

LA FORMACIÓN DOCENTE Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN LOS CONTADORES

Recibido: 13/04/2018 Aceptado: 15/05/2018

Blanco Ortiz, Elsy. Loreana
elsylore@gmail.com
Universidad de los Andes - Venezuela

RESUMEN

El presente artículo persigue describir el proceso de formación docente entendiendo que la docencia es una profesión que requiere para su ejercicio la comprensión del hecho educativo y de los actores que interactúan en el mismo, es por ello quienes se dedican a esta profesión deben prepararse para ejercer su labor. El proceso de formación de docentes tiene dos características que son la formación en el área específica y la formación pedagógica. Así mismo se aborda el desarrollo profesional entendiéndose que con este proceso lo que se pretende es superar esa separación que existe entre la formación inicial y la formación continua, en este sentido, el desarrollo profesional es necesario para que los docentes puedan adquirir nuevas herramientas, se capaciten y actualicen en el área de la docencia, mejoren su desempeño y así de esta forma coadyuvar en la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje desarrolla. También se plantean el desarrollo de competencias, entendiéndose que estas dotan a las personas de un conjunto de saberes llamados habilidades, destrezas, valores, disposiciones y conductas vinculadas a la ejecución o el desempeño de determinadas acciones en diferentes escenarios.

Palabras Clave: Formación docente, Formación inicial, Desarrollo profesional, Competencias

ABSTRACT

This article aims to describe the process of teacher training, understanding that the teaching is a profession that requires understanding the educational fact and the actors that interact in the same for their exercise, is why people who are engaged in this profession should be prepared to exercise its work. The teacher training process has two features that are training in the specific area and pedagogical training. Likewise the development deals with professional understanding that this process which aims to is to overcome the separation between initial training and continuous training, in this sense, professional development is required for teachers to acquire new tools, to be trained and updated in the area of teaching, improve performance and thus in this way contribute to the improvement of the processes of teaching and learning develops. Also raised the development of competences, being understood that these give people a set of knowledge called skills, values and behaviours related to the execution or the performance of certain actions in different scenarios, provisions.

Key words: Teacher education, initial training, professional development, skills

1 INTRODUCCIÓN

Se dice que un buen docente no nace, sino que se hace, en este sentido debe señalarse que la formación continua es un proceso en el que los docentes en servicio buscan satisfacer las necesidades de crecimiento personal y pedagógico para adecuarse a los procesos de cambio e innovaciones educativas, por lo que se puede afirmar que el desarrollo profesional constituye el norte del crecimiento del docente.

En Venezuela esto no es nuevo ya que históricamente han existido instituciones para tal como el Centro de Formación Docente El Mácaro en el Estado Aragua el cual fue fundado en 1938 en los cuales los maestros y supervisores rurales eran incorporados a procesos de capacitación y entrenamiento en alguna área que podía ser educativa y/o vinculada al área agrícola y el Centro Interamericano de Educación finalidad, Rural (CIER) en Rubio Estado Táchira el cual fue creado en 1958 con el propósito de ejecutar un proceso de formación docente de docentes rurales en el ámbito internacional hoy adscritos a la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (Peñalver, 2015, online) Posteriormente durante la gestión de Antonio Luis Cárdenas como ministro de educación, nacen los Centros Regionales de Apoyo al Maestro (CRAM) como centros para la preparación de maestros mediante cursos y talleres para apoyar a los distintos procesos para la mejora de la calidad educativa. Tales centros se crearon no solo para actualizar a los docentes sino también para confrontar su praxis pedagógica con las experiencias de otros colegas y con las distintas teorías y técnicas. (Cárdenas, 2015, online).

Actualmente el desarrollo profesional de los docentes está organizado mediante la realización de cursos y talleres que ofertan las instituciones y centros educativos como las escuelas, liceos y universidades, a través de cursos formales ya sean conducentes a título o no. Por otro lado las comunidades de aprendizaje, colectivos docentes o círculos de estudio juegan un rol importante en la dinámica docente, ya que mediante los aportes de los participantes, el compartir saberes y de

experiencias, favorecen la construcción colectiva, el dialogo, la reflexión y la retroalimentación sobre la práctica docente.

Por otra parte, dentro de la misma organización educativa no se pueden obviar los círculos de estudio que emergen por iniciativa de educadores para intercambiar informaciones sobre una temática de interés de grupo de profesores, compartir experiencias o abordar una propuesta de cambio. Por lo que la capacitación, el entrenamiento y/o desarrollo profesional constituye uno de los mecanismos para hacer más competentes a los docentes.

2 FORMACIÓN DOCENTE

La docencia es una profesión que requiere para su ejercicio la comprensión del hecho educativo y de los actores que interactúan en el mismo, es por ello quienes se dedican a esta profesión deben prepararse para ejercer su labor. Para Ferry (1991) el proceso de formación de docentes tiene dos características que son la formación en el área específica y la formación pedagógica. La primera consiste en la capacitación en una especialidad o área del conocimiento, dotándolo de los fundamentos teóricos y prácticos de la disciplina específica. La segunda se centra en la enseñanza como acción intencional para potenciar las competencias del futuro docente, a esto también se le denomina formación docente y es un proceso permanente, que se da durante todo desarrollo de la vida profesional; comprende dos etapas la primera es llamada formación docente inicial y la segunda formación docente continua.

La formación docente inicial es un proceso que comienza con los estudios de pregrado en las universidades (escuelas de educación o centros de formación docente) e institutos tecnológicos, esta tiene por finalidad preparar a los profesionales (novatos) de la docencia para que sean capaces de enseñar, generar y transmitir conocimientos, en el proceso de formación de los alumnos.

Al respecto Imbernón (1998) señala que “a pesar de los avances en las investigaciones y en los presupuestos teóricos de las nuevas orientaciones conceptuales, la normativa sobre

sus planes de estudio aún tiene un punto de vista excesivamente académico y técnico” (p.50). De la misma manera Castillo & Cabrerizo (2006) consideran que cuando la “formación inicial se puede ver complementada con cursos posteriores igualmente formales y académicos para capacitar a una personal para el ejercicio de la labor docente” (p.194). Es lo que se llama formación docente continua.

La formación docente continúa es entendida como desarrollo profesional; es una estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

3 DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

El término “Desarrollo profesional del docente” tiene una cantidad de sinónimos, los cuales son agrupados por De Vicente (2002) de la siguiente manera: reciclaje de profesores, perfeccionamiento en servicio, formación del profesor en servicio, perfeccionamiento del profesorado, formación permanente del profesorado y formación en servicio. Con el “desarrollo profesional” lo que se pretende es superar esa separación que existe entre la formación inicial y la formación continua. Es una postura que busca responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes.

El desarrollo profesional de los docentes abarca determinadas dimensiones para Howey (1985) las mismas son:

“el desarrollo pedagógico o mejora de las actividades docentes relacionadas con áreas específicas del currículo, destrezas o la dirección de la clase, conocimiento y comprensión de sí mismo, para que el profesor consiga una imagen de sí mismo equilibrada y autoactualizada; el desarrollo cognitivo, referido a la adquisición de conocimientos y a la mejora de las estrategias para procesar la

información; el desarrollo teórico, basado en la reflexión sobre su práctica; el desarrollo profesional, a través de la investigación, y el desarrollo de la carrera, adoptando nuevos papeles en la docencia” (como es citado en De Vicente, 2002, p.17).

En este sentido, el desarrollo profesional es necesario para que los docentes puedan adquirir nuevas herramientas, se capaciten y actualicen en el área de la docencia, mejoren su desempeño y así de esta forma coadyuvar en la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje, a la formación de competencias individuales y grupales, innovando con procesos formativos que sean capaces de potenciar las capacidades de aprendizaje de los alumnos; así como promover la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, en el compromiso educativo que no es sólo con el alumno, es también un compromiso de naturaleza social más allá de los objetivos concretos del programa que desarrolla.

Para (Marchesi & Martín, 1998)

La tarea de enseñar supone un aprendizaje permanente. Los cambios en las condiciones sociales, en las actitudes de los alumnos, en la extensión de la enseñanza, en el desarrollo científico y técnico plantean, a su vez, modificaciones continuas en la manera de organizar el proceso de enseñanza y aprendizaje en la escuela. La formación permanente de los profesores es la respuesta necesaria a estos cambios. Sólo en esta dinámica de aprendizaje el profesor acrecentará la competencia profesional que le permitirá enfrentarse con éxito a las distintas situaciones de aprendizaje. La formación asegura la competencia que conduce, a su vez, a la seguridad y a la satisfacción profesional (p. 154).

Vinculado a los postulados anteriores, se observa que en el proceso de interacción pedagógica que se desarrolla en la praxis educativa en las asignaturas del área de contabilidad de las carreras de administración y contaduría pública de la Universidad de Los

Andes (ULA) Núcleo Dr. Pedro Rincón Gutiérrez, los profesores del área de contabilidad de las carreras de administración y contaduría de la ULA Núcleo Dr. Pedro Rincón Gutiérrez, en su formación inicial no se prepararon para ejercer la docencia, por lo que carecen de las herramientas pedagógicas que les permitan enseñar de una manera más efectiva y significativa los contenidos programáticos, por lo tanto, actúan de manera tradicional, repitiendo los esquemas por los cuales ellos aprendieron que se reducen a mecanizar la enseñanza a partir de la memorización de los contenidos, dan sus clases mediante ejemplos imaginarios, descontextualizados de la realidad que circunda al alumno, con esquemas de trabajo rígidos o poco flexibles donde prevalece la mecánica del trabajo (la técnica) para hacer los procesos propios de la disciplina como un patrón a seguir, manejando de forma manual grandes volúmenes de información, olvidando que el alumno debe aprender de manera significativa, así mismo se observa con preocupación que las tecnologías de la información (paquetes contables) son escasamente utilizados, la evaluación de la asignatura se realiza mediante la aplicación de exámenes escritos, complejos y largos en los cuales se plantean situaciones para que los alumnos apliquen la técnica aprendida sin comprenderla en muchos casos, esto genera cansancio y estrés en los alumnos.

4 LAS COMPETENCIAS

Las competencias son un término complejo que tiene diferentes acepciones dependiendo del campo en el cual esté inserto, se refiere a las habilidades, destrezas y capacidades que los sujetos necesitan para realizar algún tipo de actividad. Por ello, cada disciplina requiere de competencias variadas. De acuerdo con Elliott (1991) “Una competencia es la descripción de algo que debe ser capaz de hacer una persona que trabaje en un área laboral concreta. Se trata de la descripción de una acción, conducta o resultado que la persona en cuestión debe poder realizar” (p.145)

Hay que diferenciar entre las competencias laborales de las educativas. Al respecto Blanco

(2009) señala que las primeras, se refieren a las capacidades que sólo se pueden desplegar en una situación de trabajo. Por otro lado desde el mundo de la educación el concepto responde a la misma idea, sólo que su demostración se comprueba a través de la evaluación de los aprendizajes en la cual se valora el grado en que el mismo ha sido alcanzado.

Una competencia es lo que hace que la persona pueda llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, un trabajo, una actividad o tarea, lo que significa estar dotado de un conjunto de saberes llamados habilidades, destrezas, valores, disposiciones y conductas vinculadas a la ejecución o el desempeño de determinadas acciones en diferentes escenarios.

Existen varias formas de clasificar las competencias. Estas pueden ser catalogadas como competencias genéricas y específicas.

Las competencias genéricas: “se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, etc.” (Blanco, 2009, p.21). Estas competencias son comunes a varias ocupaciones o profesiones. Para Tobón (2010) estas competencias también se denominan competencias transversales para la vida ya que permiten la realización personal, vivir en sociedad, gestionar proyectos, buscar el equilibrio ecológico y actuar en cualquier ocupación puesto de trabajo y/o profesión.

Las competencias específicas: “Se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son fácilmente transferibles a otros contextos laborales (la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura)” (Blanco, 2009, p.21). Estas competencias son propias de un campo o profesión. Tienen un grado de especialización, así como procesos educativos específicos, generalmente llevados a cabo en programas técnicos, de formación para el trabajo y en educación superior.

En el campo educativo la UNESCO ha establecido que la formación de los seres humanos en el mundo de hoy debe comprender cuatro (4) tipos de aprendizajes como son: el aprender a conocer, el aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser. El conocer contempla información de carácter cognoscitivo, que le permite al estudiante adquirir “conocimientos necesarios para comprender el mundo que le rodea, adquirir información y capacitarse para explicar los fenómenos que acontecen en su entorno” (Pestana & Véliz, 2010, p.99).

El aprender a hacer se refiere a los aprendizajes prácticos, es decir, a la adquisición de herramientas que le den las habilidades y destrezas para el desempeño de oficios o profesiones o poner en práctica los conocimientos adquiridos en el aprender a conocer.

El aprender a convivir, se refiere a la parte social y afectiva, que le permitan desenvolverse bajo un clima de comprensión, de ayuda, de tolerancia, respetando la diversidad de valores, género, raza, y creencias. Y por último el aprender a ser, “tiene como fin colocar al ser humano en condiciones óptimas para hacer uso apropiado de su libertad” (Pestana & Véliz, 2010, p.100).

Estas competencias deben darse de una manera integral en el proceso educativo y fomentar nuestro quehacer docente. De acuerdo con (Fallows & Steven, 2000) existe a nivel universitario la necesidad de desarrollar un conjunto de cinco competencias básicas: “1) Habilidades de comunicación en general. 2) Gestión de la información (búsqueda, selección, análisis y evaluación de la información procedentes de diversas fuentes). 3) Habilidades para la utilización de nuevas tecnologías. 4) Trabajo en equipo, ética, reconocimiento de la diversidad. 5) Competencias personales como (gestión de tiempo, responsabilizas y planificación” (p.28).

Al realizar una revisión de los programas vigentes del área de contabilidad de las carreras de Administración y Contaduría pública de la ULA Táchira, se observa que

están redactados en términos de objetivos específicos y las acciones de aprendizaje tienen que ver con: el manejo de los conceptos, principios y procedimientos básicos, conocer las diferentes tipos de cuentas, desarrollar actitudes y destrezas, conocer las estructuras de los estados financieros, desarrollar los diferentes tipos de ajustes, dominio de los elementos que le permitan desempeñarse en las funciones correspondientes a los cargos de nivel operativo y de nivel gerencial. Para González (2010) la enseñanza de la contaduría pública en nuestras universidades hace demasiado énfasis en el quehacer contable: es decir en el aspecto simbólico/convencional de los caracteres y procedimientos formales empleados en la teneduría de libros. Es decir un enfoque muy tecnicista.

Por lo que considera importante revisar la orientación tradicional en la enseñanza de la contabilidad caracterizada por la transmisión de contenidos, para dar más importancia a la actividad pedagógica centrada en la construcción de conocimientos y la resolución de problemas. Esta situación se observa entre las conclusiones a las que se llegó en CNU (2015) la octava reunión nacional de currículo y segundo congreso de calidad e innovación de la educación superior en Venezuela, en la que se sugiere la transformación curricular de los estudios, de manera que los mismos se diseñen considerando la flexibilidad, el carácter integral, centrados en el aprendizaje y el desarrollo de competencias.

Blanco (2009) Acota que las competencias profesionales deben expresar los conocimientos, habilidades y destrezas que han de adquirirse en el proceso de formación inicial y darle las herramientas para acceder a los cambios futuros, por lo tanto hay que considerar aparte de las pautas que la dinámica del mundo globalizado establecen y de las tecnologías de la información; emprender la adecuación de los currículos a estas perspectivas de cambio.

En este sentido es importante actualizar los currículos de las materias de contabilidad de las carreras de administración y contaduría pública de la ULA Táchira ya que se observa que las

competencias que se pretenden desarrollar no están adecuadas a los avances tecnológicos, el programa académico vigente de la Carreras de administración no incluye ninguna materia que se refiera al uso y aplicación de las TIC, y en el programa académico de contaduría contempla 1 (una) materia llamada “Contabilidad computarizada” que se refiere a manejo de un único paquete contable; esto no es suficiente para hacer competente al egresado en la sociedad tecnológica en la que estamos viviendo, ya que en la actualidad tanto en el sector público como en el privado, muchas de las operaciones se realizan a través de los medios informáticos, declaraciones de impuestos, transferencias bancarias, procesos contables, visados de balances, etc.

Por otro lado, la globalización ha hecho necesaria la incorporación de estándares que se utilizan a nivel mundial para unificar los procesos en determinadas áreas, como el caso de la contabilidad con las normas internacionales de información financiera (NIIF) establecidas a partir del 2009. Estas normas permiten unificar el tratamiento de la información contable a nivel internacional, cabe señalar que en los programas de contabilidad de las carreras antes mencionadas, están desactualizados en relación a este tema.

Ahora bien las competencias docentes se refieren al quehacer del docente en este sentido para Blat y Marín (1980) el profesor es la persona que “se dedica profesionalmente a educar a otros, quien ayuda a los demás en su promoción humana, quien contribuye a que el alumno despliegue al máximo sus posibilidades, participe activa y responsablemente en la vida social y se integre en el desarrollo de la cultura” (como es citado en Tejada, 1998, p.138).

Entre las competencias docentes de mayor importancia para Braslavsky, (como es citado en Ramírez, Molina, Ramírez, & Orozco, 2005) son: las pedagógico-didácticas, la institucional, la productiva, la interactiva y la especificadora.

Las competencias Pedagógico-didácticas contemplan el saber y el hacer. Entre ellas están: a) Los criterios de selección de

estrategias de aprendizaje; b) La creación de estrategias cuando las disponibles no son suficientes o no pertinentes; c) Cómo facilitar los procesos de aprendizaje cada vez más autónomos en los alumnos, pero con una concepción de facilitador que no pierda de vista el papel de conductor del maestro; d) Precisar que implica conducir el aprendizaje, es decir, conocer, saber seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar, recrear o crear estrategias de intervención didáctica efectiva; e) Saber utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para orientar a los alumnos hacia nuevas formas de acceder al conocimiento.

La competencia institucional requiere para poder elaborar los proyectos educativos que los docentes desarrollen competencias como negociación, toma de decisiones, motivación, y que sean críticos y reflexivos.

La competencia productiva busca la vinculación de la comunidad educativa con la sociedad, a través de actividades de extensión.

La competencia Interactiva se relaciona con la participación en grupos formales como los departamentos, cátedras, representación profesoral y los informales surgen en el interior de la organización institucional, son los líderes que pueden contribuir a la convergencia de tarea y superación de conflictos.

La competencia Especificadora se refiere a la integración de las competencias anteriores. Esta competencia permite reconocer que los métodos no son los mismos para todos los niveles educativos, cada uno tiene sus propias especificaciones.

Sobre la base de las ideas expuestas anteriormente Acosta (2014) señala que la docencia es una profesión que trabaja desde la complejidad; el docente competente es aquel que continuamente analiza, reflexiona, valora decide, diseña, articula, aplica y evalúa estrategias de actuación, su desempeño está vinculado al contexto institucional, social, cultural, político y económico, así como del compromiso que existe entre el docente y la institución y la institución con el docente. Por consiguiente, los formadores de contadores,

deben reflexionar acerca de sus competencias a fin de mediar los aprendizajes de los futuros contadores para formar profesionales que respondan a las exigencias de la sociedad, a los procesos de globalización que han conllevado a la unificación de las normas de la contabilidad (NIFF completas y NIFF para Pymes) y al uso de tecnologías en los procesos contables. Así como también un profesional que analice las distintas situaciones que se le presenten y que sea capaz de resolver los imprevistos que se le presenten con iniciativa, emprendedor, con liderazgo, que trabaje en equipo, entre otras.

REFERENCIAS

- Acosta, S. (2014). *La investigación en el aula. Aprender a conocer*. México: Trillas.
- Blanco, A. (2009). *Desarrollo y evaluación de competencias en educación superior*. Madrid: Narcea, s.a. de Ediciones.
- Cárdenas, A. L. (s.f.). servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a5n10/5-10-1.pdf. Recuperado el 21 de 05 de 2015, de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a5n10/5-10-1.pdf>
- Castillo, S., & Cabrerizo, J. (2006). *Formación del profesorado en educación superior*. Madrid: Mc Graw Hill.
- CNU, C. N. (02 de Julio de 2015). VIII REUNIÓN NACIONAL DE CURRÍCULO Y II CONGRESO INTERNACIONAL DE CALIDAD E INNOVACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. Obtenido de <http://www.unet.edu.ve/~cadec/Formatos%20y%20Normas/CNC/Orientaciones%20transformacion%20curricular%20universitaria%20Siglo%20XXI.pdf>
- De Vicente, P. (2002). *Desarrollo profesional del docente*. Bilbao: ICE Universidad de Deusto.
- Elliott, J. (1991). *El cambio educativo desde la investigación-acción*. Madrid, España: Morata, S.L.
- Fallows, S., & Steven, C. (2000). *Integrating key skills in higher education. Employability, transferable skills and learning for life*. Londres: Kogan Page.
- Ferry, G. (1991). *El trayecto de la formación*. México : Paidós.
- González, J. (2010). *Desprofesionalización de la enseñanza y desarrollo del saber contable*. *Activos N 14*, 19-27.
- Imbernón, F. (1998). *La formación y el desarrollo del profesorado*. Barcelona, España: Graó.
- Marchesi, Á., & Martín, E. (1998). *Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio*. Madrid: Alianza Editorial.
- Peñalver, L. (10 de Septiembre de 2008). *Historia de la formación docente*. Recuperado el 21 de 05 de 2015, de <http://hisfordo.blogspot.com/2008/09/breve-historia-de-la-formacin-docente.html>
- Pestana, F., & Véliz, G. (2010). *Valoración del educador en la evaluación de los aprendizajes*. Caracas, Venezuela: FEDUPEL.
- Ramírez, M., Molina, M., Ramírez, A., & Orozco, M. (2005). *Sugerencias didácticas para el desarrollo de competencias en secundaria*. México D.F: Trillas.
- Santiago, J. A. (2003). *Emergentes cambios paradigmáticos en la enseñanza de la geografía y su efecto en el trabajo escolar cotidiano*. *Geoenseñanza*, 8 (1), 5-15.
- Tejada, José. (1998). *Los agentes de la innovación en los Centros Educativos*. Málaga: Aljibe, S.L.
- Tobón, S. (2010). *Formación integral y competencias*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.