

LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL CONTADOR PÚBLICO EN EL ÁREA ECONÓMICA. AVANCES EN EL MARCO TEÓRICO*

Mauricio García Garzón* *
Corporación Universitaria Republicana

RESUMEN

A partir de la década de los noventa Colombia implementó un modelo económico en el que las políticas de protección a los empresarios locales dieron paso a un mercado de libre competencia. Este aspecto permitió que el país se involucrara en los retos que depara un mundo tecnificado y globalizado, donde el recurso humano y la academia juegan un papel importante. Es así como los cambios presentados en la educación superior están buscando que las instituciones universitarias se vean comprometidas en procesos de mejoramiento continuo, en los cuales la adopción del sistema de créditos y el desarrollo de competencias laborales persiguen mejorar la competitividad de sus egresados y a la vez facilitarles la inserción en la sociedad y el mundo laboral.

En lo concerniente a la ciencia económica, ésta debe alimentar los currículos de las facultades de contaduría y proveer de las herramientas necesarias al futuro contador, de tal manera que le permita involucrarse en la toma de decisiones buscando convertirse en

pilar fundamental del proceso de desarrollo del país.

En este contexto, se hace necesario determinar las diferentes competencias laborales de los estudiantes de contaduría pública en el área económica, de tal manera que nos permitan identificar los posibles requerimientos de tipo pedagógico que se requieren para su formación profesional. De esta forma se logra estrechar el vínculo entre el mundo del trabajo y el mundo de la educación.

Palabras clave: competencias, empresa, productividad, conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes.

ABSTRACT

From the ninety decade Colombia introduced an economical model in which policies of protection for local promoters presented a transition to a market of free competence. This main aspect help the country to get involved into the challenges of a globalized world, where the human re-

Recepción del artículo: 15 de agosto de 2008. Aceptación del artículo: 8 de septiembre de 2008.

* Este artículo es producto de un primer avance del proyecto de investigación: *Las competencias laborales del contador público en el área económica*, que se adelanta dentro de la línea analítico contable y económica de la Facultad de Contaduría Pública de la Corporación Universitaria Republicana.

** Economista de la Universidad de América, Especialista en Gerencia Pública y Control Fiscal de la Universidad del Rosario. Docente Investigador de la Facultad de Contaduría Pública de la Corporación Universitaria Republicana. E-mail: maugar2@gmail.com

sources and the academy have an important role. That's how modifications in higher learning, look for a commitment from the universities to promote processes of continuous improvement, in which the adoption of the credit system and the development of labor competitions will improve the competitiveness of its graduates and help them in their evolution in labor world.

In the relating to the economic science, this one has to enrich the curriculums of the accountancy faculty and provide the necessary tools to the future accountant, tools that will allow the individual to be part of important decisions, and been a fundamental part of the development of the country.

In this context, is necessary to establish the different labor competitions of the public accountancy students in the economy area, in the way that will allow us to identify the pedagogical requirements that are need for their professional education, this will create a narrow between the labor world and the educational world.

Key words: competitions, company, productivity, knowledge, skills, attitudes, aptitudes.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo corresponde a un avance del proyecto de investigación sobre las competencias laborales del contador público en el área económica que nació de las reflexiones y discusiones generadas dentro del grupo de investigación de la facultad de Contaduría.

Se trata de un esfuerzo por comprender cómo los nuevos profesionales de Contaduría Pública de la Corporación Universitaria Republicana puedan llegar a tener niveles aceptables de competencia laboral que les permitan desarrollar ocupaciones calificantes en entornos significativos en una sociedad globalizada, donde las empresas serán cada

vez más exigentes en la búsqueda de personal que les permita ser competitivas para afrontar los retos que les depara un mundo globalizado y tecnificado.

Particularmente, la formación del contador público debe apuntar a conseguir esos niveles de competencia y para ello debe contar con una formación importante en el campo económico que le permita al profesional involucrarse en la toma de decisiones de las empresas tanto en el ámbito público como en el privado.

Esta investigación pretende determinar las diferentes competencias laborales de los estudiantes de contaduría pública en el área económica que sean acordes con los requerimientos empresariales, de tal manera que permitan identificar los posibles requerimientos de tipo pedagógico que se necesitan, entre otros, diseños curriculares y material pedagógico, fundamentados en competencias laborales.

CONTEXTUALIZACIÓN Y PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El modelo económico implementado por el país a partir de la década de los noventa, donde las políticas de protección a los empresarios locales dieron paso a la libre competencia, conllevó a enfrentar los retos que depara un mundo tecnificado y globalizado.

Estos dos aspectos: tecnología y globalización, moldean el mundo moderno. La primera determina las preferencias humanas y la segunda las realidades económicas. Las empresas que no ofrezcan alta calidad, productos estandarizados y precios bajos se convertirán en víctimas de aquellas que sí lo hagan.

Todos los cambios tecnológicos y de producción tienen lugar en una sociedad globalizante, por lo que el país, sumergido en el modelo mencionado, ha venido presentando algunos cambios en su estructura económica, normati-

va e institucional. Entre estos se encuentran los referentes a la educación superior que ha permitido que las instituciones universitarias se vean inmersas en procesos de mejoramiento continuo, que van desde el registro calificado –que ha implicado el mejoramiento en procesos administrativos y académicos– hasta la acreditación de programas y facultades. Lo anterior está soportado en procesos serios de investigación, con lo que se demuestra un compromiso con la educación de alta calidad, pasando por la implementación de nuevas técnicas de información y comunicación, la adopción de un sistema de créditos y el desarrollo de competencias laborales que buscan mejorar la competitividad para afrontar los retos que demanda un mundo tecnificado y globalizado.

En un marco tan competitivo, donde cada vez se hace más importante generar un valor agregado a la educación, es indispensable crear las bases para la formación reflexiva, fundamentada en el pensamiento. Es así como la nueva visión de la docencia exige un esfuerzo orientado hacia el diseño y desarrollo de los procesos de formación del docente como práctico, reflexivo e investigativo, donde avance hacia un esquema evolucionista, creando instancias de ruptura del sistema transmisionista.

Esto conlleva a que el estudiante actúe proponiendo nuevas situaciones a partir de conocimientos adquiridos, fundamentado en un pensamiento crítico, analítico y autónomo, que le permita construir las bases del conocimiento frente a realidades cambiantes en contextos económicos globalizados.

La generación de procesos que favorezcan el cambio se aborda como compromiso de toda la comunidad académica, en aras de conseguir profesionales con calidad y alto perfil competitivo frente a la realidad que los enfrenta. Para ello es indispensable que se trabaje el proceso enseñanza-aprendizaje con base en competencias, buscando generar un marco competitivo para los futuros profesionales de nuestro país.

Las competencias observables deben tener un alto componente laboral, de tal manera que faciliten la inserción del egresado en la sociedad y el mundo laboral. Por tanto, la definición de competencias y su aprendizaje deben permitir al profesional obtener mejores niveles de desempeño laboral.

Los trabajadores que quieran y puedan desempeñar ocupaciones calificantes, entendiendo éstas como las que permiten realizar entornos significativos y desarrollar trayectorias ocupacionales no precarias, deben tener niveles aceptables de competencia laboral. Esto significa que debe haber acuerdo y colaboración entre el mundo del trabajo y el mundo de la educación.

Las competencias que se desarrollen y se fortalezcan en la educación superior deben permitir al profesional obtener mejores niveles de desempeño en el campo laboral. Es importante establecer una relación estrecha entre el sector educativo y el sector productivo.

Lo anterior ha sido incorporado por el Ministerio de Educación Nacional MEN (2003), que se ha propuesto asegurar el desarrollo pleno de los jóvenes como personas y ciudadanos para facilitar su vinculación al mundo del trabajo, empleando diversas alternativas que combinan la formación de competencias laborales en todas las instituciones educativas y el acercamiento al sector productivo, con el objetivo de asegurar la calidad y la pertinencia de dicha formación.

Es así como el MEN (2003) asume como una política nacional la articulación de la oferta educativa con el mundo productivo y la formación de competencias laborales, tanto generales como específicas, determinando que las Instituciones educativas trabajen por desarrollar en sus estudiantes competencias laborales, las cuales están asociadas al desarrollo de capacidades como: trabajar en equipo, asumir responsabilidades, resolver conflictos, relacionarse con los demás y gestionar recursos, entre otras.

En este sentido el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA ha diseñado la Clasificación General de Ocupaciones como un instrumento para clasificar y organizar las ocupaciones por áreas de afinidad y por nivel de calificación o requerimientos en términos educativos y con referencia a metodologías y tipologías internacionales, de tal manera que facilite la implementación de estas políticas institucionales.

De acuerdo con estos preceptos normativos y la necesidad sentida de que las instituciones educativas generen vínculos más estrechos con el sector productivo, se determina la importancia de que éstas asuman un enfoque de formación por competencias laborales, que permita el acceso de sus educandos al mundo laboral donde puedan aplicar las competencias adquiridas, mediante prácticas o pasantías.

Frente a las competencias que debe manejar el contador, es importante incorporar el conocimiento en el tema de la producción de bienes y servicios, ya que éste le imprime sentido y pertinencia a la investigación y al saber científico, lo que conlleva a integrar el perfil del estudiante de contaduría pública al logro de competencias laborales, con el fin de que pueda interactuar en función de su desempeño profesional con las necesidades sociales y productivas del país.

El eje económico-productivo y empresarial exige e implica la gestión de nuevos proyectos de creación y desarrollo empresarial, a partir de una reconceptualización de la producción tecnológica, entendida como el proceso de incorporación, asimilación y utilización de la ciencia y la tecnología a los modelos de organización social del trabajo y de gestión empresarial.

Particularmente en el área económica se busca crear y desarrollar entre los estudiantes la

capacidad de interpretación de los conceptos básicos y su aplicación en los métodos de análisis económicos que de allí surgen, de tal manera que puedan identificar opciones y definir los mejores cursos de acción a seguir por parte de los agentes económicos, buscando siempre el mejor uso de los recursos.

El análisis económico es la base y la esencia para establecer los comportamientos sociales asociados al consumo, la producción y la asignación eficiente de recursos. Es de gran utilidad para comprender las formas del comportamiento humano resultantes de la relación entre las ilimitadas necesidades por satisfacer y los recursos que, siendo limitados, tienen usos alternativos.

La formación en el campo económico es esencial para plasmar el criterio y capacitar al estudiante de contaduría pública en el análisis de los problemas económicos contemporáneos, de tal manera, que pueda entender la afectación en su entorno y su vida profesional de los cambios en las variables micro y macroeconómicas del país y del resto del mundo.

Los desarrollos conceptuales y teóricos de la economía tienen relaciones biunívocas con otros campos del conocimiento humano, especialmente con los que se sitúan en el universo de las ciencias sociales. Particularmente, con respecto a la ciencia contable, el hecho económico¹ es el que origina el flujo de la información contable, base fundamental para la elaboración de los estados financieros y la toma de decisiones. De igual manera, la producción tecnológica se relaciona con la formación y desarrollo de talentos humanos, el diseño y construcción de equipos e instalaciones, la utilización racional de recursos naturales y culturales y la producción, la distribución y el consumo de

1 Actividades sociales que los seres humanos realizan para obtener los medios necesarios para satisfacer necesidades.

bienes y servicios esenciales para la realización de necesidades fundamentales, tanto axiológicas como existenciales.

Así mismo, los procesos de integración económica y de globalización han provocado que la empresa amplíe la visión de su negocio más allá de las fronteras nacionales. De este modo pasa a interrelacionarse con entidades e individuos de diferentes países y por ello es preciso un lenguaje contable común, que permita comparar los resultados y valorar su gestión.

Por tanto una parte importante de los conocimientos científicos que manejan las organizaciones son los conocimientos económicos, los cuales deben ser adquiridos por todos los agentes que interactúan en ellas, principalmente el contador.

Estos son ejemplos, entre otros, de la importancia de la economía para el contador:

- El contador registra y cuantifica monetariamente todos los actos económicos de los entes económicos de manera sistemática.
- Los estados financieros se afectan por fenómenos económicos (inflación, devaluación, impuestos, etc.).
- El contador debe conocer la relación de los factores económicos (tierra, capital y trabajo).
- La contaduría permite el conocimiento de la realidad económica en términos monetarios, apoyando la toma de decisiones.

En síntesis, la ciencia económica debe alimentar los currículos de las facultades de contaduría y proveer de las herramientas necesarias al futuro contador, de tal manera que le permita involucrarse en la toma de decisiones buscando convertirse en pilar fundamental del proceso de desarrollo del país.

En este contexto se hace necesario determinar las diferentes competencias laborales de los estudiantes de contaduría pública en el área económica, de tal manera que permitan identificar los posibles requerimientos de tipo pedagógico que requiere para su formación profesional.

El problema a investigar se ha formulado a través del siguiente interrogante:

¿Qué tipo de competencias laborales requiere el estudiante de contaduría pública, particularmente en el área económica, de tal manera que le permita interactuar en función de su desempeño profesional con las necesidades sociales y productivas del país?

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

En este estudio se está utilizando el método descriptivo-analítico, basado en fuentes primarias y secundarias. El enfoque utilizado es de tipo cuantitativo en lo que tiene que ver con la recolección y procesamiento de la información estadística, y cualitativo en cuanto se pretende seleccionar grupos focales entre los diferentes actores de la comunidad académica y productiva para adelantar entrevistas semiestructuradas, en cuanto a las prácticas pedagógicas y al desarrollo de currículos que se lleva a cabo en el área económica de la Facultad de Contaduría Pública de la Corporación Universitaria y los requerimientos demandados por el sector productivo

La información recolectada se registra en una matriz llamada Resúmenes Analíticos Especializados RAES, diseñada para facilitar la organización y tabulación de la información de manera sistemática y metódica como lo exige el rigor científico.

OBJETIVOS

El objetivo general es determinar qué tipo de competencias laborales requiere el estu-

dian­te de con­taduría pú­blica en el área eco­nó­mica, de tal ma­nera que le per­mita in­terac­tuar en fun­ción de su de­sem­peño pro­fesio­nal con las ne­ce­si­da­des so­cia­les y pro­duc­ti­vas del pa­ís.

Adi­cional­men­te se tra­ba­jan los si­guien­tes ob­jetivos es­pe­cí­ficos:

- Identi­ficar los di­fe­ren­tes mo­delos de com­pe­ten­cias la­bo­ra­les, que se re­la­cionan con el ob­je­to de es­tudio.
- Co­no­cer las ne­ce­si­da­des de las em­pre­sas del pa­ís al re­que­rir pro­fesio­na­les en el área con­table.
- Identi­ficar las ne­ce­si­da­des de ge­ne­ra­ción de nue­vas prác­ti­cas de en­se­nan­za-apren­dizaje, que per­mitan el de­sar­rollo de com­pe­ten­cias la­bo­ra­les en el área eco­nó­mica para los es­tudian­tes de con­taduría pú­blica.
- De­se­ñar un cur­rí­culo para el área eco­nó­mica de la fa­cul­tad de Con­taduría que esté ba­sa­do en las com­pe­ten­cias la­bo­ra­les, las cua­les debe de­sar­rollar el fu­tu­ro con­ta­dor pú­blico.
- De­sar­rollar me­dian­te la im­ple­men­ta­ción de ma­te­rial pe­da­gógico las com­pe­ten­cias la­bo­ra­les que re­quiere el es­tudian­te de con­taduría pú­blica en el área eco­nó­mica.

MARCO TEÓRICO

El con­cep­to de com­pe­ten­cia tie­ne su ori­gen en los con­cep­tos de “po­ten­cia” y “acto” propues­tos por Ari­stó­teles en su obra *Me­tafísica*, don­de se­ña­la una con­ti­nua re­la­ción en­tre el sa­ber y el pro­ce­so de de­sem­peño. Ari­stó­teles ar­gumen­ta al res­pec­to:

- To­dos los hom­bres tie­nen las mis­mas fa­cul­ta­des, es decir la mis­ma ca­pa­ci­dad para el co­no­ci­mien­to. La di­fe­ren­cia está en co­mo se usan esas fa­cul­ta­des.

- Las per­so­nas po­seen una po­ten­cia, que es una po­si­bi­li­dad que se ex­pre­sa en actos.
- El acto es lo que se da real­men­te.
- La po­ten­cia es al acto, como la ma­te­ria a la for­ma.
- Las per­so­nas por na­tu­ra­leza tie­nen el de­se­o de sa­ber.

Al lin­güista, pro­fe­sor y es­cri­tor Noam Chomsky se le atri­buye el ha­ber plan­teado por pri­me­ra vez el con­cep­to de com­pe­ten­cia en la lin­güística en 1965, a partir de su teo­ría de la gramá­tica ge­ne­ra­ti­va trans­for­ma­cional. Dis­ci­pli­na que si­tuó la sin­ta­xis en el cen­tro de la in­ves­ti­ga­ción lin­güística, plan­teando la ma­nera como los se­res hu­ma­nos se apro­pian del len­gua­je y lo em­plean para co­mu­nicarse.

La lin­güística tra­ba­jada por Chomsky (1970) es una teo­ría de la ad­qui­si­ción in­di­vi­dual del len­gua­je y una ex­pli­ca­ción de sus es­truc­tu­ras y prin­ci­pios, don­de to­das las per­so­nas están en dis­po­si­ción de apren­der la len­gua ma­terna, de ha­blarla de acuer­do con los es­ce­na­rios don­de in­terac­tuán y de per­fec­cio­narla con el fin de ha­cerse en­ten­der de los de­más.

El au­tor men­ciona­do de­nomi­nó gramá­tica ge­ne­ra­ti­va al con­jun­to de re­gla­las in­na­tas que per­mite tra­ducir com­bi­na­cio­nes de ideas a com­bi­na­cio­nes de pa­la­bras, que per­mite con­struir in­fi­ni­tas fra­ses a partir de un nú­me­ro fi­ni­to de ele­men­tos me­dian­te re­gla­las di­ver­sas que pue­den for­ma­lizarse. La com­pe­ten­cia se con­vierte en la ca­pa­ci­dad que tie­ne el in­di­vi­dual de ope­rar la lin­güística en el acto de ha­blar y es­cu­char.

How­ard Gar­dner ha­bla de las múl­ti­ples ca­pa­ci­da­des que tie­ne una per­so­na me­di­da a través de su in­teligencia, en­ten­di­da esta como las ca­pa­ci­da­des po­ten­cia­les que tie­ne un in­di­vi­dual, “ha­bi­li­da­des mo­de­la­do­ras en bruto”, las cua­les a través de una orien­ta­ción ade­cuada pue­den ser de­sar­rolla­das hasta

convertirse en algún tipo de inteligencia. Es allí donde la escuela cumple un papel muy importante al tomar las inclinaciones vocacionales particulares y transformarlas en capacidades específicas.

Gardner sostiene que las competencias son habilidades mentales o capacidades que tiene el individuo, siendo desarrolladas de acuerdo al contexto formativo, de instrucción y social en que éste interactúe. Agrega, además, que las competencias no sólo se desarrollan sino que se consolidan con la práctica y con la experiencia. Es así como la formación que recibe el individuo y el contexto en que éste interactúe se convierten en los condicionantes de su nivel de competencia para desempeñarse en un campo determinado del saber.

Levy Leboyer (1996) ha dedicado buena parte de su texto *Gestión de competencias, cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas* a buscar el origen etimológico de la palabra competencia. Tomando la definición del latín “competente”, como aquel que se desenvuelve con eficacia en un determinado dominio de la actividad humana, le adiciona a su análisis aspectos del origen griego y sostiene que competencia significa suficiencia, capacidad y cualificación.

Leboyer además sostiene que las competencias existentes incluyen tanto aptitudes como competencias específicas (orientadas a una de las misiones particulares) y competencias genéricas comunes (funciones que implican responsabilidades de mando directo). Finalmente la autora mencionada define las competencias como: repertorios de comportamiento que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e, igualmente, en situaciones test; ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos.

Luis Sagi Vela Grande (2004) es un autor que ha trabajado el concepto de competencia

desde la perspectiva laboral, considerando que las competencias en una organización han de estar orientadas a la misión, a los objetivos y a las estrategias de la misma.

Vela Grande determina que las competencias están relacionadas con los conocimientos, las habilidades y las actitudes de la siguiente manera:

- Los conocimientos hacen referencia a las capacidades que desarrolla el individuo, son el saber, el cual se puede desarrollar a través de programas de formación. Los conocimientos permiten que los procesos que se ejecuten en la organización se logren de manera satisfactoria en pro de sus fines competitivos.
- Las habilidades, es decir el saber hacer, están dadas en función de la comunicación, de la adaptación, de la proyección y del cambio y éstas se adquieren mediante la práctica y la experiencia.
- Las actitudes, esto es el querer, para lo cual se necesita conocimiento y motivación, se dan en torno a las características subyacentes del “ser” en relación con sí mismo y con los otros.

Richard Boyatzis (1982) en los años ochenta comienza a hablar de competencia gerencial como preámbulo al concepto de competencia laboral, definiéndola como: el conjunto de características subyacentes de una persona que guarda relación directa con el desempeño efectivo o superior en una determinada tarea o puesto de trabajo.

Sostiene Boyatzis que el conocimiento es considerado como competencia cuando se moviliza en la práctica dando lugar a acciones observables y por lo tanto evaluables. El empleado competente en su trabajo es aquel que sabe lo que tiene que hacer en el momento oportuno y que además lo hace.

El modelo propuesto por el autor agrupa una serie de aspectos como gestión y acción por

objetivos, liderazgo y dirección, a los cuales les asigna competencias que tienen que ver con el uso de conceptos, uso del poder, adaptabilidad y manejo de grupos, entre otros (Boyatzis).

Leonard Mertens (2000) define la competencia laboral como la aptitud que tiene un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.

Mertens sostiene que es factible y rentable mejorar la productividad y las condiciones de trabajo en las organizaciones a partir del aprendizaje permanente del personal, interrelacionando la formación del individuo y la productividad, lo que permite que las empresas incrementen su productividad desarrollando acciones formativas hacia el personal que las integra.

El autor mencionado concibe la formación desde una perspectiva integral de la organización, y no como un esfuerzo individual de capacitación, relacionando los enfoques de gestión de conocimientos y organizaciones de aprendizaje al conjunto de la organización. Particularmente, el autor toma el ejemplo llevado a cabo en algunas empresas de México y de otros países de Centroamérica, en donde se logró mejorar la productividad de éstas a través de la implementación de metodologías e instrumentos de gestión de la formación con una perspectiva integral.

Es importante además, mencionar la experiencia europea representada en el proyecto Tuning, cuyos propósitos son los siguientes (Maldonado, 2006):

- Armonizar las estructuras educativas europeas y contribuir al desarrollo del “Área de educación superior europea”.
- Plantear el debate sobre la naturaleza e importancia de las competencias ge-

nerales y específicas, involucrando a los egresados, los empleadores y los académicos.

- Identificar e intercambiar información sobre contenidos curriculares, resultados del aprendizaje, métodos de enseñanza, aprendizaje y evaluación.
- Mejorar la cooperación y la colaboración europea en el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia de la educación superior mediante el examen del sistema de créditos ECTS.
- Comprender y establecer consensos sobre la naturaleza de los grados y, en particular, lo concerniente al primer ciclo (pregrado) y segundo ciclo (postgrado).

Las competencias se abordan desde tres enfoques (Maldonado):

Competencias instrumentales o básicas:

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad para organizar y planear.
- Conocimiento general básico.
- Fundamentación en el conocimiento básico de la profesión.
- Expresión oral y escrita en la lengua materna.
- Conocimiento-manejo de una segunda lengua.
- Habilidades elementales de computación.
- Habilidades para el manejo de información (habilidad para recuperar y analizar información de diferentes fuentes).
- Resolución de problemas y toma de decisiones.

Competencias interpersonales:

- Capacidad crítica y auto-crítica.
- Trabajo en grupo.
- Habilidades interpersonales.
- Habilidad para trabajar en grupos interdisciplinarios.
- Habilidad para comunicarse con expertos de otros campos.
- Apreciación por la diversidad y la multiculturalidad.
- Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
- Compromiso ético.

Competencias sistémicas:

- Capacidad para aplicar lo aprendido en la práctica.
- Habilidades para investigar.
- Capacidad para aprender.
- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad).
- Comprensión de las culturas y costumbres de otros países.
- Liderazgo.
- Capacidad para trabajar autónomamente.
- Diseño y manejo de proyectos.
- Espíritu e iniciativa empresariales.
- Deseo de ser exitoso.
- Interés por la calidad.

La aplicación de este modelo como referente en Colombia se encuentra a cargo del Ministerio de Educación Nacional, del Consejo Nacional de Acreditación CNA y de la Asociación Colombiana de Universidades ASCUN. Es así como el MEN ha venido evaluando los procesos de implementación de las competencias laborales en las instituciones educativas.

En el documento “Articulación de la educación con el mundo productivo”, el MEN (2003) plantea que la formación de competencias laborales no reemplaza la preparación académica sino que fortalece su pertinencia para garantizar que los estudiantes se desarrollen en los campos personal, social, cultural y productivo; y son las instituciones educativas las que deben asumir la tarea de articularse con el mundo productivo para cumplir su papel en la formación de competencias laborales en sus estudiantes. El desarrollo de competencias laborales en los estudiantes contribuye a su empleabilidad, es decir, a su capacidad para conseguir un trabajo, mantenerse en él y aprender elementos específicos propios del mismo, así como para propiciar su propio empleo, asociarse con otros y generar empresas o unidades productivas de carácter asociativo y cooperativo.

Según el MEN, las instituciones educativas deben trabajar por desarrollar en sus estudiantes competencias laborales generales y específicas. Las generales deben orientarse hacia el logro de resultados y a identificar y emplear métodos creativos e innovadores para la solución de problemas relacionados con competencias laborales generales (ver tabla 1).

Las competencias específicas laborales se han de orientar desde las instituciones educativas y las estrategias deberán guiar el accionar institucional para lograr el cumplimiento de dichas competencias:

La formación en estas competencias se orientará a las áreas ocupacionales, es decir, a conjuntos amplios de ocupa-

Tabla 1. Competencias laborales generales.

Intelectuales	Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.
Personales	Condiciones del individuo que le permiten actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamientos social y universalmente aceptados. En este grupo se incluyen la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio.
Interpersonales	Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
Organizacionales	Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de la experiencia de otros.
Tecnológicas	Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos), soluciones prácticas e informática.
Empresariales	Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificar oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocio, mercadeo, ventas, entre otros.

Fuente: MEN, 2003.

ciones organizadas por afinidad temática, como son las finanzas y administración, entre otras, buscando siempre las más relevantes para cada región. Los requerimientos del sector productivo y los planes regionales y locales de desarrollo económico y social serán indicativos de las áreas más relevantes para el diseño en los programas de formación en competencias laborales específicas. Además, para evitar la saturación del mercado laboral y la obsolescencia de los programas, periódicamente se revisarán las salidas ocupacionales, es decir, las ocupaciones que pueden ser desempeñadas luego de la formación, en virtud de las necesidades y oportunidades regionales (MEN, 2003, pp. 8-9).

rar ingresos a través de iniciativas propias. Este escenario exige otras competencias y condiciones personales como la identificación de oportunidades del entorno, el diseño de planes de negocios, la gestión financiera básica de una unidad de negocio, el mercadeo y las ventas, la adopción y transferencia de nuevas tecnologías, el manejo de la autonomía, la incertidumbre y el riesgo (MEN).

En este mismo documento se establece que las competencias laborales específicas a desarrollar en los programas de formación se identificarán y seleccionarán en conjunto con el sector productivo, empleando como marco de referencia la Clasificación Nacional de Ocupaciones.

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA diseñó la Clasificación General de Ocupaciones como un instrumento para clasificar y

De otro lado la reducción de los empleos tradicionales ha creado la necesidad de gene-

organizar las ocupaciones por áreas de afinidad y por nivel de calificación o requerimientos en términos educativos y con referencia a metodologías y tipologías internacionales, en concertación con el sector productivo que agrupa y organiza las cuatrocientas cincuenta ocupaciones presentes en el país, distribuyéndolas en nueve áreas de ocupación y desagregándolas en cinco niveles de calificación, tal y como se muestra en la Tabla 2.

El nivel de cualificación se compone por lo general de varios empleos cuyas funciones presentan una gran similitud y que para su desempeño requieren competencias en términos de conocimientos, habilidades y destrezas comunes (SENA, 2005).

CONCLUSIONES

El contexto económico en el que se desenvuelve el país obliga a que sus empresas busquen ser más competitivas para afrontar los retos que le depara un mundo tecnificado y

globalizado. El recurso humano es un factor clave para el cumplimiento de este propósito, pero para ello, debe prepararse y capacitarse para lograr mejorar su desempeño laboral en ocupaciones calificantes. En este sentido, la formación basada en competencias laborales cumple un papel preponderante porque permite que el futuro profesional adquiera el conocimiento y las destrezas necesarias para afrontar el mundo laboral. El contador público requiere conseguir esos niveles de competencia y para ello debe contar con una formación significativa en el campo económico para que pueda involucrarse en la toma de decisiones de las empresas.

El presente estudio continuará indagando, a través de fuentes primarias y secundarias, sobre los requerimientos que hacen las empresas del recurso humano en el área contable y financiera, de tal manera que podamos identificar las competencias laborales que necesitan los futuros profesionales de contaduría pública en el área económica. Lo anterior nos servirá para construir herramientas de tipo pedagógico que permitan que el Contador

Tabla 2. C.N.O. Clasificación nacional de ocupaciones.

Áreas de desempeño	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Niveles de preparación	Finanzas y administración	Ciencias naturales aplicadas y ocupaciones relacionadas	Salud	Ciencias sociales, educación, servicio gubernam. y religión	Arte, cultura, recreación y deportes	Ventas y servicios	Ocupaciones exclusivas de la industria primaria	Oficios, operadores equipo y transporte, y ocupaciones afines	Ocupaciones exclusivas de industrias de procesamiento y fabricación y sum. serv. públicos
Ocupaciones de dirección									
Nivel de preparación A									
Nivel de preparación B									
Nivel de preparación C									

Fuente: SENA, 2005.

Público Republicano pueda afrontar el mundo laboral de una manera más competitiva.

REFERENCIAS

BOYATZIS, R. (1982). *The competent manager*. New York Wiley & Sons.

CHOMSKY, N. (1970). *Aspectos de la teoría de la sintaxis*. Madrid: Editorial Aguilar.

CHOMSKY, N. (1985). *Estructuras sintácticas*. México: Siglo XXI Editores.

LEVY-LEBOYER, C. (1996). *Gestión de las competencias. Cómo analizarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona.

MALDONADO, M.A. (2006). *Competencias método y Genealogía*. Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda.

MERTENS, L. (2000). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Madrid: OEI.

Ministerio de Educación Nacional MEN (2003). *Articulación de la educación con el mundo productivo - La formación de competencias laborales*. Bogotá.

SAGI-VELA G., L. (2004). *Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. Madrid: ESIC Editorial.

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (2005). *Clasificación de ocupaciones partes 1 y 2*. Serie documentos laborales y ocupacionales No. 1. Bogotá. 2005.

TOBON T., S. (2005). *Formación basada en competencias*. Bogotá: ECOE Ediciones.