”. Es un proyecto específico que busca analizar seis profesiones en cuatro ejes con la finalidad de proponer condiciones operativas que propicien una mayor compatibilidad y convergencia de los sistemas de educación superior en América Latina y el Caribe y su comparación y acercamiento con los de la Unión Europea.

Los aspectos clave del proyecto son el desarrollo de un acercamiento a la evaluación y reconocimiento de los resultados del aprendizaje, expresados en términos de competencias, y el fortalecimiento de la pertinencia y de los vínculos de la educación superior y la investigación con la sociedad.

Desde nuestro lugar, apostamos a la línea de investigación “...en torno a los enfoques de aprendizaje como un continuo, un fuerte, potente y completo impulso para comprender el aprendizaje del alumno en el contexto en que ocurre...” (4)

Es en este aprendizaje continuo, tratamos de adaptar la visión europea a nuestro ámbito de acción concentrándonos en que la formación en competencias profesionales y hacemos especial hincapié en las laborales, que marcan una *nueva tendencia*.

3- UN DESAFÍO EN LA GESTIÓN DE LOS COSTES:

Se intenta en este ítem, y cómo se manifiesta en el título del mismo, de identificar cuál es la problemática que debemos abordar en esta ardua tarea de la gestión de los costes, es por ello que planteamos tres ejes problemáticos que pasamos a tratar de dar respuesta desde nuestra profesión y nuestra unidad académica:

- a.- ¿cómo optimizamos el diseño curricular?
- b.- ¿cuáles son las normas emitidas?
- c.- ¿cómo los docentes damos respuesta?

- **a.- ¿cómo optimizamos el diseño curricular?**

Es indudable que existe una interrelación permanente entre cada Unidad Académica y el medio económico social donde ésta se desarrolla y que hay un permanente reflujo de transferencia de conocimiento y tecnologías entre ambos.

Aprender y por ende enseñar competencias de acuerdo a los acontecimientos que se vienen sucediendo sin pausa, supone una aptitud y actitud importante en el diseño formativo y aplicación dentro de las Facultades, en busca de resultados concretos.

Si buscamos respuestas a este interrogante, es que asumimos la preocupación por el tema y en consecuencia hace al enfoque con el que se aborda la confección de los planes de estudio, es de vital importancia y tiene consecuencias directas en el perfil del futuro graduado.

El centro de esta cuestión está en considerar que la Unidad Académica debe satisfacer las demandas del medio adecuando el perfil del graduado a las mismas; o considerar que ella es un vehículo de cambio social y que sus graduados son los gestores de dicho cambio, pues de acuerdo a su formación, influirán en el medio donde se inserten.

Básicamente, en nuestra Universidad, se concentra en dos grandes enfoques:

- 1- El primero tiende a resaltar el objetivo de la formación académica, de raíz teórica, como base necesaria para la formación profesional y la investigación científica.
- 2- El segundo tiende a resaltar el objetivo de la formación profesional, haciendo hincapié en los contenidos técnicos e instrumentales de las distintas disciplinas. Desde esta perspectiva, resulta de fundamental importancia, la formación para la práctica profesional inmediata. Y las propuestas de planes de estudios que adoptan implícitamente este enfoque, tienden a un ordenamiento curricular donde ésta privilegia.

El enfoque adoptado para la confección del plan de estudios vigente a partir de 1992 en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata, coincide con el expuesto en último término.

Asimismo, en el segundo de los enfoques de los planes de estudio, que se ha mencionado con anterioridad se ha precisado que hay quienes sostienen que deben encaminarse hacia la práctica profesional inmediata.

Según el mismo, el ordenamiento curricular de las distintas asignaturas debe privilegiar esta finalidad y debe permitir que el graduado vaya obteniendo, paulatinamente, una mejor destreza que lo prepare para el desarrollo de su actividad futura.

Hoy en día, es variado el campo de actuación que se ofrece al egresado en Ciencias Económicas, en los aspectos relacionados con su preparación e implementación de técnicas. Consecuentemente, la preparación profesional debe ser lo suficientemente flexible como para ir adaptando su base teórica a la constante evolución del medio.

- **b.- ¿cuáles son las normas emitidas?**

Dentro de nuestro país, y a nivel nacional, la Federación Argentina de Consejos Profesionales en las Ciencias Económicas“...La FACPCE ha asumido una activa

participación en la IFAC (Federación Internacional de Contadores Públicos), y es este organismo el que elabora normas, guías y papeles de discusión acerca de educación, precalificación y de entrenamiento de contadores y desarrollo profesional continuo...” (5). Dentro de las normas emitidas, es de prioritaria importancia el análisis de las IES. (INTERNATIONAL EDUCATION STANDARDS- NORMAS INTERNACIONALES DE EDUCACIÓN)

“...Los modelos propuestos por la Federación Internacional de Contadores (IFAC) en sus normas Internacionales de Educación N° 1 a 7 y las “Directivas para la elaboración de un programa mundial de estudios de contabilidad y otras normas y requisitos de cualificación...” de la comisión para el comercio y el desarrollo de Organización de naciones unidas” parten de la idea de que el perfil no sólo puede definirse en términos de conocimientos, sino que debe contemplar otros factores, principalmente **capacidades**...”(6)

En particular la IES 3 lleva como título HABILIDADES PROFESIONALES y el propósito de esta norma es la de establecer la mezcla de habilidades que los estudiantes requieren para calificar como contadores profesionales. Y la IES 5 lleva como título REQUISITOS DE EXPERIENCIA PRÁCTICA y el propósito de esta norma es prescribir la experiencia práctica que se deberá tener antes de calificar como contadores profesionales; el objetivo es asegurar que al momento de tener la habilitación profesional los contadores hayan conseguido una experiencia práctica apropiada. Se reproducen en el ANEXO I las guías citadas, por entender que las mismas sintetizan con precisión y claridad la propuesta académica.

Tenemos la convicción que más allá de la existencia de normas, el rol del docente es fundamental en el proceso de formación y es éste quien debe asumir el compromiso de brindar a sus alumnos una formación que les permita ser competentes en un mercado laboral cada vez más exigente.

Si resaltamos el párrafo de una comisión de trabajo del CO.DE.CE. (Consejo de Decanos en Ciencias Económicas de la República Argentina), adopta la siguiente definición para el concepto de formación práctica y a su vez, expresa claramente nuestro pensamiento: “...Hay dos instancias complementarias de la formación práctica en la carrera de contador. La primera de ellas referida a la **metodología** de enseñanza práctica orientada a que el alumno adquiera **habilidades y destrezas** para la práctica profesional. La segunda, un espacio final donde no se incorporan nuevos contenidos y si **actividades integradoras** de conocimientos adquiridos relacionados con el ejercicio profesional.” (7)

- **c.- ¿cómo los docentes damos respuesta?**

Si tomamos como *hipótesis*: “El constructo competencia lleva implícito un cambio cualitativo en la nueva organización de las titulaciones”

Si tenemos en cuenta que:

- Lo que sabe: conocimientos y técnicas
- Lo que es capaz de hacer: habilidades y capacidades
- Lo que es: cualidades y valores profesionales.

La programación de una asignatura supone las siguientes tareas concretas:

- formular los objetivos de la asignatura que indique en términos de resultados de aprendizaje las competencias a adquirir.

- Diseñar la metodología, incluyendo las estrategias y actividades adecuadas para lograr los objetivos pretendidos.
- Seleccionar los contenidos adecuados para favorecer el logro de los objetivos propuestos.
- Seleccionar los recursos de apoyo, fuentes documentales, bibliografía.
- Diseñar el plan de evaluación.
- Procedimiento de Evaluación.

Si seguimos las definiciones apuntadas al comienzo del presente trabajo, tenemos como:

Competencias Generales:

- 1) Abordar su tarea desde un compromiso ético, con el medioambiente y con su medio socio-cultural.
- 2) Capacidad de trabajar en equipo, y de comunicarse en forma oral y escrita.

Competencias Específicas:

- 1) Asesorar de manera eficaz y ética a los decisores de las empresas.
- 2) Generar proyectos interdisciplinarios para la elaboración de informes útiles para la toma de decisiones.

Como docentes, podemos observar los siguientes objetivos:

SER: Desarrollar una actitud de valoración del impacto sobre el medio ambiente de su accionar como asesor en las políticas empresarias.

ACTITUDES (ESTAR): promover el trabajo en equipos y en forma interdisciplinaria para la resolución de problemas.

HABILIDADES (HACER): preparar informes comprensibles y relevantes para los tomadores de decisiones.

Como ejemplo, consideramos la realización de la programación de cada una de las tareas en relación a una Asignatura de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata, que pasamos a describir detalladamente:

Universidad:	NACIONAL DE LA PLATA	Centro:	FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Título:	CONTADOR PÚBLICO		
Departamento:	CONTABILIDAD		
Nombre de la asignatura:	COSTOS PARA LA GESTIÓN		
Código:		Créditos ECTS:	6 horas semanales
Ciclo:	GRADO	Curso:	CUARTO AÑO
Duración:		<i>Cuatrimestre 2</i>	<i>Anual</i>
Tipo de materia		<i>Obligatoria</i>	
Profesor/es responsable/s:	NEIRA, GRACIELA		
Lengua en que se imparte la materia:	CASTELLANO		
Teoría/Práctica: M y J	<i>Horario:</i>	<i>10,00 a 13,00</i>	<i>Lugar:</i> AULA 001

FICHA TÉCNICA GUÍA DOCENTE

COMPETENCIAS	GENÉRICAS		
	<i>Abordar su tarea desde un compromiso ético, con el medioambiente y con su medio socio-cultural</i>	<i>Capacidad de trabajar en equipo y de comunicarse en forma oral y escrita.</i>	
Costos para la Gestión			

COMPETENCIAS	ESPECIFICAS	
	<p><i>Adquirir habilidades y destrezas que le permitan asesorar de manera eficaz y ética a los decisores de las organizaciones.</i></p>	<p><i>Generar proyectos interdisciplinarios para la elaboración de informes útiles para la toma de decisiones.</i></p>
ASIGNATURA : COSTOS PARA LA GESTIÓN	NIVEL 1	NIVEL 1

<p>COMPETENCIA: <i>Adquirir habilidades y destrezas que le permitan asesorar de manera eficaz y ética a los decisores de las organizaciones, valorando el impacto mediambiental y social.</i></p>	<p>HABILIDADES (<i>HACER</i>)</p> <p>CONOCIMIENTOS (<i>SABER</i>)</p> <p>ACTITUDES (<i>ESTAR</i>)</p>	<p>OBJETIVOS Aplicar los principios éticos que orientan la profesión . Conocer las códigos deontológicos y las normas de aplicación a las empresas en el contexto nacional e internacional. Tener un amplio dominio disciplinar Desarrollar una actitud de valoración del impacto sobre el medio ambiente de su accionar como asesor en las políticas empresariales.</p>
<p>COMPETENCIA <i>Generar proyectos grupales e interdisciplinarios para la elaboración de informes útiles para la toma de decisiones.</i></p>	<p>HABILIDADES (<i>HACER</i>)</p> <p>CONOCIMIENTOS (<i>SABER</i>)</p> <p>ACTITUDES (<i>ESTAR</i>)</p>	<p>Preparar informes comprensibles y relevantes para el grupo de trabajo y los tomadores de decisiones. Conocer los distintos sistemas de costos e identificar el apropiado para cada caso. Dominar los elementos necesarios para una correcta comunicación. Promover el trabajo en equipo y en forma interdisciplinaria para la resolución de problemas.</p>

Asignatura: Costos para la gestión. **objetivos**

UNIDAD DIDÁCTICA I: Modelos y sistemas de costeo

- 1.1.- Métodos y sistemas de costos. Absorción, costeo variable.
- 1.2.- Costos por Orden de producción: características del sistema.
- 1.3.- Costos por procesos: características del sistema. Tipos de producción: secuencial, paralela y mezcla.

UNIDAD DIDÁCTICA II: Aspectos organizativos y legales

- 2.1.- Marco legislativo para el tratamiento de los residuos contaminantes. Incidencia en los costos de producción.
- 2.2.- Marco legislativo para la gestión de los Recursos humanos. Impacto en los costos.
- 2.3.- Marco normativo profesional.

<p>COMPETENCIA:</p> <p><i>Adquirir habilidades y destrezas que le permitan asesorar de manera eficaz y ética a los decisores de las organizaciones, valorando el impacto mediambiental y social.</i></p>	<p>OBJETIVOS</p> <p>Aplicar los principios éticos que orientan la profesión.</p> <p>Conocer los códigos deontológicos y las normas de aplicación a las empresas en el contexto nacional e internacional. Tener un amplio dominio disciplinar</p> <p>Desarrollar una actitud de valoración del impacto sobre el medio ambiente de su accionar como asesor en las políticas empresariales.</p>	<p>CONTENIDOS</p> <p>Unidad Didáctica II: 2.3</p> <p>Unidad Didáctica II: 2.1/2.2</p> <p>Unidad Didáctica I: 1.1/1.2/1.3</p> <p>Unidad Didáctica II: 2.1</p>
<p>COMPETENCIA</p> <p><i>Generar proyectos grupales e interdisciplinarios para la elaboración de informes útiles para la toma de decisiones.</i></p>	<p>OBJETIVOS</p> <p>Preparar informes comprensibles y relevantes para el grupo de trabajo y los tomadores de decisiones.</p> <p>Conocer los distintos sistemas de costos e identificar el apropiado para cada caso. Dominar los elementos necesarios para una correcta comunicación.</p> <p>Promover el trabajo en equipo y en forma interdisciplinaria para la resolución de problemas.</p>	<p>Unidad Didáctica I: 1.2/1.2/1.3</p>

Asignatura: costos para la gestión. **Contenidos**

TRABAJOS MONOGRÁFICOS TEÓRICO-PRÁCTICOS.

- A.- PROYECTO: Trabajo grupal sobre casos reales a propuesta de los alumnos.
- B.- TRABAJOS PRÁCTICOS: Trabajo individual sobre los contenidos de las unidades didácticas

ACTIVIDADES PRÁCTICAS

- A.- EXPOSICIONES: Trabajo en grupos sobre casos reales y exposición de conclusiones al resto de la clase.

ACTIVIDADES DESARROLLO TEÓRICO CONTENIDOS

- A.- CLASE PRESENCIAL.
- B.- CAMPUS VIRTUAL/Web

COMPETENCIAS	OBJETIVOS	TÉCNICA DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES/TEMPORALIZACION
<i>Adquirir habilidades y destrezas que le permitan asesorar de manera eficaz y ética a los decisores de las organizaciones, valorando el impacto mediambiental y social.</i>	Aplicar los principios éticos que orientan la profesión . Conocer los códigos deontológicos y las normas de aplicación a las empresas en el contexto nacional e internacional. Tener un amplio dominio disciplinar	CLASE PRESENCIAL/CAMPUS VIRTUAL	
	Desarrollar una actitud de valoración del impacto sobre el medio ambiente de su accionar como asesor en las políticas empresariales	ESPOSICIONES	Trabajo realizado en grupos formados por un máximo de cinco miembros. Temporalización: a lo largo del curso
<i>Generar proyectos grupales e interdisciplinares para la elaboración de informes útiles para la toma de decisiones.</i>	Preparar informes comprensibles y relevantes para el grupo de trabajo y los tomadores de decisiones. Promover el trabajo en equipo y en forma interdisciplinaria para la resolución de problemas.	PROYECTO	Trabajo realizado en grupos formados por un máximo de cinco miembros. Temporalización: a lo largo del curso

COMPETENCIAS	OBJETIVOS	TÉCNICA DE EVALUCIÓN	OBSERVACIONES/TEMORALIZACIÓN
	Conocer los distintos sistemas de costos e identificar el apropiado para cada caso.	TRABAJOS PRÁCTICOS/PRUEBA ESCRITA ABIERTA	Individualmente Temporalización :al finalizar cada unidad didáctica
"	Dominar los elementos necesarios para una correcta comunicación.	PRESENTACIÓN ORAL	Trabajo grupal. Temporalización la última clase del mes presenciales.

4 – CONCLUSION

El sistema desarrollado es un intento por acercarnos al modelo propuesto en el “Proceso Bolonia”. Este modelo es factible de desarrollar en la dimensión teórica, pero no somos ajenos a las limitaciones que contiene para su aplicación en la realidad Latinoamericana.

Nuestra región se encuentra atravesada por una realidad social, económica y política diferente a la de la Comunidad Económica Europea. La segmentación, la falta de equidad y de inclusión social impactan sobre las acciones a tomar en la educación.

Consideramos que podemos llegar a tomar distintas herramientas pedagógicas en la contabilidad, como la del ejemplo que acabamos de señalar, para llegar a adaptar el modelo europeo, pero son realidades y contextos diferentes, y como docentes es un desafío que debemos asumir en cada cátedra y en cada Universidad.

ANEXO I

• LAS IES

IES 3. HABILIDADES PROFESIONALES

“Las habilidades son parte de un grupo de capacidades requeridas por los contadores profesionales para demostrar competencias. Esas capacidades incluyen conocimientos, habilidades, valores profesionales, éticos y actitudes.” (IES 3)

El propósito de la norma es garantizar que los contadores profesionales estén equipados con una mezcla apropiada de habilidades que le permitan funcionar a través de sus carreras como profesionales competentes en un creciente, complejo y demandante medio.

Las destrezas y habilidades que deben desarrollar los contadores profesionales son clasificadas en los siguientes grupos:

- Habilidades intelectuales
- Habilidades técnicas
- Habilidades personales
- Habilidades interpersonales y de comunicación
- Habilidades de gestión de organizaciones y negocios.

La norma prescribe el conjunto de habilidades fuera del conocimiento contable y comercial que tendrán que tener los candidatos a ser contadores profesionales. Estas habilidades pueden ser desarrolladas durante el programa de educación y son parte del juego de capacidades que necesitarán los contadores profesionales para demostrar su competencia.

HABILIDADES INTELECTUALES

Las habilidades intelectuales le permiten el contador resolver problemas, hacer análisis en situaciones complejas y tomar decisiones correctas.

Se dividen en seis niveles: el conocimiento, la comprensión, la aplicación, el análisis, la síntesis y la evaluación. E incluyen las siguientes:

- La habilidad para localizar, obtener, organizar, comprender información.
- La capacidad de inquirir, investigar, aplicando la lógica, el razonamiento y desarrollando el análisis crítico.
- La capacidad de resolver situaciones nuevas y cambiantes.

HABILIDADES TÉCNICAS

Consiste en habilidades generales. Incluye la capacidad de:

- Realizar aplicaciones matemáticas y estadísticas.
- Modelizar sistemas de decisiones y análisis de riesgos.
- Elaborar informes.
- Evaluar situaciones.
- Conocer las leyes y normas.

HABILIDADES PERSONALES

Se refiere a las actitudes y conductas de los contadores. El desarrollo de estas habilidades ayuda al aprendizaje individual y al progreso personal. Incluye:

- Iniciativa, autoaprendizaje.

- Capacidad de seleccionar y asignar prioridades con recursos escasos y organizar trabajos en tiempos limitados.
- Capacidad de anticiparse y adaptarse al cambio.
- Consideración y valorización de las implicancias éticas y las responsabilidades profesionales de las decisiones.
- Escepticismo profesional.

HABILIDADES INTERPERSONALES Y DE COMUNICACIÓN.

Son las habilidades que le permiten al contador trabajar con otros para el bien de la organización, recibiendo y transmitiendo información, emitiendo juicios y tomando decisiones eficaces. Los componentes de las habilidades interpersonales y de comunicación incluyen :

- Capacidad de integración y de trabajar en equipos.
- Capacidad de interactuar con culturas diversas.
- Condiciones de negociar, generar acuerdos y proponer soluciones.
- Posibilidad de transmitir formal o informalmente, de manera oral o escrita, sus puntos de vista y el producto de su labor.
- Capacidad de comprender, leer y escuchar, en otras lenguas.

HABILIDADES EN LA ORGANIZACIÓN Y LOS NEGOCIOS.

A los contadores profesionales se les está requiriendo una participación más activa en el día a día de la organización.

Estas habilidades le permiten al contador trabajar con otros, particularmente en grupos, influir en ellos, organizar y delegar tareas, motivar y desarrollar gente y evitar y resolver conflictos. Incluye:

- Capacidad de liderazgo.
- Capacidad de conducir, delegar, motivar, enseñar.
- Capacidad de planear, administrar recursos humanos y tomar decisiones.
- Posibilidad de discernir y juzgar de manera profesional.

Una aproximación de respuesta a los interrogantes planteados al inicio de este punto lo desarrollaremos a continuación.

IES 5. REQUISITOS DE EXPERIENCIA PRÁCTICA

“Esta norma prescribe la experiencia práctica que se deberá tener antes de calificar como contadores profesionales.

El objetivo es asegurar que al momento de tener la habilitación profesional los contadores hayan conseguido una experiencia práctica apropiada.

El período de experiencia práctica realizado por los contadores debe ser parte del programa anterior a la calificación como contador profesional. Este período debe ser importante en cuanto a su extensión y debe permitirle a los futuros contadores demostrar que tiene el conocimiento profesional, las habilidades profesionales y los valores profesionales para realizar su trabajo con la competencia profesional que lo exige. El período de experiencia práctica debe ser como mínimo de tres años.”

5- CITAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) Seltzer, Juan Carlos, "Formando competencias". Ed. Economizarte. Buenos Aires, 2000
- (2) Arquero, J.L. y Donoso, J.A. "Capacidades No Técnicas en el Perfil Profesional" En Contabilidad: las opiniones de los miembros de AECA. Anales del Congreso de la Asociación Española de Contabilidad y Administración. 1999.
- (3) Ruiz y Ruiz, José María "Las estrategias en las adaptaciones curriculares", Editorial Universitas, SA Madrid, 2001.
- (4) Fuentesanta Hernández Pina, Pilar Martínez Clares, Pedro S. L. Da Fonseca Rosario, Marta Rubio Espín: Aprendizaje, competencias y rendimiento en educación superior. Ed. La Muralla pag. 49.-
- (5) FACPCE, Boletín N° 56 Año 16 Abril 2005.-
- (6) Seltzer, Juan Carlos, "Las capacidades no técnicas en el perfil profesional del contador de la República Argentina. Sondeo de opinión", Anales del 15° Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas, Octubre 2004.
- (7) CODECE, (Consejo de Decanos en Ciencias Económicas de la República Argentina Documento publicado en la página www.codece.org.ar.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

ASOCIACIÓN INTERAMERICANA DE CONTABILIDAD: ANALES con "Trabajos de las Conferencias Interamericanas 1998–2005".

ARQUERO J. L. Y DONOSO, J. A.: "Capacidades No Técnicas en el Perfil Profesional" En Contabilidad: las opiniones de los miembros de AECA. Anales del Congreso de la Asociación Española de Contabilidad y Administración. 1999.

BUNK, G.P. "La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA", Revista CEDEFOP N° 1, 1994.

CARSON DANIEL J. y VEIRAS ALBERTO "La formación del Contador Público. Normas Internacionales de Educación". Revista Enfoques Contabilidad y administración , diciembre 2005, S.A. Editora e Impresora, Buenos Aires.

CULLEN, CARLOS "Críticas de las razones de educar". Paidós, Buenos Aires, 1997.

ESTRELLA, ENRIQUE "Deontología pedagógica", www.monografias.com, marzo 2006

FUENTESANTA HERNÁNDEZ PINA, PILAR MARTÍNEZ CLARES, PEDRO S. L. DA FONSECA ROSARIO, MARTA RUBIO ESPÍN. "Aprendizaje, competencias y rendimiento en educación superior", Ed. La Muralla SA, Madrid, 2005.

IDEAS PROPIAS, "Información y orientación laboral. Parte del mercado laboral", Madrid 2006.

INTERNATIONAL ASSOCIATION FOR ACCOUNTING EDUCATION AND RESEARCH (IAAER) Global Code of Ethics for Accounting Educators web.org/NEW/EthicsBrochure.doc 10 de enero de 2003.

IES 1: Entry Requirements To A Program Of Professional Accounting Education

IES 2: Content Of Professional Accounting Education Programs.

IES 3: Professional Skills

IES 4: Professional Values Ethics And Attitudes
IES 5: Practical Experience Requirements.
IES 6: Assessment Of Professional Capabilities And Competence.
IES 7: Continuing Profesional Development

LOPEZ CABARCOS, MA. DE LOS ANGELES, GRANDIA DOPICO, ANTONIO,
WWW.NETBIBLO.COM

MEC: Directrices para la elaboración de títulos universitarios de grado y master, 21 de Diciembre 2006.

R.B. TECHNOLOGY: "Metacompetencias, gestión de empresas en tiempos de descuento", Madrid, 2006.-

REVISTA DEL INSITUTO ARGENTINO DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE COSTOS. COSTOS Y GESTIÓN. Año 14 N° 54/2004.

REVISTA DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS CONTABLES, UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA, Año 1 N° 1/2002.

RODRÍGUEZ MORENO, MA. LUISA, " Evaluación, Balance y Formación de competencias laborales transversales, Madrid 2006.

ROPE, FRANCOISE, " El modelo de las competencias en la escuela y en la empresa", Serie Encuentros y seminarios, Mesa Educación y Trabajo. Francia 2003.

ROPE, F. , TANGUY, L. "Savoirs et competences. De l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise. Paris, L'Harmattan, 1994.

RUIZ Y RUIZ, José María "Las estrategias en las adaptaciones curriculares", Editorial Universitas, SA Madrid, 2001.-

SELTZER, Juan C.; SCAVONE, Graciela M.; SUAREZ KIMURA, Elsa B. "Análisis de las variables que influyen en el desarrollo de competencias profesionales continuas", XXVI Conferencia Interamericana de Contabilidad, Octubre 2005, Brasil
SELTZER, Juan C. "Formando competencias". Ed. Economizarte. Buenos Aires, 2000

STROOBANTS, M. "Savoir-faire et competences au travail, une sociologie de la fabrication des aptitudes. Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxeles, 1993.-

Páginas WEB consultadas:

[www.6x4uealc.org/proyecto .php](http://www.6x4uealc.org/proyecto.php)

www.rieoei.org/rie35a08.htm

www.bologna-berlin2003.de