

## APROXIMACIÓN A LAS COMPETENCIAS Y AL CURRÍCULO\*

Guillermo Reyes

Coordinador de Investigación Facultad de Contaduría Pública  
Universidad Externado de Colombia

### CAMBIOS EN LA EDUCACIÓN

El término competencias es de actualidad en la educación colombiana, con la novedad de su ingreso generalizado a la educación superior. Dos situaciones principales lo han ubicado allí: una, la nueva tecnología, donde las ventajas competitivas están en la capacidad para desarrollar y crear conocimiento y que hacen que los países establezcan nuevas estrategias educativas; la otra, las debilidades señaladas a la educación, especialmente en países en desarrollo.

La tecnología y el nuevo orden están transformando los requisitos de mercado laboral, así como imponiendo nuevas exigencias a los ciudadanos al requerir más habilidades y conocimientos para su vida diaria y para lo cual se está dotando del aprendizaje permanente: formal (academia) y no formal (capacitación estructural en el trabajo) y el informal (lo aprendido de familiares o de la comunidad); con ello se busca una mejor preparación para el desarrollo.

En el plano educativo se requiere de cambios fundamentales para alcanzar el desarrollo, entre los que se cuenta sustituir la enseñanza por memorización basada en contenidos y dirigida por el docente, impartida dentro de un sistema de educación formal, por un nuevo tipo de aprendizaje colaborativo que se extienda a lo largo de la vida de las personas.

Informes estadísticos del Banco Mundial<sup>1</sup> muestran cómo la formación resulta inadecuada en la mayoría de países, y las evaluaciones en ambiente internacio-

\* Currículo basado en competencias para el programa de contaduría pública.

1. Banco Mundial

nal a estudiantes de educación secundaria en matemáticas y ciencias revelan que hay países con economías en desarrollo y en transición considerablemente rezagados, en especial cuando a sus estudiantes se les somete a pruebas tendientes a medir su capacidad para aplicar y utilizar el conocimiento.

De la misma manera, en otros informes<sup>2</sup> muestran cómo el porcentaje de crecimiento económico y social de titulados por las entidades educativas superiores de pregrado y postgrado de América Latina ha aumentado, inclusive más que en otros continentes, pero sus índices de crecimiento son negativos; con lo cual se cuestiona la calidad y capacidad de la educación para la solución de problemas nacionales. Para no ir tan lejos, se recuerda cómo hace algún tiempo se analizaba que a pesar de utilizar los mismos textos y libros de universidades tales como HARVARD y MIT, la educación superior en América Latina no producía egresados de calidad parecida, ni ubicaba sus universidades en lugares destacados de universidades del mundo.

En el caso colombiano, es un lugar común la queja del sistema empresarial cuando se afirma que los egresados de la mayoría de universidades tienen formación teórica pero saben poco de la realidad; que las universidades no preparan para el mundo de la vida real y se cuestiona por esto al sistema universitario y la calidad de la educación que imparte.

Como se aprecia, se exigen respuestas que ubiquen a los ciudadanos en las fronteras del conocimiento y que los formen para el aporte de soluciones que contribuyan al desarrollo de los países, en medio de un entorno global, de alta competitividad y rápidos cambios.

## LAS COMPETENCIAS

En lo relacionado con la educación, el Estado colombiano ha venido trabajando en mejorar la calidad del sistema educativo por medio de la acreditación voluntaria, el establecimiento de los requisitos mínimos, los créditos académicos, los exámenes de calidad en la educación superior ECAES y la incorporación de las competencias en los currículos.

La formación basada en competencias es una estrategia que el Estado colombiano adopta como una nueva manera de entender la educación y para contribuir a solucionar los grandes problemas del país y a cerrar la brecha entre teoría y práctica. Esto ha logrado que la educación superior colombiana centre su interés en las competencias y los currículos basados en competencias.

2. MAURICIO GÓMEZ V.

## Antecedentes

La idea de competencia no es tan nueva, según cita de ROMERO y otros, pues se dice que el concepto puede remontarse hasta ARISTÓTELES y que para GREIMAR y COURTÉS, según cita de BUSTAMANTE, el término se remonta a la psicología de las facultades del siglo XVII y por eso CHOMSKY hace una investigación para demostrar que en el siglo XVII habían nacido ideas que actualmente se pretenden mostrar como novedosas.

Enfatizando que el tema de competencias no es nuevo, según los autores mencionados, BUSTAMANTE, "en la moda de las competencias", dice que la única novedad en Colombia es que se inscriben en los sistemas educativos, en la evaluación para la calidad y obedeciendo a organismos internacionales que difunden la idea de que se requieren como una nueva manera de concebir el trabajo y posicionando al empresario como determinador de competencias<sup>3</sup>.

## Orígenes

El término calidad se volvió de actualidad en nuestro medio entre los 80 y 90, especialmente cuando se estudió la industria japonesa y la calidad total, temas provenientes del sector empresarial. El eco de estos temas llegó al sector educativo, y cuando se habló de educación en muchos casos se asimiló al sector productivo; aun hoy hay referencias al egresado como el producto del sector educativo y comparaciones del sistema educativo como un sistema productivo.

Con el tema de las competencias hay un proceso similar, pues el sector empresarial lo viene poniendo en práctica en varios países desde hace varios años, estableciendo un amplio recorrido, desarrollando experiencias, y últimamente, por presiones de este sector, el tema ha pisado los estrados académicos.

Para que los países se volvieran competitivos, necesitaban capacitar a sus trabajadores y ello marcó el origen de las competencias laborales y las entidades certificadores de competencia para el trabajo. Estos sistemas de competencias laborales han logrado tal grado de avance que se permiten "cuestionar la suficiencia de los títulos universitarios"<sup>4</sup>, pues se hace evidente que "la demanda inicial era dar respuesta a las competencias formuladas desde el ámbito laboral, en estrecha relación con los procesos de capacitación en las empresas y con la formación tecnológica en las instituciones educativas. Sin embargo, con el tiempo, gran parte de los rasgos de las competencias se han incorporado a

3. PABLO ROMERO y otros.

4. HUERTAS y otros.

las instituciones que forman profesionistas desde una visión más integral, no reducida al ámbito técnico" (GONCZI, citado por HUERTA y otros).

### *Las competencias y la lingüística*

Se dice que la lingüística es la que más ha aportado a la educación basada en competencias y que estudiar competencias es estudiar lingüística, según MIGUEL MALDONADO. Quienes más han aportado al tema son FERDINAND DE SAUSSURE y NOAM CHOMSKY y el producto de sus investigaciones, en muchos casos, ha sido tomado prestado por campos tales como la psicología, las matemáticas, la filosofía y en los últimos treinta años la educación.

CHOMSKY fue el primero en utilizar el término competencia, que forma parte del diccionario de diferentes profesiones actualmente, pero conserva la esencia de la competencia lingüística, pues CHOMSKY buscaba comprender y explicar la adquisición de la lengua materna en los niños y revolucionó la lingüística con su observación de que todos los seres humanos son capaces de producir un número infinito de oraciones con base en un número finito de datos. Se anota que CHOMSKY no tenía como propósito trabajar para la educación ni la pedagogía a pesar de lo que quería comprender.

Las innovaciones de la competencia lingüística y su desarrollo, según el relato que estamos siguiendo, llevan al concepto de competencia comunicativa, que se produce de la fusión de la competencia pragmática (conocimientos y principios) y la competencia lingüística (disposición de aprender la lengua materna); en otras palabras, cuando una persona produce actos de habla (competencia comunicativa) muestra la competencia lingüística y la capacidad para leer o interpretar y en consecuencia actúa frente a una situación específica.

### *Las competencias en el mundo educativo y en el laboral*

GERHARD PUNK es un educador alemán que introduce el concepto de competencia en el mundo educativo y el mundo laboral. Según él, un verdadero trabajador, así como un usuario hablante de su lengua materna, debe estar en capacidad de desempeñarse en diversos espacios, roles y situaciones con base en unas competencias técnicas, metodológicas, sociales, cooperativas, dentro de unos objetivos pedagógicos de carácter cognitivo, motriz, afectivo, de participación, de responsabilidad y de compromiso ético. Con esta fundamentación, define así las competencias: la *técnica*, para quien domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo; la *metodológica*, para quien reacciona aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas o transfiere adecuadamente las experiencias a distintos problemas de trabajo; la *social*

para quien sabe colaborar con otras personas de manera comunicativa y constructiva y la *participativa* para quien sabe participar en la organización del puesto de trabajo.

El Sena, bajo estos lineamientos, definió sus tres objetivos: aprender a aprender, aprender a ser, y aprender a hacer y cuyo núcleo lo constituye el propósito de mostrar cómo el conocimiento se refleja en la producción de bienes tecnológicos.

### *Las competencias como modelo de formación profesional*

Por otra parte, es importante mencionar el modelo británico de formación en competencias porque también ha influido en el proceso que se vive en Colombia y porque forma parte de la fundamentación de las competencias profesionales que propone IFAC para los contadores. Este modelo ha sido promovido por LEONARD MERTENS, quien propone la siguiente clasificación para las competencias:

#### *Competencias de fundamentación básica*

**Habilidades básicas:** lectura, redacción, aritmética y matemáticas, expresión y capacidad de escuchar.

**Aptitudes analíticas:** pensar creativamente, tomar decisiones, solucionar problemas; procesar y organizar elementos visuales y otro tipo de información; saber aprender y razonar.

**Cualidades personales:** responsabilidad y autoestima, sociabilidad, gestión personal; integridad personal y honestidad.

#### *Competencias transversales*

**Gestión de recursos:** tiempo, dinero, materiales y distribución; personal.

**Relaciones interpersonales:** participa como miembro de un equipo; enseña a otros; servicios a clientes y consumidores; despliega liderazgo; sabe negociar y trabajar con otras personas.

**Gestión de información:** busca y evalúa información, organiza y mantiene los sistemas de información; interpreta y comunica información, usa computadoras para procesar información.

**Comprensión sistémica:** comprende interrelaciones complejas; entiende sistemas; monitorea y corrige desempeño; mejora o diseña sistemas.

**dominio tecnológico:** selecciona tecnologías, aplica tecnologías en la tarea; da mantenimiento y repara equipos<sup>5</sup>.

El modelo de MERTENS no pertenece al sistema educativo regular, no responde a directrices educativas, sino por lineamientos de los gremios empresariales, es decir, el modelo de formación profesional y de la producción responde a la demanda. Con esta perspectiva identifica dos enfoques de competencia laboral: el estructural y el dinámico.

Este modelo se centra en la conformación de un sistema para producir las normas de competencia laboral que son establecidas por el sector empresarial para que las entidades educativas diseñen sus programas de acuerdo con tales requerimientos. Adicionalmente, MERTENS se relaciona con la economía de mercado al usar expresiones tales como competitividad, eficiencia empresarial, gestión empresarial, productividad, jefes, sindicatos, empleados, trabajadores y otros términos ligados a la gestión de las empresas.

El conocimiento acentuadamente empresarial prima sobre el cultural o social en la propuesta de MERTENS, quien reitera que lo educativo y lo social no hacen parte de su propuesta<sup>6</sup>.

A pesar de esto, en la comunidad británica, lo laboral y lo educativo han logrado superar etapas y sus promotores pueden ponerse de acuerdo sin mayores reservas.

En Colombia el Sena ha logrado importantes avances en el desarrollo de las competencias laborales, con aproximaciones al campo educativo; sin embargo, la educación formal o en contexto intelectual “no ve con buenos ojos la alianza” de lo laboral con lo académico, según MIGUEL ÁNGEL MALDONADO, y de esta manera los académicos no les dan mucho crédito a los empresarios cuando plantean el deber ser de la educación, mientras los empresarios, por su parte, señalan que la academia se distrae en abstracciones que no responden a las exigencias tecnológicas, productivas y de competitividad<sup>7</sup>.

### Definición

A pesar de la trayectoria del término competencias por países como Australia, Inglaterra, Alemania, España, Canadá y Estados Unidos, no hay unanimidad en su definición y se hace más compleja la definición por la tendencia, en algunos de casos, de tratarlas por separado; esto es, laborales y educativas. A continuación se presenta un vistazo al tratamiento del tema en algunos países:

6. MALDONADO.

7. *Ibíd.*

### Reino Unido

SOM SALUJA, en el artículo “Capacitación basada en competencias en el Reino Unido”, dice que en el Reino Unido la competencia se define en función de normas necesarias para el trabajo; en otras palabras, lo que se espera que un trabajador competente haga, la atención se concentra en las funciones y la competencia en el lugar de trabajo.

En Estados Unidos, el análisis se hace desde el punto de vista de las competencias que habilitan a una persona para desempeñar determinadas tareas; la atención se centra en las características que determinan el que el desempeño sea óptimo y efectivo. El énfasis está en las competencias<sup>8</sup>.

Sin embargo las dos tendencias tienen en común que se basan en resultados y se interesan por la producción.

Las habilidades básicas tales como leer, escribir y hacer cuentas son reconocidas en cuanto a su importancia, pero no reciben un reconocimiento específico.

### Canadá

En Canadá la educación y la capacitación en todos sus niveles está descentralizada del sector público, lo cual hace difícil determinar el estatus de la educación basada en competencias. Lo que se afirma es que la formación basada en competencias ha recibido más apoyo para capacitación que la formación académica, aunque no significa que los académicos hayan resignado su papel en este trabajo<sup>9</sup>.

Desde la perspectiva del desarrollo curricular, la educación basada en competencias se concentra en la aplicación de conocimientos, más que en la adquisición de los mismos; toma en consideración habilidades, conocimientos y actitudes inherentes a una competencia y evalúa los logros mediante una demostración del desempeño<sup>10</sup>.

### Australia

ANDRÉ GONCZI y JAMES ATHANASOU dicen que la educación basada en competencias es básicamente un énfasis en el dominio de lo aprendido y el resultado del aprendizaje no tiene que estar vinculado con cambios políticos importantes

8. SOLUJA, SOM.

9. CRAWFORD, D G.

10. *Ibíd.*

en la educación posterior a la educación obligatoria; de hecho, es anterior a todas estas políticas. Agregan que las competencias son prácticas conocidas y utilizadas por muchos maestros y que casi todos los enfoques didácticos incorporan algunos de los principios de la educación basada en competencias.

En Australia ya es un requisito general el desarrollo de normas de competencia y su aplicación en las áreas ocupacionales hasta el nivel profesional, así como en la capacitación profesional.

Teorizando, los autores dicen que el tipo de educación basada en competencias que se instrumente depende de como se conceptualice la naturaleza de la competencia y refieren las siguientes: la competencia como lista de tareas o sea analizada en función de las tareas que se llevan a cabo; la prueba de que se es competente para algo es la observación directa del desempeño, como conjunto de atributos: se consideran atributos generales y se ignora el contexto donde podrían aplicarse y el integrado u holístico de competencia, que busca combinar el enfoque de atributos generales con el entorno en que se aplican, se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas, se considera holístico porque integra y relaciona atributos y tareas.

Anotan cómo, por lo general, se concede mayor importancia a las disciplinas, consideradas como base del conocimiento de la profesión, y se deja la práctica profesional a la capacitación en el trabajo, después de la finalización de los estudios; sin embargo, recientemente, educadores de niveles profesionales de varios países han adoptado una concepción integrada de la competencia; por lo tanto este enfoque implica que el currículo integre los tres aspectos en un todo coherente y una de las muchas formas de hacerlo es el currículo basado en problemas<sup>11</sup>.

### *Argumentos conceptuales de las competencias*

En el documento “Bases filosóficas del concepto integrado de competencias”, PAUL HAGER y DAVID BECKETT asumen la defensa teórica de las competencias, en vista del interés surgido por ellas últimamente y por los ataques de los filósofos de la educación, quienes, a decir de los autores, han atacado la escasa solidez de las limitadas concepciones de competencia.

HAGER y BECKETT dicen que hay unos criterios que deben cumplir las normas de competencia desde la perspectiva de la educación y bases filosóficas, que son:

11. GONCZI y ATHANASOU.

El primero es que las normas de competencia básica implican la integración de atributos y tareas clave de un nivel adecuado de generalidad basado en la lógica del concepto de competencia. Indican que la competencia es esencialmente una relación entre las aptitudes de una persona y el desempeño satisfactorio de las tareas correspondientes. Afirman que prefieren el enfoque integrado, porque integra atributos y tareas clave y se muestran contrarios a los enfoques de las normas de competencia que se concentran exclusivamente o en las tareas o en los atributos.

El segundo criterio es que cuando se aplican a las normas de competencia los términos holístico y reduccionista es en forma relativa. Esto significa que ni el holismo ni el reduccionismo absolutos constituyen una opción óptima, las normas serán holísticas en ciertos aspectos y variadas en otros.

Indican además que hay cuatro sentidos en que las normas son holísticas:

- Primero, integran y relacionan atributos y tareas.
- Segundo, el holismo se refleja en el requisito de que las acciones intencionales clave deben presentar el nivel adecuado de generalidad y presentan como ejemplo el del abogado que aconseja a su cliente que se comporte de una manera determinada.
- El tercero se debe también al hecho de que las tareas no son distintas ni independientes. Por ejemplo la práctica profesional implica el desempeño simultáneo de varias acciones intencionales.
- Cuarto, son holísticas porque las acciones intencionales implican que el profesional toma en consideración los diferentes contextos en que funcionan, lo cual es de naturaleza de las normas de competencia.

Adicionalmente, en las competencias también intervienen determinantes culturales tales como las reglas, rituales y las convenciones; muchas veces estos determinantes se forman con lo que se dice y como se dice por lo que sería difícil imaginar las creencias, valores y actitudes cotidianas de manera diferente de lo que es familiar. Esto hace pensar cómo una misma regla, un mismo ritual o una misma convención significan para las personas que comparten la cultura<sup>12</sup>.

Las competencias de los profesionales expertos gravitan en entornos sociales amplios en lugar de heredar, reproducir y distribuir un legado cultural. Aunque el legado sigue existiendo, se transmite por la interpretación del contexto de la propia formación.

12. *Ibíd.*

El proceso de apertura a la formación cultural se efectúa sin importar el escenario, se perciben de manera diferente, aunque hay percepciones diferentes. Algunos profesionales se preocuparán por cierta cultura profesional a la cual reconocerán valores sociales y públicos más amplios, pero desearán mantenerse a distancia. Un ejemplo puede ser el de la práctica legal y de la contabilidad que cada vez tienen más relación, pero no tienen más puntos en común que el combate de la injusticia, la corrupción y la ineficiencia. No hay duda de que se trata de virtudes sociales, pero para su realización no se requiere de una actitud unificadora; caben en un marco epistemológico y ontológico que ya existe. Por el contrario, otras profesiones o disciplinas como la educación y la enfermería se prestan para una participación social más amplia.

### *Competencia integrada*

El esquema anterior, según HAGER y BECKET, es la forma más conveniente de abordar la práctica profesional en general y la competencia en particular. Desde una perspectiva más ideológica, la formación cultural es la manera de enfocar “el ejercicio óptimo de la profesión” concebido dentro de lo que se define como “competencia integrada”.

La competencia integrada es algo más que una lista de tareas (lo que se hace en el puesto), cuando se agregan los atributos del personal experto y las características del contexto o situación. Todo el enfoque se articula en torno a la integración de las tres dimensiones citadas.

En un sentido parecido se pronuncian JESÚS HUERTA, IRMA PÉREZ y ANA CASTELLANOS, cuando proponen que dentro de una concepción holística e integral la formación promovida por la institución educativa (en este caso la universidad) debe diseñarse en función de la incorporación del sujeto a la vida productiva a través del empleo y partir de una formación profesional que además de promover el desarrollo de ciertos atributos (habilidades, conocimientos, actitudes, aptitudes y valores) considere la ocurrencia de varias tareas (acciones intencionales) que suceden simultáneamente dentro del contexto (y la cultura del lugar de trabajo) en el cual tiene lugar la acción y a la vez permita que algunos de estos actos intencionales sean generalizables.

Para la estructuración de un currículo, continúan HUERTA y otros, por competencias profesionales integradas que articule conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales, debe estar basado en el reconocimiento de las necesidades y problemas de la realidad, los cuales se detectan mediante el diagnóstico de la experiencias de la realidad social, de la práctica de las profesiones, del desarrollo de la disciplina y del mercado labo-

ral. De esta manera es posible identificar las necesidades hacia las cuales orientar la formación profesional, de donde se desprende la identificación de las competencias profesionales integrales o genéricas, indispensables para el establecimiento del perfil del futuro profesional.

Un ejemplo de aplicación de normas de competencia profesional es el del Colegio de Abogados de Nueva Gales que creó normas de competencia integradas para algunas especializaciones y diseñó la correspondiente estrategia de evaluación basada en normas de competencia. Para cada especialización se desarrollaron normas de competencia; por ejemplo, en derecho familiar los candidatos deben llevar a cabo ejercicios de simulación centrados en la primera entrevista con una persona que hace las veces de cliente; esto dura aproximadamente una hora, y se filma. Esta simulación tiene varias versiones, tales como la interacción del abogado con el cliente, tomar instrucciones y dar asesoría, la presentación de las opciones al cliente, etc. Entre los atributos básicos está el de la habilidad para reunir pruebas y comportarse éticamente.

### *Competencias educativas en Colombia*

El tema de las competencias, en el medio colombiano, viene mencionándose hace unos 15 años, por recomendaciones de organismos internacionales como la Unesco o la declaración de la Misión de Ciencia Educación y Desarrollo, así como la Ley 115 de 1994, el decreto 2343 de 1996. Los trabajos sobre competencias educativas o básicas han sido liderados por el Icfes y el MEN y las laborales por parte del Sena.

MIGUEL ÁNGEL MALDONADO dice que “las competencias básicas se están estructurando desde una plataforma lingüístico-comunicativa, mientras que las competencias laborales se inspiran en modelos estructurales funcionalistas, propios de la producción empresarial”.

Una panorámica de las competencias en el sistema educativo muestra lo siguiente:

**Competencias en la básica primaria (1 a 4):** las competencias que se desarrollan con énfasis son las de matemáticas y lenguaje; en matemáticas se espera la resolución de problemas y en lenguaje el desarrollo de la competencia comunicativa.

**Competencias en la básica secundaria (5 a 9):** los estudiantes deben estar en disposición de interpretar, argumentar y proponer sobre una serie de asignaturas, incluido un idioma diferente al nativo.



El Icfes plantea que los estudiantes deben ser capaces de establecer relaciones sustantivas y no arbitrarias entre lo que aprenden y conocen.

**Competencias en educación media (10 a 11):** el énfasis está en el hacer. La media académica busca profundizar conocimientos adquiridos hasta noveno grado, el componente trabajo es determinante en el aprestamiento. La media técnica prepara para el trabajo y se busca la adquisición de competencias para organizar el trabajo.

**Competencias en la educación superior.** La educación superior hasta ahora está entrando al proceso de formación basada en competencias, aunque en algunas instituciones existe el proceso, como el caso del Externado, independiente de directrices o lineamientos estatales.

Una de las primeras tareas debe ser, según la experiencia internacional, la discusión sobre la definición, clasificación y caracterización de competencias en básicas, genéricas, específicas y laborales, donde, según MALDONADO, las dos primeras encarnarían en la básica primaria y secundaria y las segundas en la educación superior y en la educación para el trabajo.

Es importante no perder de vista la recomendación de tener en cuenta las funciones, responsabilidades y objetivos que asigna la Ley 30 a la educación superior colombiana para precisar las competencias científicas y tecnológicas y de desempeño laboral que le compete desarrollar.

ANTANAS MOCKUS, respecto al tema, propone “establecer un hilo conductor entre el conocimiento cotidiano, el académico y el científico”; de esta manera propone la formación integral que abarca *conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores*, o sea “saber, saber hacer en la vida y para la vida, saber ser, para emprender, sin dejar de lado saber vivir en comunidad y saber trabajar en equipo”. Más adelante dice que “la competencia no se puede reducir al simple desempeño laboral, tampoco a la sola apropiación de conocimientos para saber hacer [...] la formación integral se va desarrollando poco a poco, por niveles de complejidad o en los diferentes tipos de competencias: básica o fundamental, genéricas o comunes, específicas o especializadas y laborales. Competencias que deben responder al sector productivo, que plantea los requerimientos del profesional competente más que competitivo” (PINILLA, 2002)<sup>13</sup>.

13. Encuentro Internacional sobre políticas, investigaciones y experiencias en evaluación educativa: consecuencias para la educación.

HUERTA y otros plantean una propuesta que parte del diagnóstico de experiencias de la realidad social, de la práctica de las profesiones, del desarrollo de la disciplina y del mercado laboral para proponer un currículo por competencias profesionales integradas que establece tres niveles: las competencias básicas (capacidades intelectuales para el aprendizaje de una profesión que incluye competencias cognitivas, técnicas y metodológicas, muchas de ellas adquiridas en niveles previos, por ejemplo las matemáticas y el lenguaje), las competencias genéricas (entendidas como la base común de la profesión o situaciones concretas de la práctica profesional que requieren respuestas complejas) y las competencias específicas (base particular del ejercicio profesional, vinculadas a condiciones específicas de la profesión).

“En la literatura oficial se considera que las competencias son la abreviatura de una nueva manera de entender la educación, los procesos pedagógicos y la evaluación”<sup>14</sup>.

El Consejo Nacional de Acreditación contempla, dentro de los Lineamientos para la Acreditación de Programas, las competencias cognitivas, socioafectivas y comunicativas.

El esquema adoptado para los exámenes de Estado de la Calidad de la Educación Superior, o evaluación por competencias para el programa de Contaduría Pública, tomó como definición de competencia “saber en contexto” y se reconoce una categoría de competencias estratégicas que recogen concretamente tres tipos: competencias interpretativas (orientadas a encontrar el sentido de un texto), argumentativas (capacidad de explicar coherentemente) y propositivas (generación de hipótesis, alternativas de solución).

PABLO ROMERO y otros advierten la importancia de no tomar las competencias como el tema de moda y que como tal se le trate al igual que ha sucedido con otros temas educativos en épocas anteriores y dejan ver escepticismo alrededor del tema cuando se acompañan de BUSTAMANTE para decir que lo novedoso de las competencias en Colombia es que están inscritas en el sistema de evaluación de la calidad. Sin embargo, aceptan la discusión y hacen un análisis de la literatura oficial (léase Icfes) diciendo que no hay coherencia en la concepción de competencia en las diferentes áreas del conocimiento tales como el área de ciencias naturales y el área de lenguaje y se detienen en el componente *contexto* que es común en todas las definiciones del Icfes, pero que en cada una recibe diferentes significaciones, lo cual es un gran problema puesto que com-

14. PABLO ROMERO y otros.

petencia y contexto van relacionados, y que cuando se dice que la competencia es “un saber en contexto” se requiere identificar ese contexto, puesto que no se puede olvidar que los contextos no son marcos rígidos.

En el ambiente académico, una concepción general de competencia es la que trae GUILLERMO MARTÍNEZ, cuando dice: “Cada competencia viene a ser aprendizaje complejo que integra conocimientos, habilidades, aptitudes, valores y actitudes; es decir: el conceptual (mundo del saber), el procedimental u operativo (mundo del hacer) y el ontológico, actitudinal y axiológico (mundo del ser)”.

Trayendo el tema para el caso de la contaduría, el Decreto 939 de 2002 establece para el programa de Contaduría Pública que sus egresados desarrollen competencias cognitivas, socio-afectivas y comunicativas con las cuales pueda el contador “localizar, extraer y analizar datos provenientes de múltiples fuentes para llegar a conclusiones con base en el análisis de información financiera y contable, a través de procesos de comparación, análisis, síntesis, deducción, entre otros, para generar confianza pública con base en un comportamiento ético”. Algunos vemos limitada esta visión del contador público y por ende el alcance de las competencias.

## CONCLUSIONES

Como se puede ver, por un lado hay varias concepciones respecto al tema de las competencias, y por el otro, es fundamental llegar a un consenso de definición de competencias que permita construir estrategias educativas. Ojalá las discusiones que ya se vislumbran en el medio nacional no se vuelvan eternas y superen rápidamente inquietudes tales como, en el caso de las competencias profesionales, dirimir cuáles son las características de un profesional para considerarlo como tal<sup>15</sup>. Es imperativo que la educación superior identifique las competencias de su ámbito y las integre con las demás para la configuración de los currículos que correspondan a la situación del país sin desconocer el entorno internacional. Que se superen las posiciones tecnocráticas-instrumentales y las marcadamente humanistas y que se concilie la educación con la producción.

### *Proceso de transformación curricular*

La incorporación de las competencias como estrategia educativa en el programa de Contaduría Pública, implica necesariamente una revisión al currículo con el propósito de transformarlo. De alguna manera hay experiencias

15. HAGER y BECKETT.

institucionales y de los profesores con las competencias que ahora se trata de volverlas explícitas y complementarlas.

Esta revisión curricular es oportuna para recordar, según nuestra experiencia, algunos puntos respecto al currículo<sup>16</sup> que destaca GRACIELA AMAYA DE OCHOA, tales como:

– El currículo no es un concepto abstracto, tampoco una realidad objetiva que se pueda ver, tocar, un instrumento, una técnica, un formato o modelo para ser llenado con contenidos.

– No es una sumatoria de acciones con cierta secuencialidad; es más bien un campo de intersección de fuerzas culturales, de identidades y de poder.

– En las interacciones cada sector lucha por ser reconocido, de ahí que aparezcan saberes dominantes y saberes subordinados, por eso pueden verse el predominio de ciertas escuelas de pensamiento.

– El currículo es un campo problemático, de conflictos, de dilemas, que a pesar de su movilidad debe tener identidad o característica que refleje la naturaleza de la institución donde opera.

– El currículo es la expresión formal y material del proyecto educativo institucional.

En el proceso de transformación curricular se deben considerar todos aquellos puntos que recomiendan los expertos en currículo, pero de manera especial en el caso de la Contaduría Pública, entre otros los siguientes:

- Delimitar el entorno profesional.
- Entorno internacional.
- Entorno nacional.
- Revisar el estado del arte de la profesión y sus tendencias.
- Revisar las características de la profesión.
- Determinar las competencias profesionales y las unidades de competencia.
- Establecer el modelo pedagógico.
- Determinar el sistema de evaluación.
- Revisar el papel de los profesores y de los alumnos.
- Revisar las condiciones económico-administrativas, pues algunas estrategias pedagógicas requieren mayores recursos (Bogotá, octubre de 2004).

16. En HOMERO FUENTES G.



## BIBLIOGRAFÍA

ARGÜELLES, ANTONIO. *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*, México, Limusa, 1996.

Banco Mundial. *Aprendizaje permanente en la economía global del conocimiento*, Colombia, Alfa Omega.

CRAWFORD, D., W. GLENDENNING. *La educación basada en competencias, tres comentarios sobre Canadá*.

FERNÁNDEZ T., JOSÉ y RUTH QUIROZ P. *La evaluación por competencias en el proceso de formación integral* [www.ayura.ufe.edu.co].

FUENTES G., HOMERO. *Proceso de transformación curricular*, Bogotá, Talleres Gráficos Inpahu, 2001.

GONCZI, A., J. ATHANASOU. *Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas de la teoría y la práctica en Australia*.

HAGER P., D. BECKETT. *Bases filosóficas del concepto integrado de competencia*.

HUERTA, JESÚS; IRMA PÉREZ y ANA CASTELLANOS. *Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales*.

MALDONADO G., MIGUEL A. *Las competencias: una opción de vida*, Bogotá, Ecoe, 4.ª reimpresión, 2003.

MARTÍNEZ PINO, GUILLERMO L. *El rediseño curricular contable: entre lo profesional y lo disciplinar*, Universidad del Cauca, 2002.

ROMERO, PABLO; GABRIEL RODRÍGUEZ y JORGE RAMÍREZ. *Pensamiento hábil y creativo*, Bogotá, Redipace, 2003.

Unión Temporal. *Exámenes de Estado de la calidad de la educación superior, Contaduría*, t. II, Bogotá, 2004.

VILLEGAS, MAURICIO. "Diseño curricular basado en competencias", *Conferencia IV encuentro de Docentes*, Fidesc, Universidad de La Salle, Bogotá, 2004.

## GERENCIA DEL CONOCIMIENTO

Guillermo Reyes

Una de las características del mundo actual es la importancia que ha logrado el conocimiento, debido a los avances tecnológicos, al aumento de entidades educativas y la mejor formación de los individuos, llegando a constituirse la denominada "sociedad de la información" que comenzó a gestarse a mediados del siglo XX y por su crecimiento ha requerido el establecimiento de estrategias para orientar su desarrollo.

Estas estrategias se establecen en un entorno que se debate entre los rescoldos del modernismo y el surgimiento del posmodernismo; este último caracterizado por la desmitificación de la filosofía, la primacía del presente, un mundo de escasez, donde la cultura se limita a la réplica o reproducción, donde imperan la velocidad, mirar hacia delante más que recurrir a la historia, el reto de lo desconocido y la pugna entre la estandarización y la diversidad.

Como estrategia para racionalizar el conocimiento y la información ha surgido el concepto de gerencia del conocimiento que se entiende, según SALLIS y JONES<sup>1</sup>, como "aprender a conocer qué conocemos"; en otras palabras, sabiendo lo que sabemos lo usemos creativa y productivamente y así tendremos un recurso competitivo, para lo cual es necesario que el conocimiento pueda manejarse con criterios de eficiencia, oportunidad y calidad.

Se adopta el nombre de gerencia del conocimiento tomando partido a favor de este último en la discusión sobre si estamos en una era de información o en una era de conocimiento. Hay quienes no comparten el concepto "era de información", pues lo consideran obsoleto al surgir como aplicación de tecnología de información; a pesar de que "si el conocimiento es poder, lo que alimenta el apetito epistemológico es la información"<sup>2</sup>, no hay que perder de vista que es

1. Knowledge Management in Education.  
2. OSCAR RICARDO JOAO.